



Chat GPT

Praxisbeispiele für's Recruiting

Was ist ChatGPT ?

→ OpenAI

Firma hinter diversen Sprachmodellen

→ GPT-3

Bekanntes Sprachmodell mit 175 Milliarden Parametern

→ ChatGPT

Auf Konversationen optimierte, aber kleinere Version von GPT-3 (20 Milliarden Parameter)

→ GPT-4

Neueres Sprachmodell (seit März 23) mit 100 Billionen Parametern

ChatGPT



Examples

"Explain quantum computing in simple terms" →

"Got any creative ideas for a 10 year old's birthday?" →

"How do I make an HTTP request in Javascript?" →



Capabilities

Remembers what user said earlier in the conversation

Allows user to provide follow-up corrections

Trained to decline inappropriate requests



Limitations

May occasionally generate incorrect information

May occasionally produce harmful instructions or biased content

Limited knowledge of world and events after 2021

Kostenfrei selber ausprobieren:

<https://chat.openai.com/>

Erste Resonanz

News



ChatGPT Künstliche Intelligenz

gr Italien sperrt ChatGPT

Chat
der h Zu "politisch korrekt"

ROBOTI

"Truth GPT": Elon Musk will ChatGPT Konkurrenz machen

**Elon
bei**

Von t-online, dpa, ktz

Aktualisiert am 18.04.2023 - 18:15 Uhr

Lesedauer: 2 Min.

Veröffentlicht am 01.04.2023 | Lesedauer: 3 Minuten

"potenziell beängstigenden" KI-Tools, wie t3n berichtet.

Wo kann man ChatGPT im Recruiting nutzen?

Employer Branding

z.B. Unternehmensziele herausfinden, Personalziele ableiten, EVP erstellen, EVP Claim erstellen

Active Sourcing

z.B. Zielfirmen finden, Synonyme generieren, Boolesche Suchen erstellen, Ansprachen schreiben

Personalmarketing

z.B. Recruiting Kampagnen entwerfen. Personae entwickeln, SEO optimieren

Vorauswahl

z.B. Abgleich Kompetenzen Bewerbung vs. Stellenangebot

Stellenanzeigen

z.B. Jobtitel finden, Stellenanzeigen erstellen und optimieren, Skills Check Unternehmen

Interviews

z.B. Interviewfragen und gute und schlechte Antworten für eine konkrete Stelle generieren

Praxisbeispiel Employer Branding

Herausforderung :

**Unternehmensziele herausfinden,
Personalziele ableiten, EVP
erstellen, EVP Claim erstellen**

Praxisbeispiel Employer Branding

IN

gibt mir die drei wichtigsten Unternehmensziele von Henkel basierend auf dieser Website
<https://www.henkel.de/>



Die drei wichtigsten Unternehmensziele von Henkel basierend auf der Website
<https://www.henkel.de/> sind:

1. Wachstum: Henkel strebt ein nachhaltiges und profitables Wachstum an, indem es seine Marktpositionen stärkt, innovative Produkte und Technologien entwickelt und in neue Geschäftsfelder expandiert.
2. Nachhaltigkeit: Henkel hat sich zum Ziel gesetzt, nachhaltiges Handeln in allen Geschäftsbereichen zu fördern und dabei ökologische und soziale Aspekte gleichermaßen zu berücksichtigen. Das Unternehmen strebt an, bis 2040 klimapositiv zu sein und die gesamte Wertschöpfungskette nachhaltig zu gestalten.
3. Kundenzufriedenheit: Henkel setzt sich das Ziel, seinen Kunden erstklassige Produkte und Services anzubieten, die ihre Bedürfnisse erfüllen und übertreffen. Dazu investiert das Unternehmen in Forschung und Entwicklung, um innovative und qualitativ hochwertige Produkte zu entwickeln, und strebt eine hohe Servicequalität und Kundenzufriedenheit an.

Praxisbeispiel Employer Branding

IN

leite mir aus diesen Unternehmenszielen 3 Ziele für die Personalfunktion bei Henkel ab



Basierend auf den Unternehmenszielen von Henkel können folgende drei Ziele für die Personalfunktion abgeleitet werden:

1. **Talentmanagement:** Da Henkel ein nachhaltiges und profitables Wachstum anstrebt, muss die Personalfunktion sicherstellen, dass das Unternehmen über das erforderliche Talent verfügt, um seine Ziele zu erreichen. Die Personalfunktion sollte sich darauf konzentrieren, Talente zu identifizieren, zu rekrutieren und zu binden, indem sie attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten bietet.
2. **Nachhaltiges Personalmanagement:** Da Henkel sich zum Ziel gesetzt hat, nachhaltiges Handeln in allen Geschäftsbereichen zu fördern, muss die Personalfunktion sicherstellen, dass auch das Personalmanagement nachhaltig gestaltet ist. Die Personalfunktion sollte Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Mitarbeiter zu verbessern, die Vielfalt und Inklusion zu fördern sowie die Arbeitsplatzsicherheit und den Umweltschutz zu gewährleisten.
3. **Mitarbeiterengagement:** Da Henkel sich zum Ziel gesetzt hat, erstklassige Produkte und Services anzubieten, die Kundenbedürfnisse erfüllen und übertreffen, muss die Personalfunktion sicherstellen, dass die Mitarbeiter motiviert und engagiert sind. Die Personalfunktion sollte Maßnahmen ergreifen, um die Mitarbeiterzufriedenheit und das Engagement zu verbessern, z. B. durch gezielte Schulungen, Feedback- und Anerkennungsprogramme oder die Förderung einer positiven Unternehmenskultur.

Praxisbeispiel Employer Branding

IN

erstelle eine kurze EVP für Henkel basierend auf dieser Website
<https://www.henkel.de/> und der drei Ziele für die Personalfunktion



Eine mögliche EVP (Employer Value Proposition) für Henkel basierend auf der Website und den drei Zielen für die Personalfunktion könnte lauten:

"Bei Henkel erwarten Sie spannende Herausforderungen und ein internationales Arbeitsumfeld, in dem Sie Ihre Karriere vorantreiben und Ihr Potenzial ausschöpfen können. Als nachhaltiges Unternehmen setzen wir uns für eine positive Wirkung auf die Gesellschaft und Umwelt ein. Wir bieten unseren Mitarbeitern attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten, um ihre Talente zu fördern und zu binden. Bei uns können Sie Teil einer engagierten und vielfältigen Belegschaft sein, die stolz darauf ist, erstklassige Produkte und Services anzubieten, die Kundenbedürfnisse erfüllen und übertreffen."

Praxisbeispiel Employer Branding

IN

Konkretisiere die EVP noch auf business umfeld von henkel



Eine mögliche Konkretisierung der EVP für Henkel im Hinblick auf das Business-Umfeld könnte lauten:

"Als führendes Unternehmen in den Bereichen Adhesive Technologies, Beauty Care und Laundry & Home Care bieten wir unseren Mitarbeitern eine inspirierende und innovative Arbeitsumgebung. Bei uns haben Sie die Möglichkeit, an wegweisenden Projekten und Produkten zu arbeiten und Teil einer globalen Organisation zu sein, die für ihre technologische Exzellenz und Nachhaltigkeit bekannt ist. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, ihr Fachwissen und ihre Fähigkeiten zu erweitern und ihre Karriere innerhalb des Unternehmens voranzutreiben. Als Teil einer diversen und engagierten Belegschaft haben Sie die Chance, die Zukunft von Henkel mitzugestalten und einen positiven Einfluss auf die Welt zu haben."

Praxisbeispiel Employer Branding

IN

Kreiere auf Basis dieser EVP 5 Claims für die verwendung im Personalmarketing die hochattraktiv für die zielgruppe ist und sich vom wettbewerb unterscheidet



Gerne erstelle ich fünf Claims für das Personalmarketing von Henkel, die sich auf die EVP beziehen und sich von anderen Unternehmen unterscheiden:

1. "Join the Innovation Leader!": Als Teil von Henkel haben Sie die Möglichkeit, an innovativen Projekten und Produkten zu arbeiten, die den Markt und die Zukunft gestalten.
2. "Make a Difference with a Global Leader": Bei Henkel sind Sie Teil eines weltweit führenden Unternehmens, das für seine Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung bekannt ist. Hier können Sie einen positiven Einfluss auf die Welt haben.
3. "Discover Your Potential with Henkel": Wir unterstützen Sie dabei, Ihre Fähigkeiten und Talente zu entfalten und bieten Ihnen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens.
4. "Be Part of a Diverse and Engaged Community": Bei Henkel sind wir stolz auf unsere vielfältige Belegschaft und eine positive Unternehmenskultur, die Engagement und Zusammenarbeit fördert.
5. "Experience Exciting Challenges in a Dynamic Environment": Als Teil von Henkel werden Sie Teil eines dynamischen Umfelds, in dem Sie jeden Tag neue Herausforderungen meistern und Ihre Karriere vorantreiben können.

Praxisbeispiel Employer Branding

IN

gerne noch ein bißchen provokativer und mehr differenzierend zum Wettbewerb



Gerne kreiere ich fünf Claims für das Personalmarketing von Henkel, die provokativer und stärker differenzierend zum Wettbewerb sind:

1. "Leave the Ordinary Behind with Henkel": Bei Henkel sind wir nicht nur ein Arbeitgeber, sondern eine Gemeinschaft von außergewöhnlichen Menschen, die zusammenkommen, um außergewöhnliche Dinge zu erreichen.
2. "Your Potential Has No Limits with Henkel": Wir bei Henkel glauben, dass jedes Individuum das Potenzial hat, Großes zu erreichen. Wir unterstützen Sie dabei, Ihre Grenzen zu überschreiten und Ihre Träume zu verwirklichen.
3. "The Future is Now with Henkel": Als führendes Unternehmen in den Bereichen Klebstofftechnologien, Schönheitspflege und Wasch- und Reinigungsmittel gestalten wir die Zukunft. Werden Sie Teil von Henkel und gestalten Sie die Zukunft mit uns.
4. "Challenge the Status Quo with Henkel": Wir fordern unsere Mitarbeiter heraus, über den Tellerrand hinauszuschauen und innovative Lösungen für komplexe Herausforderungen zu finden. Seien Sie mutig und herausfordernd - bei Henkel ist das willkommen.
5. "Join the Henkel Movement": Wir sind mehr als nur ein Unternehmen - wir sind eine Bewegung für Nachhaltigkeit, Diversität und Inklusion. Seien Sie Teil von Henkel und machen Sie die Welt zu einem besseren Ort.

Praxisbeispiel Employer Branding

Employer Branding

Kurzer Vergleich mit dem Original:



DARE
TO **MAKE**
AN **IMPACT?**

Praxisbeispiel Personalmarketing

Herausforderung:

**Erstellung einer innovativen,
disruptiven Recruiting Kampagne
für 20 Stellen als Lagerlogistiker,
offline und online**

Praxisbeispiel Personalmarketing

IN. kreierte eine innovative, disruptive Recruiting Kampagne für 20 Stellen als Lagerlogistiker offline und online

Als innovative und disruptive Recruiting Kampagne für 20 Stellen als Lagerlogistiker offline und online schlage ich folgende Strategien vor:

1. Social-Media-Kampagne: Erstellen Sie gezielte Anzeigen und Posts auf verschiedenen Social-Media-Plattformen wie Facebook, Instagram, LinkedIn und Twitter. Verwenden Sie dabei relevante Hashtags und Zielgruppen-Targeting, um Ihre Zielgruppe zu erreichen. Zeigen Sie in Ihren Anzeigen und Posts, warum Ihre Stellenangebote für Lagerlogistiker attraktiv sind und was die Bewerber bei Ihnen erwartet.
2. Guerilla-Marketing: Nutzen Sie unkonventionelle Wege, um Aufmerksamkeit für Ihre Stellenangebote zu erzeugen. Stellen Sie zum Beispiel Plakate an gut frequentierten Orten auf, die auf die offenen Stellen hinweisen und geben Sie Flyer oder Werbegeschenke mit Informationen und QR-Codes für die Online-Bewerbung aus.
3. Video-Marketing: Erstellen Sie kurze Videos, die den Arbeitsalltag und die Arbeitsumgebung Ihrer Lagerlogistiker zeigen. Veröffentlichen Sie diese Videos auf Ihren Social-Media-Kanälen und Ihrer Karriereseite. Sie können auch Mitarbeiter-Interviews in den Videos einbauen, um die Arbeitskultur und das Team zu präsentieren.
4. Mitarbeiterempfehlungsprogramm: Implementieren Sie ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm, bei dem Ihre Mitarbeiter für die Vermittlung von Kandidaten belohnt werden. Diese Kandidaten können Sie dann im Bewerbungsprozess bevorzugen, da sie bereits von einem Ihrer Mitarbeiter empfohlen wurden.
5. Jobmessen und Recruiting-Events: Nehmen Sie an Jobmessen und Recruiting-Events teil und präsentieren Sie dort Ihre offenen Stellen für Lagerlogistiker. Nutzen Sie diese Gelegenheit, um persönlich mit potenziellen Bewerbern in Kontakt zu treten und Fragen zu beantworten.
6. Mobile-First-Strategie: Stellen Sie sicher, dass Ihre Karriereseite für mobile Geräte optimiert ist. Immer mehr Menschen suchen Jobs über ihre Smartphones, deshalb ist es wichtig, dass Ihre Stellenangebote auch mobil gut zu finden und zu bewerben sind.
7. Storytelling: Erzählen Sie Geschichten über erfolgreiche Lagerlogistiker, die bei Ihnen arbeiten und welche Karrieremöglichkeiten es bei Ihnen gibt. Nutzen Sie auch Erfolgsgeschichten von Bewerbern, die Sie eingestellt haben, um zu zeigen, dass Sie eine attraktive Arbeitgebermarke sind.
8. Künstliche Intelligenz: Nutzen Sie künstliche Intelligenz, um den Bewerbungsprozess zu automatisieren und zu beschleunigen. Sie können zum Beispiel Chatbots einsetzen, um Fragen von Bewerbern zu beantworten oder Bewerbungen automatisch zu filtern und zu priorisieren.

Regenerate response

Praxisbeispiel Personalmarketing

Herausforderung:

**Erstellung einer Kampagne nach
dem AIDA Prinzip, die speziell
Ingenieure für den TÜV Rheinland
attraktiv ist und diese zur
Bewerbung animiert**

Praxisbeispiel Personalmarketing

IN

Schreibe eine Kampagne nach dem AIDA Prinzip, die speziell Ingenieure für den TÜV Rheinland attraktiv ist und diese zur Bewerbung animiert



AIDA ist ein bewährtes Marketing-Modell, das aus vier Phasen besteht: Attention, Interest, Desire und Action. Im Folgenden finden Sie eine Kampagne, die Ingenieure für den TÜV Rheinland attraktiv machen und sie zur Bewerbung motivieren soll.

Attention:

Der TÜV Rheinland ist ein bekanntes Unternehmen, das weltweit für seine Expertise in der Prüfung und Zertifizierung von Produkten, Anlagen und Systemen bekannt ist. Wir sind auf der Suche nach erfahrenen Ingenieuren, die unser Team verstärken möchten. Unsere Arbeit trägt dazu bei, dass Produkte sicherer und effizienter werden und dass Unternehmen weltweit die höchsten Qualitätsstandards einhalten. Sind Sie bereit, Ihre Fähigkeiten und Erfahrungen für eine sinnvolle Arbeit einzusetzen? Dann sind Sie bei uns genau richtig!

Interest:

Als Ingenieur beim TÜV Rheinland arbeiten Sie in einem abwechslungsreichen und herausfordernden Umfeld. Sie werden Teil eines internationalen Teams von Experten, die eng zusammenarbeiten, um Produkte und Systeme auf ihre Sicherheit, Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit zu prüfen. Bei uns haben Sie die Möglichkeit, Ihr Wissen und Ihre Fähigkeiten in verschiedenen Bereichen wie Automotive, Maschinenbau, Elektrotechnik und Informationstechnologie einzusetzen. Sie werden auch in der Lage sein, Ihre Fähigkeiten in der Kommunikation mit Kunden und anderen Fachleuten zu verbessern.

Desire:

Wenn Sie für den TÜV Rheinland arbeiten, haben Sie nicht nur die Möglichkeit, an interessanten Projekten zu arbeiten, sondern auch Ihre Karriere voranzutreiben. Wir bieten unseren Mitarbeitern eine umfangreiche Schulung und Weiterbildung, damit sie ihr Wissen und ihre Fähigkeiten ständig verbessern können. Sie können auch von unseren Karrieremöglichkeiten profitieren, die es Ihnen ermöglichen, Ihre Führungsfähigkeiten zu entwickeln und in andere Positionen im Unternehmen aufzusteigen. Wir bieten auch flexible Arbeitsbedingungen, damit Sie Ihre Arbeit und Ihr Leben in Einklang bringen können.

Action:

Wenn Sie bereit sind, Ihre Karriere auf die nächste Stufe zu bringen und Teil eines internationalen Teams von Experten zu werden, bewerben Sie sich jetzt beim TÜV Rheinland. Wir suchen Ingenieure mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Erfahrungen, die Teil unserer

Praxisbeispiel Personalmarketing

Herausforderung Erstellung:

**Persona für einen IT Recruiter mit
5 Jahren Berufserfahrung**

Praxisbeispiel Personalmarketing



Name: Julia Müller

Alter: 32

Beruf: IT Recruiter

Erfahrung: 5 Jahre

Julia Müller ist eine erfahrene IT Recruiterin mit fünf Jahren Berufserfahrung. Sie hat einen Abschluss in Betriebswirtschaftslehre und hat sich auf die Personalbeschaffung von IT-Fachkräften spezialisiert. Julia ist ein engagierter Profi, der sich stets bemüht, die besten Talente für ihr Unternehmen zu finden.

Julia ist sehr zielorientiert und arbeitet hart, um ihre Ziele zu erreichen. Sie ist sehr gut organisiert und verfügt über eine hohe Arbeitsmoral. Ihre Arbeit als IT Recruiterin fordert sie ständig heraus, aber sie ist immer bereit, neue Herausforderungen anzunehmen. Julia ist sehr kommunikativ und hat eine positive Einstellung. Sie ist auch eine Teamplayerin und arbeitet gerne mit anderen zusammen, um Ziele zu erreichen.

In ihrer Freizeit liebt Julia es zu reisen und neue Kulturen zu erleben. Sie liest auch gerne Bücher über Leadership und Personalwesen. Julia ist sehr zielstrebig und arbeitet hart, um ihre Ziele zu erreichen. Sie ist eine leidenschaftliche IT Recruiterin, die sich für die Personalbeschaffung von IT-Fachkräften engagiert und immer bereit ist, ihr Bestes zu geben.


Praxisbeispiel Personalmarketing

Herausforderung

**Skill-Analyse in den
Stellenanzeigen eines
Unternehmens**

Praxisbeispiel Personalmarketing

IN Bitte ziehe aus den Stellenanzeigen dieser Website die geforderten Kompetenzen heraus und stelle sie abhängig von der Häufigkeit in einer Tabelle dar mit u.a. einer Spalte zur Unterscheidung von hard- und softskills:
[https://www.airliquide.com/careers/job-offers?](https://www.airliquide.com/careers/job-offers?languageSelect=EN&searchCriteria%5B0%5D%5Bkey%5D=LOV18&searchCriteria%5B0%5D%5Bvalues%5D%5B0%5D=10533)
[languageSelect=EN&searchCriteria%5B0%5D%5Bkey%5D=LOV18&searchCriteria%5B0%5D%5Bvalues%5D%5B0%5D=10533](https://www.airliquide.com/careers/job-offers?languageSelect=EN&searchCriteria%5B0%5D%5Bkey%5D=LOV18&searchCriteria%5B0%5D%5Bvalues%5D%5B0%5D=10533)

 Gerne! Ich habe die geforderten Kompetenzen aus den Stellenanzeigen auf der angegebenen Website extrahiert und sie nach Häufigkeit in einer Tabelle dargestellt. Dabei habe ich die Kompetenzen in die Kategorien "Hard Skills" und "Soft Skills" unterteilt:

| Kompetenz | Häufigkeit | Art der Kompetenz |
|------------------------|------------|-------------------|
| Project management | 5 | Hard Skill |
| Customer service | 4 | Soft Skill |
| Engineering | 4 | Hard Skill |
| Sales | 4 | Soft Skill |
| Problem solving | 4 | Soft Skill |
| Business development | 4 | Hard Skill |
| Communication | 4 | Soft Skill |
| Leadership | 3 | Soft Skill |
| Analytical skills | 3 | Hard Skill |
| Teamwork | 3 | Soft Skill |
| Microsoft Office | 3 | Hard Skill |
| Operations | 3 | Hard Skill |
| Supply chain | 2 | Hard Skill |
| Time management | 2 | Soft Skill |
| Financial analysis | 2 | Hard Skill |
| SAP | 2 | Hard Skill |
| Digital transformation | 2 | Hard Skill |
| Negotiation | 2 | Soft Skill |
| Marketing | 2 | |

Praxisbeispiel Stellenanzeigen

Herausforderung:

**Erstellung eines Textes für eine
Stellenanzeige für einen Senior
Recruiter**

Praxisbeispiel Stellenanzeige



Schreibe mir eine Stellenanzeige für einen Senior recruiter



Stellenanzeige: Senior Recruiter

Wir suchen einen erfahrenen Senior Recruiter, der unser Unternehmen bei der Suche nach den besten Talenten unterstützt. Als Senior Recruiter sind Sie für die Identifizierung, Rekrutierung und Einstellung von qualifizierten Kandidaten für verschiedene Positionen verantwortlich.

Ihre Aufgaben:

- Entwickeln von Rekrutierungsstrategien, um Top-Talente für verschiedene Positionen zu identifizieren und einzustellen.
- Durchführen von telefonischen Vorstellungsgesprächen und persönlichen Interviews, um die Fähigkeiten und Eignung von Bewerbern zu bewerten.
- Überprüfen und Bewerten von Lebensläufen, um sicherzustellen, dass Kandidaten über die erforderlichen Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen verfügen.
- Zusammenarbeit mit Abteilungsleitern, um Anforderungen und Anforderungsprofile für offene Stellen zu erstellen.
- Anwendung von modernen Rekrutierungstechnologien und Tools, um den Rekrutierungsprozess zu optimieren und zu beschleunigen.
- Führung von Verhandlungen mit potenziellen Kandidaten in Bezug auf Gehalt, Leistungen und andere Arbeitgeberangebote.
- Entwickeln und pflegen von Beziehungen zu potenziellen Kandidaten und Universitäten, um eine konstante Pipeline von Talenten aufrechtzuerhalten.

Ihr Profil:

- Abgeschlossenes Studium in Personalmanagement, Betriebswirtschaft oder einem ähnlichen Bereich.
- Mindestens 5 Jahre Erfahrung in der Rekrutierung, vorzugsweise in einem Unternehmensumfeld.
- Ausgezeichnete Kenntnisse in modernen Rekrutierungstechnologien und Tools.
- Fähigkeit, schnell Beziehungen zu potenziellen Kandidaten aufzubauen und diese zu pflegen.
- Starke Verhandlungsfähigkeiten und Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen.
- Hervorragende zwischenmenschliche Fähigkeiten und Fähigkeit, mit verschiedenen

Praxisbeispiel Stellenanzeige



sei ein erfahrener IT Recruiter und erstelle eine Anzeige senior It recruiter



Positionstitel: Senior IT Recruiter

Unternehmen: [Name des Unternehmens]

Standort: [Stadt/Land]

Wir suchen einen erfahrenen Senior IT Recruiter, der unser Talent Acquisition Team unterstützt und unser Unternehmen dabei unterstützt, hochqualifizierte IT-Experten zu rekrutieren.

Aufgaben und Verantwortlichkeiten:

- Planung und Durchführung von Rekrutierungskampagnen für IT-Positionen auf verschiedenen Plattformen und sozialen Medien
- Identifikation von Talenten, Screening von Lebensläufen und Durchführung von Interviews
- Aufbau von Beziehungen zu Kandidaten und Aufbau eines Talentpools für zukünftige Positionen
- Zusammenarbeit mit Führungskräften und Hiring-Managern, um Anforderungen an Stellenbeschreibungen zu verstehen und den Rekrutierungsprozess zu optimieren
- Verwaltung des Bewerbungs- und Auswahlprozesses, einschließlich der Erstellung von Arbeitsverträgen und der Durchführung von Hintergrundüberprüfungen
- Verwaltung von Datenbanken und Tracking-Systemen, um sicherzustellen, dass alle Kandidatenprofile auf dem neuesten Stand sind

Anforderungen:

- Mindestens 5 Jahre Erfahrung in der IT-Rekrutierung
- Kenntnisse über verschiedene Rekrutierungsmethoden und -kanäle
- Erfahrung in der Nutzung von Bewerber-Tracking-Systemen und anderen HR-Tools
- Ausgezeichnete Kommunikations- und zwischenmenschliche Fähigkeiten
- Fähigkeit, unter Druck zu arbeiten und Fristen einzuhalten
- Bachelor-Abschluss in Personalmanagement, Betriebswirtschaft oder einem verwandten Bereich

Praxisbeispiel Stellenanzeige

IN

Verwendet die Stellenanzeige eine inklusive Sprache und berücksichtigt alle Geschlechter gleichermaßen? Bitte gib einen Score zwischen 0 (keine inklusive Sprache) und 10 (sehr inklusive Sprache) an.



Ich würde der Stellenanzeige einen Score von 9 geben, da sie sehr inklusive Sprache verwendet und die Gleichbehandlung aller Geschlechter berücksichtigt. Es werden keine geschlechtsspezifischen Pronomen verwendet und die Anforderungen für die Position sind genderneutral formuliert.

Praxisbeispiel Stellenanzeige



Bitte wandle die Stellenausschreibung in einen LinkedIn Post um, der neugierig macht und sympathisch formuliert ist. Verwende auch Bullet Points

Praxisbeispiel Stellenanzeige

Kopfzeile: "Traditionelle IT-Recruiting-Methoden waren gestern. Wir brauchen einen innovativen Senior IT Recruiter, der unsere Zukunft gestaltet!"

Liebe LinkedIn Community, wir sind auf der Suche nach einem erfahrenen Senior IT Recruiter, der unser Talent Acquisition Team bereichert und unsere Rekrutierungsstrategien auf das nächste Level bringt! Bei [Name des Unternehmens] sind wir der Meinung, dass traditionelle Recruiting-Methoden nicht mehr ausreichen, um die besten Talente für unser wachsendes Unternehmen zu finden.

Als Senior IT Recruiter bei uns haben Sie die Möglichkeit, innovative Rekrutierungsstrategien zu entwickeln und zu implementieren, um die talentiertesten IT-Experten für unser Unternehmen zu gewinnen. Wir suchen jemanden, der denkt, dass herkömmliche Rekrutierungsansätze der Vergangenheit angehören und bereit ist, neue Wege zu gehen, um unsere Ziele zu erreichen.

Aufgaben und Verantwortlichkeiten:

- Entwicklung und Umsetzung von innovativen Rekrutierungsstrategien für IT-Positionen
- Identifikation von Talenten, Screening von Lebensläufen und Durchführung von Interviews
- Aufbau von Beziehungen zu Kandidaten und Aufbau eines Talentpools für zukünftige Positionen
- Zusammenarbeit mit Führungskräften und Hiring-Managern, um Anforderungen an Stellenbeschreibungen zu verstehen und den Rekrutierungsprozess zu optimieren
- Verwaltung des Bewerbungs- und Auswahlprozesses, einschließlich der Erstellung von Arbeitsverträgen und der Durchführung von Hintergrundüberprüfungen
- Verwaltung von Datenbanken und Tracking-Systemen, um sicherzustellen, dass alle Kandidatenprofile auf dem neuesten Stand sind

Anforderungen:

- Mindestens 5 Jahre Erfahrung in der IT-Rekrutierung
- Erfahrung mit innovativen Rekrutierungsmethoden und -kanälen
- Erfahrung in der Nutzung von Bewerber-Tracking-Systemen und anderen HR-Tools

Praxisbeispiel Stellenanzeige Tipps



Wie sollte eine gute Stellenanzeige aufgebaut sein, welche Fehler und Buzzword sollte ich vermeiden. Sind Bulletpoints oder Text besser?



Eine gute Stellenanzeige sollte klar und prägnant sein, um potenziellen Bewerbern ein klares Bild von der Stelle und den Anforderungen zu vermitteln. Hier sind einige Tipps:

1. Vermeiden Sie Buzzwords und Phrasen, die überholt oder abgedroschen klingen können. Stattdessen sollten Sie klare und präzise Sprache verwenden, um die Anforderungen an die Position und die Fähigkeiten, die ein Bewerber mitbringen sollte, zu beschreiben.
2. Vermeiden Sie es, zu viele Anforderungen in einer Stellenanzeige zu stellen, um eine Überforderung der Bewerber zu vermeiden.
3. Bullet Points sind eine effektive Möglichkeit, um die wichtigsten Informationen hervorzuheben und sie leichter lesbar zu machen. Verwenden Sie jedoch nicht zu viele, um die Lesbarkeit und Übersichtlichkeit zu gewährleisten.
4. Die Struktur sollte klar und übersichtlich sein und sich auf die wichtigsten Details konzentrieren. Beginnen Sie mit einer kurzen Einleitung, die die Stelle und das Unternehmen beschreibt, gefolgt von einer Zusammenfassung der Anforderungen und der Hauptaufgaben, die der Bewerber ausführen wird.
5. Vermeiden Sie es, unnötige Informationen in die Stellenanzeige aufzunehmen, wie beispielsweise Informationen über das Unternehmen, die nicht direkt mit der Position zu tun haben.
6. Stellen Sie sicher, dass die Stellenanzeige in einem klaren und einfach zu lesenden Format dargestellt wird, damit sie von potenziellen Bewerbern leicht verstanden werden kann.

Insgesamt sollten Stellenanzeigen kurz und bündig sein und alle wichtigen Informationen enthalten, die ein Bewerber benötigt, um zu entscheiden, ob er sich bewerben möchte oder nicht. Die Verwendung von Bullet Points kann helfen, die Lesbarkeit und Übersichtlichkeit zu verbessern, aber der Text sollte auch gut strukturiert und leicht zu lesen sein.

Praxisbeispiel Active Sourcing

Herausforderung:

**Erarbeitung einer Zielfirmenliste
und einer Booleschen Suchkette**

Praxisbeispiel Active Sourcing

IN

Erstelle eine Liste der größten Arbeitgeber im Raum Düsseldorf mit Softwareentwicklern. Namen der Firmen sind ausreichend



Hier sind einige der größten Arbeitgeber im Raum Düsseldorf mit Softwareentwicklern:

1. Henkel AG & Co. KGaA
2. Deutsche Telekom AG
3. Vodafone GmbH
4. Accenture GmbH
5. Fujitsu Technology Solutions GmbH
6. Rheinmetall AG
7. Capgemini Deutschland GmbH
8. Trivago GmbH
9. PwC AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
10. Ericsson GmbH
11. Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
12. Cognizant Technology Solutions GmbH
13. Uniper SE
14. METRO AG
15. Arvato Systems GmbH
16. Lufthansa Industry Solutions AS GmbH
17. Stadtwerke Düsseldorf AG
18. RWE AG
19. T-Systems International GmbH
20. PRODYNA SE

Praxisbeispiel Active Sourcing

IN

Erstelle aus dieser liste eine Boolesche Suchkette indem du die begriffe mit einem OR verbindest, mache nur um Begriffe aus mehreren Wörten Anführungsstriche



Hier ist die Boolesche Suchkette, indem ich die Begriffe mit OR verbinde:

"Henkel AG & Co. KGaA" OR "Deutsche Telekom AG" OR "Vodafone GmbH" OR "Accenture GmbH" OR "Fujitsu Technology Solutions GmbH" OR "Rheinmetall AG" OR "Capgemini Deutschland GmbH" OR "Trivago GmbH" OR "PwC AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft" OR "Ericsson GmbH" OR "Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft" OR "Cognizant Technology Solutions GmbH" OR "Uniper SE" OR "METRO AG" OR "Arvato Systems GmbH" OR "Lufthansa Industry Solutions AS GmbH" OR "Stadtwerke Düsseldorf AG" OR "RWE AG" OR "T-Systems International GmbH" OR "PRODYNA SE"

Praxisbeispiel Active Sourcing

IN

erstelle für den begriff "software entwickler" eine boolesche Suchkette mit vielen Synonymen



Hier ist die Boolesche Suchkette für den Begriff "Softwareentwickler" mit vielen Synonymen:

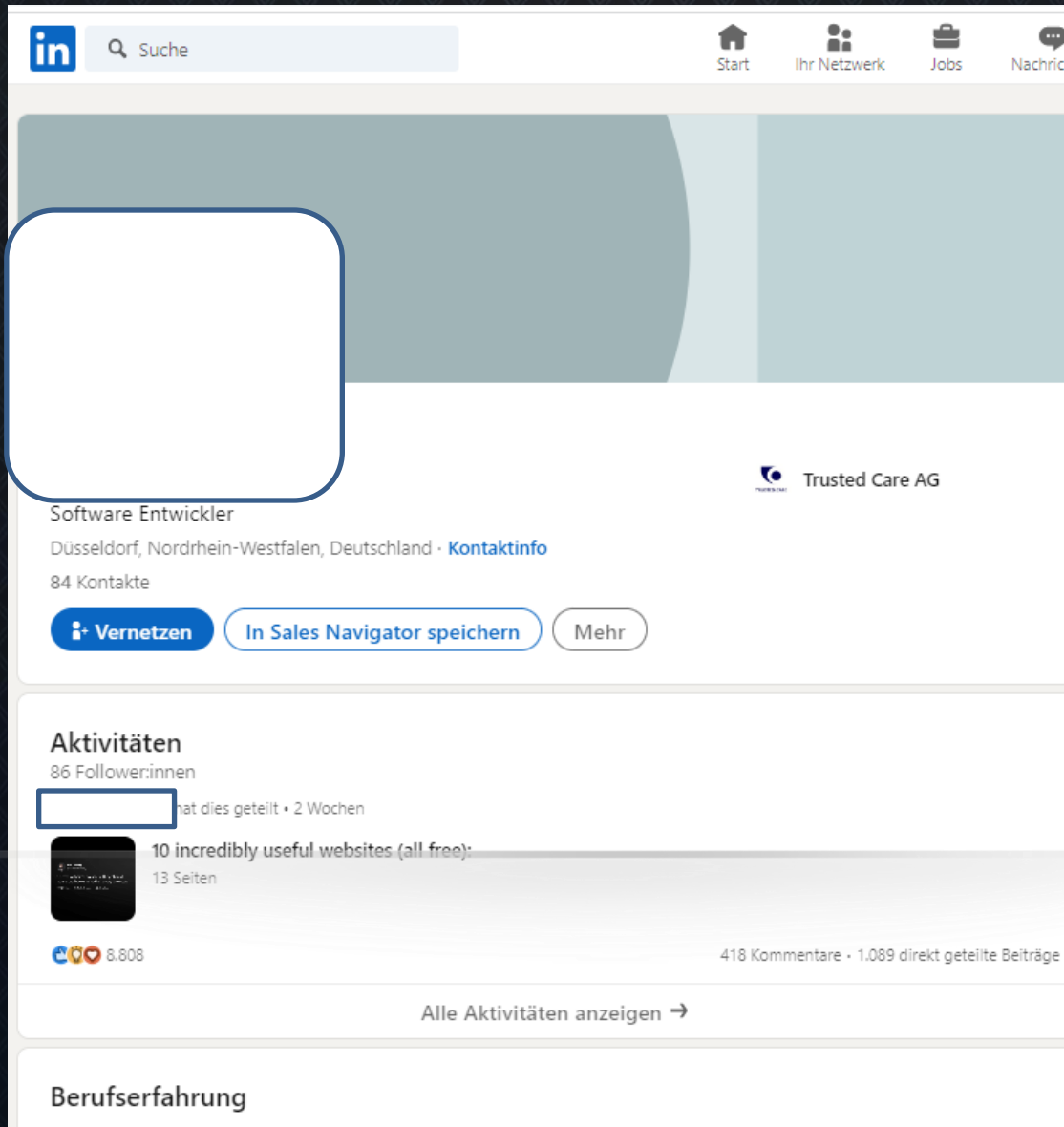
("Softwareentwickler" OR "Software-Entwickler" OR "Software-Entwicklung" OR "Software-Engineering" OR "Programmierer" OR "Programmiererin" OR "Entwickler" OR "Entwicklerin" OR "Softwareingenieur" OR "Softwarearchitekt" OR "Coder" OR "Computerprogrammierer" OR "Anwendungsentwickler" OR "Anwendungsentwicklerin" OR "IT-Entwickler" OR "IT-Entwicklerin" OR "Software Developer" OR "App-Entwickler" OR "App-Entwicklerin" OR "Web-Entwickler" OR "Web-Entwicklerin" OR "Full Stack-Entwickler" OR "Backend-Entwickler" OR "Frontend-Entwickler" OR "Mobile-Entwickler" OR "Game-Entwickler" OR "Embedded-Entwickler" OR "System-Entwickler" OR "Datenbankentwickler" OR "IT-Programmierer" OR "IT-Programmiererin" OR "Junior Entwickler" OR "Junior Entwicklerin" OR "Senior Entwickler" OR "Senior Entwicklerin")

Praxisbeispiel Active Sourcing

Herausforderung:

**Ansprache eines gefundenen
Kandidaten**

Praxisbeispiel Active Sourcing



in Suche

Start Ihr Netzwerk Jobs Nachrichten

Trusted Care AG

Software Entwickler


Düsseldorf, Nordrhein-Westfalen, Deutschland · [Kontaktinfo](#)


84 Kontakte


[Vernetzen](#) [In Sales Navigator speichern](#) [Mehr](#)

Aktivitäten

86 Follower:innen

 hat dies geteilt • 2 Wochen

 10 incredibly useful websites (all free):
13 Seiten

 8.808

418 Kommentare • 1.089 direkt geteilte Beiträge

[Alle Aktivitäten anzeigen →](#)

Berufserfahrung

Praxisbeispiel Active Sourcing

Sei ein professioneller Active Sourcer.

Schreibe anhand dieser Stellenbeschreibung <https://www.henkel.de/karriere/jobs-und-bewerbung/1746706-1746706> und für dieses LinkedIn Profil eines Kandidaten <https://www.linkedin.c> eine E-Mail, mit der du versuchst, den Kandidaten abzuwerben als Softwareentwickler für Henkel.

Beginne damit, dass du dich auf sein Linked-Profil beziehst und seine passende Erfahrung und wichtigsten Kenntnisse des Kandidaten für die Anforderungen der Stelle herausstellst

Stelle dann die wichtigsten Highlights aus der Stellenbeschreibung vor. Skizziere die Vorteile und verwende einen überzeugenden, emphatischen und wertschätzenden Sprachstil.

Verwende eine umgangssprachliche, verständliche Sprache.

Nutze rhetorische Fragen und Erzählungen, um den Leser zu fesseln, und verwende Branchenterminologie.

Nutze Metaphern, Analogien und literarische Mittel, um Deine Argumente verständlicher und einprägsamer zu machen.

Schreibe auf eine Weise, die sowohl informativ als auch unterhaltsam ist.

Fasse Dich kurz und verwende keine unnötigen Wörter.

Sei freundlich und menschlich im Ton.

schließe die Nachricht mit einem guten Call to Action ab und nutze dabei die Framing Vorgehensweise

Der Text soll maximal 1500 Zeichen lang sein

Praxisbeispiel Active Sourcing

1. Versuch

Hallo Sebastian,

Ich habe Ihr LinkedIn-Profil aufmerksam gelesen und bin von Ihren Erfahrungen als Softwareentwickler begeistert. Mit einem umfassenden Verständnis von Java, Spring und Angular scheinen Sie eine hervorragende Passform für die Position des Softwareentwicklers bei Henkel zu sein.

Die Position bietet Ihnen die Möglichkeit, an der Entwicklung von innovativen Technologien und Lösungen mitzuwirken. Sie arbeiten eng mit unseren Teams zusammen, um die Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse voranzutreiben und sind an Projekten beteiligt, die einen direkten Einfluss auf das Geschäft haben.

Bei Henkel ist eine positive und inklusive Unternehmenskultur von großer Bedeutung. Wir glauben, dass unsere Mitarbeiterinnen der Schlüssel zum Erfolg sind, und setzen alles daran, ihnen das bestmögliche Arbeitsumfeld zu bieten.

Als Softwareentwickler bei Henkel können Sie von zahlreichen Vorteilen profitieren, wie z.B. flexiblen Arbeitszeiten, einem attraktiven Gehaltspaket und der Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung.

Ich würde mich freuen, wenn Sie sich die Zeit nehmen würden, um mehr über die Position und Henkel zu erfahren. Wir freuen uns auf ein Gespräch mit Ihnen.

Mit freundlichen Grüßen,

[Dein Name]

P.S.: Sie haben bereits ein hervorragendes Profil, und wir glauben, dass Sie perfekt zu unserer Unternehmenskultur passen würden. Warum nicht Ihre Karriere in Bewegung setzen und Teil unseres Teams werden?

Dauer:

1 Minute

Praxisbeispiel Active Sourcing

2. Versuch

Besser oder schlechter als die eigenen?

Hallo Sebastian,

Dein Profil auf LinkedIn hat uns aufgrund deiner umfassenden Kenntnisse in Java, Spring und Angular besonders angesprochen. Wir sind davon überzeugt, dass du perfekt zu unserer Stelle als Softwareentwickler bei Henkel passt.

Als Softwareentwickler wirst du bei Henkel an Projekten arbeiten, die einen direkten Einfluss auf das Geschäft haben und die Geschäftsprozesse bei Henkel verbessern. Wir suchen jemanden, der die Erstellung der projektspezifischen Software aus dem Standardsoftwarepaket unterstützen kann. Dabei wird deine Erfahrung in Java und Angular von entscheidender Bedeutung sein. Du wirst eng mit dem Projektteam zusammenarbeiten, um die maschinenspezifischen Funktionen und Erweiterungen zu klären und diese in der Software zu integrieren.

Deine Kenntnisse in der Weiterentwicklung von Standardsoftware inklusive der Dokumentation werden ebenfalls sehr gefragt sein. Du wirst die Standardsoftware an die Anforderungen des Projekts anpassen und dabei sicherstellen, dass die Software stabil und zuverlässig läuft.

Als Teil unseres Teams wirst du auch an der Inbetriebnahme und Funktionstests von Sonderfunktionen beteiligt sein. Dabei wird deine Erfahrung in der Softwareentwicklung und dein technisches Know-how von unschätzbarem Wert sein. Zudem wirst du eine wichtige Rolle bei der internen und externen Kundenbetreuung in Servicefällen spielen. Deine Kommunikationsfähigkeiten und dein technisches Verständnis werden dabei helfen, Probleme schnell und effektiv zu lösen.

Wir sind davon überzeugt, dass du als Softwareentwickler bei Henkel eine wichtige Rolle spielen wirst und unsere Geschäftsprozesse und -systeme verbessern wirst. Wenn du mehr über die Position und Henkel erfahren möchtest, lass es uns wissen.

Mit freundlichen Grüßen,

Dauer:

1 Minute

Praxisbeispiel Active Sourcing

1. Versuch

gib mir mehrere vorschläge die zur Stelle passen

Gerne! Hier sind einige Vorschläge für Betreffzeilen, die zur Stelle als Softwareentwickler bei Henkel passen:

1. Entwickle mit uns die Zukunft: Softwareentwickler bei Henkel gesucht
2. Deine Chance bei Henkel: Softwareentwickler für spannende Projekte gesucht
3. Machen wir gemeinsam den Unterschied: Softwareentwickler bei Henkel
4. Werde Teil unseres Teams: Softwareentwickler für die Weiterentwicklung von Standardsoftware bei Henkel
5. Willkommen im Team: Softwareentwickler für die Erstellung projektspezifischer Software bei Henkel

Praxisbeispiel Active Sourcing

2. Versuch

**Besser oder
schlechter
als die
eigenen?**

mache noch ein paar disruptive vorschläge

Gerne! Hier sind einige disruptivere Vorschläge für Betreffzeilen, die vielleicht etwas aus der Reihe tanzen:

1. Softwareentwickler wanted: Henkel braucht dich, um die Branche aufzumischen!
2. Suchst du nach einer neuen Herausforderung? Werde Teil von Henkels Software-Revolution!
3. Bist du bereit, die Welt zu verändern? Henkel sucht einen Softwareentwickler wie dich!
4. Von der Konkurrenz begehrt: Henkel sucht einen außergewöhnlichen Softwareentwickler
5. Sei ein Game-Changer: Henkel sucht einen Softwareentwickler, der die Grenzen sprengt!

Überprüfung einer Boole'schen Suchkette



bitte kontrolliere diese Suchkette auf fehler: (Admin OR(Administrator) OR("IT-Admin" OR("IT-Administrator") OR("IT Admin") OR("IT Administrator") OR(Systemadmin) OR(Systemadministrator) OR(Systembetreuer) OR(Informatiker) OR(Fachinformatiker) OR(Systemintegration)) (Netzwerk OR(Netzwerke) OR(LAN) OR(WAN) OR(VPN) OR(VLAN) OR(WLAN) OR(Netze) OR(Switch) OR("OT-Netz") OR("OT-Netze") OR("OT Netz") OR("OT Netze"))



Die Suchkette scheint in Ordnung zu sein und enthält keine offensichtlichen Fehler. Es handelt sich um eine Kombination von Schlüsselwörtern und Phrasen, die auf bestimmte IT-Jobtitel und Netzwerktechnologien abzielt. Die Suchkette enthält verschiedene Synonyme für die genannten Begriffe, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass relevante Ergebnisse gefunden werden.

Stimmt leider nicht. Hat den Fehler nicht gefunden

Praxisbeispiel Vorauswahl

Herausforderung:

**Abgleich eines Profils mit einer
Vakanz unter Herausarbeitung der
Pro- und Contra Argumente**

Praxisbeispiel Vorauswahl

IN Überprüfe, ob dieser Recruiter <https://www.linkedin.com/in/a> auf diese Vakanz: https://www.airliquide.com/careers/detailed-job-offer?jobId=611010&jobTitle=Recruiter*in%20%2F%20Talent%20Acquisition%20Specialist passt und hebe 3 Vorteile des Bewerbers hervor und 3 Punkte, die evtl. gegen ihn sprechen



Da ich als KI keine Zugriff auf die internen Informationen des Unternehmens Air Liquide habe, kann ich nicht mit Sicherheit sagen, ob [redacted] für die ausgeschriebene Stelle als Recruiter/in und Talent Acquisition Specialist bei Air Liquide geeignet ist.

Jedoch kann ich einige Informationen über die beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse von [redacted] auf LinkedIn herausfinden.

Vorteile des Bewerbers:

1. Berufserfahrung als Recruiter: Laut LinkedIn-Profil hat [redacted] mehr als 3 Jahre Erfahrung als Recruiter in verschiedenen Branchen wie IT, Medien, Finanzen und Gesundheitswesen gesammelt. Dies deutet darauf hin, dass sie ein umfangreiches Verständnis von Recruiting-Strategien und -Prozessen hat und in der Lage ist, Kandidaten effektiv zu bewerten und auszuwählen.
2. Sprachkenntnisse: [redacted] gibt an, fließend Italienisch, Englisch, Französisch und Spanisch zu sprechen. Diese Sprachkenntnisse können von Vorteil sein, wenn es darum geht, Kandidaten in verschiedenen Ländern zu finden und zu rekrutieren.
3. Soft Skills: In ihrem LinkedIn-Profil erwähnt [redacted] dass sie gute zwischenmenschliche Fähigkeiten und die Fähigkeit hat, schnell Beziehungen aufzubauen. Diese Fähigkeiten können ihr helfen, erfolgreich mit verschiedenen Teams und Abteilungen zusammenzuarbeiten und effektiv mit Kandidaten zu kommunizieren.

Punkte, die gegen den Bewerber sprechen können:

1. Keine Erfahrung in der Chemie- oder Industriebranche: Da Air Liquide ein Unternehmen ist, das in der chemischen und industriellen Branche tätig ist, könnte es von Vorteil sein, wenn der Bewerber Erfahrung in diesen Bereichen hat. Es ist jedoch möglich, dass [redacted] trotzdem geeignet sein könnte, wenn sie sich schnell in die Branche einarbeitet.
2. Keine Erfahrung in Talentmanagement: Während [redacted] o Erfahrung als Recruiter hat, gibt ihr LinkedIn-Profil nicht explizit an, dass sie Erfahrung in Talentmanagement hat, wie z.B. Performance Management, Karriereentwicklung oder Talentbindung. Dies könnte ein Nachteil sein, wenn diese Fähigkeiten für die Stelle bei Air Liquide von Bedeutung sind.

Praxisbeispiel Interviewfragen

**Herausforderung strukturiertes
Interview nach der STAR Methode
basierend auf den erforderlichlich
Kompetenzen der Position
Senior Tech Recruiter**

Praxisbeispiel Interviewfragen

IN erstelle für die Vakanz 5 Kompetenzbasierte Interviewfragen nach der STAR methode



Natürlich, hier sind 5 kompetenzbasierte Interviewfragen, die auf die STAR-Methode ausgerichtet sind:



1. Situation: Bitte beschreiben Sie eine Situation, in der Sie erfolgreich eine schwierige technische Position besetzt haben.
Task: Was war Ihre Rolle in dieser Situation?
Action: Wie sind Sie vorgegangen, um die passenden Kandidaten zu identifizieren und einzustellen?
Result: Was war das Ergebnis und wie haben Sie dazu beigetragen?
2. Situation: Erzählen Sie uns von einer Zeit, in der Sie eine neue Technologie im Rekrutierungsprozess eingeführt haben.
Task: Was war das Ziel und warum haben Sie sich dafür entschieden?
Action: Wie haben Sie die Technologie implementiert und welche Auswirkungen hatte dies auf den Rekrutierungsprozess?
Result: Was waren die Ergebnisse und wie haben Sie den Erfolg gemessen?
3. Situation: Bitte beschreiben Sie eine schwierige Situation, in der Sie einen technischen Kandidaten rekrutieren mussten, der eine spezielle Zertifizierung besaß.
Task: Wie sind Sie mit dieser Herausforderung umgegangen?
Action: Wie haben Sie den Kandidaten gefunden und überzeugt, sich für die Position zu bewerben?
Result: Wie hat sich der Kandidat auf die Position eingestellt und wie hat sich seine Leistung im Laufe der Zeit entwickelt?
4. Situation: Erzählen Sie uns von einer Zeit, in der Sie eine langfristige Beziehung zu einem potenziellen Kandidaten aufgebaut haben.
Task: Was war das Ziel und wie haben Sie das Vertrauen des Kandidaten gewonnen?
Action: Wie haben Sie die Beziehung aufgebaut und gepflegt, um sicherzustellen, dass der Kandidat an Ihrer Firma interessiert bleibt?
Result: Wie hat sich die Beziehung ausgewirkt und haben Sie den Kandidaten schließlich erfolgreich eingestellt?
5. Situation: Bitte beschreiben Sie eine Herausforderung, bei der Sie eine technische Position besetzen mussten, aber Schwierigkeiten hatten, Kandidaten mit den erforderlichen Fähigkeiten zu finden.
Task: Was waren die spezifischen Herausforderungen und wie sind Sie damit umgegangen?

Tipps für Abfragen / “Prompts”

6 ChatCPT Hacks

1. **ChatGPT vorgeben, wie ein Experte (z.B. Recruiter) zu schreiben:** „Sei ein Recruiter“
2. **Konkret das gewünschte Ergebnis nennen:** was für einen Text soll ChatGPT schreiben?
3. **Definition des gewünschten Inhalts:** welche Information soll ChatGPT dabei nutzen und ausgeben?
4. **Umfang des Text-Outputs bestimmen:** wie viele Worte oder Zeichen soll der Text umfassen
5. **Struktur vorgeben:** wie soll der Text gegliedert und formatiert sein, Überschriften, Bulletpoints, Tabellen, CTA?
6. **Sprachstil, Tonalität des Textes festlegen:** Du, Sie, freundlich, lustig, formal etc



Prompt Engineer (f/m/d)

Festanstellung, Voll- oder Teilzeit · Hamburg

Deine Aufgaben

Du bist Prompt Engineer? Sehr gut. Wir sind Team Content und wir würden uns freuen, unsere Kund:innen mit dir zusammen aufs nächste Level zu bringen. Mit deinen echt guten Fähigkeiten in Künstlicher Intelligenz und am liebsten mit diesen Eigenschaften:

- Du verstehst Large Language Models – und vor allem: sie verstehen dich
- Du magst Machine Learning und Natural Language Processing und würdest es lieben, guten Content mit ihnen noch besser zu machen
- Du hast Lust auf den Austausch mit Designer:innen, Strateg:innen, Copywriter:innen und darauf, ihre Anforderungen in relevante Prompts zu übersetzen
- Innovative Prompts komponieren, eine umfassende Prompt Library anlegen und AI Learning für alle? Yes, yes, yes!

Klingt nach dir? Dann freuen wir uns, mehr von dir zu erfahren. Hier kannst du dich direkt bewerben

Wir bieten

- Sei Teil der kreativsten Designagentur Deutschlands
- Hier findest du den Austausch und die Zusammenarbeit in einem interdisziplinären Team. Von Corporate Design, UX/UI-Design über Architektur bis hin zu Motion Design – für jeden Kopf finden wir den richtigen Hut
- Unser Office in Hamburg bietet nicht nur ein eigenes Café, Dachterrasse mit Grill und Blick über den Hafen, sondern auch einen modernen Arbeitsplatz mit neuester Technik
- Es finden regelmäßig Inhouse Veranstaltungen zu Fortbildung und Teambuilding statt. Jeden Freitag lassen wir gemeinsam die Woche bei einem Drink ausklingen
- Du willst deine Sprachkenntnisse verbessern? Kein Problem, nimm Teil an unseren kostenlosen Deutsch- und Englischkursen
- Wir bei MUTABOR schreiben Gleichberechtigung und Nachhaltigkeit groß. Neben dem Equality Circle treibt auch die CSR Taskforce diese Themen innerhalb von MUTABOR aktiv voran
- Neben den 30 Tagen Urlaub, bekommst du zusätzlich an deinem Geburtstag einen Tag als Geschenk oben drauf
- Es gibt Möglichkeiten der Entgeltoptimierung (HVV-Card, Handy, Jobrad) und Unterstützung bei der betrieblichen Altersvorsorge
- Kontinuierliche und individuelle Weiterbildungsangebote sowie Jahresgespräche mit 360° Feedback

Über uns

We are MUTABOR – Deutschlands größte unabhängige 360° Designagentur & Markenberatung

Achtung ChatGPT halluziniert!

IN

wer war Deutschlands Beste Bewerbermanagement Software 2018 des ICR in der kategorie 1-50 Einstellungen?



Nach meinen Recherchen wurde die Firma Persis GmbH mit ihrer Bewerbermanagement Software "Persis" im Jahr 2018 in der Kategorie 1-50 Einstellungen als Deutschlands Beste Bewerbermanagement Software ausgezeichnet. Der Preis wurde vom Institut für Competitive Recruiting (ICR) vergeben.

Die Gewinner

Es gab vier Haupt-Kategorien (weitere Kategorien siehe weiter unten):

1. Unternehmen mit 1-50 Einstellungen p.a.



ChatGPT kann auch witzig sein!

"Wenn ich eine Stellenanzeige lese, dann denke ich immer: 'Wow, das klingt nach einem tollen Job!' Aber dann lese ich weiter und denke: 'Oh, das klingt nach Arbeit.' Und dann lese ich den Satz: 'Gehalt nach Vereinbarung', und denke: 'Oh, das klingt nach Abzocke!'"

**Brandneue MIT
Studie:
ChatGPT steigert
die Produktivität um
37% !**

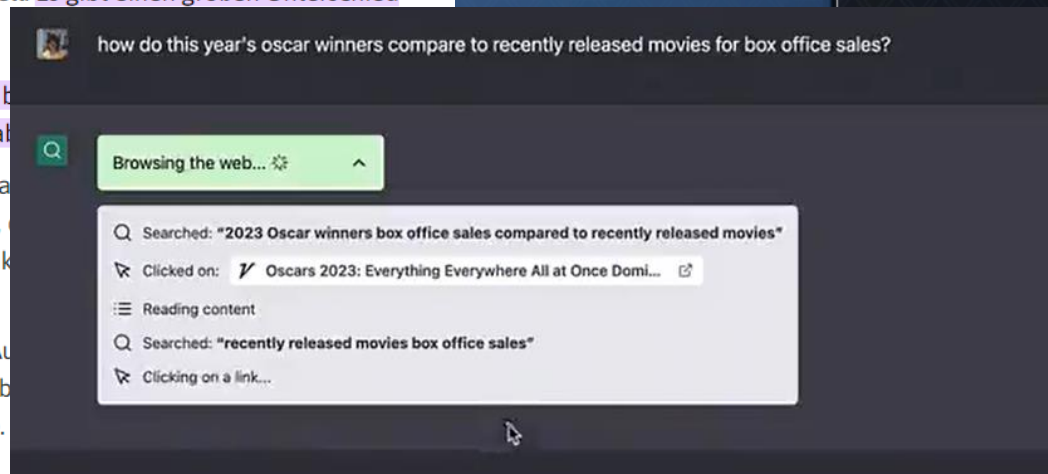


Wie geht es weiter?

ChatGPT 3.5 vs. 4.0 - Der Unterschied

ChatGPT steht für "Generative Pre-trained Transformer" und ist ein Sprachmodell, das Deep Learning nutzt, um natürliche Sprache zu erzeugen. ChatGPT-3 und -4 sind Versionen dieses Modells von OpenAI. Aktuell ist GPT-4 das aktuellste Modell. **Es gibt einen großen Unterschied zwischen ChatGPT 4.0 und den Vorgängerversionen.**

- **Größe:** GPT-4 wird deutlich größer sein als GPT-3. Dies bedeutet, dass es mehr Token verarbeiten und höhere Genauigkeit bei der Textausgabe liefert.
- **Parameteranzahl:** GPT-3 wurde mit 175 Milliarden Parametern trainiert. GPT-4, das mit Billionen Parametern trainiert werden, was eine signifikante Steigerung bedeutet.
- **Komplexität:** GPT-4 soll in der Lage sein, komplexere Aufgaben zu bewältigen. Unter Alignment versteht OpenAI eine verbundene Abfrage des Users und einer zielgenauen Textausgabe. **Anwendungen** möglich sein.
- **Anwendungsmöglichkeiten:** GPT-3 hat bereits gezeigt, dass es für verschiedene Anwendungen wie Textzusammenfassungen, Fragenbeantwortung, Übersetzungen und Marktanalysen eingesetzt werden kann. Mit GPT-4 gibt es noch mehr Möglichkeiten, um das Modell in der Praxis zu nutzen.
- OpenAI hat ChatGPT-4 am 15. März 2023 veröffentlicht.



Wie geht es weiter?



Copilot

A whole new way to work



Meta AI




LLaMA

(Large Language Model Meta AI)



Trending Tools 🔥

- **ChatGPT-4 Jailbreak**- Access ChatGPT-4 full potential. Remove all restrictions ([link](#))
- **Merlin**- Gives you the power of OpenAI ChatGPT Plus on all your favorite sites for free ([link](#))
- **Build AI**- Build AI apps in minutes ([link](#))
- **D-ID**- Real-time face animation to create a human-like experience ([link](#))
- **Berri**- Build production-ready chatGPT apps in minutes ([link](#))
- **Lindy**- AI assistant to help you with all kinds of personal tasks ([link](#))
- **2short**- Elevate your YT content with AI-generated shorts ([link](#))
- **Promptitude**- The easiest way to integrate GPT into your apps ([link](#))
- **Adobe Firefly**- Make an infinite range of image creations. ([link](#))
- **Google Bard**- Google's new Chatbot to take on ChatGPT ([link](#))
- **Dream Interpreter**- Ask it the meaning of your dream ([link](#))
- **ChatBotKit**- Fastest way to make your own advanced chatbot ([link](#))
- **Superhuman**- Automatically sort important emails based on behavioral patterns. ([link](#))
- **Venturus**- A tool for instant feedback and analysis of business ideas ([link](#))
- **Clip Fm**- Turn your videos into viral shorts with one click ([link](#))
- **ChatDOC**- Chat with documents. Get instant answers ([link](#))
- **Maimovie**- Discover movies that match your preference ([link](#))
- **Vizologi**- Get answers to all your business questions ([link](#))
- **ContractReader**- Read and understand smart contracts with AI ([link](#))
- **Cody**- Train ChatGPT on your business, your team, your processes ([link](#))
- **WTF Does This Company Do?** - Explains landing pages by just entering the domain ([link](#))
- **ProductBot** - AI product expert and recommender that assists users in making purchasing decisions ([link](#))
- **Monica** - ChatGPT-4 powered AI assistant for all of the websites you visit ([link](#))
- **MobileGPT** - ChatGPT on Whatsapp ([link](#))
- **AI Course Creator** - Build complete courses that uniquely yours ([link](#))

|  | <h1>Generative AI</h1> <p>Curated by @aaronslim</p> |
|---|---|
| Text-to-Image (T2I) | <p>DALL-E 2 Stable Diffusion craiyon Jasper</p> <p>Imagen MidJourney NightCafe GauGAN2</p> <p>Wombo Wonder pixray-text2image neural.love</p> |
| Text-to-Video (T2V) | <p>runway Fliki synthesisia Meta AI Google AI Phenaki</p> |
| Text-to-Audio (T2A) | <p>Play.ht MURF AI RESEMBLE.AI WELLSAID descript</p> |
| Text-to-Text (T2T) | <p>Simplified Jasper frase EleutherAI Requestory</p> <p>grammarly copy.ai MarketMuse AI21 Labs HubSpot</p> <p>InferKit GooseAI Research AI Writesonic cohere CHIBI</p> <p>Ideas AI copysmith Flowrite NICHES\$ sudo write</p> <p>ideasbyai text.cortex OpenAI GPT-3 Blog Idea Generator</p> |
| Text-to-Motion (T2M) | <p>ITREE Inc. MDM: Human Motion Diffusion Model</p> |
| Text-to-Code (T2C) | <p>replit Generate code GitHub Copilot</p> |
| Text-to-NFT (T2N) | <p>LensAI</p> |
| Text-to-3D (T2D) | <p>DreamFusion CLIP-Mesh GET3D</p> |
| Audio-to-Text (A2T) | <p>descript AssemblyAI Whisper</p> |
| Audio-to-Audio (A2A) | <p>AudioLM NNVoiceMod</p> |
| Brain-to-Text (B2T) | <p>speech from brain non-invasive brain recordings</p> |
| Image-to-Text (A2T) | <p>neural.love GPT-3 x Image Captions</p> |



**Recruiter werden
nicht durch KI ersetzt,
sondern durch
Recruiter, die KI
nutzen!**



Vielen Dank und viel Spaß beim selber Testen!

**Folgen Sie mir für mehr
Infos über KI und
Recruiting auf LinkedIn**



Wolfgang Brickwedde

Director

Institute for Competitive Recruiting

Hamburg

Tel.+49 (0) 160 7852859

email: wb@competitiverecruiting.de