

Semantic Web: grosse Vorteile für Recruiter und Stellensuchende

Das Semantic Web ist ein innovativer Ansatz, der sowohl Rekrutierenden wie Stellensuchenden signifikant verbesserte Such- und Matchingresultate liefert. Cornel Müller von jobs.ch erklärt, welche Vorteile das Semantic Web gegenüber dem klassischen Web hat.

Was ist das Semantic Web?

Cornel Müller: Im Semantic Web, auch Web 3.0 genannt, werden Daten mit Wissen angereichert, damit das System die Bedeutung «versteht». Das Wissen wird so maschinenverarbeitbar. Im klassischen Web sind Informationen nur maschinenlesbar. Ein Beispiel: Wenn ein Rekrutierender im klassischen Web nach einem CEO sucht, liefert ihm das System alle Resultate, in denen die drei Buchstaben vorkommen, auch den CEO-Assistenten. Bei einer semantischen Lösung bringt das System rund 80 Synonyme, also auch Konzernleiter, Geschäftsführerin, Managing Partner usw. – und das in Deutsch, Französisch und Italienisch. Gleichzeitig schliesst es falsche Treffer, sogenannte Antonyme, wie den CEO-Assistenten aus. Semantische Lösungen sind wissensbasierte Lösungen, hinter denen ein enormes Expertenwissen steckt.

Das Semantic Web hat also eine sehr hohe Suchtrefferpräzision.

Richtig. Die semantischen Technologien verbessern die Qualität der Suchresultate betreffend Recall und Precision. Der Recall zeigt, wie viel Prozent aller relevanten Jobs oder Profile gefunden werden. Bei der Precision geht es darum, wie viel Prozent der gefundenen Jobs oder Profile tatsächlich auch übereinstimmen. Am Beispiel des CEO heisst das: Ein schlechtes System findet den Direktor nicht, es hat einen schlechten Recall. Dafür wird der CEO-Assistent angegeben, was eine schlechte Precision ist. Semantische Lösungen zeichnen sich dadurch aus, dass sie mehr Recalls liefern und innerhalb dieser auch bessere Precisions.

Weshalb sind die Matching-Resultate so signifikant besser?

Weil die Benutzer bereits bei der Eingabe von der impliziten Intelligenz unterstützt werden. Wenn beispielsweise ein Recruiter einen Java-Entwickler sucht, werden ihm Vorschläge für die Anforderungen präsentiert. Ein Stellensuchender, der sich für eine Stelle als Product Manager interessiert, wird gefragt, ob ihn auch Brandmanager-Stellen interessieren, die bezüglich Aufgaben und Anforderungen dem Produktmanager ähnlich sind.

Für Arbeitgeber sind semantische Lösungen ökonomisch, weil die Wahrscheinlichkeit, den Richtigen zu finden, grösser ist und somit die Fluktuation kleiner gehalten werden kann.



Foto: Christine Bärlocher

Cornel Müller arbeitet zu 70 Prozent bei der jobs.ch ag im Business Development und zu 30 Prozent bei der x28 AG, welche er mitgegründet hat.

Schliesst ein solches System Quereinsteiger aus, die vielleicht auch auf ein Jobprofil passen würden?

Im Gegenteil. Gerade für junge Leute und Quereinsteiger bietet es Vorteile. Ein Beispiel: Ein Absolvent der Umweltwissenschaften sucht einen Job. Alle Recruiter, die nicht genau wissen, welche Qualifikationen er mit sich bringt, weil sie den Abschluss zu wenig kennen, würden ihn von vornherein ausschliessen. Das System zeigt nun aber dem Rekrutierenden auf, dass der Umweltwissenschaftler durchaus auf die Anforderungen des von ihm gesuchten Stellenprofils passt.

Gerade die inflationäre Vielfalt der Jobtitel bereitet Recruitern wie Stellensuchenden oft Probleme. Die semantische Lösung bringt beiden Seiten Vorteile, indem sie ihnen aufzeigt, was beispielsweise ein Ethical Hacking IT Security Specialist macht und ob sein Profil mit den Anforderungen übereinstimmt oder nicht. Ein qualitativ gutes Matching ist effizient, weil es vorselektioniert. Und es ist auch effektiv, weil es Wissen enthält, das sich die User sonst mühsam selber erarbeiten müssen.

Was passiert, wenn ein Student einen in der Schweiz unbekanntem Abschluss im Ausland erworben hat?

Jede einzelne Information, die das System nicht kennt, meldet es uns. Dann sind die Experten gefordert, sich zu informieren und das System mit den entsprechenden Daten zu füttern. Vielleicht entspricht der ausländische Abschluss beispielsweise einem Master in der Schweiz. Auf diese Weise ist das Semantic Web lernfähig.

Wie gross ist der Aufwand, ein solches Wissensmodell zu realisieren?

Enorm. Ein solches Wissensmodell, auch Ontologie genannt, besteht aus mehreren hunderttausend Daten, Regeln und Relationen. Diese kollektive Intelligenz muss gesammelt, aufbereitet und auch ständig aktualisiert werden. Ausserdem ist es wichtig, dass eine Ontologie immer stark vom jeweiligen Kulturraum und der Sprache geprägt ist. Die Firma x28 AG hat zehn Jahre in diese Lösung investiert. jobs.ch hat sich an der x28 AG beteiligt, um dieses Wissen in die Produktentwicklung einbringen zu können.

Gibt es denn einen internationalen Benchmark?

Wir haben keine Best-Practice-Lösung gefunden. Unser Semantic Web ist daher nicht nur in der Schweiz eine Innovation, sondern auch international. Zwar wird es in der Literatur und theoretisch schon lange diskutiert, aber bisher noch nirgends als umfassende praktische Lösung entwickelt. Ein globaler Player, der ein Semantic Web aufbauen möchte, müsste das über verschiedene Länder, Kulturen, Sprachen tun – ein exorbitanter Aufwand.

Wann setzt jobs.ch das semantische Web ein?

Wir werden in den nächsten Wochen die semantische Intelligenz einbauen.

jobs.ch ag

Das Jobportal für Personalrekrutierung, Karriere und Weiterbildung, mit Fokus auf den Arbeitsmarkt Schweiz, wurde 1998 aufgeschaltet und beschäftigt heute über 50 Mitarbeitende. jobs.ch hat über 3000 ständige Inserenten und mehr als 60 000 Besucher täglich. Seit September 2008 ist die jobs.ch ag an der x28 AG beteiligt.