



How To GPTs im Recruiting



Wir sind Ihr Partner für Recruiting.

„GPTs sind in aller Munde, aber was genau ist das eigentlich und wie kann ich sie im Recruiting einsetzen?“

Im modernen Recruiting gewinnen **maßgeschneiderte GPT-Modelle** (Generative Pre-trained Transformers) zunehmend an Bedeutung. Diese spezialisierten KI-Modelle können verschiedene Aufgaben im Personalwesen effizient unterstützen und sogar vollständig automatisieren.

Die genaue Anzahl der im Recruiting eingesetzten GPT-Modelle ist schwer zu bestimmen, da viele Unternehmen individuelle Lösungen entwickeln. Generell steigt jedoch der Einsatz von KI im Personalwesen kontinuierlich an. So nutzen aktuell etwa 20 % der Personalabteilungen in Unternehmen KI im Recruiting, bei Personalvermittlern sind es etwa 47 %.

Doch wie baut man solche GPT-Modelle? Was sind aktuell typische Einsatzgebiete? Und sind den Modellen eigentlich noch Grenzen gesetzt?

In diesem kompakten **How To** zeigen wir praxisnah auf, wie eigene GPT-Modelle erstellt und effizient im Recruiting-Alltag genutzt werden können.

Fakt:

Personalverantwortliche können durch die gezielte und konsequente Automatisierung manueller Tätigkeiten und den Einsatz maßgeschneiderter GPT-Modelle mit einer **Arbeitsentlastung von bis zu 10h pro Woche** rechnen.

The Stepstone Group

Was, wann, wie?

GPTs im Recruiting



Definition

GPT steht für "**Generative Pre-trained Transformer**". Es handelt sich dabei um ein Modell für künstliche Intelligenz, das auf der sog. **Transformer-Architektur** basiert und darauf spezialisiert ist, **Text zu generieren, zu analysieren und zu verstehen**. Folgende Bausteine müssen für ein sinnvolles GPT definiert werden:

Planung & Definition

- > Welche Aufgaben soll das GPT übernehmen?
- > Welche Rollenprofile profitieren von der Automatisierung?
- > Soll das GPT unterstützend oder autonom agieren?

Daten & Training


- > Welche Daten benötigt das GPT, um optimal zu funktionieren?
- > Wie werden Bias und Fairness im Modell sichergestellt?
- > Welche Trainingsmethoden und Anpassungen sind notwendig?

DSGVO & Compliance

- > Welche Daten werden dem GPT zugeführt?
- > Wo findet die Verarbeitung der Daten statt?
- > Wie steuern wir den Zugriff auf das GPT und die Daten?

User Experience

- > Wie intuitiv ist die Nutzung des GPT?
- > Wie werden Nutzer:innen in das GPT eingearbeitet?
- > Welche Feedback- und Verbesserungsmöglichkeiten gibt es?



Sinnvolle GPTs können die Time-to-Hire deutlich reduzieren und gleichzeitig die Candidate Experience drastisch verbessern.

Was, wann, wie?

GPTs im Recruiting



Einsatzgebiete

GPTs können grundsätzlich für jede Aufgabe im Recruiting eingesetzt werden. Bisher haben sich jedoch vor allem unterstützende Einsatzgebiete breiter etabliert. **Beliebte Einsatzgebiete für GPTs im Recruiting sind:**

- > **Zielgruppenspezifische Ansprache im Active Sourcing**
GPTs können individualisierte, auf die Zielgruppe zugeschnittene Nachrichten generieren, die Tonalität, Sprache und berufliche Interessen der Kandidat:innen berücksichtigen und so die Antwortrate steigern.
- > **Erstellung von Stellenausschreibungen**
Durch die Analyse erfolgreicher Jobpostings und Unternehmensanforderungen formulieren GPTs präzise und ansprechende Stellenausschreibungen, die SEO-optimiert und auf die Zielgruppe zugeschnitten sind.
- > **Erstellung von Fragenkatalogen für den Interview-Prozess**
GPTs können strukturierte, rollen- und kompetenzbasierte Interviewfragen erstellen, die sich an Best Practices und unternehmensspezifischen Anforderungen orientieren. Sie können auch für die Erstellung von rollenbezogenen Case-Studies eingesetzt werden.
- > **Erstellung Gehalts-Benchmark-Analysen**
Durch die Verarbeitung und Analyse großer Mengen an Gehaltsdaten aus verschiedenen Quellen können GPTs aktuelle Marktgehälter für spezifische Positionen berechnen und Vergleichswerte liefern.
- > **Internes Reporting**
GPTs ermöglichen eine schnelle Aufbereitung von Recruiting-KPIs, indem sie Daten aus ATS-Systemen und internen Reports zusammenfassen und interpretieren.

Was, wann, wie?

GPTs im Recruiting



Einflussfaktoren

Die **Leistungsfähigkeit** und **Reichweite** eines GPT hängt stark von den **Rahmenbedingungen** ab, die ein Unternehmen für das jeweilige GPT definiert hat. Je enger diese gefasst sind, desto eingeschränkter ist das Einsatzgebiet.

Typische Einflussfaktoren für und auf ein GPT:

Nutzer:innenakzeptanz

Die Akzeptanz von KI-gestützten Recruiting-Tools hängt von Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Nutzerfreundlichkeit ab. Eine verständliche Implementierung und Schulung erhöhen die Bereitschaft zur Nutzung.

Ressourcen und Kapazitäten

Die benötigte Rechenleistung, der Speicherbedarf und die technische Infrastruktur müssen an die Anforderungen des Unternehmens angepasst sein. Skalierbare Lösungen sind entscheidend für langfristige Effizienz.

Prompting-Fähigkeiten

Die Qualität der Eingaben bestimmt maßgeblich die Relevanz und Präzision der GPT-Ausgaben. Eine klare, strukturierte und chronologisch sinnvolle Fragestellung führt zu besseren Ergebnissen. Das richtige Prompting muss erlernt und permanent geschult werden.

Regulatorische Rahmenbedingungen

Interne Datenschutzrichtlinien und Compliance-Vorgaben beeinflussen, wie und in welchem Umfang GPT-Modelle genutzt werden dürfen. Unternehmen müssen sicherstellen, dass keine sensiblen Daten unkontrolliert verarbeitet werden oder der Einsatz ethischen Werten widerspricht.

Qualitätskontrolle

Obwohl GPTs beeindruckende Ergebnisse liefern können, ist eine menschliche Überprüfung unerlässlich, um Fehler oder unangemessene Inhalte zu vermeiden.

Use Case: Kundenprojekt

GPTs im Recruiting



Projekt-Steckbrief:

- Kunde:** Unternehmen im internationalen Handel mit 2.500 Mitarbeiter:innen
- Problem:** Hohe Compliance Anforderungen an Recruiting-Prozesse, aber fehlende Ressourcen
- Zielstellung:** Automatisierung der administrativen Aufgaben zur Entlastung der Recruiter:innen

Maßnahmen zur Optimierung:

- › Analyse der bestehenden Recruiting-Prozesse und Identifikation Compliance Anforderungen
- › Evaluierung benötigten Arbeitszeiten zur Realisierung der Anforderungen
- › Anforderungsdefinition an die GPTs
- › Erhebung und Standardisierung der notwendigen Trainingsdaten
- › Erstellung der GPTs und Ausbildung der Nutzer:innen im Umgang mit Ihnen

Ergebnis:

Einführung mehrerer GPTs in abgegrenzten Anwendungsbereichen

- ✓ Erstellung **formaler Anforderungsprofile** basierend auf Meeting-Transkripten
- ✓ Vorbereitung der **stellenbezogenen Unterlagen** für den Recruiting-Prozess:
 - ✓ Stellenausschreibung nach AIDA-Modell
 - ✓ Telefoninterview-Fragenkatalog
 - ✓ Interview-Fragenkatalog nach STAR-Methode inkl. Gewichtungsmatrix
 - ✓ Gehalt-Benchmark-Analyse für Budgetierung der Stellen
- ✓ **Funnel-Effizienz-Analysen** für laufende und abgeschlossene Rekrutierungsprozesse
- ✓ Gehalt-Benchmark-Analyse
- ✓ **Reduzierung der Durchlaufzeiten von Bedarfsmeldung bis GoLive um 380%**
- ✓ **Reduzierung der Fehleranfälligkeit in den Compliance Anforderungen um 640%**
- ✓ Steigerung der Akzeptanz ggü. Automatisierung und Change im Recruiting

Die Vorteile auf einen Blick

GPTs im Recruiting



Mit der Einführung maßgeschneiderter GPTs lassen sich eine Reihe von Vorteilen erzielen.

Es zeigt sich:

GPTs sind eine einfache, aber enorm effiziente und nachhaltige Form, künstliche Intelligenz in die eigenen Abläufe zu integrieren.

Von **unbesetzten Stellen** zu **effizientem Recruiting**

- ✓ **Zeitersparnis** bei repetitiven Aufgaben
- ✓ Mehr Raum für **strategische Tätigkeiten**
- ✓ **Qualitätssteigerung** durch konsistente Einhaltung von Standards
- ✓ **Bessere Candidate Experience** durch personalisierte Kommunikation
- ✓ **Datengetriebenes Recruiting** durch automatisierte Aufbereitung und Auswertung großer Datenmengen





Sie haben Fragen zu diesem **How To** oder wollen mehr darüber erfahren?



Ihre persönliche Ansprechpartnerin:

Emely Bidlingmaier

T. : + 49 (0) 30 25 92 38 50

M.: +49 (0) 151 50 420 557

E.: bidlingmaier@hr-recruitingservices.de



Termin
buchen

