



EBOOK



Durchstarten mit KI im Recruiting: Erste Schritte und Best Practices

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

Erste Schritte

01 Den Fokus auf Problembereiche legen

02 Lösungen definieren

03 Experimente systematisieren

04 Legen Sie fest, wie Sie die generative KI nutzen wollen

05 Den Anbietermarkt erforschen

06 Rat von Fachkollegen und Ideen aus der Branche holen

07 Mit der Rechtsabteilung zusammenarbeiten

08 Den zwischenmenschlichen Aspekt optimieren

Fazit

Einleitung

Talentgewinnung: Effizienz als Schlüssel zum Erfolg

Im Zeitalter der künstlichen Intelligenz (KI) stehen die Teams der Talentgewinnung (Talent Acquisition, TA) unter dem Druck, „mit weniger mehr zu leisten“: **d. h. mit weniger Geld und kleineren Teams.**

58%

der TA-Abteilungsleiter:innen geben an, dass „**die Steigerung der Effizienz unserer Teams und die Kostenreduzierung**“ im kommenden Jahr oberste Priorität haben.¹

76%

der HR-Leiter:innen sind der Überzeugung, dass ihre Unternehmen in den nächsten 12-24 Monaten KI-Lösungen wie die generative KI einführen müssen, da ihre betrieblichen Abläufe sonst gegenüber Firmen, die sich für KI entscheiden, in Rückstand geraten.²

Allerdings wird die Begeisterung über die Vorteile der KI bei vielen Organisationen mit Vorsicht genossen, da es an Wissen über KI-Tools mangelt und Unsicherheit über bevorstehende Gesetzgebungen besteht.

KI bringt Rekrutierungsteams auf Höchstleistung

Eine Möglichkeit, die Effizienz der Personalbeschaffer:innen zu steigern und die Kosten zu senken, ist der Einsatz von KI – dieser muss jedoch wohlgedacht sein. Zahlreiche Unternehmen bereiten mit dem Einsatz von KI-gestützten Lösungen bereits den Weg für mehr Effizienz und eine bessere Rentabilität.

Im vorliegenden Leitfaden möchten wir **TA-Fachleute ermutigen, den Wandel offen anzunehmen, und Ihnen gleichzeitig einen Rahmen bieten, damit die Integration von KI-Tools in Ihrem Beschaffungsprozess ein Erfolg wird.**

” Die Art und Weise, wie wir im Personalwesen rekrutieren und arbeiten, verändert sich stetig. **Sie können KI als eine Art perfekt sitzenden Anzug betrachten.** Je besser Sie sie kennen, desto besser gewöhnen Sie sich daran und fühlen sich damit vertraut. Entsprechend sind Sie auch besser auf das Gespräch vorbereitet, das Sie mit Ihrem CIO oder CTO eines Tages über die **KI-Optimierung am Arbeitsplatz führen werden.** “

Rebecca Carr
Chief Product Officer und stellvertretende CEO
SmartRecruiters

¹ Josh Bersin Company | AMS, Talent Acquisition at a Crossroads (Talentgewinnung am Scheideweg), 2024

² Gartner, AI in HR: The Ultimate Guide to Implementing AI in Your Organization (KI in HR: Der ultimative Leitfaden für die Einführung von KI in Ihrem Unternehmen)

Erste Schritte

Jedes Unternehmen ist anders und wird daher auch einen etwas anderen Ansatz an die Integration der KI in den Recruitmentprozess wählen. Die hier empfohlenen Schritte müssen nicht genau in dieser Reihenfolge erfolgen, **aber wenn Sie mit dem ersten beginnen, schaffen Sie eine Grundlage für den wirksamen Einsatz von KI-gestützten Recruiting-Tools.**

01.

Den Fokus auf Problembereiche legen

- * Führen Sie eine umfassende Überprüfung Ihrer aktuellen Rekrutierungspraktiken durch, **indem Sie eine Liste der Herausforderungen erstellen, mit denen Ihre Teams derzeit konfrontiert sind.**

02.

Lösungen definieren

- * Sammeln Sie Ideen für potenzielle Lösungen in den Bereichen Automatisierung, KI und Prozessverbesserungen.

03.

Experimente systematisieren

- * **Experimentieren** Sie mit allgemein verfügbaren generativen **KI-Tools**.

04.

Legen Sie fest, wie Sie die generative KI nutzen wollen

- * **Erfassen Sie die effektivsten Anwendungsfälle** für generative KI-Tools.

05.

Den Anbietermarkt erforschen

- * **Recherchieren Sie die KI-basierten Angebote** und Partnerschaften Ihres aktuellen Anbieters.

06.

Bestätigungen von Fachkollegen und Ideen aus der Branche holen

- * Analysieren Sie, wie Tools die Rekrutierungsprozesse in anderen Unternehmen transformiert haben.

07.

Mit der Rechtsabteilung zusammenarbeiten

- * Überprüfen Sie die Nutzungsbedingungen von KI-Tools mit dem Rechtsteam.

08.

Den zwischenmenschlichen Aspekt optimieren

- * Gestalten Sie einen ausgewogenen Ansatz, der den Einsatz von KI-Technologie mit einer menschlichen Note im Einstellungsprozess vereint.

01.

Den Fokus auf Problembereiche legen

Prüfen Sie eingehend Ihre aktuellen Beschaffungspraktiken, indem Sie eine Liste mit Herausforderungen oder Punkten zusammenstellen, die Ihrem Team derzeit zu schaffen machen.

Dazu kann Folgendes gehören:

- zu wenige geeignete Bewerber:innen
- Absagen von Kandidaten
- Engagement des Recruitingteams
- lange Einstellungszeiten
- zu viel manuelle Verwaltungsarbeit
- ungeeignetes Reporting

Wenn Sie sich einen ganzheitlichen Überblick über Ihre TA-Prozesse verschaffen, werden Sie erkennen, wo KI die größte Wirkung zeigen kann.

Denken Sie immer daran, dass KI nicht für jedes Problem die richtige Lösung ist; Automatisierungen, besser strukturierte Prozesse oder ein optimiertes Recruitingmarketing könnten das Problem auch ohne KI lösen. Der Einsatz von künstlicher Intelligenz ist kein Muss. Stattdessen sollten Sie lieber versuchen herauszufinden, wie Sie effizienter einstellen.

Mit KI lassen sich Probleme in folgenden Kernbereichen lösen:



Entdecken

Wie können wir qualifiziertere Bewerber:innen finden?



Effizienz

Wie können wir den Recruitingprozess beschleunigen?

Wie können wir Personalbeschaffer:innen helfen, Zeit für wertschöpfendere Aufgaben zu sparen?



Intelligenz

Wie können wir Einblicke gewinnen, um uns zu verbessern?

Übung zur Identifikation von Schwachstellen

Nutzen Sie folgende Liste, um aktuelle Herausforderungen herauszufinden.

Beschaffungsbereiche

- | | |
|---|--|
| ☐ Arbeitgebermarke | ☐ Bewerbereinschätzung |
| ☐ Stellenausschreibungen | ☐ Planung der Auswahlgespräche |
| ☐ Sourcing | ☐ Durchführung der Auswahlgespräche |
| ☐ Bewerberbetreuung | ☐ Angebotserstellung |
| ☐ Arbeitsplatzverteilung | ☐ Onboarding |
| ☐ Bewerbervorauswahl | ☐ Reporting und Analysen |

Allgemeine Einstellungsprobleme

- | | |
|--|---|
| ☐ Nicht genügend Bewerber:innen | ☐ Geringe Qualität der Einstellungen |
| ☐ Zu viele Bewerber:innen | ☐ Geringe Angebotsannahme |
| ☐ Geringe Bewerberqualität | ☐ Unmotivierte Hiring Manager |
| ☐ Lange Einstellungszeiten | ☐ Nicht genügend Recruitingpersonal |
| ☐ Hohe Einstellungskosten | |
| ☐ Hohe Fluktuation | |

02. Lösungen definieren

Führen Sie ein Brainstorming durch, um für jede in der oben beschriebenen Übung identifizierte Schwachstelle potenzielle Lösungen in folgenden drei Kategorien zu finden:

- **Automatisierung**

Die Kerntechnologie, um Kandidaten schneller durch den Einstellungsprozess zu bringen.

- **KI oder andere spezialisierte Technologien**

Gut geeignet, um zu Beginn des Prozesses große Volumen an Bewerber:innen zu finden und Nachrichten für die Bewerberkommunikation zu erstellen.

- **Prozessverbesserung**

Optimal geeignet, um Einstellungshindernisse zu beseitigen, die sich durch Abhängigkeiten von Personen ergeben.

Denken Sie daran: Solange Mitarbeiter:innen nicht dafür verantwortlich gemacht werden, Bewerber:innen zeitnah durch den Prozess zu führen, oder lieber alternative Methoden nutzen, reicht selbst die beste Technologie allein nicht aus – sei es KI-gestützt oder automatisiert –, um Einstellungsprobleme zu lösen.

Messbare Verbesserungen der Effizienz der Personalbeschaffung werden Sie werden sie am ehesten erreichen, indem Sie KI, Automatisierung und Prozessoptimierung miteinander kombinieren.

Kombination von Automatisierung, KI und Prozessoptimierung: So verzeichnete die Frasers Group Einstellungserfolge

Bei der Frasers Group, einem führenden britischen Einzelhandelsgeschäft, gehen jährlich mehr als eine Million Bewerbungen für 30.000 Stellen ein.

- Um schnell Kontakt zu Toptalenten aufnehmen zu können, setzt der Konzern das Tool SmartAssistant ein, das KI-gestützte Bewertungen und Empfehlungen bereitstellt.
- Für eine zügige Bewerberabwicklung wurden die Vorgänge in SmartRecruiters automatisiert.
- Um eine planmäßige Umsetzung sicherzustellen, wurden Prozessverbesserungen mit präzisen Service Level Agreements (SLA) für wichtige Maßnahmen implementiert.

All diese Maßnahmen sorgten dafür, dass die Einstellungszeit für Saisonarbeitskräfte auf zehn Tage verringert wurden und die Geschäfte in Spitzenzeiten personell besetzt waren.

UK

REGION

1 Mio.BEWERBUNGEN
PRO JAHR**30.000**BESETZTE
STELLENFRASERS
GROUP

03.

Experimente systematisieren

In Ihrem Unternehmen gibt es sicherlich einige Technikbegeisterte, die gerne mit neuen Tools experimentieren. Die auf Large Language Models (LLMs) basierende generative KI ist nur eine Untergruppe von KI-Tools. Zu ihr gehören Sprachverarbeitung, Deep Learning und maschinelles Lernen.

Die generative KI kann bei diversen Aufgaben der Personalbeschaffung unterstützen:

- Stellenbeschreibungen
- Bewerberkommunikation
- Onboardingplänen
- Zusammenfassungen von Bewerbungsgesprächen
- Inhalt zum Arbeitgeber

Denken Sie daran, dass von KI produzierte Inhalte überarbeitet werden müssen, da sie bisweilen wenig Sinn ergeben und nicht immer im bevorzugten Sprachstil und Tonfall Ihres Unternehmen geschrieben sind.

Experimentieren Sie mit weitverbreiteten KI-Tools wie:



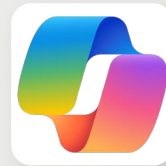
ChatGPT



Perplexity



Claude



Microsoft
Copilot



Google
Gemini

Informieren Sie sich über die Nutzungsbedingungen, bevor Sie sensible Unternehmensdaten preisgeben.

Die generative KI ist nur eine Variante der vielen existierenden KI-gestützten Recruiting-Tools wie Chatbots, Beschaffungstools, Assessments und Bewerbermatching. Sehen Sie sich die Tools in den einzelnen Bereichen an (siehe Schritt 4), um mögliche Lösungen zu entdecken.

Diese Fragen sollten Sie sich zu KI-Tools stellen

Welche Tools haben Sie ausprobiert?

Der Einsatz welcher Tools wurde von Ihrem Unternehmen genehmigt?

Was sind die Vor- und Nachteile jedes Tools?

Welche Tools sind für die Anwendungsfälle der Talentgewinnung am wirksamsten?

04.

Legen Sie fest, wie Sie die **generative KI** nutzen wollen

Legen Sie Anwendungsfälle für allgemein verfügbare generative KI-Tools fest, und denken Sie über die Investition in private LLM nach. So sorgen Sie in Ihrem Team für Klarheit und Effizienz und in Ihrem Unternehmen für Sicherheit.

Compliance ist ein wichtiges Anliegen. Daher lohnt es sich, sich Zeit zu nehmen, um entsprechende Leitlinien aufzustellen und Beschäftigten Zugang zu genehmigten Tools (wie private LLM) zu geben, damit sie nicht unbeabsichtigt Unternehmensinformationen preisgeben können.



So führte Colliers EMEA ChatGPT ein

Bei Colliers EMEA trafen sich interessierte Mitglieder des TA-Teams eine Zeit lang regelmäßig, um zu hören, wie ihre Kolleg:innen ChatGPT einsetzten und wie sich dieser Chatbot im gesamten Team einführen ließe.

Nach ausreichenden Experimenten veröffentlichte und verbreitete Colliers einen **betrieblichen Rahmen** für die Nutzung von ChatGPT. Zu den Einsatzmöglichkeiten gehörten das **Erstellen von Arbeitsplatzbeschreibungen** und das **Verfassen von Nachrichten**.

” Sie müssen gezielt festlegen, wo Sie die **generative KI in der Talentgewinnung nutzen wollen**. Im Grunde geht es darum, Lösungen für die organisatorischen Herausforderungen zu finden. “

Ben Handyside
Director of Talent Management
EMEA, Colliers



Aktuell bietet SmartRecruiters sichere **KI-Copiloten**, mit denen sich **Bewerber-Scorecards erstellen und Nachrichten im Rahmen der Bewerberkommunikation in SmartCRM** verfassen lassen. Diese sichern, auf firmeneigenen LLM-basierten Tools stellen sicher, dass keine Unternehmensdaten an Dritte gelangen.

05.

Den Anbietermarkt erforschen

Die Anzahl der Anbieter von KI-gestützten Technologien ist drastisch gestiegen, und jeder Lieferant behauptet nun, KI-Produkte zu entwickeln. In den ersten Jahren jeder neu entwickelten Technologie ist es wichtig genau zu prüfen, wie stabil das Produkt ist und wie Ihre Daten (und die der Bewerber:innen) genutzt werden.

„Bei der Bewertung kommt es darauf an, methodisch vorzugehen und sich auf bestimmte Problembereiche zu fokussieren, um herauszufinden, ob KI die gewünschten Ergebnisse wirklich liefern kann. **Der Schlüssel** besteht nicht darin, KI-Tools nur um des technologischen Fortschritts willen zu erwerben, **sondern zu gewährleisten, dass jedes Tool einen klar definierten Zweck erfüllt und den Recruiting-Prozess wirklich verbessert.**“

Luke Kohlrieser
Head of Technology & Analytics
Advisory Delivery
AMS

Tipps



Beginnen Sie Ihre Suche nach KI-Tools, indem Sie sich die aktuellen **KI-bezogenen Angebote und Partnerschaften Ihres Anbieters** ansehen.



Prüfen Sie KI-Tools, die Ihrer TA-Abteilung zu kleinen Siegen verhelfen, bevor Sie sich groß angelegten KI-Lösungen zuwenden. Hierzu gehören beispielsweise KI-gestützte Tools für:

- Sourcing
- Vorauswahl
- Auswahlverfahren
- Vorstellungsgespräche
- Onboarding

„Klar abgegrenzte Anwendungsfälle liefern schneller Ergebnisse. Eng abgesteckte KI-Anwendungsbereiche werden bessere Erfahrungswerte liefern und die Effizienz messbar voranbringen.“

Rebecca Carr
Chief Product Officer and Acting CEO
SmartRecruiters

SmartAssitant das KI-gestützte Matching-Tool von SmartRecruiters, hilft der britischen Frasers Group bei der Vorauswahl von über einer Million Bewerber:innen pro Jahr.

Der **Partner Marketplace** von SmartRecruiters umfasst derzeit über 30 erprobte KI-gestützte Tools.

Match

2 ★

Alexis Kelly

Match

5 ★

Hannah Mollison

Recommendation

Match

4 ★

Bryan Walter

06.

Bestätigung von Fachkollegen und Ideen aus der Branche holen

Die beste Bestätigung sind konkrete Erfolgsgeschichten von anderen Unternehmen, denen es gelungen ist, ihren Recruitingprozess mithilfe eines Tools umzugestalten. Lernen Sie von Fachkollegen, indem Sie an Konferenzen, lokalen Netzwerkgruppen, Gesprächen, Webinaren oder Online-Veranstaltungen teilnehmen und Podcasts hören. Werfen Sie auch einen Blick auf Bewertungsportale wie OMR Reviews Konferenzen zum Thema KI, Influencer und Ressourcen zu allgemeinen Branchentrends können Ideen anregen, die einen Wert für das Unternehmen als Ganzes schaffen. Außerdem bieten globale Consultingfirmen wie McKinsey und Deloitte umfassendes Material dazu, wie KI von den Unternehmen angenommen wird.

Wichtige jährliche Konferenzen

- * TalentPro München
- * Schicht im Schacht (Ruhrgebiet)
- * Zukunft Personal (Köln)
- * Social Recruiting Days (Berlin)



Tipps



Erstellen Sie eine Liste von Adressen, von denen Sie gerne Informationen einholen. **Sehen Sie sich an, was sie über KI sagen.** Suchen Sie auch nach KI-bezogenen Informationsquellen.



Fragen Sie Fachkolleg:innen, aus welchen bevorzugten Quellen sie Informationen beziehen, und testen Sie mindestens eine neue Empfehlung.



Fragen Sie Fachkolleg:innen bei MeetUps, ob sie KI verwenden.

Wenn ja, sollten Sie nachfragen, wie es läuft, was sie beim nächsten Mal anders machen würden und welchen Rat sie Kolleg:innen geben können, die erst am Anfang stehen.



Planen Sie bei Konferenzteilnahmen, welche Händlerstände Sie besuchen möchten, und nehmen Sie an den Vorträgen teil, die Sie am meisten interessieren.

“ Das Fundament einer soliden Community ist die Bereitschaft, Wissen weiterzugeben und mit anderen zusammenzuarbeiten. Das dringende Bedürfnis, gemeinschaftliche Lösungen für gemeinsame Probleme zu finden, ist dabei stärker als die Angst, zu viel preiszugeben. ”

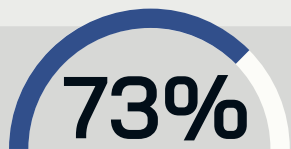
Allyn Bailey
Senior Director, Customer Marketing
bei SmartRecruiters nach der
Teilnahme an UNLEASH America

07.

Mit der Rechtsabteilung zusammenarbeiten

Zu den rechtlichen Themen, die Recruitingteams beschäftigen, gehören der **Schutz von Bewerberdaten, Objektivität und die Förderung von Vielfalt und Inklusion.**

An Bestimmungen zur Förderung fairer Personalentscheidungen und den ethischen Einsatz von KI fehlt es nicht. Es ist wichtig, die Algorithmen kontinuierlich zu überwachen und anzupassen, um eine faire und transparente Arbeitsweise sicherzustellen. Datenschutz und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben müssen stets gewährleistet sein.



73% der Führungskräfte gaben an, ihre Technologie ganz genau im Auge zu behalten, um Anzeichen für Sicherheitsprobleme oder nicht objektive, durch Algorithmen bedingte Bewertungen zu erkennen.

Maßgeschneidertes KI-Design: von Hause aus objektiv

SmartRecruiters gewährleistet KI-Produkte ohne Risiko der Voreingenommenheit – und das langfristig. Erreicht wird dies durch:

- * Aggregation und Anonymisierung aller Daten, die für die Schulung firmeneigener KI-Modelle genutzt werden.
- * Testen von KI-Modellen anhand einer Stichprobe von Bewerberdaten.
- * Objektivitätsprüfung von **SmartAssistant**.
- * Gewährleistung, dass Einstellungsentscheidungen von Menschen getroffen werden und in keinem Fall automatisch erfolgen.
- * Ständige Kontrolle und Anpassungen nach lokalen Rechtssystem.

Compliance in jedem Schritt

SmartRecruiters ist nach SOC 2 Typ II und ISO 27001 zertifiziert. Dank des Konfigurationsworkflows von SmartRecruiters können Kunden regionalspezifische Daten- und Datenschutzanforderungen wie die DSGVO und das kalifornische Verbraucherschutzgesetz (California Consumer Privacy Act) einhalten. In nur wenigen Klicks können Administratoren Richtlinien zur Datenaufbewahrung ändern, Datenschutzrichtlinien aktualisieren, Bewerberdaten bereinigen und im Bewerbungsverfahren rechtssichere Diversity-Fragen konfigurieren.

Zu den nachteiligen Auswirkungen von KI in der Talentgewinnung gehören:

- * Schlecht geschulte KI-Modelle, die unter anderem dazu führen, dass voreingenommene Empfehlungen ausgesprochen werden und/oder Bewerber:innen im Verfahren nicht weiterkommen.
- * Falsch ausgefüllte Felder durch den Einsatz generativer KI.
- * Negative Bewerbererfahrungen aufgrund von KI-Fehlern, die den Ruf der Arbeitgebermarke schädigen können.

Tipps



Arbeiten Sie mit Ihrer Rechtsabteilung zusammen und befassen Sie sich mit dem Beschäftigungsrecht in den Ländern, in denen Sie tätig sind, um herauszufinden, ob ein KI-Tool das Unternehmen gefährden könnte.



Fragen Sie Anbieter, welche Prüfungen die KI durchlaufen hat, und wie sie das Compliance Thema angehen und mit der Weiterentwicklung der Rechtsvorschriften Schritt halten.

08.

Den zwischenmenschlichen Aspekt optimieren

Die Beziehung, die während des Recruitingprozesses zu den Recruiter:innen und Beschaffungsteams aufgebaut wird, **gibt für den künftigen Weg des Mitarbeitenden den Ton an**. Falsch eingesetzte Technologie kann den Einstellungsprozess unpersönlich machen, sodass Bewerber:innen abschreckt werden und wenig Lust haben, ihre Stelle anzutreten.

Letzten Endes muss Ihr Unternehmen Mitarbeitende einstellen, die täglich gerne zur Arbeit erscheinen und mit Kund:innen und Kolleg:innen zusammenarbeiten wollen.

Wenn KI-Tools im Spiel sind, können Arbeitgeber von den Arbeitnehmer:innen als

2,3-mal

mal weniger empathisch und menschlich wahrgenommen werden. ⁴

Kompetenzen wie eine verständliche Kommunikation und emotionale Intelligenz, die für den Aufbau von Beziehungen nötig sind, werden die Erfahrung der Bewerber:innen verbessern und helfen, ein langfristiges Engagement zu fördern.

SmartRecruiters hat es sich im Zeitalter der Automatisierung zur Aufgabe gemacht, der Personalbeschaffung einen humanen Charakter zu verleihen, und empfiehlt daher eine ausgewogene Herangehensweise an KI-gesteuerte Technologien.

Letztlich sollte KI Ihrem Unternehmen helfen, effizienter einzustellen, bessere Einblicke liefern **und Recruitingabteilungen in die Lage versetzen, stabile Beziehungen zu künftigen Mitarbeitenden aufzubauen**.

„Maschinen können helfen, qualifizierte Bewerber zum Vorschein zu bringen und die Logistik zu koordinieren. Aber nur Menschen können wirklich verstehen, welchen Mix aus Kompetenzen und Erfahrungen ein Unternehmen braucht. KI-gestützte Tools wie beispielsweise Notetakers können Daten übertragen und zusammenfassen, aber für die Einschätzung des Cultural Fit und das Führen zielführender Jobgespräche ist emotionale Intelligenz erforderlich.“

Michael Stevens
VP of Marketing & Strategy
SmartRecruiters, im Magazin *HRDirector*



⁴ Deloitte, 2024 Human Capital Trends (Trends im Humankapital 2024)

So fand Frasers Group das richtige Gleichgewicht zwischen Automatisierung und menschlichem Kontakt

Im ersten Jahr der Nutzung von **SmartRecruiters** reduzierte Frasers Group die Einstellungszeit für Saisonarbeitskräfte auf weniger als zehn Tage dank einer Kombination aus Prozessoptimierung, Automatisierung und KI.

Im zweiten Jahr wurden **40% der neuen Mitarbeitenden des Unternehmens** über Bewerber:innen und ehemalige Saisonarbeitskräfte rekrutiert, die in SmartCRM gespeichert waren, **was beweist, wie leistungsstark die Verbindung aus Automatisierung, KI und eines auf den Menschen ausgerichteten Prozesses ist.**

[Zum vollständigen Fallbeispiel](#)

FRASERS
GROUP



„ Sie müssen den goldenen Mittelweg zwischen einer automatisierten Kommunikation und einem systematischen und routinemäßigen Vorgehen finden. **Bewerber:innen möchten das Gefühl haben, mit einem Menschen zu sprechen** und berücksichtigt zu werden. “

Adam Reynolds
Head of Talent
Frasers Group

Fragen, über die Sie nachdenken sollten

Welche humanen Aspekte Ihres Einstellungsverfahrens sind nicht verhandelbar?

Was könnten Personalbeschaffer:innen zusätzlich erledigen, wenn sie von zeitraubenden, manuellen Aufgaben befreit würden?

Gibt es Wege, wie die Technologie den Prozess beschleunigen oder in irgendeiner Weise optimieren kann?

Fazit

Jetzt ist der richtige Zeitpunkt zu beginnen

Vier von fünf Unternehmen planen nach eigenen Angaben, in den kommenden Jahren in KI-gestützte Lösungen zu investieren, um ihre Recruitingprozesse zu automatisieren und zu optimieren.⁵

Wenn auch Ihr Unternehmen dazu gehört, werden Sie sich dem **Innovationstrend anschließen**, der dieses Jahrzehnt bestimmen wird.

Mit einer ganzheitlichen, gut überlegten Herangehensweise gemeinsam mit dem Unternehmen wird Ihre Talentgewinnung **bessere Ergebnisse liefern können als je zuvor.**

„Die Zukunft der Talentgewinnung liegt im **gewinnbringenden Einsatz von intelligenter Technologie und legt gleichzeitig den Fokus auf die Mitwirkung des Menschen.** Die nahtlose Integration von Recruitment-Technologie führt über die Zeit zu exponentiellen Produktivitätssteigerungen, ergänzt die Arbeit von Personalbeschaffer:innen und ermöglicht diesen, ihre Kompetenzen zu erweitern.“

Michael Stevens
VP of Strategy and Product Marketing
SmartRecruiters, im Magazin *HRDirector*

Jetzt eine unverbindliche Beratung buchen



Termin ausmachen

Über SmartRecruiters

SmartRecruiters ermöglicht effizientes Recruiting und befreit Talentakquisitionsteams von komplizierter Bewerbermanagement-Software. Die offene Plattform von SmartRecruiters wird bereits von über 4.000 Kunden wie **Bosch, LinkedIn, Sixt** und **Visa** als Recruiting-Betriebssystem benutzt. Unternehmen mit entscheidenden Personalbedarf setzen auf SmartRecruiters aufgrund der herausragenden und intuitiven Funktionalität, des exzellenten Supports und eines umfassenden Ökosystems aus Drittanbieteranwendungen und -dienstleistern.

Weitere Informationen finden Sie auf



@SmartRecruiters



smartrecruiters.com/de



SmartRecruiters

⁵ Leoforce, *The Future of AI Recruiting and Transformation 2024 Report* (Studie 2024: Die Zukunft der KI-Recruiting-Transformation)