



HOME &gt; TELEKOMMUNIKATION

Recruiting-Trends 2018



## Zwischen künstlicher Intelligenz und Handarbeit

30.01.2018

Diana Künstler

Das Thema KI war im Jahr 2017 auch im Recruiting zentral. Grundtenor dabei: Übernehmen die Roboter? Sind Recruiter aufgrund der zunehmenden Automatisierung bald arbeitslos? Dem gegenüber steht der Trend zur Individualisierung des Bewerbungsprozesses, der Personalern viel Handarbeit abverlangt.



© Fotolia, kebox

Kandidaten wollen persönlich angesprochen werden und verlangen maßgeschneiderte Vertragsbedingungen. Steffen Michel, Geschäftsführer von MHM HR, erklärt in fünf Trends, wo die Grenzen von Künstlicher Intelligenz im Bewerbermanagement liegen und warum Automatisierung und Handarbeit im Recruiting keine Gegensätze sind, sondern sich vielmehr ergänzen:

### 1) Matching-Algorithmen

In unserem modernen digitalen Zeitalter müssen Bewerber eine Reihe an neuen (digitalen) Kompetenzen mitbringen. Das gilt 2018 mehr als je zuvor. Recruiter stehen dadurch vor der Herausforderung, immer umfangreichere Stellenprofile gegen immer längere Kompetenzkataloge von Bewerbern zu prüfen. Eine Aufgabe, die manuell kaum mehr zu stemmen ist. Abhilfe schaffen hier zukünftig sogenannte Matching-Algorithmen. Sie können über Filter im Bewerbermanagement-System innerhalb kürzester Zeit riesige Datenmengen abgleichen und eine Vorauswahl an Kandidaten treffen – objektiv und vorurteilsfrei. Recruiter sollten diese Filter jedoch mit Bedacht setzen, damit Interessenten mit ungewöhnlichen Lebensläufen nicht von vornherein durch das Raster fallen. Zudem ist gesetzlich vorgeschrieben, dass die schlussendliche Entscheidung über Zu- oder Absage von einem Menschen getroffen werden muss.



© MHM HR

Steffen Michel, Geschäftsführer von MHM HR in Stuttgart: "Heute bewerben sich quasi die Unternehmen beim Kandidaten."

### 2) Recruiting-Kennzahlen

Neben Matching-Algorithmen werden 2018 auch Recruiting-Kennzahlen weiter an Bedeutung gewinnen. Intelligente Software-Lösungen können diese per Knopfdruck ermitteln und Recruitern zeigen, wo es im Bewerbungsprozess "hakt". Denn in Zeiten des Fachkräftemangels ist ein optimierter Recruiting-Prozess entscheidend, um Talente zu gewinnen, bevor dies ein Wettbewerber tut. Zu den wichtigsten Kennzahlen gehören: Time-to-Hire – Zeit von der Stellenausschreibung bis zur Vertragsunterzeichnung; Cost-per-Hire – Kosten pro Stellenbesetzung; Erfolgsrate von Jobportalen – Anzahl von Bewerbungen über die verschiedenen Recruiting-Kanäle.

### 3) Social Recruiting und Active Sourcing

Nach wie vor spielen natürlich auch 2018 Social Recruiting und Active Sourcing eine zentrale Rolle im Bewerbermanagement. In vielen HR-Abteilungen werden diese Methoden jedoch noch immer stiefmütterlich behandelt und laufen oft nur "nebenher". Das Resultat sind ungepflegte Twitter- oder Facebook-Kanäle, die auf potenzielle Interessenten alles andere als attraktiv wirken. Im neuen Jahr sollten Recruiter sich bewusst machen, dass Social Media und berufliche Netzwerke wie LinkedIn längst unverzichtbare Recruiting-Kanäle darstellen – und diese mit der entsprechenden Sorgfalt und vor allem Handarbeit gepflegt werden müssen. Eine Möglichkeit, um Kontinuität sicherzustellen, ist etwa Redaktionspläne anzufertigen, die festlegen, wann welche Inhalte online gehen. Vor allem Business-Netzwerke wie LinkedIn eignen sich zudem für Active Sourcing per Direktnachricht. Doch aufgepasst: Auch hier ist Individualität gefragt. Denn bekommt der Kontaktierte das Gefühl vermittelt, dass er lediglich einer von vielen Adressaten ist, sinkt die Antwortwahrscheinlichkeit rapide.

Teil 1 von 2

weiter &gt;

1. Zwischen künstlicher Intelligenz und Handarbeit
2. [Eine gewinnbringende Chance für Recruiter](#)





## Recruiting-Trends 2018



## Zwischen künstlicher Intelligenz und Handarbeit

30.01.2018

Diana Künstler

Fortsetzung des Artikels von [Teil 1](#).

### Eine gewinnbringende Chance für Recruiter

#### 4) Mitarbeiterempfehlungsprogramme

Eine weitere Möglichkeit, um den Recruiting-Prozess 2018 individueller zu gestalten, ist ein sogenanntes Mitarbeiterempfehlungsprogramm. Bei einem solchen Programm können interne Mitarbeiter mithilfe einer Software-Lösung Personen aus ihrem Bekanntenkreis über offene Stellen im Unternehmen informieren beziehungsweise der HR-Abteilung geeignete Kandidaten vorschlagen. Hilfreich ist dabei natürlich, erfolgreiche Empfehlungen mit Geld- oder Sachboni zu belohnen. Ein gewisser Wettbewerbscharakter in Form von Rankings oder Punktevergaben kann Mitarbeiter zusätzlich motivieren, sich aktiv zu beteiligen. Mitarbeiterempfehlungs-Programme bieten zahlreiche Vorteile: So passen empfohlene Kandidaten oftmals besser zum Unternehmen und können innerhalb kürzerer Zeit eingestellt werden. Zudem spart sich die Recruiting-Abteilung bei Empfehlungen aus dem Kreise der eigenen Mitarbeiter natürlich auch Kosten, die andere Recruiting-Kanäle verursachen, wie etwa das Schalten von Stellenanzeigen auf Jobbörsen.

#### 5) Maßgeschneiderte Vertragsbedingungen

Bewerber sind heute anspruchsvoller als noch vor einigen Jahren. Aufgrund des Fachkräftemangels hat sich der Markt gedreht – heute bewerben sich quasi die Unternehmen beim Kandidaten. So steigen natürlich auch die Erwartungen der Bewerber: Nicht mehr nur die Höhe des Gehalts, sondern auch Faktoren wie Work-Life-Balance spielen eine entscheidende Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers. Unternehmen sollten geeignete Kandidaten daher nach Kräften "hofieren". Warum nicht den Flug zum Vorstellungsgespräch bezahlen, individuelle Home-Office-Regelungen möglich machen oder anbieten, bei der Wohnungssuche zu unterstützen? Das ist vor allem ein Vorteil für kleine und mittelständische Unternehmen. Denn anders als bei Großkonzernen sind die Abstimmungsschleifen hier bedeutend kürzer. Sie können so einfacher vom gängigen Pfad abweichen und die Vertragsbedingungen unkompliziert für den Bewerber maßschneidern. Eine gute Bewerbermanagement-Lösung, die alle Prozesse transparent abbildet, ist dabei natürlich grundlegend.

"Übernehmen nun in naher Zukunft die Roboter im Recruiting? Das können wir momentan ganz klar mit "Nein" beantworten. Denn Fakt ist, dass in Deutschland schon per Gesetz ein voll automatisiertes Recruiting nicht möglich ist – ganz davon abgesehen, dass Künstliche Intelligenz vor allem zwischenmenschliche Kommunikation noch nicht entschlüsseln kann. Sie ist lediglich in der Lage zu unterstützen und Recruitern damit Kapazitäten für die notwendige Handarbeit im Bereich Social Media und Bewerberkontakt freizuschaukeln: Matching-Algorithmen können passende Kandidaten in erster Instanz herausfiltern – beurteilen, ob der Kandidat auch menschlich passt, kann nur der Recruiter oder der Fachansprechpartner. Letztendlich arbeiten künstliche und menschliche Intelligenz im Recruiting Hand in Hand – eine gewinnbringende Chance, die sich Recruiter 2018 nicht entgehen lassen sollten", resümiert Steffen Michel, Geschäftsführer von MHM HR.

dk