



Roboter auf der Suche nach dem Mitarbeiter der Zukunft

Eschborn, 1. August 2018 – Neue Technologien halten auch in den Personalabteilungen Einzug. Die Suche nach Arbeitskräften wird automatisiert und geht neue Wege. Doch das macht Headhunter und Personalvermittler nicht überflüssig. Neue Tools unterstützen die Mitarbeiter mehr, als dass sie ersetzt werden. Vorsicht ist jedoch beim Thema Datenschutz und IT-Sicherheit geboten.

Roboter arbeiten ohne Pause rund um die Uhr, in Sekundenschnelle analysieren sie seitenlange Bewerbungsbögen und scannen die Social Media-Profile der Kandidaten. So finden sie schnell und treffsicher den perfekten neuen Mitarbeiter für das Unternehmen und den idealen Job für Bewerber – so zumindest die Theorie.

Fakt ist, dass die Digitalisierung in unserer Gesellschaft immer mehr Einzug erhält. Die Deutschen nutzen intensiv soziale Medien wie Facebook, Xing und WhatsApp, sprechen mit Chatbots und speichern diverse Apps auf ihrem Smartphone. Dabei verbringt jeder Nutzer durchschnittlich 43 Tage pro Jahr mit seinen Apps, weltweit hat der durchschnittliche Smartphone-Nutzer 80 Apps auf seinem Handy und verwendet 40 davon jeden Monat. Top-Applikationen in Deutschland sind die Dating-Apps Tinder und Lavoo. „Die Zeit ist nah, in der viele Bewerber auch potenzielle Arbeitgeber einfach auf ihrem Smartphone wegwischen oder bestätigen“, sagt Hansjörg Votteler, Geschäftsführer von Manpower Deutschland. „Unternehmen sollten sich bereits jetzt darauf vorbereiten und zumindest mobil-optimierte Firmenseiten anbieten.“

Tinder für den Bewerbungsprozess

Die Art der App müssen Bewerber wie Unternehmen jedoch mit Umsicht wählen. Denn die neue Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verbietet, Daten von Kunden ohne deren ausdrückliche Zustimmung an andere Firmen weiterzugeben. Das kann allerdings beispielsweise bei dem WhatsApp-Messenger passieren, wenn dieser beruflich genutzt wird. Bei der Installation durchsucht WhatsApp das Adressbuch nach anderen Personen, die ebenfalls den Messenger nutzen und sendet es zum Abgleich an Facebook. Andererseits ist WhatsApp nicht nur einer der häufigsten Kommunikationskanäle für private Zwecke, sondern ermöglicht es auch Arbeitgebern, direkt auf dem Handy ihrer potenziellen Bewerber zu landen. Eine datenschutzkonforme und sichere Alternative ist WhatsBroadcast. Die ManpowerGroup selbst verschickt über dieses Tool aktuelle Jobangebote und Informationen zielgerichtet an Interessenten, die sich dafür angemeldet haben. „Dieser Kanal erfordert jedoch das Vertrauen der Abonnenten, ein Unternehmen in ihren privaten Bereich zu lassen. Dafür erhalten sie sehr zeitnah und gezielt Jobangebote, die sie selbst steuern können, weil sie nicht von einem Algorithmus ausgewählt und ungefragt angesprochen werden“, so Votteler. Manpower zeige so Verantwortung im Umgang mit Bewerberdaten.

Roboter als Headhunter

Es gibt bereits Roboter, die den Job eines Headhunters zumindest teilweise übernehmen. Mit einem Algorithmus suchen diese kleinen Programme im Internet beispielsweise bei Facebook oder LinkedIn nach passenden Kandidaten und postet bei ihnen eine Anzeige. Ein Beispiel



ManpowerGroup™

Presseinformation

dafür ist die neue Technologie namens Work4, die sowohl erklärende Daten (Alter, Ausbildung, Berufserfahrung) wie auch Verhaltens-Daten (geteilte und gelesene Inhalte, Netzwerk an Freunden etc.) verwendet. „Derartige Programme werden Recruiter und Personalvermittler nicht ersetzen können, denn sie merken nicht, wenn sie mit ihrer Ansprache übertreiben und die Bewerber nerven. Ein Mensch muss diesen sensiblen Prozess immer begleiten“, erklärt Votteler, Dagegen eignen sich neue Technologien hervorragend, um Personalier zu entlasten und zu ergänzen.

Während die Recruiter irgendwann Feierabend haben oder gerade ein Vorstellungsgespräch führen, ist Kollege Roboter dauerhaft online. Chatbots – zum Beispiel im Facebook-Messenger oder auf einer Internetseite – können Interessenten beraten. Sie können potenziellen Bewerbern einen Link zu freien Stellen und Bewerbungsformularen schicken und die Kontaktdaten der Personalabteilung nennen. Einfache Fragen können sie im Chat beantworten, machen aber noch häufig Fehler. Sie lernen aber laufend dazu und sind teilweise schon in der Lage, mehr als nur Auskunft zu geben. Sie selektieren Bewerber bereits vor, indem sie gezielte Fragen stellen und alle Informationen speichern. Anschließend hat das Unternehmen oder der Personaldienstleister bereits eine Vorstellung, ob der Kandidat zur Stelle passen könnte oder nicht.

Über die ManpowerGroup

Die ManpowerGroup ist weltweit führend in der Bereitstellung innovativer Lösungen und Dienstleistungen, mit denen Unternehmen in der sich verändernden Welt der Arbeit erfolgreich sein können. Mit rund 23.000 Mitarbeitern zählt die ManpowerGroup zu den drei größten Personaldienstleistern in Deutschland. Unter dem Dach der Unternehmensgruppe agieren an bundesweit 360 Standorten die Gesellschaften Manpower, Stegmann, Experis, ManpowerGroup Solutions, Proservia, Right Management sowie spezialisierte Einzelmarken.

Mehr Informationen erhalten Sie unter <http://www.manpowergroup.de>.

Kontakt:

Faktenkontor GmbH

Clemens Hoh / Christine Probst
Wiesenhüttenplatz 26

60329 Frankfurt am Main

Tel.: +49 69 2474980-20

E-Mail: manpower@faktenkontor.de