

Je ähnlicher die Bewertungen, desto ähnlicher die beiden AIs. Die Herausforderung besteht hierbei in der Wahl der zu bewertenden Produkte im Warenkorb. Denn sie haben einen direkten Einfluss auf das Resultat und führen meist zu einem Bias. Die zweite Art vergleicht das künstlich generierte Wissen bzw. die Muster und

Gesetzmässigkeiten. Je nach verwendetem Machine Learning Algorithmus bedeutet dies ein Vergleich von Entscheidungsbäumen, probabilistische Graphen und Bayes'sche Netze, etc. Wir konnten zeigen, dass insbesondere die zweite Art zu besseren Ergebnissen führt als andere State-of-the-Art Empfehlungsmethoden.

Wir können also Profile-Matching von AIs nutzen, um u.A. bessere Empfehlungen auf einer Plattform und sogar Plattform übergreifend zu erhalten. Das ist Tinder for Artificial Intelligence.

Rationaler Bauchentscheid

Christoph Hilber

Das Ziel ist klar und einfach formulierbar: Den Menschen finden, der ideal auf eine Position passt. Das ist Tagesgeschäft in der Rekrutierung, wo Beurteilungen und Abgleich mit Profilen eine der wichtigsten Aufgaben darstellt. Und doch gibt es Fehlbesetzungen. Eine Smart Watch, welche den Selektionsprozess unterstützt, gibt es leider noch nicht.

Super Job!

Ausgangslage ist die Tätigkeitsbeschreibung der Position. Wenn sie vorhanden ist, beschreibt sie die aktuellen, fachlichen Tätigkeiten. Hinzu kommen Internas wie spezielle Herausforderungen, Gründe für Neubesetzung etc. HR entwickelt ein attraktives Inserat für die externe Kommunikation, indem einige Anforderungen an die Persönlichkeit angefügt werden. Ansonsten wird das Inserat spannend tönen und Job sowie Firma von der besten Seite beleuchten. Legitime Teilwahrheit.

Ich bin der Beste!

Der Bewerber durchläuft einen ähnlichen Prozess. Er kehrt in sich selbst, macht eine Liste der Erfolge und Misserfolge in seinen bisherigen Jobs, seiner Stärken und Schwächen, seiner Wünsche und Ziele. Die positiven Elemente verpackt er in einen Lebenslauf, ergänzt ihn vielleicht mit ein paar unproblematischen Schwächen. Problemzonen werden weggelassen. Das übliche Motivationsschreiben umfasst hoffentlich drei gute Argumente, warum sich ein persönliches Gespräch lohnen würde. Legitime Teilwahrheit.

Assessment – die ganze Wahrheit!

Die Teilwahrheiten treffen aufeinander. Dieser Schritt ist vergleichbar mit dem M&A-Prozess bei einem Firmenkauf. Beide Seiten stellen sich möglichst gut dar und lassen das Gegenüber nach den Schwachstellen suchen oder nach Informationen fragen, welche in den Dokumenten schön geredet oder verschwiegen werden.

Die fachlichen Themen wie technische Fähigkeiten oder betriebswirtschaftliche Zusammenhänge können im Gespräch oder durch Case Studies, Tests, vielleicht Schnuppertage, verifiziert werden.

Je höher und unternehmerischer eine Funktion ist, desto weniger ist dies jedoch möglich, da die Persönlichkeitsmerkmale wichtig werden wie z.B. der Denk-, Arbeits- und Beziehungsstil. Dem gegenüber stehen Themen wie Kultur, Offenheit oder Stimmung im Unternehmen. Diese Dimensionen werden in der Praxis über eine Gesprächsbatterie mit mehreren Peers, Vorgesetzten oder falls möglich mit Direktunterstellten ausgelotet. In diesen Gesprächen gewinnen beide Parteien Entscheidungsgrundlagen, denn auch der Bewerber lernt durch die Gespräche sein



Christoph Hilber ist lic.oec.publ. und seit 9 Jahren Personalberater mit seiner eigenen Firma P-CONNECT – Coaching – Searching – Consulting mit Fokus auf Industrie (MEM), Informatik, Telekom und Positionen VR, GL/Kader und Spezialisten. Die Dienstleistungen umfassen Outplacement, Executive Search, Change Management. Vorgängig war er in leitenden Linienfunktionen bei NCR/AT&T, diAx und Siemens.

Kontaktadresse:

*P-Connect GmbH
Christoph Hilber
Managing Partner
Stampfenbachstrasse 57
CH-8006 Zürich
Tel.: +41 044 211 05 00
E-Mail: christoph.hilber@p-connect.ch
<http://www.p-connect.ch>*

zukünftiges Umfeld näher kennen. Es gibt unterstützende Alternativen zur Abklärung dieser sehr persönlichen Merkmale. Oft werden Einzel-Assessments durchgeführt, wo der Bewerber einem Team von Psychologen ausgesetzt wird – sicher ein guter Stress-test. Eine weitere und schnellere Option sind On-line Assessments, in welchen Verhalten, Motivation und Kompetenzen gecheckt werden können. Beispiele dafür sind INSIGHTS MDI für Verhalten und Motivation, ASSESS by Scheelen für die Persönlichkeitskompetenzen. Beide Verfahren bringen etwas Konkretisierung in die schwer greifbaren Dimensionen der menschlichen Seele. Alle Assess-

ments dürfen jedoch nur einen Mosaikstein im Entscheidungspuzzle darstellen, sind diese doch nur Momentaufnahmen und abhängig von der momentanen Gefühlslage eines Bewerbers. Unter Stress denkt der Mensch anders als ohne Stress oder mit Longdrink unter der Palme. Trotzdem sind sie hilfreich, um allenfalls kritische Punkte in Gesprächen weiter zu verifizieren.

Matching – der Entscheid.

Smart-Watches können inzwischen sogar die Restlaufzeit des Lebens berechnen oder langweilige Gesprächspartner identifizieren. Genügen würde es, wenn sie anzeigen könnten, wenn der Gesprächs-

partner nicht die ganze Wahrheit sagt, denn dort könnte man weiter bohren. Solange dies nicht möglich ist, bleibt nichts anderes übrig, als möglichst viele und breit abgestützte Informationen zu kompilieren – systemisch und/oder mit gesundem Menschenverstand – und dann auf das Gefühl, die Bauchgefühle der involvierten Gesprächspartner, zu setzen – Q.E.C. – quod erat convincendum.

impresum

readme Nr. 37/März 2017

Herausgeberin:
Alumni Informatik

Chef-Redaktor:
Dr. Kornel Szabo

Redaktion:
Nicola Fantini
Bruno Kaiser
Andri Färber
Dr. Esther Kaufmann
Carl Oliver
Esther Rölli

Adresse:
Alumni Informatik Universität Zürich
Schönberggasse 15a
8001 Zürich

Homepage:
www.alumni.ch

Redaktionsadresse:
readme@alumni.ch

Redaktionsschluss Nr. 38/September 2017
27. August 2017

Titelbild:
pixabay.com

Auflage:
866 Exemplare

Produktion und Druck:
ETIDRUCK AG, Hausen am Albis