

Wie die Digitalisierung Recruiting verändert

Ob computergestützte Lösungen bei der Personalsuche erfolgreich sind, hängt stark von den gesuchten Profilen ab

Von Constantin von Rundstedt

Automatisierung, Big Data und Social-Media-Recruiting krepeln Personalabteilungen und die HR-Beratung um. Neue Technologien entlasten Personalverantwortliche in Unternehmen. Das Bewerbermanagement und die gezielte Ansprache von Talenten scheinen heute so leicht wie nie zu sein. Die Bedeutung des Digital-Recruitings wird weiter zunehmen.

Mitarbeiter tragen mit ihren Stärken, Fähigkeiten und ihrem Know-how entscheidend zum Unternehmenserfolg bei. Die Verantwortung von Personalentscheidern bei der Suche und Auswahl von Talenten

ist entsprechend groß. Neue Technologien sichern die Entscheidungen im Talentmanagement ab, erleichtern die Arbeit und eröffnen neue Möglichkeiten im Recruiting. Doch die Erfahrung und den Sachverstand von HRlern können sie nicht ersetzen. Was übernimmt also zukünftig der Computer, was der Personalierer?

Digitale Trends im Recruiting angekommen

Die Entwicklung von HR-Technologien schreitet stetig voran. Im gleichen Maße wächst ihr Einfluss auf die Talentsuche und das Recruiting. Wurden die Ansprache von Talenten auf Onlineplattformen wie LinkedIn und Xing sowie die Onlinebewerbung auf offene Stellen zunächst als Ergänzung des klassischen Recruitings mit Stellenanzeige und Bewerbung auf Papier betrachtet, verläuft der Prozess heute nahezu vollständig digital. Recruiter verbreiten Stellenanzeigen über alle Onlinekanäle und sprechen Kandidaten in Online-Business-Netzwerken an. Nach der digitalen Bewerbung übernimmt eine Software anhand der Bewerberdaten die Vorauswahl. Ein Online-Assessment liefert zusätzliche Daten

zu den Stärken und Fähigkeiten des Bewerbers. Mit geeigneten Kandidaten führt der Recruiter schließlich immer häufiger ein erstes Gespräch via Webcam.

Zielsicher wechselwillige Kandidaten finden

Die Zeiten, in denen Unternehmen ein Stellenangebot inseriert und dann Hunderte Bewerbungen erhalten haben, sind vorbei. Einerseits gibt es aufgrund des demographischen Wandels immer weniger Bewerber, die sich auf vakante Stellen bewerben. Andererseits drängen die Digital Natives auf den Arbeitsmarkt. Hochqualifizierte Vertreter der Generationen Y und Z können zwischen mehreren Jobangeboten wählen. Sie sind in der digitalen Welt zu Hause und wollen sich nicht mehr auf klassische Ausschreibungen bewerben. Ihre Erwartungen an das Recruiting sind andere als die älterer Generationen. Aufgrund fehlender Talente und geänderter Erwartungen wird sich in den kommenden Jahren die aktive Ansprache von Potenzialträgern im Social Web als Bestandteil im Prozess der Mitarbeitergewinnung fest etablieren. ▶



*Personalrecruiting ausschließlich am Rechner?
Da droht manches Talent übersehen zu werden.*

Im Social Web sind vor allem die Businessportale für das Recruiting von Talenten erfolgversprechend. Auf Plattformen wie Xing, LinkedIn oder Experteer registrieren sich viele Berufstätige, die Karriere machen wollen und für Ansprachen durch Recruiter offen sind. Nach wie vor wachsen diese Netzwerke und bilden gefragte Kandidatenpools. Fast acht Millionen Berufstätige nutzen Xing im deutschsprachigen Raum. LinkedIn hat im vergangenen Jahr die Marke von fünf Millionen Mitgliedern in D-A-CH überschritten und wird voraussichtlich weiter wachsen.

Recruiter können auf diesen Plattformen mittels intelligenter Suchfilter nach Talenten Ausschau halten. Sie erreichen so sowohl aktive Kandidaten, die gerade eine Stelle suchen, als auch passive Kandidaten, die derzeit nicht aktiv auf Jobsuche sind, jedoch womöglich an der vakanten Position interessiert sind. IT-Lösungen und Big Data helfen dabei, zu ermitteln, wie hoch bei einem Kandidaten die Wahrscheinlichkeit für einen Jobwechsel ist. Auf der Plattform Experteer finden Headhunter und Personalvermittler beispielsweise Informationen darüber, wie lange Mitarbeiter im Vergleich zur Branche oder zu anderen Firmen in einem Unternehmen verweilen und bei wem die Fluktuation überdurchschnittlich hoch ist. Auf der Basis dieses Wissens können Recruiter wechselbereite Kandidaten besser identifizieren. Auch ohne vakante Positionen suchen Unternehmen immer häufiger online nach Potenzialträgern. Interessante Kandidaten nehmen sie dann in ihren internen Talentpool auf.

Digital Recruiting auf dem Prüfstand

Prozessautomation, Analysetools und Social Media entwickeln sich zu ständigen Begleitern der Personalgewinnung und machen das Recruiting effizienter. Die Entscheidung darüber, in welchem Maße Software bei der Personalsuche und -auswahl eingesetzt wird, sollte jedoch stets mit Blick auf die Zielgruppe getroffen werden. Zwar vermitteln Daten über Kandidaten einen detaillierten Eindruck von Kompetenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen. Algorithmen können jedoch die Persönlichkeit hinter dem Talent nicht erfassen. Dort, wo Soft Skills den Ausschlag geben, stoßen Softwarelösungen an ihre Grenzen.

Sucht ein Unternehmen beispielsweise Auszubildende, sind eine reguläre Ausschreibung und ein onlinegestütztes Auswahlverfahren sinnvoll, um die Vielzahl von Bewerbungen zu bearbeiten. Online-Assessments und die elektronische Eignungsdiagnostik helfen, das Potenzial von Kandidaten zu ermitteln, insbesondere dann, wenn diese noch über wenig oder gar keine Berufserfahrung verfügen. Software hilft auch dabei, die Kandidaten zu identifizieren und zu filtern, die über die erforderlichen Qualifikationen oder ein spezifisches Fachwissen verfügen, wie es häufig in der IT-Branche oder dem Ingenieurwesen der Fall ist. Doch die Herausforderungen eines Anforderungsprofils liegen in Kompetenzen, die neben der fachlichen Expertise erfüllt sein müssen. Über diese Persönlichkeitseigenschaften geben Onlineprofile und Datenbanken wenig Auskunft. Muss ein Kandidat zum Beispiel über

Kreativität, Führungs- oder Verhandlungskompetenz, diplomatisches Geschick oder Einfühlungsvermögen verfügen, braucht es die Erfahrung und Expertise eines HR-Spezialisten. Auch verhindern diese, dass Querdenker durch das Netz fallen.

Technologiebasiertes Recruiting stößt auch an Grenzen, wenn Kandidaten mit seltenen Profilen oder Topmanager gesucht werden. Diese sind Digital Sceptics, nutzen keine sozialen oder Businessnetzwerke und sind online kaum sichtbar. Hier empfiehlt sich eine Direktansprache. Die großen Netzwerke des Headhunters, persönliche Kontakte und das offline erworbene Wissen über geeignete Kandidaten und deren Fähigkeiten bilden die Basis für eine erfolgreiche Direktsuche.

Entscheidet der Computer bald über Einstellungen? Wohl nicht. Die Digitalisierung der Recruitingwelt wird voranschreiten. Innovative Technologien unterstützen Unternehmen dabei, Kandidaten zu identifizieren, zum richtigen Zeitpunkt anzusprechen und zu prognostizieren, ob sie zum Unternehmen und zu dessen Kultur passen. Wo Algorithmen an Grenzen stoßen – bei digitalen Sceptikern und Soft Skills –, sind Personal Experten mit ihrer Erfahrung, Sachkenntnis und Netzwerke für die Mitarbeitergewinnung unverzichtbar. ◀



Constantin von Rundstedt

Managing Director,
von Rundstedt Executive Search GmbH

cvrundstedt@rundstedt.de
www.rundstedt.de