

Recruiting 2.0 – Chancen und Risiken ausgewählter Recruiting-Technologien vor dem Hintergrund der Digitalisierung

Der **Fachkräftemangel** in Deutschland nimmt immer mehr zu. Unternehmen müssen bei der Suche nach Mitarbeitern aktiv werden, denn auf Bewerbungen warten reicht nicht mehr aus. Ebenso stehen sie im Wettbewerb mit anderen Unternehmen auf der Suche nach den besten Bewerbern, weil es mehr Arbeitsplätze als Bewerber gibt. Die heutige Generation wächst in einer digitalen Welt auf und die **Digitalisierung** gewinnt immer mehr Bedeutung. Deshalb wird es immer wichtiger, dass die Unternehmen mit der Zeit gehen und ansprechend für Bewerber sind. Durch diesen Wandel und die aktive Suche auf dem Arbeitsmarkt, sind die **heutigen Personaler** mit vielen Aufgaben konfrontiert. Hier kann der Einsatz von Digitalisierung helfen und Arbeitsschritte erleichtern.

Diese Betriebswirtarbeit befasst sich mit digitalen Technologien, die im Bereich Recruiting eingesetzt werden. Ausgehend von einem vorab festgelegten **Recruiting-Prozess** werden die Teilschritte Personalwerbung, -auswahl und -einstellung betrachtet. **Einzelne Technologien**, welche in die Prozessschritte eingreifen, werden dabei einer kritischen Analyse unterzogen, sodass im Ergebnis Chancen und Risiken herausgearbeitet werden.

Basierend auf diesen Erkenntnissen zielt die Arbeit darauf ab, aufzuzeigen an welchen Stellen die **Digitalisierung im Recruiting-Prozess** sinnvoll eingesetzt werden kann. Gleichzeitig verweist die Arbeit auf die **Grenzen der Digitalisierung**, die insbesondere im Bereich Recruiting deutlich hervortreten. So kann beispielsweise ein Chatbot basierend auf Algorithmen geeignete Bewerber filtern, während er auf die Sympathiefrage hingegen nur schwerlich eine geeignete Antwort geben kann. ;-)