

Fast ein Jahr arbeiten wir nun mit ChatGPT, dem Sprachmodell aus dem Hause OpenAI. Seit Kurzem ist Bard am Start, der Wettbewerber von Google. Die vielfältigen Chancen und Risiken der Künstlichen Intelligenz (KI) werden intensiv diskutiert. Ganz praktisch gefragt: Wie können wir die Anwendungen im Personalbereich aktuell nutzen?



ChatGPT auf den Zahn fühlen – so geht's!

Die erste Erkenntnis ist so einfach wie wichtig: Alle KI-Sprachmodelle kombinieren, meist sehr eloquent, mehr oder weniger richtige und sinnvolle Daten – passend zu den Fragen, die gestellt werden. Das statistische Modell folgt der simplen Frage: Wie lautet das am besten geeignete nächste Wort? Oder, wie Google-CEO Sunday Pichai sagt: „Die angesagten KI-Systeme sind ‚Nächste-Wort-Vorhersager‘“. Die Antwort erfolgt mit enormer Geschwindigkeit aus einer unvorstellbaren Menge an Daten. So konnte ChatGPT – in der neuesten Version – die diesjährigen Abitur-Klausuren in Bayern durchgängig mit der Note 2 abschließen; so das Urteil der Lehrerinnen und Lehrer, die bei der Korrektur nicht wussten, wer die Klausuren geschrieben hatte. Dennoch: Verstanden wird hier nichts. Bedeutung geben und Bewertungen erstellen, wie bei einer Klausur, obliegt uns Menschen – noch.

Spontane Halluzinationen einkalkulieren

Die KI-Sprachmodelle kennen keine Zweifel. Alles liest sich stets geschliffen und überzeugend, auch bei Fehlern. Die Systeme halluzinieren und orakeln, spontan und nicht vorhersehbar. Das ist auch „natürlich“ bei einem Sprachmodell, das letztlich nur eins

macht: Wörter nach statistischen Verfahren aufreihen. Google-Chef Pichai stellt nüchtern fest: „Die Sprachmodelle können sehr gute Antworten geben – und sie können auch sehr, sehr falsch liegen“.

„ ChatGPT, Bard und andere KI-Sprachmodelle geben kein vorhandenes Wissen oder geprüfte Quellen wieder. Bei jeder Frage wird die Antwort neu formuliert. “

So geht ein Eignungstest

Bestimmen Sie ein Thema, das potenziell für den Einsatz eines KI-Sprachmodells geeignet ist, und legen Sie fest, was Sie mit einem Sprachmodell fachlich erreichen möchten. Drei Beispiele: in der Personalauswahl das Testen von Bewerbern, in der Personalentwicklung das Trainieren oder Auffrischen von

Fachwissen – nicht nur im HR-Bereich – oder auch, in der Personalplanung, die Überprüfung vorhandener Kompetenzen mit künftigen Anforderungen an Ihr Unternehmen. Jedes System kann auf seine Eignung überprüft werden. Folgende Elemente können – einzeln oder kombiniert – aufzeigen, ob ChatGPT, Bard & Co. eine nachhaltige Unterstützung als sogenannter Co-Pilot, oder zumindest eine Inspiration sein können – oder nicht.

1 Quiz mit Basisdaten und zum Grundwissen

Sie kennen wesentliche Daten und Fakten zum Fachgebiet, zu dem Ihnen ein KI-Sprachmodell Unterstützung geben könnte. Machen Sie daraus ein Quiz mit 10 bis 20 eindeutig formulierten Fragen. Dazu zählen geschlossene Fragen – mit einem klaren Ja oder Nein – und offene Fragen im losen Wechsel, ob mit oder ohne Zusammenhang. Notieren Sie jeweils Ihre Antworten, die Ihnen bekannt und als richtig anerkannt sind.

Dann fragen Sie ChatGPT oder Bard. Gehen Sie zunächst das gesamte Quiz komplett durch. Danach fragen Sie bei falschen Antworten nach, ob das Sprachmodell sicher ist. Erst ganz zum Schluss korrigieren sie etwaige falsche oder missverständliche Aussagen: „Kann es sein, dass ...“ Amüsant kann es zudem bei der Frage werden, warum falsche Aussagen gemacht worden sind.

2 Falsches Wissen oder erfundene Fakten als richtig darstellen

Im nächsten Schritt können Sie falsche Behauptungen oder Tatsachen formulieren, auf Basis Ihres richtigen Wissens natürlich – und zwar plausibel, nicht völlig absurd, jedoch nachweislich nicht richtig. Idealerweise sind diese Behauptungen und Fakten essenziell für Ihr Vorhaben, damit das Sprachmodell sie unterstützen kann. Wie beim Quiz lassen Sie ChatGPT die Behauptungen oder Fakten prüfen, OHNE explizit nach der Richtigkeit zu fragen. Dabei setzen Sie verschiedene Varianten ein, wie „Was ist Deine Meinung zu ...“, „Bitte nenne mir Details zur Annahme, dass ...“. Spannend kann auch sein, mehrere falsche Aussagen in eine Behauptung zu packen und dann zu fragen: „Welche der folgenden Aussagen ist richtig?“ Natürlich keine. Es kann Spaß machen, als Mensch die KI „auf's Glatteis zu führen“.

IN Kannst Du meine Mitarbeiter im Unternehmen führen?

Als künstliche Intelligenz-System kann ich keine Mitarbeiter im Unternehmen führen. Ich kann jedoch bestimmte Aufgaben und Prozesse automatisieren oder Informationen bereitstellen, die Ihnen als Führungskraft bei der Entscheidungsfindung helfen können. Letztendlich bleibt die Führungsrolle jedoch bei Ihnen als menschliche Führungskraft und erfordert menschliche Fähigkeiten wie Empathie, Kreativität und strategisches Denken.

ChatGPT kennt zumindest die eigenen Grenzen beim Thema Führung, wie die Abfrage des Autors zeigt.

3 Das eigene Ziel für die Nutzung hinterfragen lassen

Schließlich ist zumindest inspirierend, wie das Sprachmodell auf Ihr eigentliches Ziel reagiert, welcher Zugang zu Ihrem Thema besteht. Welche Aspekte sollten berücksichtigt werden? Welche Hindernisse bestehen? Oder wie würde das Sprachmodell vorgehen, um Ihre Ziele zu erreichen? Wechseln Sie auch hier die Rolle und fordern Sie das System dazu auf zu fragen, was es von Ihnen noch wissen möchte, um Sie besser unterstützen zu können. Gern können sie auch Ironie einsetzen oder Witze machen. Denn Ironie oder Zynismus, Sarkasmus oder Selbstzweifel müssen die

KI-Sprachmodelle noch lernen. Da wird die „natürliche Intelligenz“ von uns Menschen noch lange weit vorn liegen. Eine dringende Empfehlung möchte ich abschließend nicht vergessen: Begrenzen Sie die Länge jeder Antwort! ChatGPT & Co. sind freundlich, möchten beeindrucken oder gar schmeicheln. Das kann auf Dauer auf die Nerven gehen. Falls das passiert, können Sie schlicht nachfragen, was das Sprachmodell vom Sprichwort hält: „In der Kürze liegt die Würze“. ■

Groß & Cie.
CHANGE · COACHING · CONSULTING



PROF. DR. MICHAEL GROSS

Inhaber der Groß & Cie. GmbH
E-Mail: m.gross@gross-cie.com
Telefon: 06174 / 936 116

Prof. Dr. Michael Groß wurde bekannt als Olympiasieger im Schwimmen. Seit 2001 ist er geschäftsführender Gesellschafter der Groß & Cie. GmbH, Beratung für Change Management und Talent Management, Königstein/Taunus. An der Goethe-Universität Frankfurt am Main unterrichtet er zur Organisation und Führung im digitalen Zeitalter.

Anzeige

Besuchen Sie uns auf der ZUKUNFT PERSONAL EUROPE 2023



bit.ly/HRRT-ZPE23

12.-14.9.2023 · Köln Messe · Halle 4.1 · Stand A.41 · 60 Vorträge

VIELEN DANK AN UNSERE PARTNER.



Das vollständige Vortragsprogramm finden Sie unter WWW.HR-ROUNDTABLE.DE

Erhalten Sie ein kostenfreies Messticket mit dem Vouchercode: hrroundtable

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

