

DIGITAL-RECRUITING-TRENDS

Der digitale Arbeitsplatz hat sich sprunghaft etabliert. Video-Konferenzen oder die dezentrale Zusammenarbeit und Kommunikation via On-line Tools gehören bereits zur Routine und beeinflussen auch den Rekrutierungsprozess in Unternehmen. E-Recruiting umfasst die Gesamtheit des jeweiligen Rekrutierungsprozesses, wie Bewerbermanagement-Tool, Mobile Recruiting, Recruiting-Marketing und Talent Management.



Gut qualifiziertes Personal zu finden bleibt trotz digitaler Technologien anspruchsvoll.

Fliegekräfte und Fachkräfte in den MINT-Berufen werden auch in Zukunft besonders schwer zu finden sein. Deshalb ist eine gezielte Ansprache potentieller Kandidatinnen und Kandidaten sowie der Einsatz digitaler HR-Instrumente mittels E-Recruiting für eine erfolgreiche Personalgewinnung matchentscheidend. Das Bewerbermanagement-Tool unterstützt den E-Recruiting-Prozess sowie den Workflow zum Beispiel in der Kommunikation mit den Kandidaten. Die Interaktion über Mobile Recruiting wird von den Stellensuchenden heute vorausgesetzt. Das Smartphone ist fester Bestandteil in unserem Alltag geworden – es werden Aufgaben erledigt, online geshoppert, gebucht und bestellt. Immer mehr Personen erwarten deshalb, dass auch der Bewerbungsprozess möglichst lange digital via Smartphone abläuft.

Wichtigste Trends im Digital Recruiting

Die Entwicklung der Digitalisierung und Automatisierung des Rekrutierungsprozesses schreitet rasant voran. Jeden Tag kommen neue Tools und Lösungen auf den Markt. Die Komplexität steigt und es wird immer schwieriger, den Überblick zu behalten. In naher Zukunft zeichnen sich jedoch nachfolgende Rekrutierungstrends ab:

• **Stärkung des Employer Branding:** Eine Arbeitgebermarke muss über ein gutes Wertversprechen der Mitarbeiter verfügen, um die

besten Talente anzuziehen und gutes Personal langfristig zu halten. Dieser Aspekt ist auch wichtig für Mitarbeiterempfehlungen und Recruiting-Marketing.

• **Automatisierung HR-Prozesse:** Insgesamt kann durch die Unterstützung von Software der gesamte Recruiting-Prozess einfacher und schneller gestaltet werden. Die Automatisierung verschiedener Prozessschritte beschleunigt und vereinfacht den Gesamtprozess und führt z.B. dazu, dass weniger Bewerber vorher wieder abspringen.

• **Datengesteuertes Recruiting und HR Analytics:** HR Analytics umfasst die Analyse von Daten aus dem Personalwesen in Verbindung mit anderen Unternehmensdaten. Die Erkenntnisse aus Big Data und Business Intelligence verschiedener Unternehmensbereiche bilden die Basis für strategische Unternehmens- und Personalentwicklung sowie die Akquise neuer Mitarbeiter.

• **Einsatz von Talentpools:** In der Regel gibt es nur eine Stelle zu besetzen. Der «Zweitbeste» wäre jedoch geradeso gut für das Unternehmen. Solche Kandidaten und interne Mitarbeitende können in Talentpools verwaltet werden und bieten einen effektiven Ansatz zur Einstellung und Bindung von Qualitätstalents. Vorteile von Talentpools sind kürzere Einstellungszeiten und Einsparungen bei den Einstellungskosten.

• **Einsatz Künstliche Intelligenz/ KI (Artificial Intelligence/AI):** Künstliche Intelligenz wird im Rekrutierungsprozess mehr Platz einnehmen. Algorithmen, Big Data und der Einsatz von Chatbots werden für die Grobselektion sicher ein gutes Hilfsmittel sein, für die Feinselektion weniger. Da werden der persönliche Kontakt und die reale Wahrnehmung des Gegenübers nach wie vor wichtig bleiben.

• **Social Recruiting ein Muss:** Mit der Ausschreibung von Vakanzen über verschiedene Kanäle der sozialen Netzwerke erreichen Unternehmen proaktiv potenzielle Bewerber – auch passive Kandidaten. Ob sich diese Trends tatsächlich durchsetzen, ist aus heutiger Sicht schwer zu beurteilen. Klar ist jedoch, die Technologie vereinfacht Prozesse und den Workflow in der Rekrutierung. Jedoch wird die Komplexität im

Gesamtprozess rasant zunehmen. Sämtliche Anspruchsgruppen werden sich neue «Skills» aneignen müssen, um diesen digitalen Rekrutierungsprozess erfolgreich zu meistern. Trotz aller digitalen Technologiefortschritte aber bitte nicht vergessen: Ihre Mitarbeitenden und Bewerber sind real!



Flavio De Nando

Geschäftsführer Aviano Professionals AG, Wettingen
Vorstandsmitglied AGV

Bestens beraten auf allen Ebenen.

UTA GRUPPE

UTA TREUHAND

UTA REVISIONEN

UTA IMMOBILIEN

UTA SAMMELSTIFTUNG

Mit Unternehmen in den Bereichen Treuhand, Revisionen, Immobilien und berufliche Vorsorge ist die UTA GRUPPE breit abgestützt. So erreichen unsere Dienstleistungen zielgerecht und vor Ort unsere Kunden.

www.uta.ch