

**AON**

# Eignungsdiagnostik & KI

Sollten neue Ansätze in  
der Psychometrie  
automatisch KI  
einbeziehen?

7. Züricher Diagnostik-Kongress  
Juni 2022



# Agenda

1

**Künstliche  
Intelligenz: The Past,  
The Present and The  
Future**

2

**Aktuelle Anwendung  
von KI in der  
Personaldiagnostik**

3

**(Ethische)  
Guidelines zum  
Einsatz von KI (in der  
Personaldiagnostik)**

4

**Einblick in die Praxis**



# 01

Künstliche Intelligenz: The Past, The Present and The Future

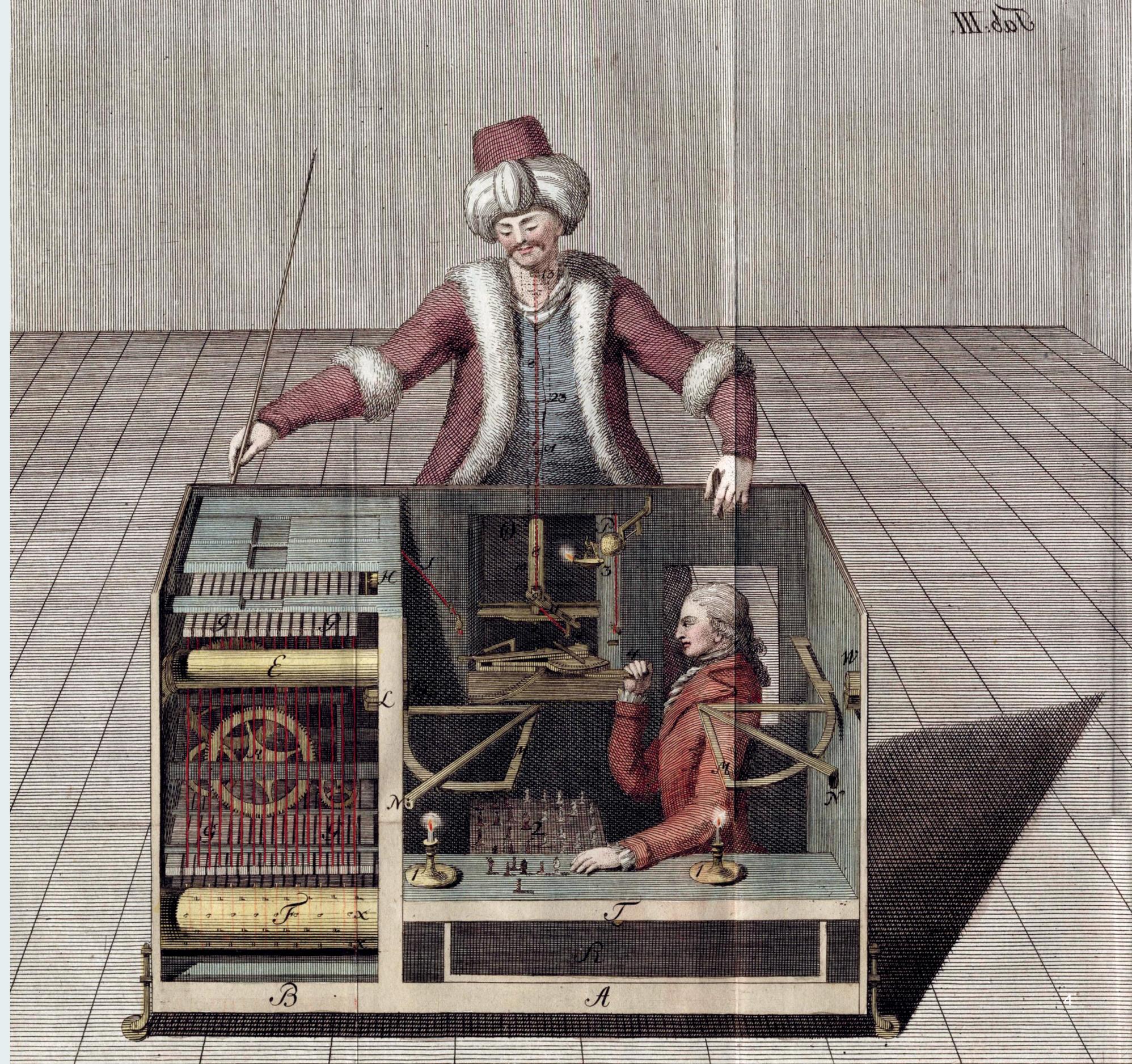
**AON**



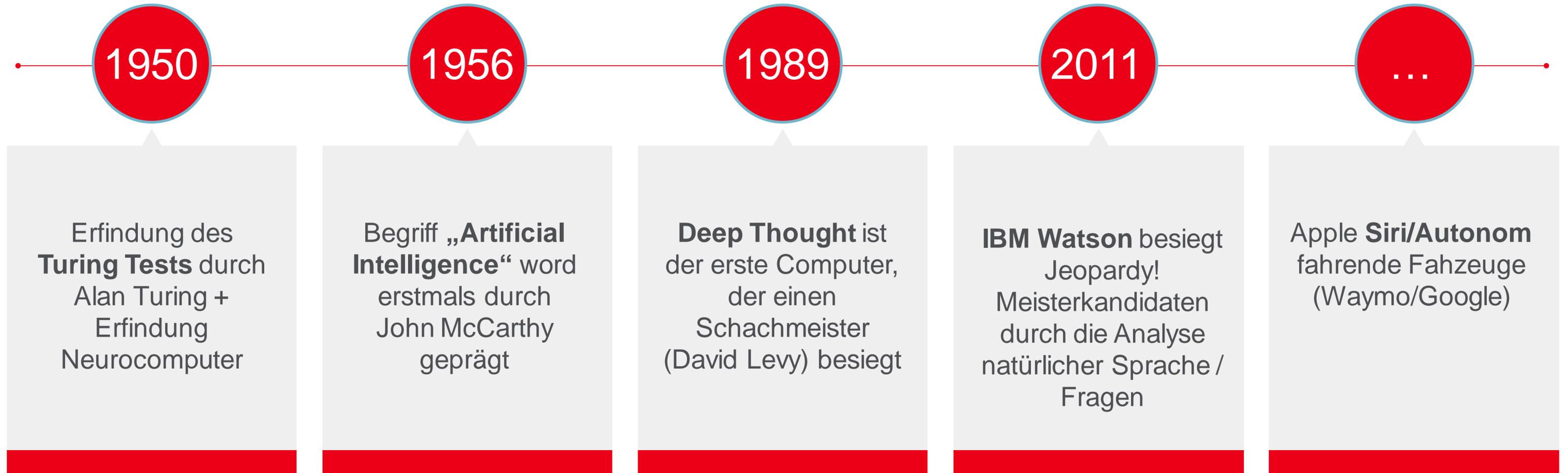
# 1796

entwickelte Wolfgang von Kempelen einen **Schachroboter**. Dieser Roboter, getarnt als Figur eines Mannes in türkischer Tracht, **gewann scheinbar ohne menschliche Hilfe gegen etliche bekannte Schachspieler.**

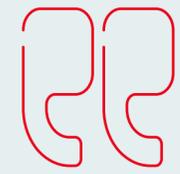
Die Wahrnehmung und Definition von Künstlicher Intelligenz (KI) wird maßgeblich dadurch beeinflusst, **wie viel Wissen** (bei Anwendern, Interessenten etc.) zu dem jeweiligen Sachverhalt **vorhanden ist.**



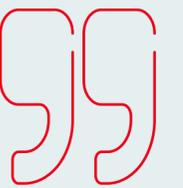
# Meilensteine in der Entwicklung Künstlicher Intelligenz



# Und jetzt?



A.I. is more important  
than fire or electricity.



Google CEO Sundar Pichai, 2018

# Worüber sprechen wir heute?

## Künstliche Intelligenz (KI)

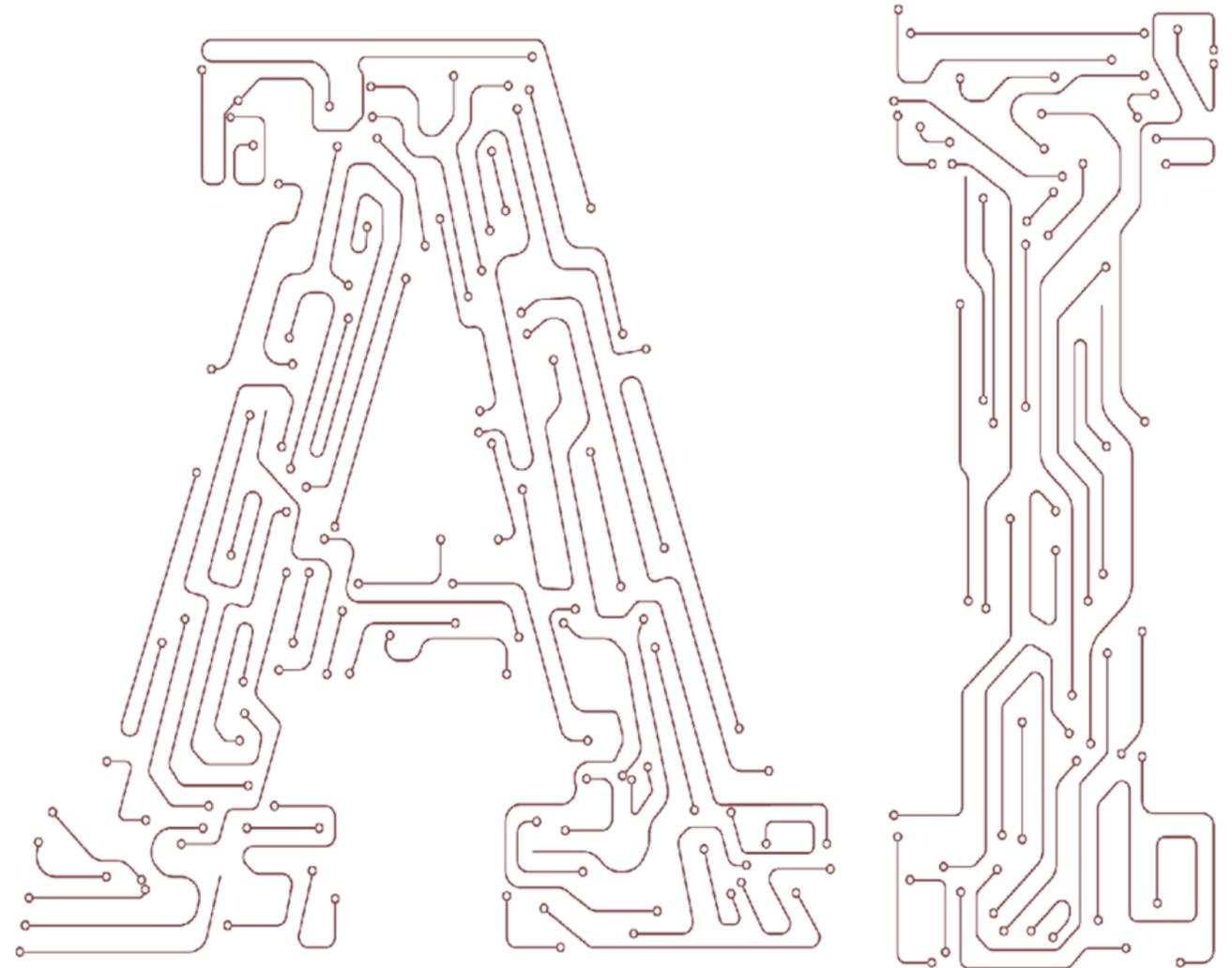
„[KI] bezeichnet die **Fähigkeit einer Maschine**, kognitive Aufgaben auszuführen, die wir mit dem menschlichen Verstand verbinden. Dazu gehören Möglichkeiten zur **Wahrnehmung** sowie die Fähigkeiten zur **Argumentation**, zum selbstständigen Lernen und damit zum **eigenständigen** Finden von Problemlösungen.“

(Kreutzer & Sirrenberg, 2019, S. 3)

## Machine Learning

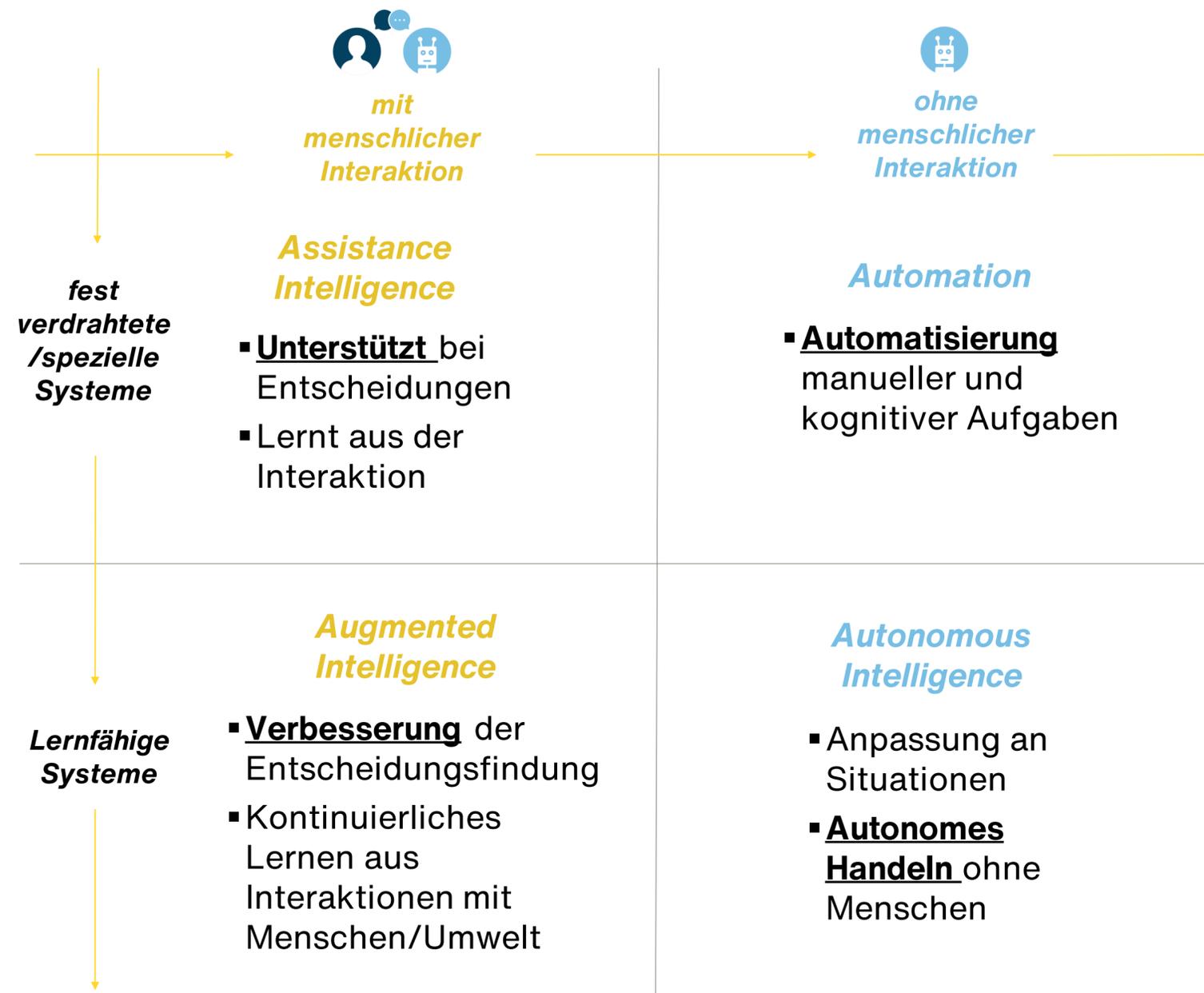
Die Maschine ist in der Lage, das ursprüngliche Wissen mit Hilfe von Algorithmen **durch zuvor** Gelerntes selbständig zu erweitern.

(Kreutzer & Sirrenberg, 2019, S. 5)



# Formen der künstlichen Intelligenz

Und in  
Zukunft...?



„KI wird Aufgaben erledigen können, an die wir noch nicht einmal gedacht haben.“ (PwC, 2018, S. 6.)

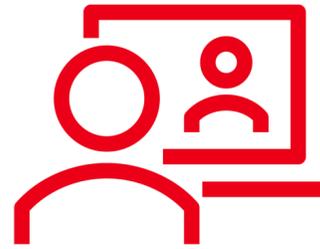
Eigene Darstellung in Anlehnung an: Dahm & Dregger, 2019, S. 251

# 02

Aktuelle Anwendung von KI  
in der Personaldiagnostik



# Aktuelle Anwendungsmöglichkeiten



## KI-Assistenten (Chatbots od. Career-Matching)

(Dahm & Dregger 2019, S. 251; Enquete-Kommission "Künstliche Intelligenz", 2020; Fischer et al., 2019, S. 14)



## KI-basierte Auswertung von Video-IWs

(Enquete-Kommission "Künstliche Intelligenz", 2020, S. 304; Fischer et al., 2019, S. 14)



## Faking Detection

(Fischer et al., 2019, S. 14; Knobloch & Husted, 2019, S. 11; Lochner & Preuß, 2018, S. 198; Oracle, 2019, S. 6)

# 70%

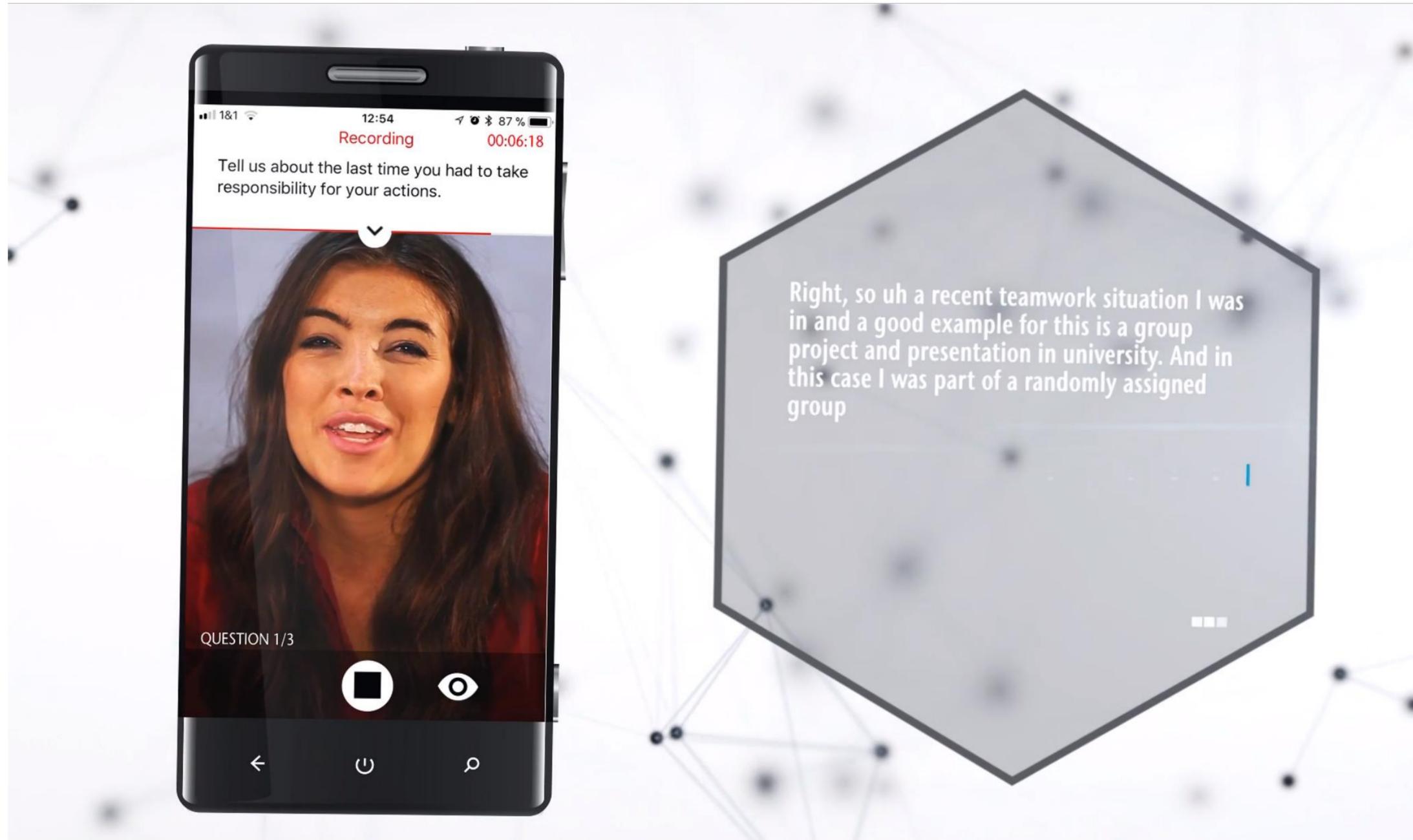
der Befragten befürworten den Einsatz von KI bei **Chatbots** und in der **Vorauswahl** von Bewerbern (Borgert & Helfirtz, 2019, S. 5)



# 59,5%

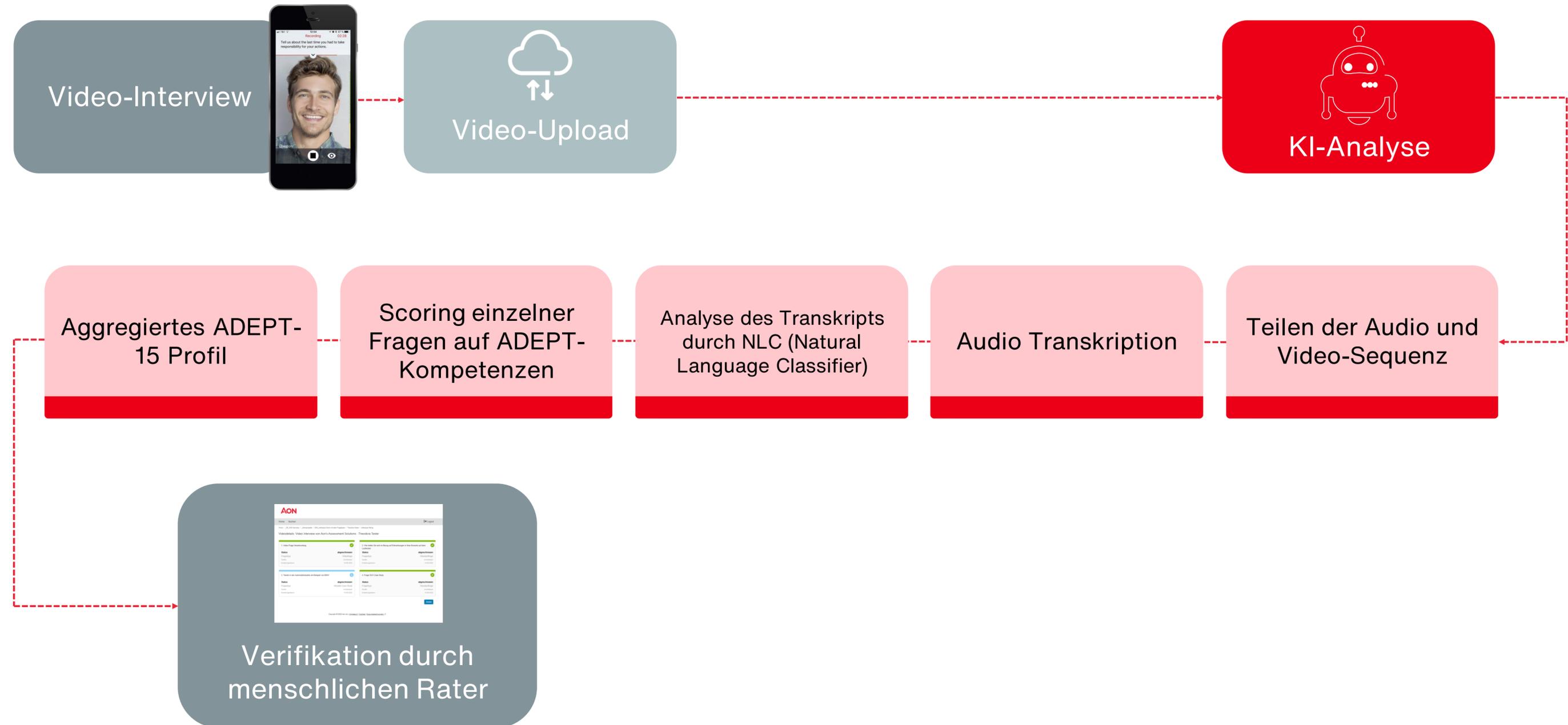
Fast **2/3 der Bewerber** befürworten KI, solange der Recruiter die Auswahlentscheidung trifft. (Viasto, 2018, S. 9)

# Aon's vidAssess AI



# Anwendungsbeispiel Digitale Interviews / Sprachanalyse

Aon's vidAssess AI - Prozessablauf



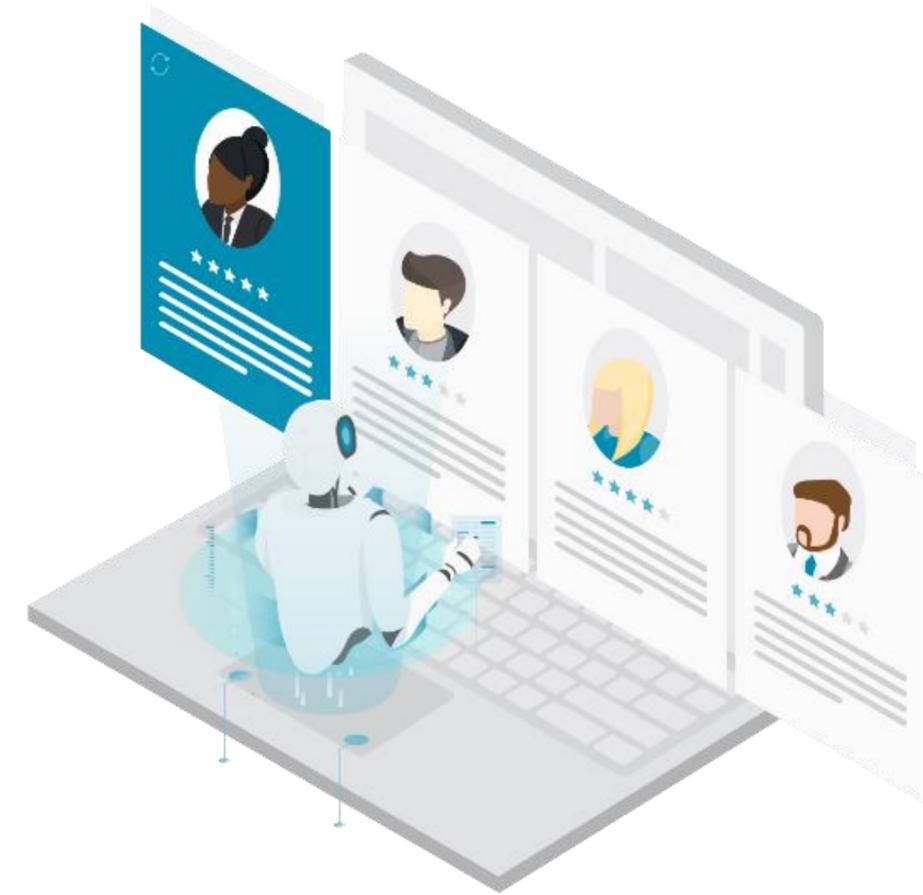
# Anwendungsbeispiel Online-Assessment

## Aon's virtuelle Beaufsichtigung

Unsere Lösung für virtuelle Beaufsichtigung (Proctoring) ermöglicht es Administratoren, **mutmaßliches Fehlverhalten von Kandidaten während des Beurteilungsprozesses** zu erkennen. Sie erhöht somit das Vertrauen in die **Integrität und Authentizität der Prüfungsergebnisse**, die Sie erhalten, indem Sie überprüfen können, ob die Person, die die Tests absolviert, auch der Kandidat ist, den Sie bewerten wollen.

### Aon's virtuelle Beaufsichtigung:

- Vor dem Start des Assessments wird ein Referenzfoto aufgenommen.
- Weitere Bilder werden in verschiedenen Phasen des Beurteilungsprozesses aufgenommen, um zu bestätigen, dass dieselbe Person die Assessments absolviert.
- Die Kunden können die Bilder überprüfen, um die Identität der Person in der Face-to-Face-/Live-Video-Phase zu bestätigen.
- Zusätzlich werden weitere Parameter wie Lautstärke oder Fensterwechsel gemessen.
- So entsteht mithilfe der KI für jeden Teilnehmenden ein individueller Score, der auf mögliches Fehlverhalten hinweisen kann.



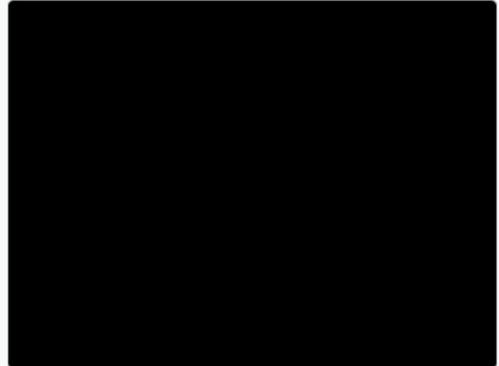
# Aon's virtuelle Beaufsichtigung – Einblick ins System

Home / \_DE\_AAS Germany / \_Demoprojekte / 2021\_Demo\_Eyeinthesky\_virtualproctoring / Virtuelle Überwachung

## Überwachungsbericht

Zurück

**Mario Mustermann**  
 GESCHLECHT: Männlich  
 GEBURTSJAHR: -  
 E-MAIL: Mustermann@Gmx.De



1 / 1

**Regelverstöße - Gesamtstatus** ✎

✓ Niedrig

0

Kommentare:

---

**Verlassen Des Assessment-Fensters** 0

**Mehrere Gesichter** 0

**Unterschiedliche Gesichter** 0

**Verstoß Bei Der Objekterkennung** 0

Statisches Bild Erkannt Nein

Kein Gesicht Erkannt Ja

### Assessments

Klicken Sie für weitere Details auf "Ansehen"

ADEPT-15 - Berufliches V... <span style="float: right;">📷 53</span>	Scales Mt (Cc) - Multitaski... <span style="float: right;">📷 18</span>
🚫 Kein Gesicht 53	🚫 Kein Gesicht 18
👤 Mehrere Gesichter 0	👤 Mehrere Gesichter 0
🔇 Mikrofon stumm 11	🔇 Mikrofon stumm 1
🔊 Hohe Lautstärke 0	🔊 Hohe Lautstärke 0
🚪 Fenster verlassen 0	🚪 Fenster verlassen 0
🕒 Zeit außerhalb des Fensters 0m 0s	🕒 Zeit außerhalb des Fensters 0m 0s
<a href="#" style="background-color: #007bff; color: white; padding: 5px; text-decoration: none;">Ansehen</a>	<a href="#" style="background-color: #007bff; color: white; padding: 5px; text-decoration: none;">Ansehen</a>

### Gesamtübersicht

Home / \_DE\_AAS Germany / \_Demoprojekte / 2021\_Demo\_Eyeinthesky\_virtualproctoring / Virtuelle Überwachung

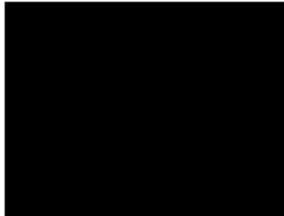
## Überwachungsbericht

Zurück

ADEPT-15 - Berufliches Verhalten 📷 53 ✕

🚫 53
👤 0
🔇 11
🔊 0
🚪 0
🕒 0m 0s

Geräteinformation 📺



Referenzfoto





### Assessments

Klicken Sie für weitere Details auf "Ansehen"

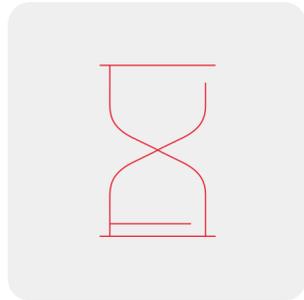
ADEPT-15 - Berufliches V... <span style="float: right;">📷 53</span>	Scales Mt (Cc) - Multitaski... <span style="float: right;">📷 18</span>
🚫 Kein Gesicht 53	🚫 Kein Gesicht 18
👤 Mehrere Gesichter 0	👤 Mehrere Gesichter 0
🔇 Mikrofon stumm 11	🔇 Mikrofon stumm 1
🔊 Hohe Lautstärke 0	🔊 Hohe Lautstärke 0
🚪 Fenster verlassen 0	🚪 Fenster verlassen 0
🕒 Zeit außerhalb des Fensters 0m 0s	🕒 Zeit außerhalb des Fensters 0m 0s
<a href="#" style="background-color: #007bff; color: white; padding: 5px; text-decoration: none;">Ansehen</a>	<a href="#" style="background-color: #007bff; color: white; padding: 5px; text-decoration: none;">Ansehen</a>

### Ansicht je Testverfahren

# Mögliche Effekte des Einsatzes von KI in der PA



**Kostensenkung**



**Zeiteinsparung**



Erhöhung der **Objektivität** und **Verringerung von Bias**

“Unternehmen erzielen mit Künstlicher Intelligenz

**Wettbewerbsvorteile**“

(Amerland, 2018, o. S.)

**85%** der

HR-Ier erwarten eine **Effizienzsteigerung** durch den Einsatz einer KI

(Borgert & Helfritz, 2019, S. 12; Evdokimov, 2019, S. 314; Stoltenberg, 2019, S. 303)

Lediglich **4%** der  
Bewerber akzeptieren  
eine **automatische**  
Entscheidungsfindung  
(Viasto, 2018, S. 8)

# Wesentliches Problem: **Akzeptanz**

Fast jede zweite Bewerber:in steht dem Einsatz von KI in der Personalauswahl **skeptisch** gegenüber  
(Viasto, 2018, S. 5)

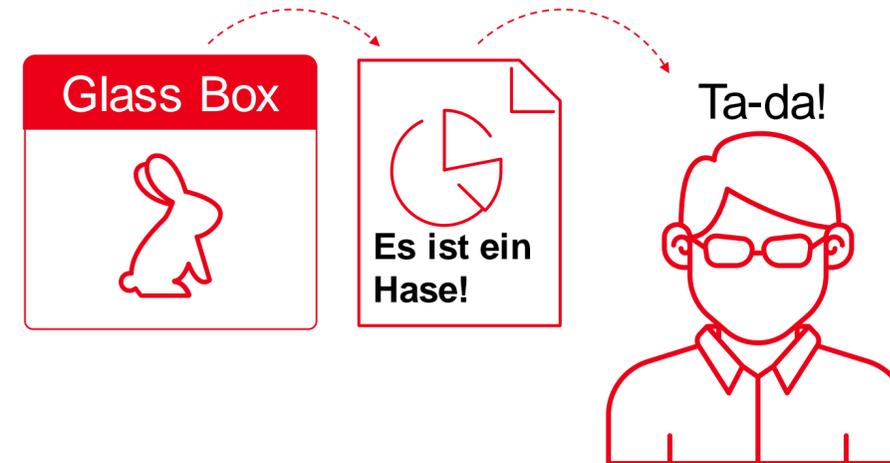
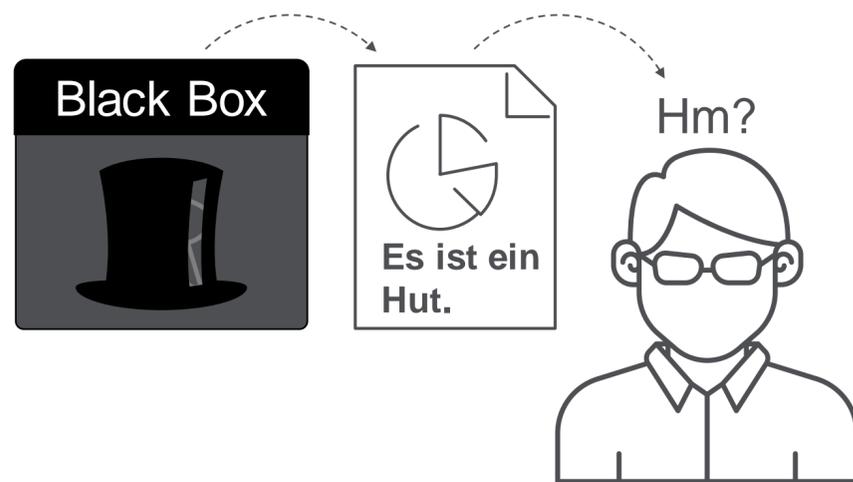
KI-basierte Technologien wirken **abschreckend** (Viasto, 2018, S. 8)

**Mangelnde Akzeptanz** eines Auswahlinstruments wirkt sich negativ auf die **Wahrnehmung des Arbeitgebers, die Annahme des Stellenangebots und das Verhalten im Bewerbungsprozess** aus  
(Hausknecht, Day & Thomas, 2004, S. 656 f.; Truxillo, Steiner & Gilliland, 2004, S. 41 f.)

# Black-Box vs. Glass-Box

Wie wir dem Akzeptanzproblem der KI entgegen wirken können:

- Die meisten KI-Bewertungen beruhen auf einem **Black-Box-Ansatz**, d. h. es ist schwer nachzuvollziehen, wie die Ergebnisse eines Kandidaten zu Stande kommen.
- Besser wäre ein **Glass-Box-Ansatz**, damit das Bewertungssystem sowohl intern als auch extern sichtbar und nachvollziehbar ist.



Grundlage des **Glass-Box-Ansatzes** ist ein **rechtlich haltbarer, transparenter Rahmen**, in dem **alle Beteiligten** verstehen, **was gemessen wird** und **wie diese Messungen vorgenommen werden**.

# 03

(Ethische) Guidelines zum Einsatz von KI (in der Personaldiagnostik)



# Künstliche Intelligenz & Ethik Allgemein

Für den ethisch korrekten Umgang mit künstlicher Intelligenz gibt es zwar **einige zentrale Gesetze**, jedoch regeln diese nicht ausreichend den Einsatz von KI. Daher gibt es **Richtlinien**, die als Ergänzung und Vorarbeit für künftige Rechtsnormen gelten sollen (Gärtner, 2020, S. 217 f.)

Die Enquete-Kommission der deutschen Bundesregierung identifizierte **84** solcher **KI-Ethik-Richtlinien**.

4 Zentrale Aspekte dieser unterschiedlichen Richtlinien sind:

## ○ Bias und Fairness

= Reduzierung oder Eliminierung von Verzerrungen und Voreingenommenheit; Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung; Barrierefreiheit (Enquete-Kommission "Künstliche Intelligenz", 2020, S. 59 f.)

## ○ Erklärbarkeit

= Für alle Stakeholder verständliche Funktionsweise; Entscheidungen müssen auf ihre Einflussfaktoren zurückzuführen sein (Enquete-Kommission "Künstliche Intelligenz", 2020, S. 61)

## ○ Transparenz

= Offenlegung des Einsatzes von KI; Prozesstransparenz und Eigenschaften der KI (z.B. Trainingsdaten, Entscheidungskriterien) sollten beschrieben werden (Enquete-Kommission "Künstliche Intelligenz", 2020, S. 61)

## ○ Überprüfbarkeit

= Von Dritten überprüfbar bzgl. des Dateninputs und der Vertrauenswürdigkeit der Ergebnisse (Enquete-Kommission "Künstliche Intelligenz", 2020, S. 61)

## Zentrale Gesetze in der PA

### DSGVO<sup>1</sup>

- **Automatische Entscheidungsfindung** nach Art. 22 Abs. 1 untersagt; nur im Einzelfall nach Abs. 2 (Bitkom, 2017, S. 136)
- Anmerkung: Konzeption der DSGVO KI noch nicht im Fokus (Bitkom, 2017, S. 133)

### AGG<sup>2</sup>

- Ethische oder geschlechterbezogene **Diskriminierung** durch Algorithmen ist untersagt (Schwartzmann & Jacquemain 2020, S. 4)
- Entscheidungsketten der KI **transparent** und **nachvollziehbar** (Höft, Püttner & Kersting, 2018, S. 148; Lochner & Preuß, 2018, S. 200; Schaffmann, 2018, S. 391)

# Künstliche Intelligenz & Ethik in der PA

Der Einsatz von KI ist in der Personaldiagnostik **hoch emotionalisiert**. Eine Maschine greift in menschliche Beurteilungsprozesse ein, wodurch ein **Verlust des Gefühls der Kontrollfähigkeit und Sicherheit** hervorgerufen werden kann. Umso wichtiger erscheint es **klare Regeln** im Umgang mit KI-basierten Methoden zu definieren.

**Ziel:** Missbrauch mit potentiell überaus negativen und langfristigen Folgen vorzubeugen und das vorhandene Potential der Kombination von Psychometrie mit KI voll auszuschöpfen

Die KI-Expertengruppe der EU-Kommission hat 2018 drei Komponenten festgelegt, die während des gesamten Lebenszyklus des KI-Systems erfüllt sein sollten:

- **Rechtmäßigkeit** (Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und Bestimmungen)
- **Ethik** (Garantie der Einhaltung ethischer Grundsätze und Werte)
- **Robustheit** (in technischer und sozialer Hinsicht)



# Guideline für den Einsatz von KI in der Praxis der PA

- **Es ist nicht notwendig, selbst KI-Experte zu sein, um KI-Modelle zu nutzen**

So wie Autofahrer nicht zwingend KFZ-Mechaniker sein müssen, wird auch von einem Anwender von KI-Modellen nicht erwartet, selber Code Lines zu schreiben und den Algorithmus bei Bedarf ‚aufzuboahren‘. Er muss sich darauf verlassen können, dass das System wartungs- und störungsfrei läuft, eben genau so wie es ein ordentliches Auto auch sollte.

- **Es ist wichtig einen Partner zu haben, der ein gutes Verständnis von der Funktionsweise des Algorithmus hat**

Nicht zu wissen, an wen man sich im Fall der Fälle wenden kann ist problematisch. Das gilt für KI-Modelle wie für Autos. Ein Experte kann natürlich jemand innerhalb des Unternehmens sein, aber genauso gut ist ein verlässlicher Dienstleister oder eine gute Kooperation mit einer Forschungseinrichtung oder Universität.

- **Starten Sie mit einem Prozess, den es zu optimieren gilt**

Die Möglichkeiten von Neuronalen Netzwerken und anderen performanten Rechenmodellen lässt Herzen höherschlagen, da sie traditionellen analytischen Methoden um Längen überlegen sind, was Geschwindigkeit und Genauigkeit angeht. Um zu starten, sollte das aber auch den Anwendungsrahmen vorgeben: Planen und nutzen Sie den Einsatz von KI vor allem da, wo derzeit herkömmliche Analysemechanismen zum Einsatz kommen, um eine Prozessoptimierung zu schaffen.

- **Einzusetzende KI-Modelle sind auf ihr Anwendungsgebiet beschränkt und können nicht einfach auf andere Gebiete übertragen werden**

Ein KI-Modell, das einen Recruiting-Prozess zeitoptimiert, kann nicht auch den Leerstand von Lagerfläche zeitoptimieren. Das Thema Lerntransfer ist zentral in der (künstlichen) Kognitionsforschung. Heutige KI-Modelle sind nicht in der Lage, ihr ‚Wissen‘ aus einem Gebiet in ein anderes Gebiet zu transferieren – eine Leistung, die noch nur organischer Intelligenz vorbehalten ist. So muss der Endnutzen eines KI-Modelles klar definiert sein und sollte nicht verändert werden, da bereichsspezifische Variablen eben nicht von dem Modell berücksichtigt werden.

# 04

Einblick in die Praxis

AON



# Case Study: Siemens



@Siemens  
Case Study



## Karrierenavigator: OAC verknüpft mit passenden Ausbildungsprogrammen

### Herausforderung

Der schnelle Wandel in den jobbezogenen Anforderungen an die Mitarbeitenden trieb Siemens um. Innerhalb von 3-5 Jahren werden sich viele Jobs radikal ändern bzw. wegfallen. Dadurch werden ca. 30% der Belegschaft von diesem Wandel betroffen sein. Um dem entgegenzuwirken sollten Kernqualifikationen sowie Interessen und Präferenzen identifiziert werden. Siemens will seine Mitarbeitenden bei der Transformationsreise unterstützen. Als fundierte Entscheidungsgrundlage, um die geeigneten Maßnahmen für betroffene Mitarbeitende zu identifizieren, sollten die Ergebnisse aus dem Qualifizierungsnavigator genutzt werden. Zusätzlich sollte es leicht verständliche Ergebnisse in Form von Feedback für die Mitarbeitenden und psychometrisch fundierte Ergebnisse für Personalentwicklungsgespräche ausgeben. Am Ende erhält jeder eine Evaluation der „Top-Matches“ in Bezug auf Re- und Up-Skilling Maßnahmen.

### Lösung

Die Assessment Journey setzt sich aus den Bereichen der Biografische Fragen, dem Fragebogen zu beruflichen Interessen und Neigungen und den kognitive Leistungstests zusammen. Die Teilnehmer können auf einen interaktiven Bericht zugreifen, der Feedback zu den folgenden Punkten gibt:

- Interessen, Neigungen, bevorzugter Lernstil
- Kognitive Fähigkeiten
- Match Scores auf passende Ausbildungsprogramme
- Die Ergebnisse bilden die Grundlage für nachfolgende Beratungsgespräche zwischen Mitarbeitern und Siemens Professional Education (SPE)

# Case Study: Berliner Verkehrsbetriebe



@BVG  
Case Study



## Auswahl von Fahrern (Schiene/Bus) unter Einsatz von Virtual Proctoring



### Herausforderung

Die BVG suchte einen modular aufgebauten, online administrierbaren Einstellungstest für Bus- und Bahnfahrer. Der gesamte Test sollte nicht länger als 45 Minuten dauern und für die Bewerber augenscheinlich Sinn ergeben. Ein besonderer Fokus lag daher auf der Definition der berufsspezifischen Anforderungen, um die Auswahl valide und fair zu gestalten. Mit der mobilen Durchführbarkeit der Tests und jobangepasster Willkommenseiten sollte die positive Candidate Experience weiter gesteigert werden. Durch den Einsatz von kundenspezifischen Normen konnte ein fairer Auswahlprozess erreicht werden.

### Lösung

- Ca. 4.000 Bewerber im Jahr, die am Online Assessment teilnehmen
- Workshops zur Analyse der Anforderung und Ableitung von Testbatterien mit SME und Arbeitnehmervertretungen
- Nahtloser, schneller Prozess durch die Anbindung der Online Assessments an das Bewerbermanagementsystem Peoplesoft
- Einsatz innovativer und mobilfähiger Online Assessment Formate, um eine moderne Candidate Experience zu gewährleisten
- Alle Bewerber nehmen an den Online Assessment Verfahren teil, unabhängig von z.B. Noten
- Einsatz von Virtual Proctoring

# Case Study: Ocado



@Ocado  
Case Study



## KI-basiertes Talent Assessment bei Ocado



### Herausforderung

- Identifizierung von zukunftsfähigen, kreativ denkenden Hochschulabsolventen, die sich leicht an Veränderungen und künftige VUCA-Anforderungen anpassen können
- Steigerung der Effizienz + Reduzierung Ressourceneinsatz

### Lösung

- Aon Digital Readiness Lösung + situativen Fragen im strukturierten Videointerview, das mit KI ausgewertet wird (nach anfänglichem Shadow-Prozess)
- Im Anschluss an das Videointerview mit vidAssess AI werden F2F Interviews mit Kandidat:innen geführt

### Ergebnisse

- \$15,000 Einsparung pro Jahr, da von 2 auf 1 Video reduziert
- 50% Zeitersparnis der Potentialeinschätzung und positive Candidate Experience (Zeigen des AI-Videos + Erklärung)

# Zeit für Ihre Fragen & Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Für weiteres Interesse:

Aon Assessment GmbH

Großer Burstah 18-32

20457 Hamburg

Telefon: +49-040-3250-389-0

E-Mail: [moritz.schoeffel@aon.com](mailto:moritz.schoeffel@aon.com)

# Literaturverzeichnis (1/3)

- Amerland, A. (2018). "Unternehmen erzielen mit Künstlicher Intelligenz Wettbewerbsvorteile". Künstliche Intelligenz gilt als Wachstumsmotor, doch deutsche Unternehmen hinken dabei hinterher. Ein Gespräch mit Holger Schmidt und Peter Buxmann über die wichtigsten KI-Vorteile und -Trends. Zugriff am 03.12.2020. Verfügbar unter: <https://www.springerprofessional.de/transformation/kuenstliche-intelligenz/unternehmen-erzielen-mit-ki-wettbewerbsvorteile/16254290>
- Bitkom. (2017). Künstliche Intelligenz. Wirtschaftliche Bedeutung, gesellschaftliche Herausforderungen, menschliche Verantwortung. Zugriff am 10.10.2020 Verfügbar unter: [https://www.dfki.de/fileadmin/user\\_upload/import/9744\\_171012-KI-Gipfelpapier-online.pdf](https://www.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/9744_171012-KI-Gipfelpapier-online.pdf)
- Bogert, S. & Helfritz, K. H. (2019). Künstliche Intelligenz in HR. Eine Befragung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V., der TU Kaiserslautern und des Algorithm Accountability Lab. Zugriff am 23.11.2020. Verfügbar unter: [https://www.dgfp.de/fileadmin/user\\_upload/DGFP\\_e.V/Medien/Publikationen/2019/Befragung-KI-in-HR\\_September-2019.pdf](https://www.dgfp.de/fileadmin/user_upload/DGFP_e.V/Medien/Publikationen/2019/Befragung-KI-in-HR_September-2019.pdf)
- Dahm, M. & Dregger, A. (2019). Der Einsatz von künstlicher Intelligenz im HR: Die Wirkung und Förderung der Akzeptanz von KI-basierten Recruiting-Tools bei potenziellen Nutzern. In *Arbeitswelten der Zukunft. Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert* (S. 249–271). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Deloitte. (2020). State of AI in the Enterprise – 3rd Edition. Ergebnisse der Befragung von 200 AI-Experten zu Künstlicher Intelligenz in deutschen Unternehmen. Zugriff am 23.11.2020. Verfügbar unter: [https://www.deloitte-mail.de/u/nrd.php?p=YDsLHqYnTe\\_636\\_4411477\\_18\\_1&ems\\_l=4632967&i=1](https://www.deloitte-mail.de/u/nrd.php?p=YDsLHqYnTe_636_4411477_18_1&ems_l=4632967&i=1)
- DIZ. (2018). *Stimmungsbild Künstliche Intelligenz @BW. Blitzlicht 2018*. Zugriff am 30.11.2020. Verfügbar unter: [https://www.diz-bw.de/fileadmin/user\\_upload/ICONS/Studien\\_PDF/Stimmungsbild\\_KI%40BW.pdf](https://www.diz-bw.de/fileadmin/user_upload/ICONS/Studien_PDF/Stimmungsbild_KI%40BW.pdf)
- Enquete-Kommission "Künstliche Intelligenz" (Deutscher Bundestag, Hrsg.). (2020). *Künstliche Intelligenz - Gesellschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche, soziale und ökologische Potenziale*. 19/23700. Zugriff am 10.12.2020. Verfügbar unter: <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/237/1923700.pdf>
- Evdokimov, I. (2019). Mit Künstlicher Intelligenz schneller, besser und fairer rekrutieren. In K. Schwuchow & J. Gutmann (Hrsg.), *HR-Trends 2020: Agilität, Arbeit 4.0, Analytics, Prozesse* (S. 313–320). Freiburg: Haufe Lexware.
- Fischer, S., Michael, A. & Fichtner, U. (Bundesverband der Personalmanager e.V., Hrsg.). (2019). *Zwischen Euphorie und Skepsis. KI in der Personalarbeit*. Zugriff am 23.11.2020. Verfügbar unter: [https://www.bpm.de/sites/default/files/bpm-service-24-ki\\_in\\_der\\_personalarbeit.pdf](https://www.bpm.de/sites/default/files/bpm-service-24-ki_in_der_personalarbeit.pdf)
- Gärtner, C. (2020). *Smart HRM. Digitale Tools für die Personalarbeit*. Wiesbaden: Springer Gabler.

# Literaturverzeichnis (2/3)

- Hausknecht, J. P., Day, D. V. & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 57(3), 639–683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x>
- Hamilton, I. A. (2018). *Amazon hat eine Künstliche Intelligenz für Bewerbungen gebaut, die Frauen diskriminierte*. Zugriff am 12.12.2020. Verfügbar unter: <https://www.businessinsider.de/wirtschaft/amazon-hat-eine-ki-gebaut-die-frauen-diskriminierte-2018-10/>
- Höft, S., Püttner, I. & Kersting, M. (2018). Anforderungsanalyse, Verfahren der Eignungsbeurteilung sowie rechtliche Rahmenbedingungen. In Diganostik und Testkuratorium (Hrsg.), *Personalauswahl kompetent gestalten. Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430* (S. 95–153). Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.
- Holland, M. (2018). *Amazon: KI zur Bewerbungsprüfung benachteiligte Frauen. Eigentlich wollte Amazon eine Software entwickeln, die unter Bewerbern automatisch die besten findet. Der Algorithmus hatte aber unerwünschte Nebenwirkungen*. Zugriff am 12.12.2020. Verfügbar unter: <https://www.heise.de/newsticker/meldung/Amazon-KI-zur-Bewerbungspruefung-benachteiligte-Frauen-4189356.html>
- Knobloch, T. & Husted, C. (2019). *Der maschinelle Weg zum passenden Personal. Die Rolle algorithmischer Systeme in der Personalauswahl*. Zugriff am 23.11.2020. Verfügbar unter: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/SNV\\_Robo\\_Recruiting\\_final.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/SNV_Robo_Recruiting_final.pdf)
- Kreutzer, R. T. & Sirrenberg, M. (2019). *Künstliche Intelligenz verstehen. Grundlagen – Use-Cases – unternehmenseigene KI-Journey*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Lochner, K. & Preuß, A. (2018). Digitales Recruiting. Die Evolution des Assessments mittels künstlicher Intelligenz. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 49(3), 193–202. <https://doi.org/10.1007/s11612-018-0425-7>
- Nickel, O. (2018). *Amazon verwirft sexistisches KI-Tool für Bewerber. Weil es Frauen klar benachteiligte, hat Amazon die Arbeit an seinem Machine-Learning-gestützten Tool zur Beurteilung von Bewerbern eingestellt. Die KI hatte sich die Haltung selbst beigebracht.*, Golem.de IT News für Profis. Zugriff am 12.12.2020. Verfügbar unter: <https://www.golem.de/news/machine-learning-amazon-verwirft-sexistisches-ki-tool-fuer-bewerber-1810-137060.html>
- Oracle (Oracle Corporation, Hrsg.). (2019). *AI in Human Resources: The Time is Now White Paper*. Zugriff am 02.11.2020. Verfügbar unter: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi34crSzePsAhWKCuwKHfl7C9MQFjAGegQIFBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.oracle.com%2Fa%2Focom%2Fdocs%2Fapplications%2Fhcm%2Foracle-ai-in-hr-wp.pdf&usg=AOvVaw2uxv-OpEjDa38n1qtNpoYm>
- PwC. (2018). *Auswirkungen der Nutzung von künstlicher Intelligenz in Deutschland*. Zugriff am 23.11.2020. Verfügbar unter: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjN7fHkv5jtAhUfDmMBHeXGCGgQFjABegQIBBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.pwc.de%2Fde%2Fbusiness-analytics%2Fsizing-the-price-final-juni-2018.pdf&usg=AOvVaw0I0zPOn9RRxcZc3osZFBNZ>

# Literaturverzeichnis (3/3)

- Schaffmann, C. (2018). »Wir brauchen Transparenz von Prozessen in der künstlichen Intelligenz«. Konsequenzen für die psychologische Ausbildung unverzichtbar – Interview mit Markus Langer, *43(10)*, 391–393.
- Schwartmann, R. & Jacquemain, T. (2020). *Künstliche Intelligenz und ihre Auswirkungen auf den Beschäftigtendatenschutz. DataAgenda-Arbeitspapier 14*. Zugriff am 23.11.2020. Verfügbar unter: [https://dataagenda.de/wp-content/uploads/2020/01/DataAgenda-Arbeitspapier-14\\_Kuenstliche-Intelligenz-und-ihre-Auswirkungen-auf-den-Bescha%CC%88ftigtendatenschutz.pdf](https://dataagenda.de/wp-content/uploads/2020/01/DataAgenda-Arbeitspapier-14_Kuenstliche-Intelligenz-und-ihre-Auswirkungen-auf-den-Bescha%CC%88ftigtendatenschutz.pdf)
- Stoltenberg, D. (2019). Künstliche Intelligenz in der Personalauswahl. In K. Schwuchow & J. Gutmann (Hrsg.), *HR-Trends 2020: Agilität, Arbeit 4.0, Analytics, Prozesse* (S. 303–312). Freiburg: Haufe Lexware.
- Thieullent, A.-L., Tolido, R., Crummenerl, C., Buvat, J., Sengupta, A. & Aggarwal, G. (2019). *Why addressing ethical questions in AI will benefit organizations*. Verfügbar unter: <https://www.capgemini.com/de-de/wp-content/uploads/sites/5/2019/07/Studienreport-KI-und-Ethik.pdf>
- Truxillo, D. M., Steiner, D. D. & Gilliland, S. W. (2004). The Importance of Organizational Justice in Personnel Selection: Defining When Selection Fairness Really Matters. *International Journal of Selection and Assessment*, *12(1/2)*, 39–53. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00262.x>
- Viasto. (2018). *Freund oder Feind? Was Bewerber von künstlicher Intelligenz in der Personalauswahl halten*. Zugriff am 23.11.2020. Verfügbar unter: [https://app.instapage.com/ajax/pageserver/files/serve-file?filename=viasto%20%20KI%20im%20HR&path=http://v.fastcdn.co/u/5c441389/36448882-0-201810-viasto-Digita.pdf&page\\_id=12108452&variant=A](https://app.instapage.com/ajax/pageserver/files/serve-file?filename=viasto%20%20KI%20im%20HR&path=http://v.fastcdn.co/u/5c441389/36448882-0-201810-viasto-Digita.pdf&page_id=12108452&variant=A)
- Wilke, F. (2018). Künstliche Intelligenz diskriminiert (noch). Der Bewerbungsroboter von Amazon hat Frauen diskriminiert. Wie konnte das passieren? Und wie können Algorithmen geeignete Kandidaten für einen Job erkennen?. Zugriff am 10.12.2020. Verfügbar unter: [https://www.zeit.de/arbeit/2018-10/bewerbungsroboter-kuenstliche-intelligenz-amazon-frauen-diskriminierung?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F](https://www.zeit.de/arbeit/2018-10/bewerbungsroboter-kuenstliche-intelligenz-amazon-frauen-diskriminierung?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F)

# Schlüsselwörter: Wie kann uns KI mitteilen, worüber Kandidaten sprechen?

```
{  
  "text": "tasks",  
  "relevance": 0.962824  
},
```

```
{  
  "text": "pretty good idea",  
  "relevance": 0.916872  
},
```

```
{  
  "text": "feelings",  
  "relevance": 0.895254  
},
```

```
{  
  "text": "useful information",  
  "relevance": 0.838144  
},
```

```
{  
  "text": "work",  
  "relevance": 0.815755  
},
```

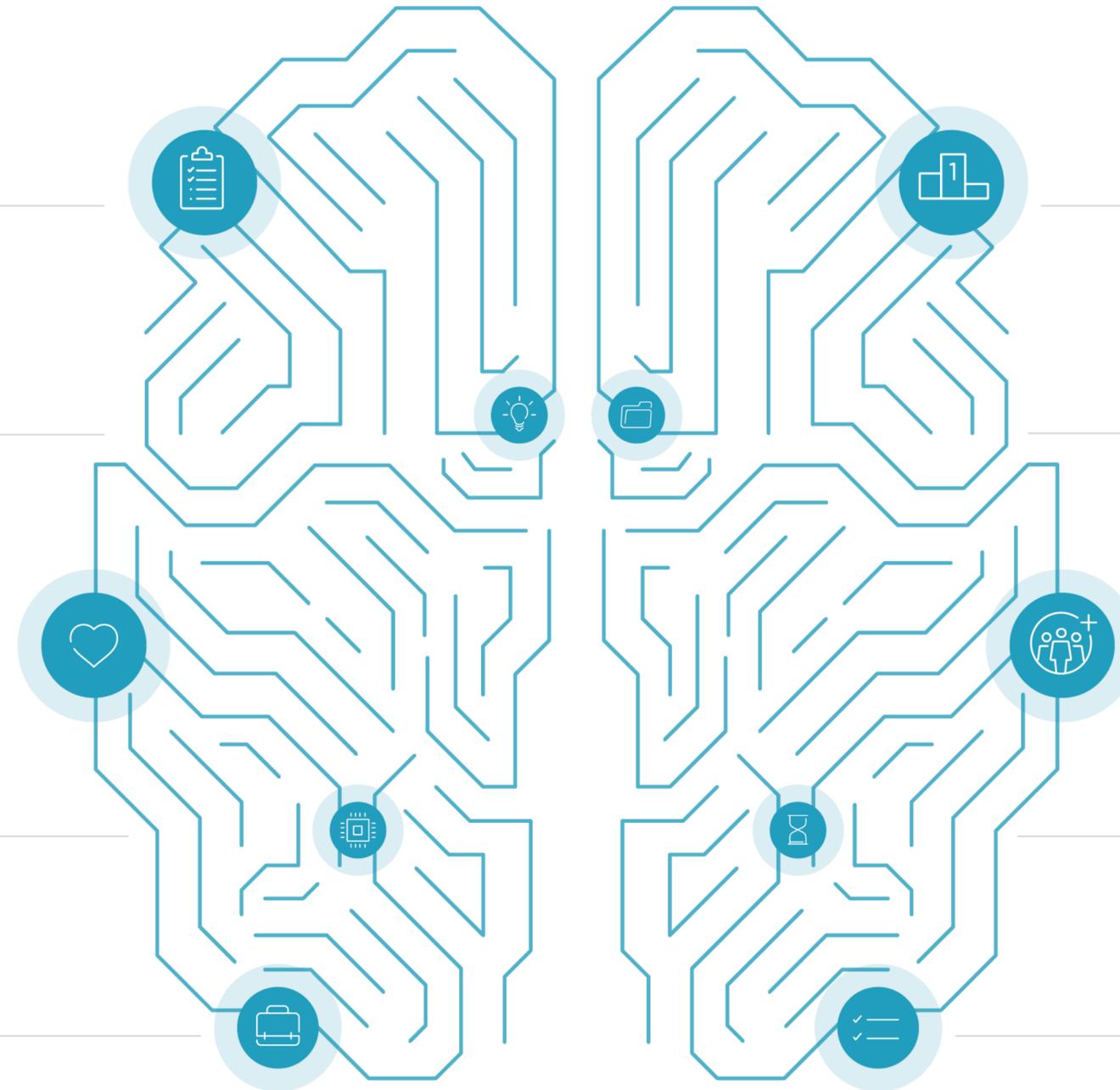
```
{  
  "text": "next step",  
  "relevance": 0.804405  
},
```

```
{  
  "text": "project",  
  "relevance": 0.787651  
},
```

```
{  
  "text": "people",  
  "relevance": 0.742743  
},
```

```
{  
  "text": "time",  
  "relevance": 0.705009  
},
```

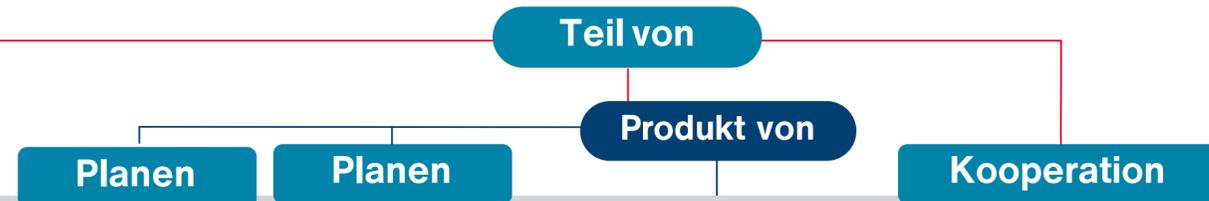
```
{  
  "text": "list",  
  "relevance": 0.703584  
},
```



"keywords"

# Ein Blick hinter die Kulissen

Wenn ich sehr viel zu tun habe, sind es meistens viele verschiedene Aufgaben, also ähm versuche ich damit zu beginnen...



...dass ich erstmal **herausfinde** ähm wie **dringlich** jede individuelle Aufgabe ist und ob **andere Leute** von der Vervollständigung der Aufgabe **abhängig** sind...



...oder ob sie notwendig ist, um damit **weiterzuarbeiten**, also als Teil eines größeren Projektes...



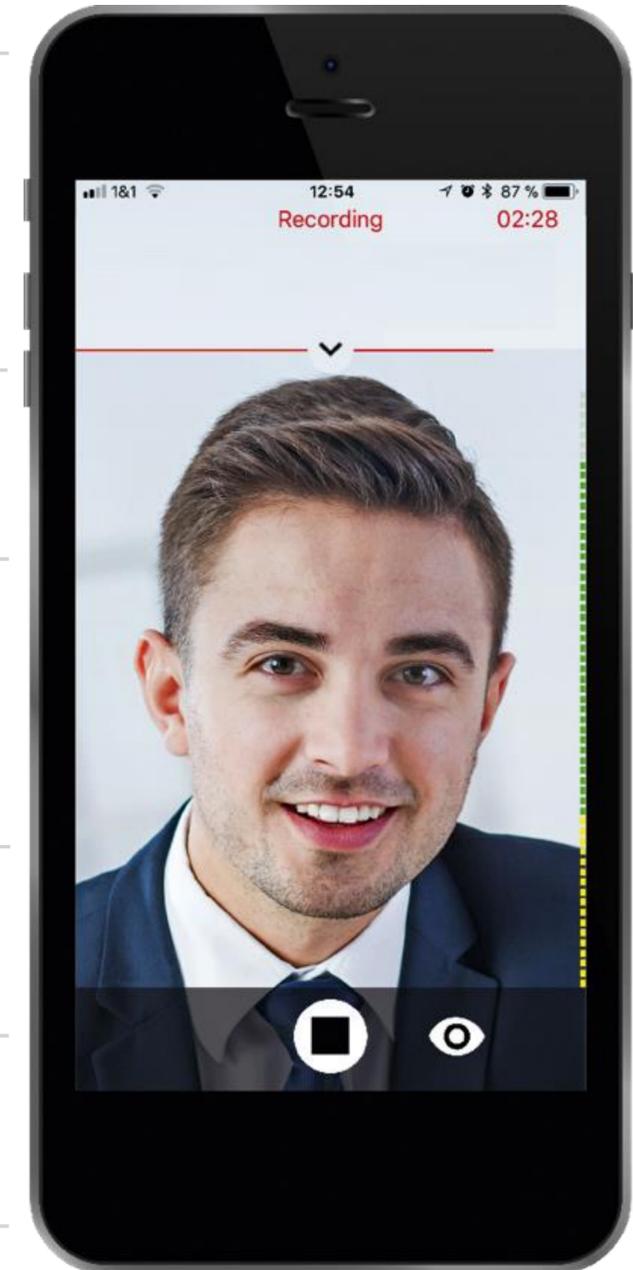
...und das gibt mir meistens einen guten Eindruck, was **zuerst gemacht werden muss** und ansonsten beginne ich mit schnelleren, einfacheren Aufgaben, was dann auch dabei helfen kann,...



...**Ressourcen** freizumachen, um später größere Projekte anzugehen und wenn **andere Leute involviert** sind...



...ist es wichtig, rechtzeitig den zeitlichen Plan und die Prioritäten zu **kommunizieren** und sie dann regelmäßig über den Stand der Arbeit in Kenntnis zu setzen.



# Virtuelle Testüberwachung: Wie funktioniert unsere Lösung?

Aon's 'Eye in the Sky' Technologie ermöglicht die virtuelle Überwachung von Online-Assessments und bietet eine neue Sicherheitsfunktion für Assessment-Prozesse.

**Mobilfähig**

Unterstützt in zahlreichen  
**Sprachen**

**Ergänzt** bestehende Prozesse und  
das gesamte Produktportfolio von  
Aon

## Einverständniserklärung

## Referenzfoto

## Testüberwachung

## Bewertung

## Risikominimierung

- Aufforderung an die Kandidat\*innen, ihr Einverständnis mit der Überwachung der Prüfung zu bestätigen.
- Optional: Bewerbern, die nicht zugestimmt haben, den Zugang zu ihrer Assessment Journey zu ermöglichen, ohne dass sie beaufsichtigt werden.

- Bewerber\*innen reichen ein Referenzfoto ein, welches als Grundlage dient.
- **Optional:** Das Referenzfoto muss bei jeder Anmeldung erneuert werden.

- Aufnahme weiterer Fotos während der Testdurchführung.

- Identifizierung von Unstimmigkeiten und Diskrepanzen zum Referenzfoto oder zwischen den während des Prozesses aufgenommenen Bildern.

- Sicherstellen, dass die Person, die das Assessment durchführt, der/die Kandidat\*in ist, der/die bewertet werden soll.

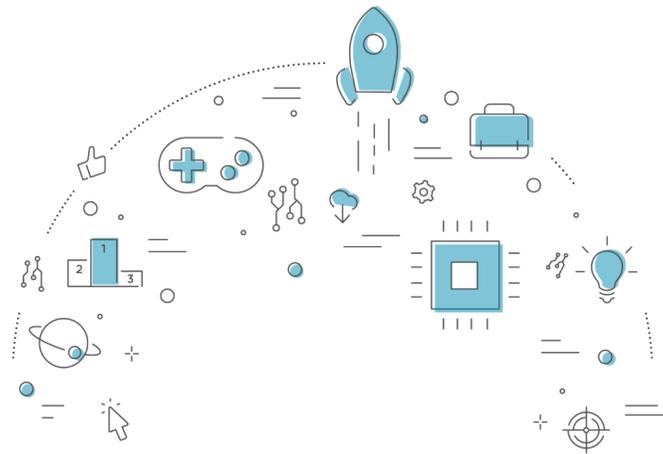
# Wann sollte virtuelle Beaufsichtigung eingesetzt werden und warum??

## Wo?



Alle  
Branchen

## Wann?



Großvolumige  
Auswahlverfahren für die  
Einstellung von  
Berufsanfängern und  
ungelernten Arbeitskräften



## Warum?

- ✓ Hinzufügen eines Sicherheitsmerkmals zur Verbesserung des Beurteilungsprozesses
- ✓ Aufspüren von vermutetem Fehlverhalten von Kandidaten während des Assessments
- ✓ Förderung des Vertrauens in Online-/Fernbeurteilungsmethoden
- ✓ Aufbau von Vertrauen in die Integrität und Authentizität von Verfahrensergebnissen.

# Virtuelle Beaufsichtigung und Datenschutz

## Default-Einstellungen und Umgang mit den Ergebnissen

Wir haben die virtuelle Beaufsichtigung auf eine datenschutzkonforme Art und Weise entwickelt, die sich an den direkten Anforderungen der GDPR orientiert.

Zwei Überlegungen sind jedoch für unsere Kunden besonders wichtig:

**1. Einverständnis:** Aon hat eine Einwilligung der Kandidaten in virtuelle Beaufsichtigung integriert. Der Grund dafür ist, dass sensible/besondere Kategorien personenbezogener Daten, einschließlich biometrischer Daten, erhoben werden können. Damit diese Einwilligung gültig ist, empfiehlt Aon eine virtuelle Beaufsichtigung nicht zur Pflicht zu machen. Daher sind die folgenden Einstellungen als Default gesetzt:

- Proctoring ist optional, d.h. Bewerber:Innen, die das Virtuelle Proctoring ablehnen werden im System markiert, aber können an den Assessments teilnehmen
- Einmaliges Erstellen eines Referenzfotos beim erstmaligen Einloggen
- Bewerber:innen ohne Kamera/Mikrofon können trotzdem teilnehmen

**2. Verstöße:** Die von Aon zur Verfügung gestellten Informationen beschuldigen einen Kandidaten nicht des Betrugs. Alle bereitgestellten Informationen sind Hinweise auf unregelmäßiges Verhalten, das aufgrund unserer Erfahrung und Expertise als Täuschung interpretiert werden könnte. Es ist daher nach wie vor wichtig, **dass die Kunden selbst beurteilen und überprüfen**, wie sie die von Aon zur Verfügung gestellten virtuelle Beaufsichtigung Informationen nutzen.

# Virtuelle Beaufsichtigung und Datenschutz

## Datenspeicherung und Information der Bewerber:innen

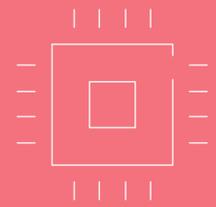
Welche Art von Informationen werden gespeichert?

Eye in the Sky speichert prüfungsbezogene Daten wie Bilder, ob eine Bewerber:in der Prüfung zugestimmt oder sie abgelehnt hat, Fensterwechsel, Lautstärke und Zeitstempel. Für diese Daten gelten die gleichen Sicherheitsstandards wie für alle Testergebnisse. Vor Beginn der Prüfung werden die Bewerber:innen darüber informiert, welche Daten gesammelt werden und welchen Zweck sie erfüllen.

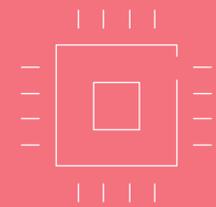
Werden die Kandidaten darauf hingewiesen, dass die Prüfungen kontrolliert werden?

Ja. Die Bewerber:innen, die an virtuell beaufsichtigten Tests teilnehmen, erhalten eine Einverständniserklärung, in der die Art der zu erfassenden Daten und ihr Zweck erläutert werden. Die Aufnahme und Übermittlung eines Referenzfotos bietet den Bewerber:innen ein greifbares Beispiel für die Bilderfassung und Kontrolle. Während der Prüfungen wird in der Kopfzeile des Smartplayers ein kleines statisches Symbol angezeigt, das darauf hinweist, dass die virtuelle Beaufsichtigung aktiv ist. Browser zeigen den Bewerber:innen auch den Zugriff auf die Webcam an, und auf den Geräten leuchtet möglicherweise ein Lämpchen auf, das den Bewerber:innen anzeigt, dass die Webcam gerade in Betrieb ist (Bitte beachten Sie, dass dies browser- und gerätespezifische Funktionen sind und nicht von Aon kontrolliert werden).

# Facial Recognition ≠ Expression Recognition

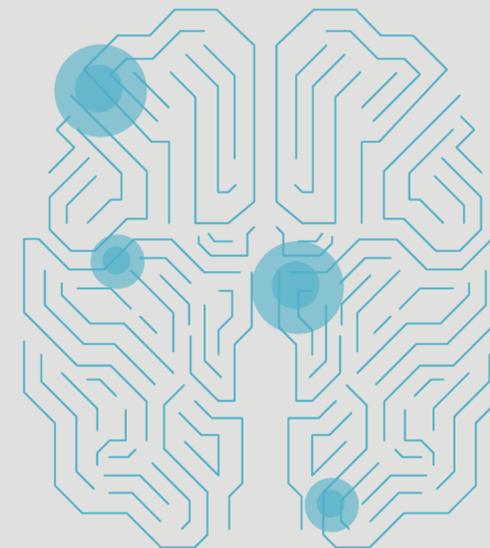


**Facial recognition:** facial features for person recognition



**Expression recognition:** expression indicators of emotions

Facial recognition is about the face itself and its uniqueness  
Expression recognition is about what people do with their faces and regularities in that

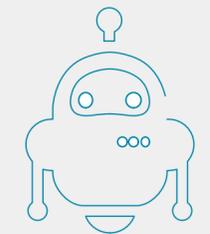


**Paul Ekman:**

176 studies since 1957

**Microexpressions:**

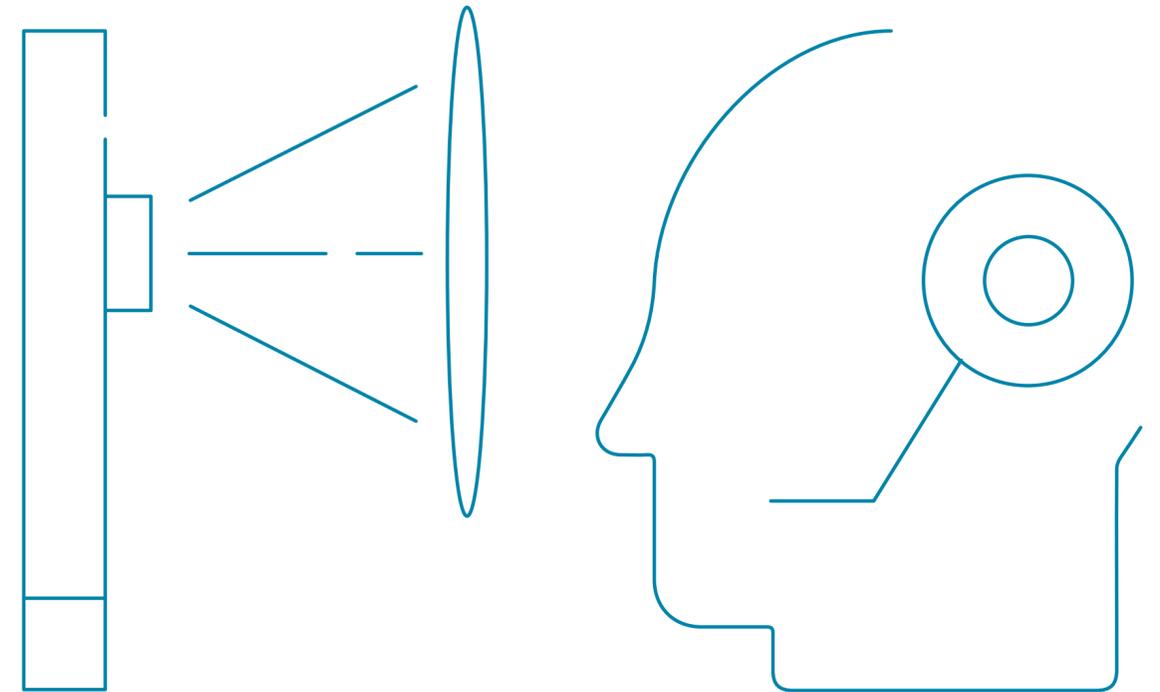
1/25th of a second



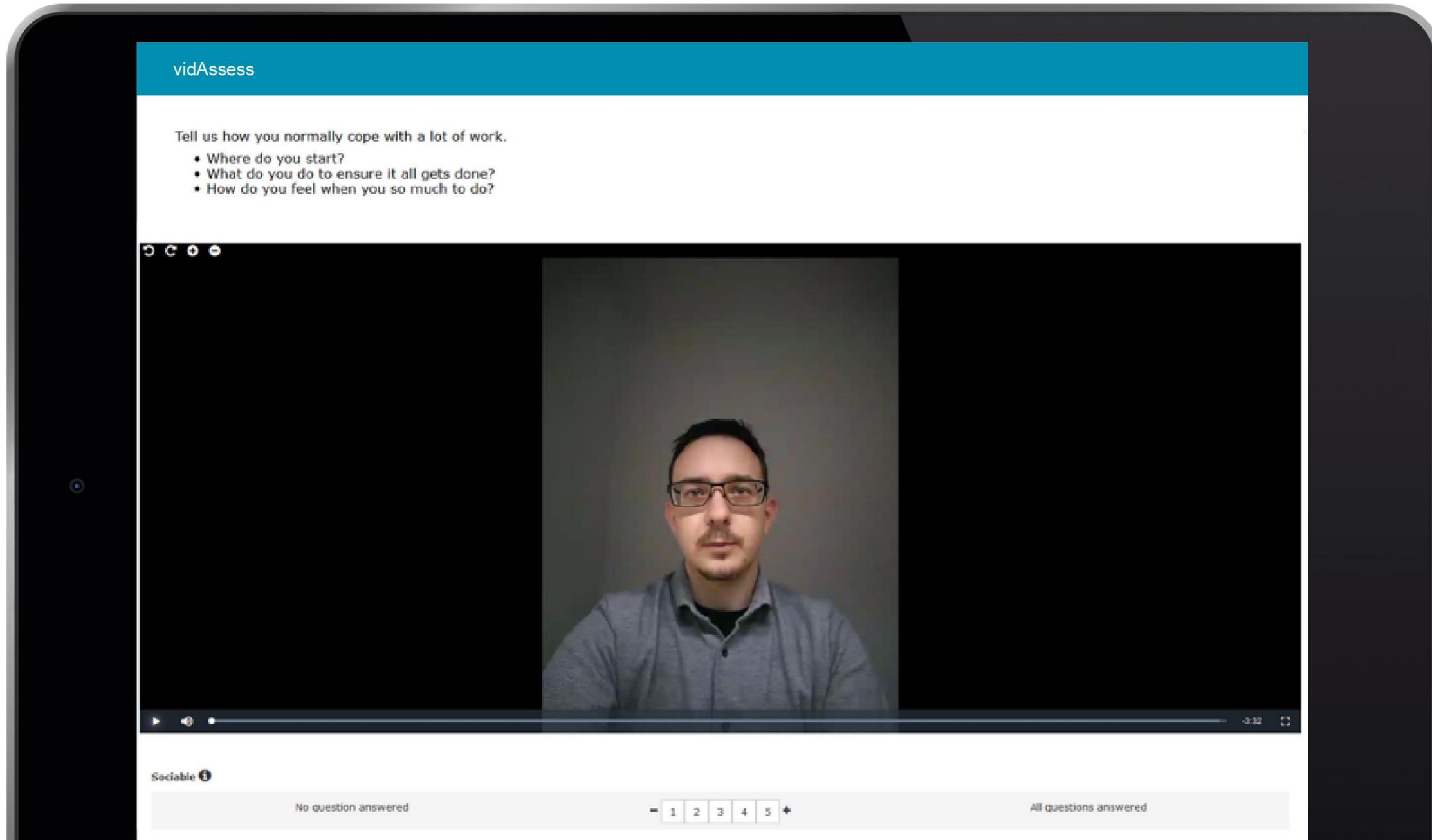
It's not about one expression, but patterns in many, and that in conjunction with other data

# What We Want to Know From Faces

- Digital Face Print
- AI can find and analyse data points on the image of a face
- **Most suitable:** still images / individual frames
- **What we are looking for:** changes between frames



# What Humans See



# What AI Sees

```
▶ [
  {
    "faceId":
    "82fcb242-4e31-412f-ad60-60db6087d98d",
    "faceRectangle": {
      "top": 1211,
      "left": 816,
      "width": 1122,
      "height": 1122
    },
    "faceAttributes": {
      "hair": {
        "bald": 0.01,
        "invisible": false,
        "hairColor": [
          {
            "color": "black",
            "confidence": 1.0
          },
          {
            "color": "other",
            "confidence": 0.51
          },
          {
            "color": "brown",
            "confidence": 0.4
          },
          {
            "color": "red",
            "confidence": 0.11
          }
        ]
      }
    }
  }
]
```

```
▶ {
  "smile": 0.459,
  "headPose": {
    "pitch": 0.0,
    "roll": 0.5,
    "yaw": -4.2
  },
  "gender": "male",
  "age": 35.0,
  "facialHair": {
    "moustache": 0.5,
    "beard": 0.3,
    "sideburns": 0.1
  },
  "glasses": "NoGlasses",
  "makeup": {
    "eyeMakeup": false,
    "lipMakeup": false
  },
  "emotion": {
    "anger": 0.001,
    "contempt": 0.008,
    "disgust": 0.0,
    "fear": 0.001,
    "happiness": 0.459,
    "neutral": 0.527,
    "sadness": 0.003,
    "surprise": 0.001
  }
},
```

```
▶ {
  "accessories": [],
  "blur": {
    "blurLevel": "low",
    "value": 0.0
  },
  "exposure": {
    "exposureLevel": "goodExposure",
    "value": 0.27
  },
  "noise": {
    "noiseLevel": "low",
    "value": 0.0
  },
  "faceLandmarks": {
    "pupilLeft": {
      "x": 1155.9,
      "y": 1523.0
    },
    "pupilRight": {
      "x": 1632.1,
      "y": 1516.5
    },
    "noseTip": {
      "x": 1364.3,
      "y": 1804.2
    },
    "mouthLeft": {
      "x": 1127.2,
```

```
▶ {
  "accessories": [],
  "blur": {
    "blurLevel": "low",
    "value": 0.0
  },
  "exposure": {
    "exposureLevel": "goodExposure",
    "value": 0.27
  },
  "noise": {
    "noiseLevel": "low",
    "value": 0.0
  },
  "faceLandmarks": {
    "pupilLeft": {
      "x": 1155.9,
      "y": 1523.0
    },
    "pupilRight": {
      "x": 1632.1,
      "y": 1516.5
    },
    "noseTip": {
      "x": 1364.3,
      "y": 1804.2
    },
    "mouthLeft": {
      "x": 1127.2,
```



# How We Use That Information

The interface is divided into three main sections. The left section, labeled '{ ANALYSING... }', shows a face image with a bounding box and its metadata. The middle section, labeled '{ MATCHING... }', shows a second face image with a bounding box and its metadata. The right section is a chat window with a robot icon and a message.

```
▶ "faceAttributes": {  
  "hair": {  
    "bald": 0.1,  
    "invisible": false,  
    "hairColor": [  
      {  
        "color": "black",  
        "confidence": 0.98  
      },  
      {  
        "color": "brown",  
        "confidence": 0.92  
      }  
    ],  
    "gender": "male",  
    "age": 25.0,  
    "facialHair": {  
      "moustache": 0.4,  
      "beard": 0.4,  
      "sideburns": 0.1  
    },  
    "glasses": "ReadingGlasses",  
    "makeup": {  
      "eyeMakeup": false,  
      "lipMakeup": false  
    }  
  }  
}
```

```
▶ "faceAttributes": {  
  "hair": {  
    "bald": 0.03,  
    "invisible": false,  
    "hairColor": [  
      {  
        "color": "brown",  
        "confidence": 0.99  
      },  
      {  
        "color": "blond",  
        "confidence": 0.87  
      }  
    ],  
    "gender": "male",  
    "age": 25.0,  
    "facialHair": {  
      "moustache": 0.1,  
      "beard": 0.1,  
      "sideburns": 0.1  
    },  
    "glasses": "NoGlasses",  
    "makeup": {  
      "eyeMakeup": false,  
      "lipMakeup": false  
    }  
  }  
}
```

The chat window contains the following message:

The images show the same person.

**Confidence: 0.87**

(Writing...)

# How We Use That Information

**{ ANALYSING... }**

```
▶ "faceAttributes": {  
  "hair": {  
    "bald": 0.12,  
    "invisible": false,  
    "hairColor": [  
      {  
        "color": "brown",  
        "confidence": 0.99  
      },  
      {  
        "color": "blond",  
        "confidence": 0.5  
      }  
    ],  
    "gender": "male",  
    "age": 24.0,  
    "facialHair": {  
      "moustache": 0.1,  
      "beard": 0.1,  
      "sideburns": 0.1  
    },  
    "glasses": "ReadingGlasses",  
    "makeup": {  
      "eyeMakeup": false,  
      "lipMakeup": true  
    }  
  }  
}
```

**{ MATCHING... }**

```
▶ "faceAttributes": {  
  "hair": {  
    "bald": 0.1,  
    "invisible": false,  
    "hairColor": [  
      {  
        "color": "black",  
        "confidence": 0.98  
      },  
      {  
        "color": "brown",  
        "confidence": 0.92  
      }  
    ],  
    "gender": "male",  
    "age": 25.0,  
    "facialHair": {  
      "moustache": 0.4,  
      "beard": 0.4,  
      "sideburns": 0.1  
    },  
    "glasses": "ReadingGlasses",  
    "makeup": {  
      "eyeMakeup": false,  
      "lipMakeup": false  
    }  
  }  
}
```

The images show different people.  
**Confidence: 0.28**

Significant change detected. Suggesting review.

(Writing...)

# Eye in the Sky™

**CoCubes**  
An Aon Company

Simultaneous Login attempt from multiple places **0** (collapse)  
No candidates in this section

Frequent Window Switch **1** (collapse)  
*Continuous monitoring of possible malpractice*

Name	IP Address	Started At	Ended At	Logins	Window Switch		Logout user in case activity looks suspicious
					Count	Time	
Nikhitha B 1439502	182.72.211.234	12:16 PM	01:16 PM	1	14	8:33 min	🔌 ⚡

Possible Internet Failure **1** (collapse)

Name	IP Address	Started At	Ended At	Logins	Time lost		⏪ ⏹ ⚡
					<i>Increase time lost in case of Internet failure</i>		
Alok 1209767	182.72.211.234	12:16 PM	01:16 PM	1	4:55 min		

**Remote proctoring system**  
by CoCubes (an Aon  
Company)

**Monitoring and blocking**  
attempts to use unfair  
practices

### Features

- Continuous Data Points
- Real Time Monitoring
- Single Click Response Options

# Eye in the Sky™

- Expand **Eye in the Sky** with Facial Recognition based proctoring
- Comparison and confirmation of test taker and applicant identity
- Using pictures from application process and multiple pictures captured during test-taking
- Assist recruiters with confidence score and action suggestion

Possible Change of Test Taker <span>1</span> <span>(collapse)</span>					
Name	IP Adress	Started AT	Ended At	Possible Changes s Detected	Confidence
<b>Alok</b> 1209767	182.72.211.234	12:16 PM	01:16 PM	2	0.23

# Case Study: Ocado



@Ocado

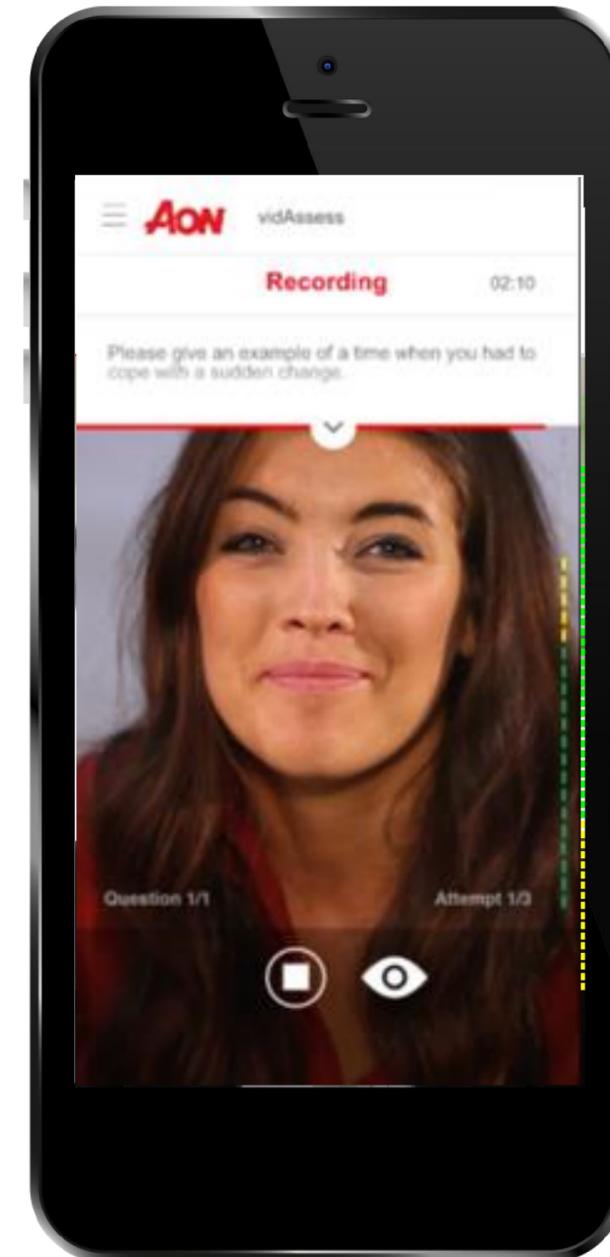
AI driven Talent Assessment at Ocado

## Challenge

- Introducing diverse graduates who could 'think outside the box'
- Hire people who can easily adapt to changes and future requirements
- Increase efficiency - ensure candidates who go through assessment centre are screened for potential using least amount of resource possible

## Solution

- Digital readiness → vidAssess AI → Assessment Centre (F2F)
- 1 motivational question for vidAssess



15k

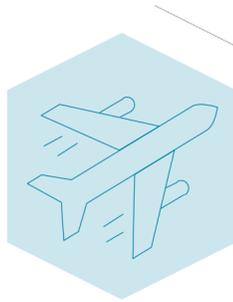
saved in resource  
from assessment  
centre alone



Calibre at assessment centre  
*better than ever* before.



# Case Study: AI - Experience in Action



## @InternationalAirline

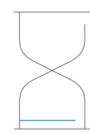
Recruitment and Selection of Future Pilots

### Challenge

- To improve efficiency and accuracy in recruitment and selection of cadets, whilst maintaining validity and reliability.
- To reduce time and monetary costs in the recruitment process

### Solution

- Assessed candidates using our Aviation Suite, which includes a personality assessment and multiple cognitive ability assessments
- Leveraged the use of Artificial Intelligence assessment tool to assess candidates' speech content and personality.



Eliminating **6,500 hours** of human logistical, assessment, and evaluation time

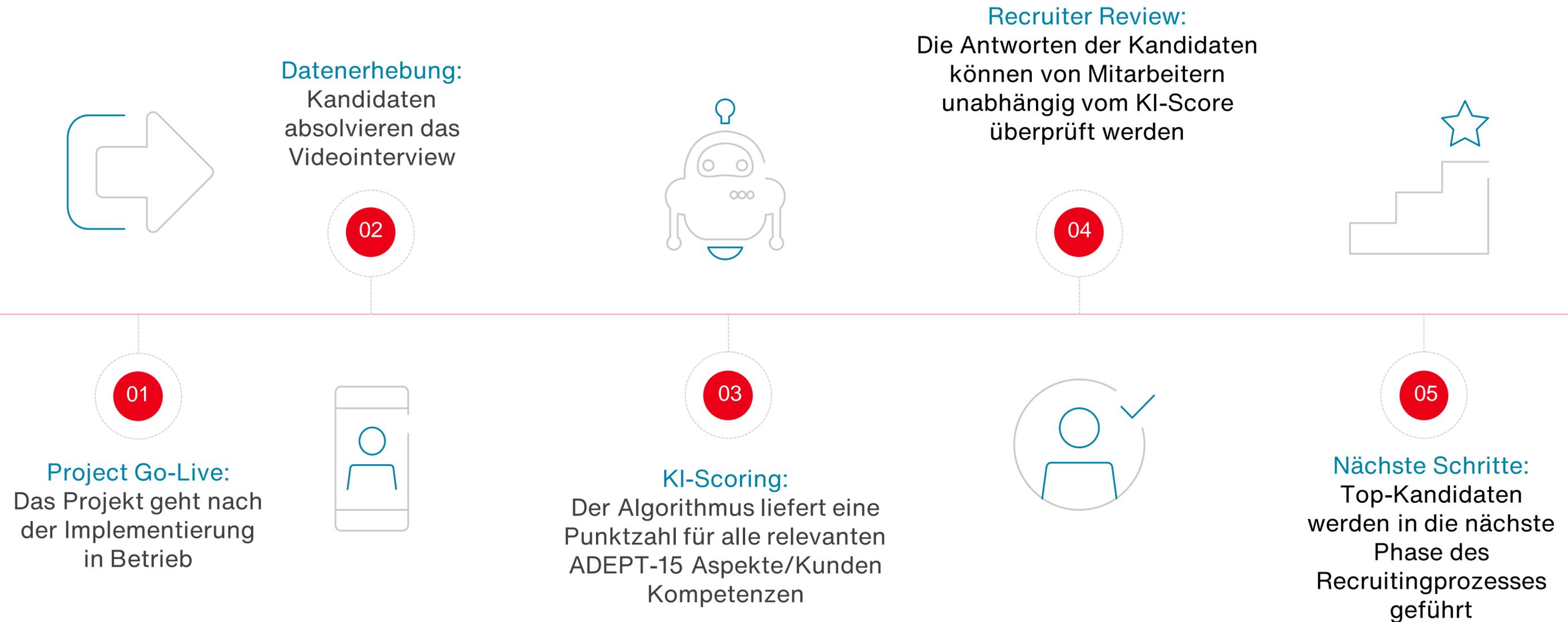


**86% accuracy** in emulating human raters



**\$1.5 million** saving

# Assessment Journey in einem vidAssess AI-Projekt



# How AI Supports Your Diversity Strategy

## Attracting applicants from a wider pool

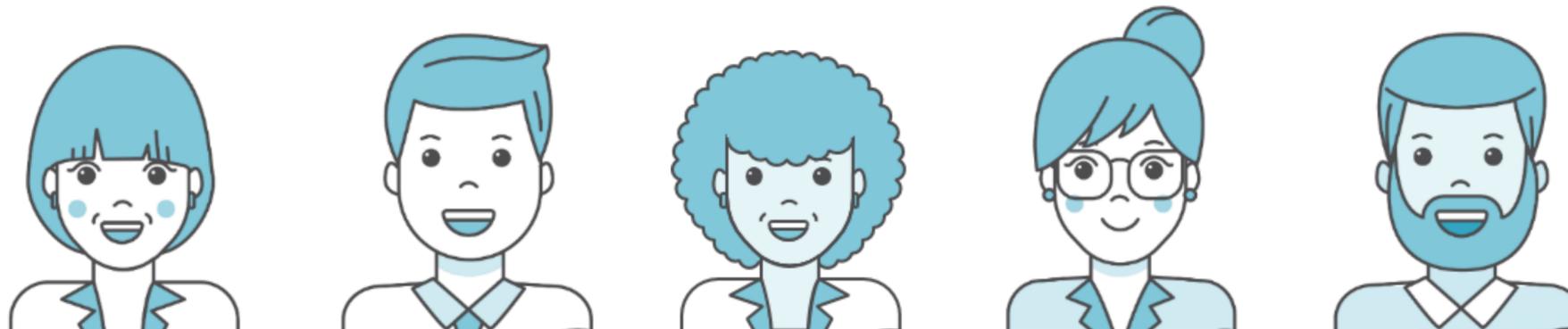
- Through an engaging and fun candidate experience
- Our solution allows for global video assessment, ensuring a global pool of candidates can be reached

## Impartial treatment of applicants

- Our AI rating system does not take gender, race/ethnicity, or age into consideration. This removes the opportunity for bias and ensures scores are based on merit.

## Ensuring accuracy

- A highly valid and reliable assessment that accurately **identifies** top performers
- Automatic scoring, which removes human biases and makes the assessments truly objective



# Case Study: Philip Morris International



@PMI  
Case Study



## Auswahl des Executive Managements

### Herausforderung

Die Digitalisierung und damit einhergehende Transformationserfordernisse hat auch die Tabakbranche erreicht. Aus diesem Grund suchte PMI nach einem vollständig automatisierten, validen und innovativen Online Assessment, das als zusätzliche Informationsquelle im Rahmen der internationalen Executive Management Auswahl eingesetzt werden kann.

### Lösung

- Funktions- und länderübergreifende Anforderungsanalysen, um das bestehende PMI Kompetenzmodell zu validieren
- Einsatz einer PMI spezifischen, virtuellen Case Study mit Video-Antwortformat zusätzlich zu einem kognitiven und persönlichkeitsorientierten Verfahren
- Schnittstellenarmer Prozess durch Single-Sign-On für Recruiter und interne Kandidaten
- Innovatives Online Assessment, das Spezifika der seniorigen Zielgruppe in jedem Schritt berücksichtigt

# Ihr Referent



**Moritz Schöffel**

Senior Consultant

Aon's Assessment Solutions