

Big Data + HR Analytics

Blackbox oder Transparenz?

Die digitale Rekrutierung 4.0 ist in vollem Gange. Einige Grossunternehmen nutzen Algorithmen, um Rekrutierungsprozesse effizient zu bewirtschaften. Google liefert zu Suchbegriffen wie Robot Assessment heute bereits 66 Mio. Treffer. Chatbot Mya führt Vor-Interviews, Hire Vue bietet Videos, Spiele und künstliche Intelligenz, um potentielle Bewerbende zu screenen. Viele Assessment-Anbieter arbeiten mit Online-Verfahren und setzen zur Messung kognitiver Leistungsfähigkeit und Problemlösungskompetenz digitale Instrumente ein. Werden die heutigen AssessorInnen schon bald durch Roboter ersetzt? Können sich Unternehmen auf digitale Rekrutierungs-Tools tatsächlich verlassen? Und wie reagieren Bewerbende, die vom Algorithmus aussortiert wurden?



Dr. **Martina Hubacher**
Geschäftsführerin
adt zurich gmbh

Eine qualifizierte Beobachtung und Einschätzung von Menschen setzt psychologische Fachkompetenz, Verantwortungsbewusstsein, Fairness und Transparenz voraus – alles Qualitätskriterien von Swiss Assessment. Bei zertifizierten AC-Anbietern werden objektive, reliable und valide Hilfsmittel fachkompetent eingesetzt. Es wird transparent kommuniziert, was die Daten messen und wie mit den Ergebnissen umgegangen wird. Blackbox-Verfahren respektive der unreflektierte Einsatz von Tests, Computersimulationen oder eingekauften Übungen sind schlicht unprofessionell.

Was passiert, wenn Digitalisierung zur Benachteiligung führt, wie dies bei Amazon geschehen ist? Weil dort in der Vergangenheit vorwiegend Männer eingestellt wurden, bevorzugte der Algorithmus dieses Auswahlkriterium und sortierte Frauen systematisch aus. KandidatInnen haben das Recht zu erfahren, wie die Beurteilung zustande gekommen ist und was mit den erhobenen Daten geschieht. Gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Herkunft existieren Gesetze. Die Verantwortung für die Auswahl oder Ablehnung kann nicht an eine künstliche Intelligenz delegiert werden. Die Entwicklung digitaler Verfahren zur Auswahl und Beurteilung sollten konsequent Fachpersonen verantworten, die Erkenntnisse aus der Wissenschaft berücksichtigen. Akzeptanz und Fairness im Einsatz analoger wie digitaler Verfahren sind für eine positive Aussenwirkung auf dem hart umkämpften Fach- und Führungskräfte-Markt essentiell. Nur sie schaffen eine nachhaltige Candidate Experience.

