

## Personalien

# Megatrends in der Personalgewinnung – Einsatz innovativer Recruiting-Technologien ist gefragt im Kampf um neue Mitarbeiter

Unternehmen, die als attraktiver Arbeitgeber am deutschen Arbeitsmarkt wahrgenommen werden möchten, müssen sich heute mehr denn je mit innovativen Recruiting-Methoden und neuen Bewerbungs-Technologien auseinandersetzen. Im Trend liegen digitale Lösungen entlang der HR-Wertschöpfungskette wie zum Beispiel Kandidaten-Sourcing, Evaluation, Talentförderung oder kollaborative Arbeitsmittel. Aber auch die veränderten Erwartungen von Kandidaten an Bewerbungsprozesse nehmen Einfluss auf die Prozesse und können über neue Technologie-Lösungen abgebildet werden. Die Gründe für die Technologisierung der Personalgewinnung liegen in der rasanten Entwicklung der Digitalisierung. Dies sind die wichtigsten Ergebnisse einer aktuellen Untersuchung des Innovati-onsteams der internationalen Personalberatung Robert Walters.

## Menschliche im Recruitingprozess nicht vernachlässigen

„Virtual Reality, interne soziale Netzwerke, Videobewerbungsgespräche, Gamification – diese Innovationen bieten zahlreiche Möglichkeiten der Arbeitgebermarkenstärkung nicht nur im Bewerbungsgespräch, sondern auch während der Einarbeitung neuer Mitarbeiter und auch danach. Wichtig ist, das Menschliche im Recruitingprozess nicht zu vernachlässigen. Viele Kandidaten fühlen sich in Anbetracht des potenziell einhergehenden Individualitätsverlusts durch Einsatz künstlicher Intelligenz beim Einstellungsverfahren verunsichert. Infolgedessen ist es wichtig, neue Technologien wie künstliche Intelligenz wohlüberlegt zu integrieren, ohne den menschlichen Aspekt aus den Augen zu verlieren“, sagt Faye Walshe, Global Head of Innovation bei Robert Walters.

## Videobewerbungsgespräche

Bei Videobewerbungsgesprächen denkt man oft an das traditionelle Skype-Interview. Diese Art des ortsunabhängigen Austauschs wird von Unternehmen am häufigsten verwendet geben 50 Prozent der Bewerber und 45 Prozent der Unternehmen an. Seit einigen Jahren steigt jedoch die Nutzung eines neuen Interviewformats: Aufzeichnung von Bewerbungsgesprächen per Video. Hierbei wird eine Reihe von Fragen an den Bewerber weitergeleitet, die er per Video beantworten soll. Personalverantwortliche können sich diese Videos dann zeitversetzt anschauen und sich ein besseres Bild vom Kandidaten machen, bevor ihm ein persönliches Bewerbungsgespräch angeboten wird. Bislang nutzen nur sechs Prozent der Unternehmen Videoaufzeichnungen von Bewerbungsgesprächen in ihrem Recruitingprozess. Dabei bietet diese Möglichkeit große Flexibilität sowohl für den Personalverantwortlichen in seinem Tagesablauf als auch für den Bewerber, der seine Antworten bei Bedarf neu aufzuzeichnen kann.

■■■ KUNSTWERK  
CARLSHÜTTE



# Nord Art 2019

INTERNATIONAL ART EXHIBITION

**01/06 — 13/10 2019**

Länderfokus Französischer Pavillon • Sonderprojekte aus China und aus der Mongolei

Norddeutsche Realisten • 200 ausgewählte Künstler aus aller Welt

Di—So 11—19 Uhr • Vorwerksallee, 24782 Büdelsdorf • [www.nordart.de](http://www.nordart.de)

## Prädiktives Recruiting und Gamification

Neben dem „klassischen“ Bewerbungsgespräch setzen Unternehmen heute prädiktive (vorhersehbare) Eignungs- und Persönlichkeitstests ein, um die Fähigkeiten der Bewerber zu beurteilen und mehr über ihre Persönlichkeit zu erfahren. So wurden bereits mehr als die Hälfte (51%) aller Kandidaten mit Online-Persönlichkeitstests konfrontiert. Eine weitere Möglichkeit, Bewerber zu analysieren, sind spielerische Testformen. Diese Art der Gamification spiegelt die Entwicklung von Einstellungsverfahren wider, welche nicht mehr ausschließlich auf reiner Kandidatenevaluation beruhen. 15 Prozent der Unternehmen bauen solche Testformen in ihre Recruitingprozesse ein, um passende Bewerber zu finden.

## Virtual Reality

Auch Virtual Reality hat seinen Einzug in die Welt der Personalgewinnung gefunden. Einige Unternehmen haben realistische Arbeitssimulationen (Virtual Reality) in ihren Recruitingprozess integriert. Bewerber können sich dadurch besser in die neue Position hineindenken und die genauen Anforderungen und Tätigkeitsbereiche nachvollziehen. Dies ermöglicht ihnen schneller und leichter Entscheidungen zu treffen. So würden 61 Prozent der Kandidaten gerne einmal an einer simulierten Arbeitssituation teilnehmen. Unternehmen wiederum können mit diesem Verfahren passende Bewerber identifizieren, die am ehesten zur Position passen. Denn Simulationen geben Aufschluss über die Denk- und Handlungsweise eines Bewerbers. Mit der Investition in solch eine Technologie können Unternehmen als attraktive und innovative Arbeitgeber glänzen.

“Da sich die Erwartungen der Bewerber an den Bewerbungsprozess ständig verändern, müssen Unternehmen sich auch in Anbetracht einer positiv erlebten Arbeitgebermarke (Candidate Experience) neu erfinden und auf innovative Technologien zurückgreifen. Damit ermöglichen sie potenziellen Bewerbern, ihren Horizont zu erweitern und bleiben gleichzeitig wettbewerbsfähig. Um die passenden Mitarbeiter zu finden, ist eine kandidatenorientierte Kommunikation wichtig. Sie soll vorrangig die Bewerber erreichen, die aktiv nach Jobangeboten suchen. Deshalb hat sich unser Global Innovation Team darauf spezialisiert, neue Recruiting-Technologien zu testen und die bestmöglichen Lösungen für uns und unsere Kunden auszuwählen“, sagt Nick Dunnett, Managing Director Deutschland & Schweiz bei Robert Walters.

Für die Studie wurden im Mai 2019 in Deutschland 515 Kandidaten und Unternehmen befragt. Das vollständige Whitepaper von Robert Walters mit Tipps, wie Unternehmen ihren Recruitingprozess durch Innovationen verbessern können, ist [hier](#) abrufbar.

**Maren Schneider**  
**Philipp Topitsch**

Robert Walters ist als eine der führenden Personalberatungen spezialisiert auf die Besetzung von Fach- und Führungskräften auf allen Managementebenen. In Deutschland besetzen wir projektbasierte und permanente Positionen in den Bereichen Accounting & Finance, Banking & Financial Services, Information Technology, Legal sowie Sales & Digital Marketing. Robert Walters wurde im Jahr 1985 gegründet und ist heute international in 30 Ländern vertreten.

Wer aufhört zu werben, um Geld zu sparen, kann ebenso seine Uhr anhalten, um Zeit zu sparen. Henry Ford

**Wir lassen Ihre Uhr weiterlaufen!**

Gerd Warda warda@wohnungswirtschaft-heute.de