

Der erste Eindruck

RECRUITING Bewerbungsmappen verschwinden langsam, aber richtig digital ist das Recruiting auch noch nicht. Der Digital Recruiting Index zeigt, wo Firmen im Personalbereich nachrüsten müssen.

Lebensläufe sind fast ausschließlich in digitaler Form erwünscht, ein erstes Kennenlerngespräch über Video-Chat ist keine Seltenheit mehr. Die digitale Transformation hat den Bewerbungsprozess bereits spürbar verändert – auf Seiten der Arbeitgeber und der potenziellen Arbeitnehmer. Letztere verlangen von Unternehmen beispielsweise online mehr Sichtbarkeit, um Einblicke in das neue Arbeitsumfeld zu erlangen.

Laut Yorck von Borcke, Professor für Digitale Wirtschaft und Studiendekan an der Hochschule Fresenius in Hamburg, zeigen Studien, dass sich nahezu jedes Unternehmen in den nächsten fünf Jahren in einem stark veränderten Wettbewerbsumfeld befindet. Dies gelte insbesondere auch für den Personalbereich. Die Corona-Krise wirke dabei als Beschleuniger.

TREFFERQUOTE STEIGERN

Im Rahmen einer Studie über digitale Bewerbungstrends entwickelte die Hochschule Fresenius den Digital Recruiting Index (DRX). Dieser misst, inwieweit sich Unternehmen im Personalbereich bislang digitalisiert haben und gibt konkrete Handlungsempfehlungen.



WORK SMART

lungen. Das größte Problem für Unternehmen ist, dass nur ein Bruchteil der Bewerber tatsächlich die gewünschten Qualifikationen mitbringt. Eine Beurteilung anhand des Lebenslaufs ist deswegen extrem zeitaufwendig.

Persönlichkeits-Software dagegen ermöglicht die gezielte Bewertung von Kandidaten anhand ihrer Kompetenzen. Das kann beispielsweise durch Tests geschehen, auf welche bereits die Stellenanzeigen direkt verlinken. Fähigkeiten und Charaktereigenschaften des Bewerbers werden anschließend mit den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle automatisch abgeglichen. Dabei helfen Matching-Algorithmen. Statt sich durch Hunderte Bewerbungen zu wühlen, werden Personalern so nur jene Kandidaten angezeigt, die in das vorgegebene Jobprofil passen. Zusätzlich erleichtern Chatbots den Recruitingprozess. In interaktiven Konversationen werden die Qualifizierung geprüft, Standardfragen beantwortet und eine Vorauswahl getroffen. Sogar eine automatische Terminvereinbarung für ein persönliches Gespräch ist mit Chatbots möglich. Personalverantwortliche können sich so intensiver mit den Bewerbern beschäftigen, sparen kostbare Zeit und damit Geld.

MASCHINE UND MENSCH

Der DRX zeigt, dass technologieunterstützte Bewerbungsprozesse generationsübergreifend gewünscht werden, der direkte menschliche Kontakt zur Personalabteilung jedoch nicht zu kurz kommen sollte. Die Wahl des richtigen Kanals und die optimale Kombination von menschlicher und digitaler Ansprache sind also essenziell. Allerdings fehlen meist die digitalen Grundstrukturen im Personalbereich. So gaben zahlreiche Befragte auch an, dass sie nach einer Bewerbung gerne Feedback geben würden. Allerdings haben nur 23 Prozent der befragten Unternehmen Feedbackmöglichkeiten in ihre Recruitingprozesse integriert. Dabei gibt es auch dafür digitale Lösungen. „Eine Bewerbermanagementsoftware kann Funktionen zur Prozessautomatisierung bieten, wodurch der Arbeitsalltag im Recruiting erleichtert und gleichzeitig das Bewerbungserlebnis der Kandidaten verbessert wird“, so von Borcke. ■



STUDIE UND TOOL

Der Digital Recruiting Index (DRX) zeigt den Status quo des Recruitings in Bezug auf Digitalisierung.

Der DRX umfasst 36 Fragen und misst Ihren Reifegrad im Digital Recruiting. Folgende Themenfelder werden dabei berücksichtigt: Inwieweit setzt Ihr Unternehmen bereits digitale Tools im Personalbereich ein? Wie kann die Analyse von Daten im Recruiting als Unterstützung dienen? Wie schaffen Sie ein Digital Mindset im Unternehmen und im Personalbereich?

Über das DRX-Audit kann jedes Unternehmen seinen Reifegrad bestimmen lassen und so digitale Handlungsfelder im Personalbereich identifizieren.

ES GIBT NACHHOLBEDARF

Laut Digital Recruiting Index (DRX) kommt die Umstellung auf digitale Bewerbungsprozesse nur schleppend voran.

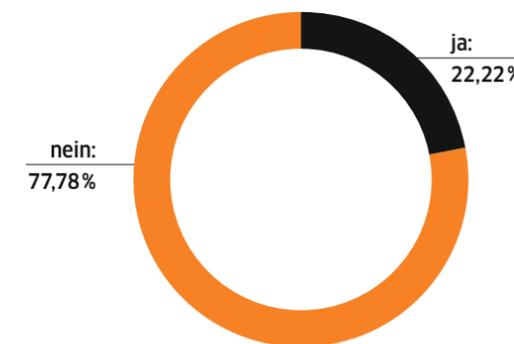
Ein Großteil der Bewerber steht dem Einsatz von Technologie beim Recruiting offen gegenüber. Doch der DRX zeigt, dass viele Unternehmen das Potenzial von neuen Technologien im Bewerbungsprozess nicht erkannt haben (siehe Grafiken rechts). Die Bereitschaft der Bewerber ist da, die Infrastruktur der Unternehmer jedoch nicht. „Firmen brauchen eine digitale Strategie. Dies gilt besonders für den Personalbereich, um qualifizierte Mitarbeiter zu halten, weiterzuentwickeln und neu an Bord zu holen“, sagt Studienpartner Sven Keese von disphere interactive.

Hier geht es zum Test

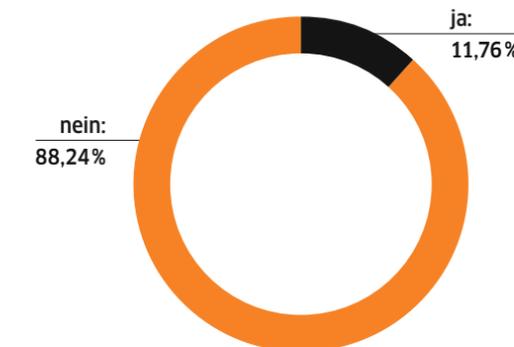
Beantworten Sie die 36 Fragen des Digital Recruiting Index, um notwendige Handlungsfelder im Personalwesen zu identifizieren: umfrageonline.com/s/DRXbyDUB



Nutzen Sie Systeme mit Künstlicher Intelligenz im Bewerbungsprozess?



Lassen Sie auch Chatbots mit Bewerbern kommunizieren?



Nutzen Sie Matching-Algorithmen im Auswahlverfahren?

