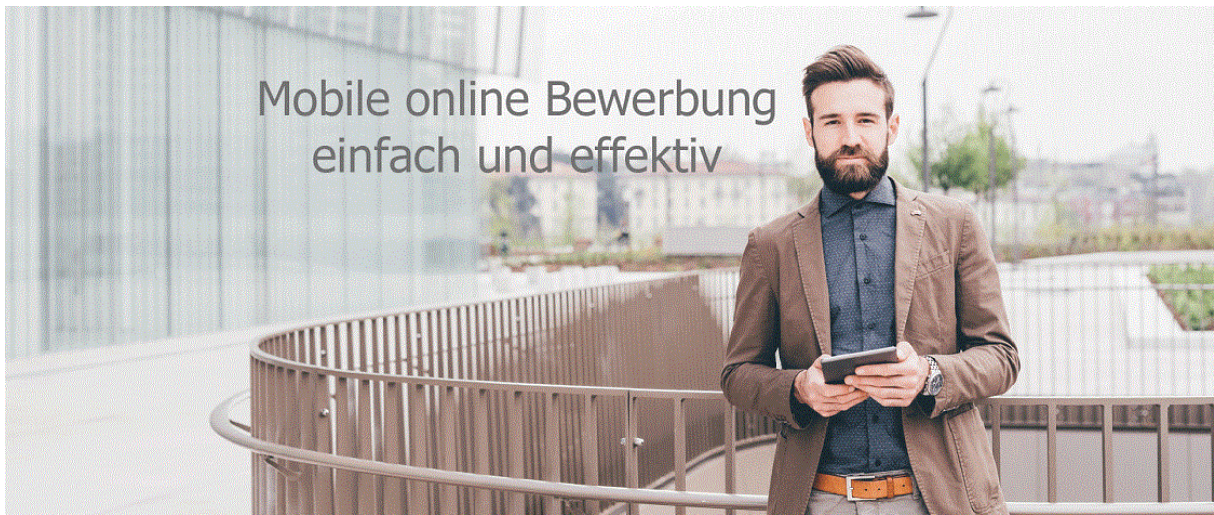


Mobile online Bewerbung  
einfach und effektiv



# e Recruiting

„Echte Digitalisierung heißt, Prozesse neu gestalten.“

April 2017

## Digitalisierung im Recruiting -

### Jede Menge Buzz-Words - was ist wirklich möglich?

Liest man aktuell über Trends im Recruiting, so kommt man an Begriffen wie Digitalisierung, eRecruiting, Big Data, Matching Algorithmus, künstlicher Intelligenz, Profiling, neuronale Netze und vielem mehr nicht vorbei. Buzz-Words, von denen jedoch nur die wenigsten genau wissen, was wirklich gemeint ist und die leider in der Regel nicht das liefern, was der Name verspricht. LogOn fokussiert sich auf die Kernkompetenz Profilerstellung durch künstliche Intelligenz und will damit den Recruiting Prozess völlig neu gestalten, statt Analoges zu digitalisieren.

#### **Digital ist nicht gleich Digital..**

Viele neue und digitale Recruiting Lösungen haben im Namen richtig gut klingende Buzz-Words wie „eRecruiting“ oder „Robot-Matching“ kombiniert, was noch lange nicht bedeutet, dass die angeteserten Prozesse auch wirklich in der Software so durchgeführt werden. Wo sich laut Name intelligente, dynamische und individuelle Prozesse finden sollen, werden oft nur analoge Standards digital abgewickelt.

So ist zum Beispiel ein automatisches Matching in den allermeisten Fällen nur ein Ausschlussverfahren durch den Abgleich vorgefertigter Kriterien oder Begriffe. Und auch ein eRecruiting bedeutet allzu oft nur, dass sich der Kandidat per E-Mail oder Bewerbungsformular online bewirbt, statt die Unterlagen mit der Post zu schicken. Anschließend werden nach wie vor die Bewerbungsunterlagen wieder vom Menschen einzeln gelesen und beurteilt. Fortschritt durch Digitalisierung sieht anders aus.

#### **Halbherzige Digitalisierung**

Durch solche Beispiele wird deutlich, warum digitale Unterstützung im HR-Bereich noch in den Kinderschuhen steckt: die angebotenen Systeme basieren auf analogen Prozessen und transferieren diese lediglich auf die Nutzung am Computer.

Dadurch entsteht jedoch kein wirklicher Mehrwert, keine bessere Candidate Experience und schon gar kein besseres Recruiting.

#### [Seite 1](#)

Buzz Words rum um Digitalisierung versprechen viel und halten wenig

Digitalisierung im HR steckt noch in den Kinderschuhen

#### [Seite 2](#)

Digitalisierung = disruptive Neugestaltung der Prozesse

Neues Recruiting bringt Vorteile für Kandidaten und Unternehmen



Eine Entwicklung von:



Ein Prozess im Recruiting, der bereits durch viele Ansätze digitalisiert wird, ist die Bewerbung und die Vorauswahl der Bewerber. Momentan erwartet den Kandidaten in der Regel ein Online Bewerbungsprozess, bei dem er seinen Lebenslauf hochladen kann und noch weitere Felder im allseits unbeliebten Bewerbungsformular ausfüllen muss. Die Daten werden dann online und digital in einem Bewerbermanagement System gespeichert. Ein analoger Prozess im digitalen Gewand, wie die meisten Lösungen am Markt.

### **Von digitalen Analog-Prozessen hin zu disruptiver Neugestaltung – ein Beispiel**

Eine echte Ausnahme stellt die Technologie „LogOn eRecruiting“ dar, deren Einsatz im Vorauswahlprozess eine Digitalisierung und eine disruptive Neugestaltung ermöglicht. So werden in Zukunft Bewerber-Daten nicht mehr nur digital gesammelt und gespeichert, sondern auch intelligent ausgewertet, interpretiert und zu einem umfassenden Kandidatenprofil zusammengeführt. Dem Personaler werden weiterführende Ergebnisse vorgeschlagen. Dabei ist es völlig gleichgültig, ob der Kandidat einen Lebenslauf hochlädt, ein Anschreiben oder sein ProjectBook. Jedes beliebige Dokument kann profiliert werden und dies völlig ohne Fragebögen. Die zukünftigen Personalierer arbeiten dann nicht mehr mit Lebensläufen, sondern vertrauen neuen Grundlagen wie individuellen Kompetenzprofilen und neutralen Matching Berichten. Doch wie genau sieht das aus?

Viele digitale Systeme werben damit, dass Lebensläufe automatisch eingelesen und Daten in hausinternen Systeme gespeichert werden. Doch sieht so die Zukunft aus, dass am Ende doch wieder ein Mensch mit all seinen Vorannahmen einen Lebenslauf liest? Das Prinzip Lebenslauf stammt von Da Vinci und ist über 500 Jahre alt, seit den 1950er Jahre ist er im Recruiting etabliert. Wir von LogOn sind der Meinung, dass die heutige Lebensvielfalt sich nicht mehr auf eine A4-Seite bannen lässt und neue Formen nötig sind.

Durch moderne künstliche neuronale Netze und selbstlernende Algorithmen, wie sie das LogOn eRecruiting enthält, können nun nicht nur Unterlagen eingelesen und die Daten übertragen werden, sondern es wird intuitiv ein umfassendes Kandidaten-Profil erstellt. LogOn und ProjectRoom gehen sogar noch einen Schritt weiter, denn Bewerber können auf ProjectRoom ihre Profile mit verschiedenen Projekten (Business, Privat, Weiterbildung, Zunftsprojekte) erweitern und individualisieren. Mit diesen ergänzenden und ganzheitlichen Daten und dem Einsatz von Predictive Analytics und Deep Learning können auf der Basis des jeweiligen Kandidaten seine Kompetenzen und Fähigkeiten, sowie berufliche Trends ermittelt werden. Durch das permanente eigenständige Lernen der Tools, wird der Unconscious Bias eines Recruiters, dem sich keiner entziehen kann, immer weiter eliminiert.

### **Profile Matching statt Filtern**

Jede Stellenanzeige kann durch das eRecruiting by LogOn profiliert werden, wer überhaupt damit angesprochen wird und welche Anforderungen gestellt werden. Aus dem Abgleich der sich gegenüberstehenden Kompetenz-Profile entsteht ein sinnvoller Match für eine fundierte Vorauswahl. Das Spannende ist, dass so auch Quereinsteiger Profile erfasst werden, die beim bisherigen Matching über hart eingestellte Kriterien rausfallen würden. Während der Personaler bei seiner Vorauswahl - ob er will oder nicht - durch seine persönlichen Vorlieben, Besetzungsdruck, Tagesform und gemachte Erfahrungen beeinflusst wird, arbeiten neuronale Netze und Algorithmen des LogOn Match immer gleich und AGG konform. Ein neutrales Matching ersetzt vorgefasstes Filtern und gibt dem Recruiter mehr Zeit für persönliche Gespräche statt Dokumenten Sichtung.

### **Professionelle Interviews – so individuell wie die Kandidaten**

Selbst beim Interview gibt es sinnvolle Unterstützung durch die Technik. Während Personaler meist über ihre Standard-Interviewfragen verfügen, sind die Fachabteilungen oftmals nicht wirklich in Interviewtechnik geschult. Leider werden so oft Kandidaten durch unprofessionelle oder wenig inspirierende Standard-Interviews abgeschreckt statt gewonnen. Durch die individuellen Kompetenzprofile der Kandidaten können jedoch auch individuelle Interviewfragen generiert werden, die genau auf die Gaps im Abgleich zwischen Bewerber- und Stellenprofil abzielen. Mit Interviewfragen, die automatisch generiert werden, erhalten die Gespräche eine ganz andere Dynamik, da genau die Punkte angesprochen werden, die für beide Seiten interessant sind. Eine Chance, die sich Bewerber und Unternehmen nicht entgehen lassen sollten.

### **Mut zur Veränderung – sie kommt ohnehin**

Was heißt das nun für all die technischen Neuerungen rund ums eRecruiting? Solange nur analoge Prozesse digital ausgeführt werden, ohne wirklichen Mehrwert für Bewerber und Unternehmen, sind all die schönen Tools nichts wert, wenn man sein Recruiting nachhaltig fit machen will für die digitale Zukunft. Moderne Technologien, wie z.B. das LogOn eRecruiting bieten hingegen die Chance auf besseres Recruiting, durch Technik, die Prozesse neu gestaltet und den Menschen an den richtigen Stellen ergänzt.

Für weiterführende Informationen kontaktieren Sie:  
[Peter Kolb](#)

Telefon: +49 8331 995 7036  
Mail: [peter.kolb@logon-consulting.de](mailto:peter.kolb@logon-consulting.de)  
skype: peterkolb66  
LogOn Consulting GmbH & Co. KGaA  
[www.logon-consulting.de](http://www.logon-consulting.de)