

6 ChatGPT-Prompts, um Ihre Recruiting-Strategie zu verbessern



Künstliche Intelligenz, kurz KI, hat die Welt im Sturm erobert. Wenngleich die Technologie bereits seit langer Zeit in der Entwicklung war, hat vor allem die Veröffentlichung von ChatGPT3 im Jahr 2022 zur weitverbreiteten Bekanntheit und Nutzung in verschiedenen Bereichen geführt.

Seit seiner Einführung hat das von OpenAI entwickelte Large Language Model (LLM) ein Upgrade erhalten und findet sowohl private als auch professionelle Anwendung. Das LLM nutzt große Datensätze und sein Training als Basis zur Erstellung von Texten und ist besonders für organisatorische Zwecke beliebt. Gerade in Recruiting-Fragen kann Ihnen KI also als hilfreiches Werkzeug dienen.

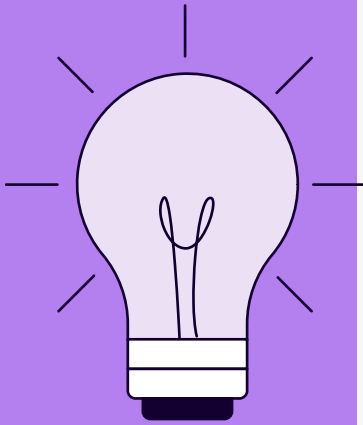
Was ChatGPT kann – und wo Vorsicht geboten ist

ChatGPT wird mithilfe von Prompts (also einer Eingabeaufforderung) benutzt, auf welche das LLM wie in einem Chat antwortet. **Je präziser der Prompt, desto besser die Antwort.** Ihrer Kreativität sind (fast) keine Grenzen gesetzt und mit einem weiteren Prompt lassen sich kleine Anpassungen ganz einfach einbauen.

Zwar beruft sich das LLM auf Trainingsdaten und Informationen aus dem Web, dennoch kann es vorkommen, dass die generative KI einfach neue Inhalte und so vermeintliche Fakten erfindet oder die Daten schlicht nicht aktuell sind.

Die generierten **Inhalte sollten deshalb vor Nutzung immer genau geprüft** werden, denn ChatGPT ist nur so gut, wie die Daten, auf die es sich bezieht – und das ist zum Großteil das Internet. Bedenken Sie also immer, dass die Daten keinem verlässlichen Faktencheck unterzogen werden.

Betrachten Sie ChatGPT als unterstützendes Werkzeug, das immer einen **prüfenden, kritischen und menschlichen Blick** erfordert. Dann steht der Verbesserung Ihrer Recruiting-Strategie mithilfe von ChatGPT nichts mehr im Weg.



6 ChatGPT-Prompts: Szenario, Tipps und Beispiele

ChatGPT kann Ihnen über den gesamten Recruitment-Prozess hinweg zur Seite stehen: von der Gestaltung Ihrer Employer Brand und Karriereseite, über das Finden der passenden Kanäle, bis hin zur Analyse der relevanten Recruitment-KPIs und der Gestaltung eines Onboarding-Plans. Hier finden Sie einige nützliche Prompts, die Ihre Recruiting-Strategie verbessern können.

01 Eine attraktive Corporate Identity präsentieren

Damit Ihr Unternehmen passende, nicht selten hart umkämpfte Fachkräfte auf sich aufmerksam machen kann, lohnt es sich, zunächst eine attraktive Corporate Identity zu gestalten und diese auf unterschiedlichen Kanälen zu präsentieren. Geben Sie beispielsweise einen Überblick über Ihre Mission, Vorteile für Mitarbeitende und Ihre Unternehmenskultur.

Möglicher Prompt

- Welche Recruiting-Maßnahmen können wir ergreifen, um unsere Corporate Identity rüberzubringen? [Merkmale Ihrer Unternehmensidentität] ist unsere Corporate Identity. Wir wollen Talente finden, die zu unserer Mission [Mission Statement] und unseren Werten [Werte] passen. Wie sollen wir diese strategisch am besten beim Recruiting positionieren bei unserer Zielgruppe? Nenne mir 5 passende Maßnahmen.

Extra-Tipp:

Bitten Sie ChatGPT im nächsten Schritt, Ihre Texte, wie etwa für die Karriereseite, anhand Best Practices für SEO zu optimieren.

Welche Recruiting-Maßnahmen können wir ergreifen, um unsere Corporate Identity rüberzubringen? Wir sind ein junges IoT-Unternehmen, das auf Innovation, nachhaltiges Arbeiten und Leben sowie Datensicherheit fokussiert ist. Wir wollen Talente finden, die zu unserer Mission passen, alle Lebensaspekte zu vernetzen und den Alltag dabei nachhaltiger zu machen. Der/die Kandidat*in sollte zu unseren Werten offene Kommunikation, innovatives Denken und Langlebigkeit passen. Wie sollen wir diese strategisch am besten beim Recruiting positionieren bei unserer Zielgruppe? Nenne mir 5 passende Maßnahmen.



Hier sind 5 strategische Recruiting-Maßnahmen, um eure Corporate Identity überzeugend zu vermitteln und passende Talente anzuziehen:

1. Karriereseite als Visitenkarte

- Gestaltet eure Karriereseite modern und werteorientiert:
 - Veranschaulicht eure Mission und Werte visuell und inhaltlich (z. B. IoT-Projekte, Nachhaltigkeitsinitiativen).
 - Nutzt interaktive Inhalte wie Videos, die Innovation und Teamkultur erlebbar machen, z. B. Mitarbeitende, die über offene Kommunikation und Projekte berichten.
- Zeigt den Impact:
 - Macht sichtbar, wie jede Position zum Ziel beiträgt, den Alltag nachhaltiger und smarter zu gestalten.



02 Finden Sie die richtigen Kanäle

Viele Recruiting-Kanäle wenden sich an branchenspezifische Fachkräfte, sodass es sich lohnt, die für Sie bzw. die Stelle passenden Kanäle zu bestimmen. Gerade wenn Sie nach speziellen Fähigkeiten suchen, lohnt sich die Recherche rund um unterschiedliche Kanäle.

Möglicher Prompt

- Bitte suche passende Recruiting-Kanäle für [Position] in einem [Unternehmen]. Wir suchen Kandidat*innen, die [Kriterien für Kandidat*innen] mitbringen.

Bitte suche passende Recruiting-Kanäle für Produkt Marketing Manager*in in einem CRM-Software-Unternehmen. Wir suchen deutschsprachige Kandidat*innen auf Juniorlevel mit Erfahrung in Kommunikation, Innovation und Analytik. Idealerweise sollten die Kandidat*innen gute bis sehr gute Englischkenntnisse mitbringen.

Hier ist eine gezielte Übersicht über Recruiting-Kanäle, um deutschsprachige Junior-Produkt-Marketing-Manager*innen im Bereich CRM-Software zu finden:

1. Berufliche Netzwerke

- LinkedIn
 - Perfekt für Kandidat*innen mit internationalem Fokus und Englischkenntnissen.
- Strategie:
 - Schaltet zielgerichtete Anzeigen mit Keywords wie „Junior“, „Produktmarketing“, „CRM“, „Deutsch“, „Englisch“.
 - Nutzt Active Sourcing und sucht gezielt nach Fachbegriffen wie „Kommunikation“, „Analytik“, „Innovation“.
- Gruppen: Zielt auf Communities wie „Digital Marketing Professionals DACH“ oder „Product Marketing Alliance“ ab.
- Xing
 - DACH-Region-spezifische Plattform.
 - Schaltet Jobanzeigen und nutzt den „Agent Manager“ für den deutschsprachigen Markt.

03 Recruiting-KPIs abstecken

Welche Recruiting-KPIs gibt es eigentlich, was bedeuten sie und wie werden sie berechnet? ChatGPT kann nicht nur Klarheit verschaffen, sondern auch dabei helfen, die für Ihr Unternehmen wichtigen Metriken zu bestimmen – und Ihnen helfen, diese zu verbessern.

Mögliche Prompts

- Definiere die wichtigsten Recruiting-KPIs und erkläre, welche für [Fachbereich Ihres Unternehmens] am wichtigsten sind?



- Welche Maßnahmen kann ich ergreifen, wenn mein [KPI] zu hoch/niedrig ist?

Welche Maßnahmen kann ich ergreifen, wenn meine Cost-of-Hire zu hoch ist?

Die Cost-of-Hire (COH) ist eine wichtige Kennzahl für die Effizienz des Recruiting-Prozesses. Ist sie zu hoch, gibt es mehrere Maßnahmen, die Sie ergreifen können, um die Kosten zu senken, ohne die Qualität der Neueinstellungen zu beeinträchtigen. Hier sind einige Ansätze:

1. Optimierung des Bewerbungsprozesses

- **Automatisierung einsetzen:** Nutzen Sie Software, die wiederholbare Prozesse wie Bewerber-Tracking, Vorauswahl oder Kommunikation automatisiert. So sparen Sie Zeit und Ressourcen.
- **Kürzere Rekrutierungszyklen:** Prüfen Sie den aktuellen Prozess auf ineffiziente Schritte, um ihn zu straffen und Zeit (sowie damit verbundene Kosten) zu sparen.

2. Sourcing-Strategien überarbeiten

- **Gezielte Stellenanzeigen:** Platzieren Sie Jobangebote auf Plattformen, die Ihre Zielgruppe gut erreichen, um Streuverluste zu vermeiden.
- **Mitarbeiterempfehlungsprogramme:** Nutzen Sie bestehende Mitarbeitende als wertvolle Ressource für Empfehlungen – oft günstiger und effektiver als externe Bewerber.

3. Investition in Employer Branding

Ein starkes Employer Branding zieht von vornherein qualifizierte Talente an, wodurch Sie weniger Zeit und Geld für teure Suchkampagnen ausgeben müssen. Dazu gehören:

04 ChatGPT als Ihr persönlicher Recruiter

Lassen Sie ChatGPT Ihre Recruiting-Strategie erstellen, indem Sie dem LLM genaue Anweisungen zur Rolle, Suchzeitraum, Budget und mehr geben. Passen Sie die Strategie entsprechend Ihren Vorstellungen an.

Möglicher Prompt

- Bitte agiere als mein persönlicher Recruiter für mein Unternehmen [Informationen zu Ihrem Unternehmen]. Ich möchte eine*n [Position] einstellen und dafür die bestmögliche Besetzung finden. Finde die besten Recruiting-Kanäle, nutze, wenn nötig, Active Sourcing oder Social-Media-Plattformen, Karrieremessen oder andere Netzwerke, um die passende Person bis zum [Datum] zu finden. Das Budget beträgt [Euro].

Bitte agiere als mein persönlicher Recruiter für mein Unternehmen für Print-Dropshipping. Ich möchte eine*n Grafikdesigner*in einstellen und dafür die bestmögliche Besetzung finden. Finde die besten Recruiting-Kanäle, nutze, wenn nötig, Active Sourcing oder Social-Media-Plattformen, Karrieremessen oder andere Netzwerke, um die passende Person bis zum 2. Dezember 2025 zu finden. Das Budget beträgt 6000 €.

Um die bestmögliche Besetzung für die Position eines Grafikdesigners in Ihrem Print-Dropshipping-Unternehmen zu finden, schlage ich eine mehrstufige Recruiting-Strategie vor. Innerhalb des Budgets von 6000 € und mit einer Frist bis zum 2. Dezember 2025 können folgende Kanäle und Maßnahmen effektiv eingesetzt werden:

1. Online-Jobbörsen & kreative Plattformen

- **Behance:**
Nutzen Sie Behance, um herausragende Portfolios von Designer*innen einzusehen und gezielt Talente anzusprechen.
 - Kosten: Premium-Jobanzeigen starten bei ca. 399 €.
- **Dribbble:**
Eine Plattform speziell für Designer*innen, um Talente aus der Kreativbranche zu finden.
 - Kosten: Ab ca. 299 € pro Anzeige.
- **Jobbörsen:**
 - **Design-specific:** Dasaug, Design24 – populär in der deutschen Kreativbranche.

05 Fachbereiche und Gehaltsstrukturen analysieren

Recherchieren Sie mit ChatGPT Aufgaben, Anforderungen und Gehaltsbenchmarks, um die besten Fachkräfte gezielt anzusprechen. Ein kleiner Absatz zur oben genannten Unternehmenskultur und Ihrem Employer Branding können zudem helfen, die richtigen Kandidat*innen anzusprechen.

Mögliche Prompts

- Welche Fähigkeiten und Kenntnisse sollte ein*e [Position] mitbringen?
- Welche Einstiegsvoraussetzungen sollte ein*e [Position] erfüllen?
- Welches Einstiegsgehalt ist für [Position] in Deutschland angemessen?

Extra-Tipp:

Sobald Ihre Stellenausschreibung fertig ist, können Sie ChatGPT mit einer weiterführenden Anfrage nutzen, um die Ausschreibung für unterschiedliche Social-Media-Kanäle anzupassen.

Welches Einstiegsgehalt ist für einen Account Manager in Deutschland angemessen?

Ein angemessenes Einstiegsgehalt für einen Account Manager in Deutschland liegt im Bereich von **3.300 € bis 4.000 € brutto pro Monat**, abhängig von verschiedenen Faktoren wie Branche, Standort, Unternehmensgröße und individuellen Qualifikationen:

1. Branchenunterschiede:

- In der IT- und Technologiebranche oder im technischen Vertrieb können die Einstiegsgehälter bei **4.000 € oder mehr** liegen.
- In weniger spezialisierten Bereichen wie Marketing oder Handel sind etwa **3.200 € bis 3.600 €** üblich.

2. Standortabhängigkeit:

- In wirtschaftsstarken Regionen wie München, Frankfurt oder Stuttgart liegen die Einstiegsgehälter oft höher.
- In Ostdeutschland oder ländlichen Gebieten sind sie tendenziell niedriger, teilweise um **10–20 %**.

3. Erfahrungsniveau und Ausbildung:

- Absolvent:innen von Studiengängen wie BWL oder Marketing können mit höheren



06 Onboarding-Plan

Eine der häufigsten Anwendungsbereiche für ChatGPT ist wie bereits erwähnt die Organisation und Planung. Nutzen Sie ChatGPT für die Strukturierung Ihres Onboarding-Plans, damit von Anfang an alle Prozesse optimal ablaufen.

Möglicher Prompt

- Bitte erstelle einen Onboarding-Plan für [Position] ab dem [Datum]. Der Plan sollte folgendes beinhalten: [Spezifische Aufgabenbereiche, Personen und Fähigkeiten, die vermittelt werden sollen].

Bitte erstelle einen Onboarding-Plan für eine*n HR-Manager*in ab dem Juni 2025. Der Plan sollte folgende beinhalten: Kennenlernen aller relevanten Plattformen, Team-Meetings, strategische Ziele für das kommende Jahr und mehr.



Onboarding-Plan für einen HR-Managerin ab Juni 2025

Ziel des Onboarding-Plans:

- Schnelle Integration in das Unternehmen und das Team.
- Verständnis für die Unternehmenskultur, Tools und Prozesse.
- Entwicklung eines strategischen Plans für das kommende Jahr.

Phase 1: Vorbereitung vor dem ersten Arbeitstag

- Vorbereitende Maßnahmen:
 - Bereitstellung eines IT-Kits (Laptop, Zugangsdaten, Firmenhandy).
 - Einrichtung eines professionellen F...↓...enprofils (E-Mail, HR-Systeme, etc.).

Fazit

KI-Tools wie ChatGPT können Ihre Recruiting-Prozesse effizienter gestalten. Mit präzisen Prompts erhalten Sie personalisierte Ergebnisse, die Ihr Team gezielt entlasten. Wichtig ist, die Ergebnisse kritisch zu prüfen und auf Datenschutzstandards zu achten.

Ergänzend zu ChatGPT können Sie Ihre Recruitment-Strategie mit praktischen Funktionen von Tellent Recrutee optimieren. So können Sie beispielsweise ganz einfach Stellenanzeigen mit KI-basierten Tools erstellen. Über die Plattform haben Sie außerdem direkten Zugriff auf alle Ihre Bewerbungen, können Lebensläufe über CV-Parsing einpflegen und Kandidat*innen intern evaluieren. Das intuitive Dashboard erleichtert die Kollaboration im Team und hilft Ihnen, Ihre Recruiting-KPIs im Blick zu behalten, um Ihre Recruiting-Strategie langfristig zu verbessern.

**Testen Sie jetzt
Tellent Recrutee
18 Tage lang –
komplett kostenlos!**

[Jetzt testen →](#)