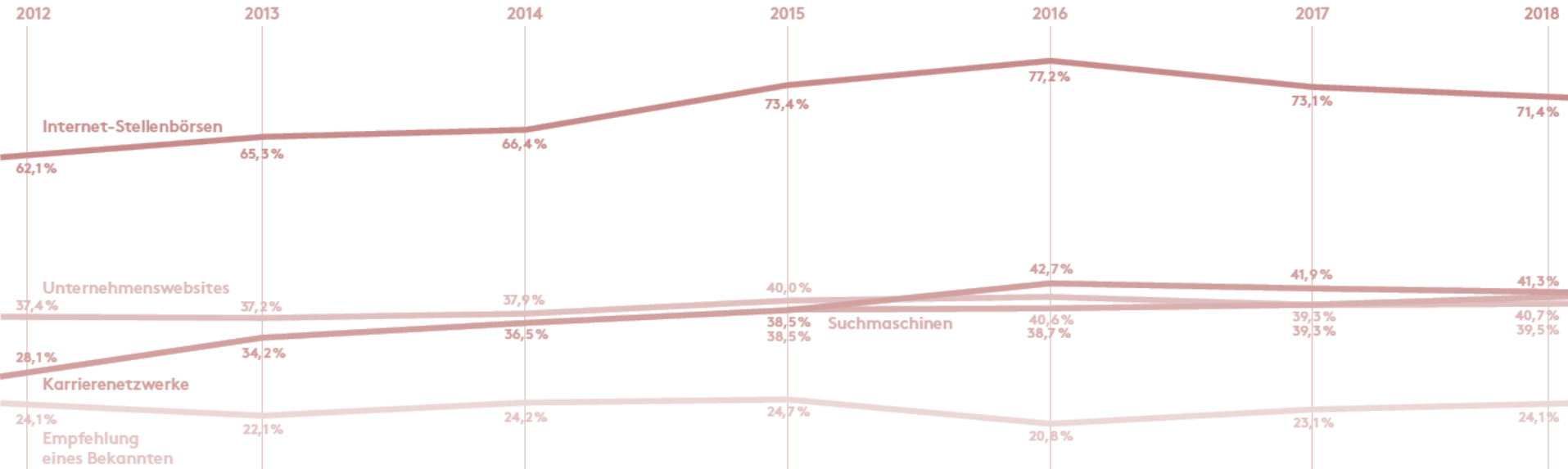




**Drei von vier Kandidaten stellen  
höhere Anforderungen  
an Unternehmen als früher.**

## Nutzung von Recruiting-Kanäle zur aktiven Suche nach Stellenanzeigen



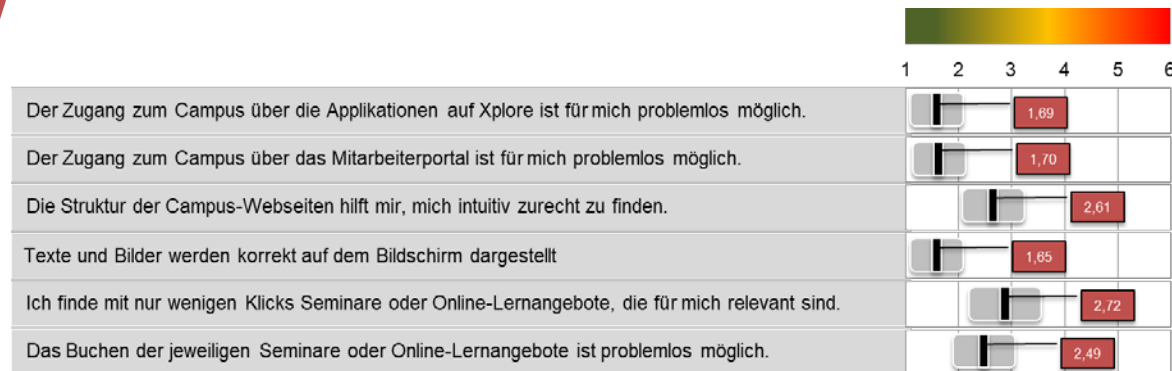
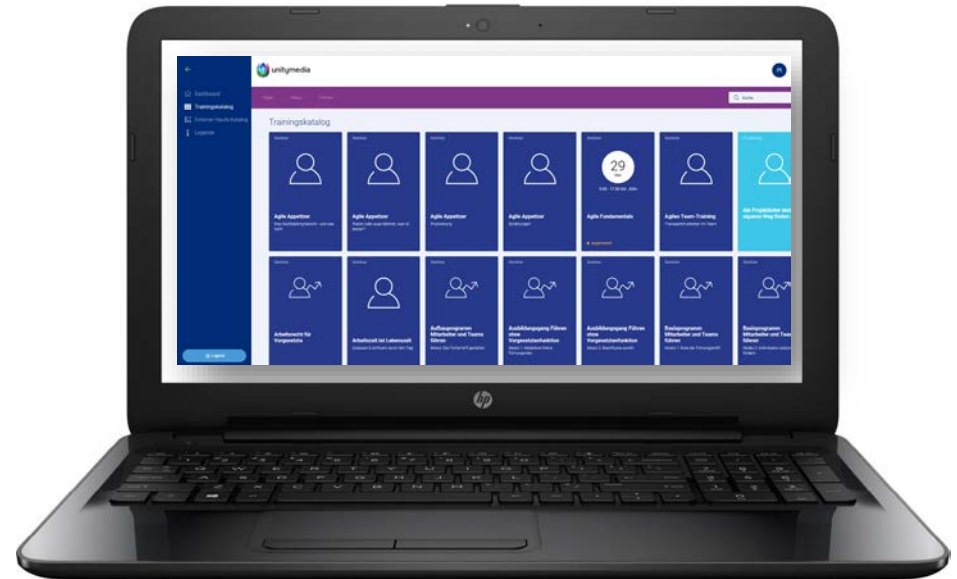
# Exkurs: Optimierung von HR-Webseiten

Content

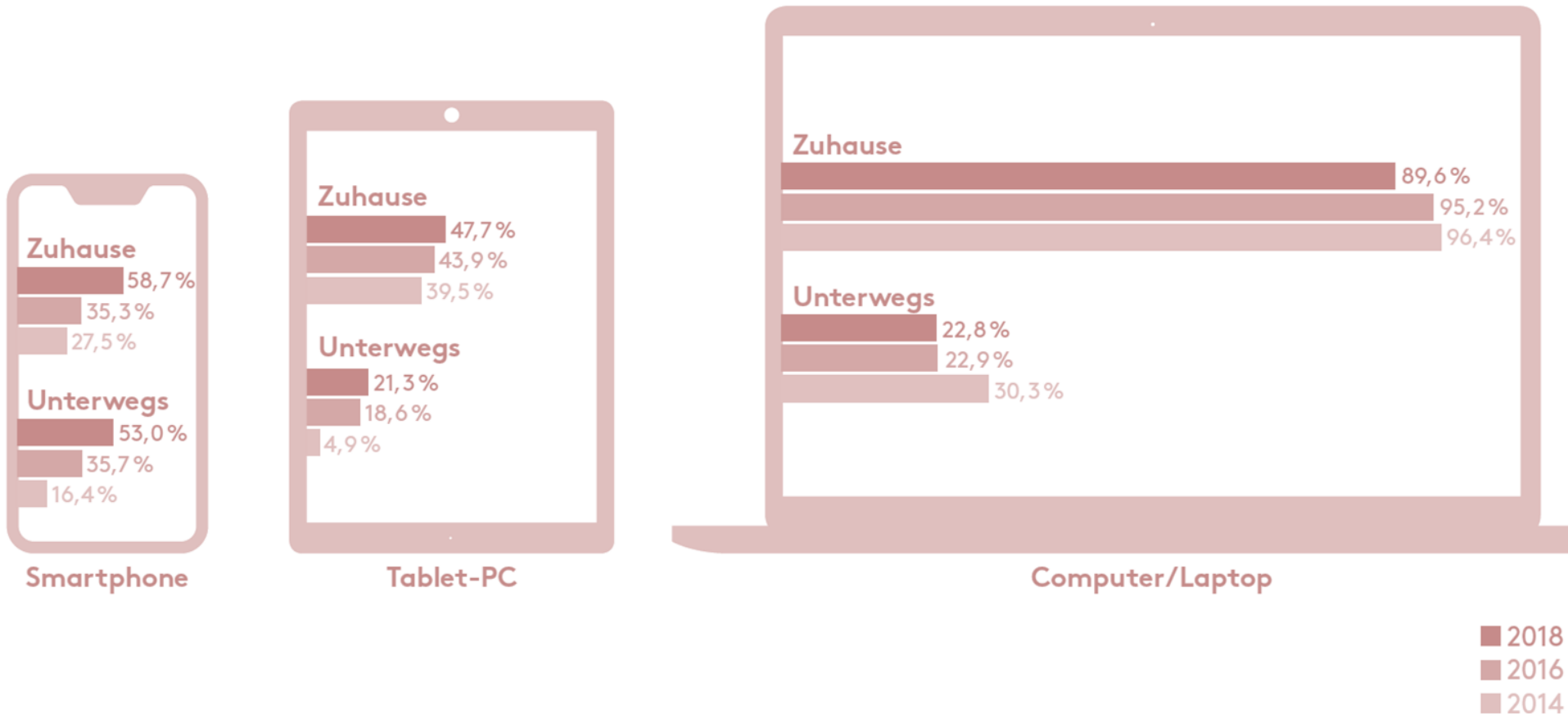
Usability

Branding

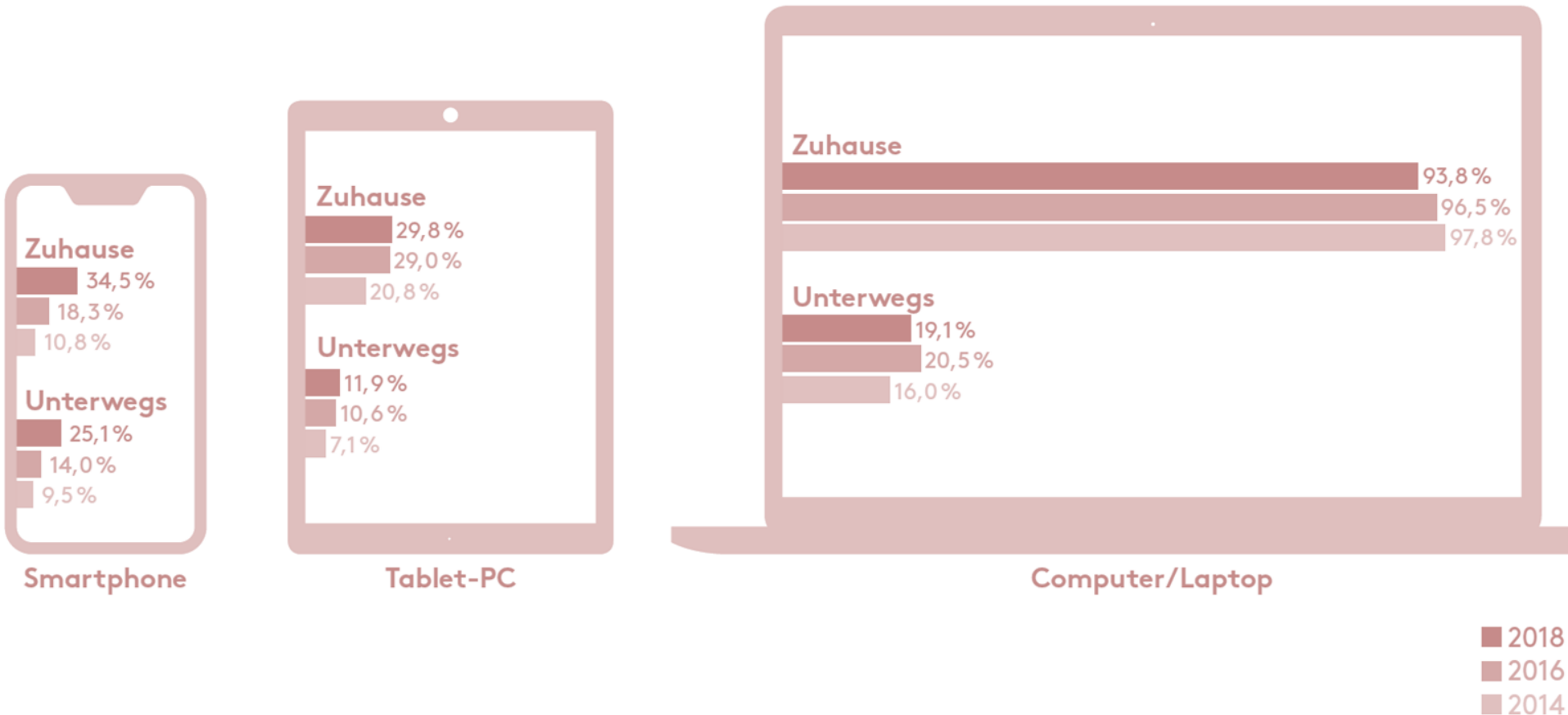
Emotionality



## Häufigkeit der Stellensuche über verschiedene Endgeräte



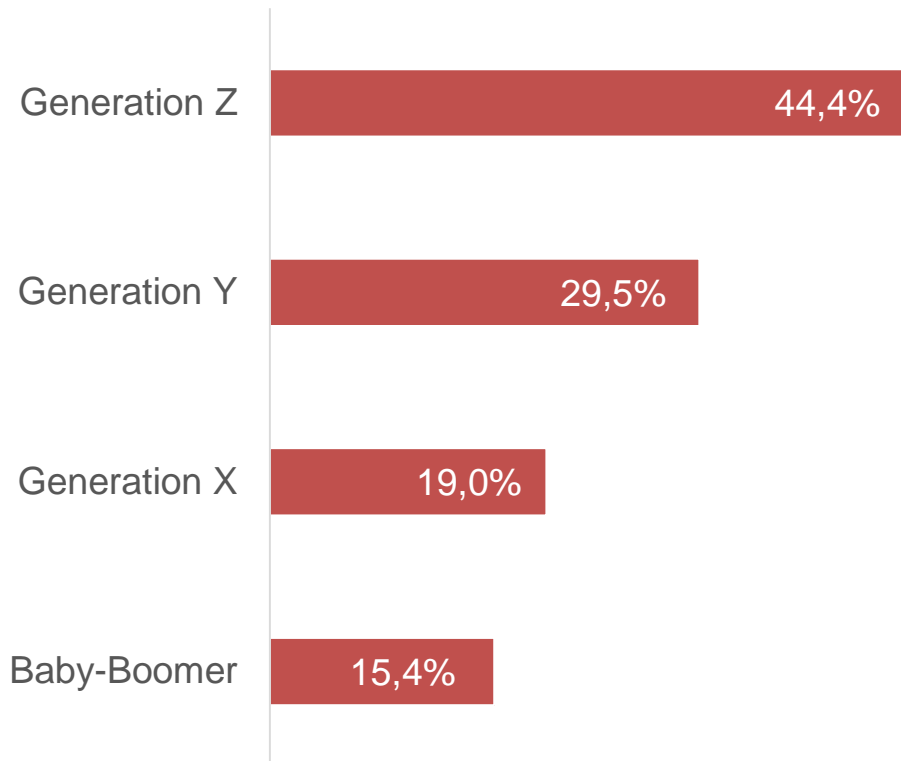
## Häufigkeit der Bewerbung über mobile Endgeräte





# Virtual Reality

## Zielgruppen von Virtual-Reality-Anwendungen im Employer Branding (Mehrfachantworten möglich)



CHRIS / Monster (2019b), S. 24.





# Employer Awards (1/2)



# Employer Awards (2/2)

## Untersuchungsgruppe: Karrierewebsite mit Employer Award

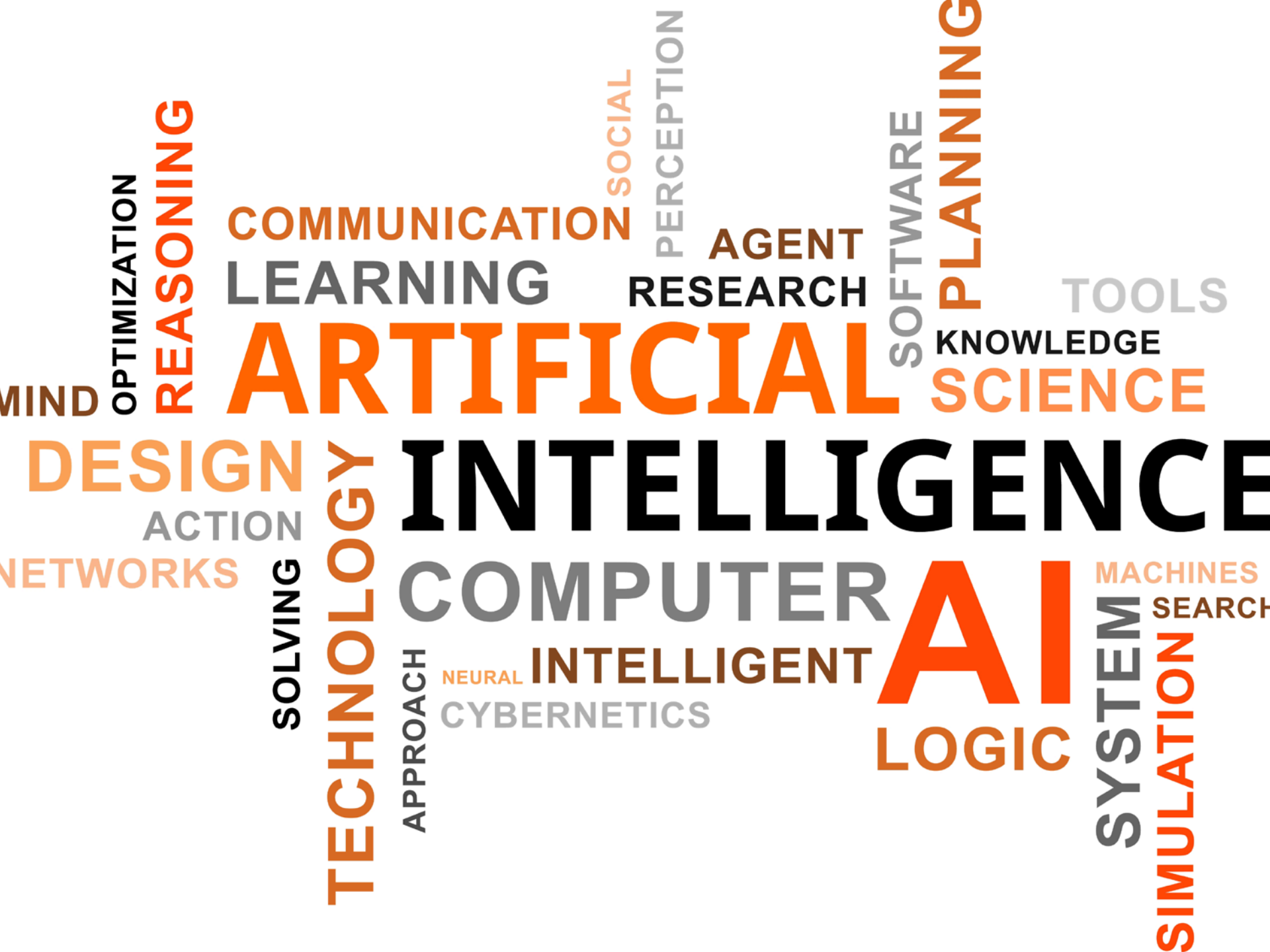


## Kontrollgruppe: Karrierewebsite ohne Employer Award



Gruppe		N	M	SD
Wirtschaftswissenschaftler (R)	UG	43	3,9	1,23
	KG	42	3,7	1,09
Wirtschaftsingenieure (R)	UG	40	3,7	1,31
	KG	42	3,6	1,07
Wirtschaftspsychologen (R)	UG	40	3,8	1,25
	KG	42	3,7	1,06

Anmerkungen: Arbeitgeberattraktivität = abhängige Variable; R = Randomisierung; UG = Untersuchungsgruppe, KG = Kontrollgruppe; N = Anzahl der Versuchspersonen; M = arithmetisches Mittel; SD = Standardabweichung



**ARTIFICIAL**

**INTELLIGENCE**

**COMPUTER**

**AI**

**TECHNOLOGY**

**REASONING**

**SCIENCE**

**PLANNING**

**COMMUNICATION**

**LEARNING**

**AGENT RESEARCH**

**SOFTWARE**

**TOOLS**

**KNOWLEDGE**

**DESIGN**

**ACTION**

**NETWORKS**

**SOLVING**

**APPROACH**

**INTELLIGENT**

**CYBERNETICS**

**LOGIC**

**SYSTEM**

**SIMULATION**

**MACHINES SEARCH**

**SOCIAL**

**PERCEPTION**

**OPTIMIZATION**

**MIND**

# CV-Parsing und -Matching (1/2)

## Alte Welt

**Bewerbungsformular** ✕

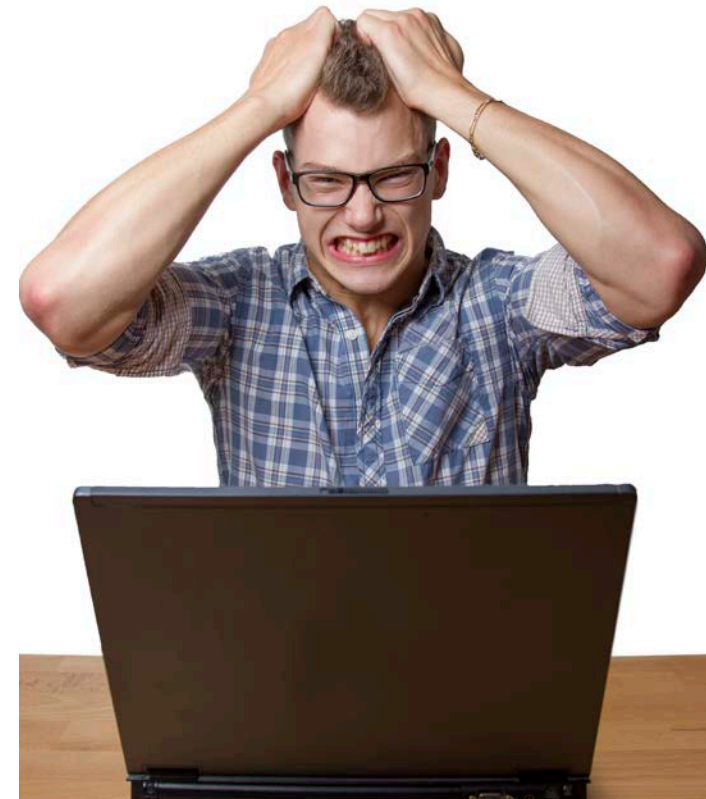
Anrede *	Titel	
<input type="text" value="bitte wählen"/>	<input type="text" value="z.B. Dr."/>	
Vorname *	Nachname *	Geburtsdatum *
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="TT.MM.YYYY"/>
E-Mail Adresse *	Telefonnummer *	Land *
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text" value="Deutschland"/>
Strasse & Hausnummer *	PLZ *	Ort *
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
KA-ID wenn vorhanden	Korrespondenzsprache *	Aufmerksam geworden
<input type="text"/>	<input type="text" value="Deutsch"/>	<input type="text" value="bitte wählen"/>

Dateien als PDF hochladen: (Lebenslauf und Zeugnisse sind Pflichtfelder) \*

<input type="text" value="Anschreiben"/>	<input type="text" value="Lebenslauf"/>	<input type="text" value="Zeugnisse"/>
--	---	--

\* Ich akzeptiere die [Datenschutzbestimmungen](#) der ...

<input type="button" value="Bewerbung absenden"/>	<input type="button" value="Abbrechen"/>
---	--



# CV-Parsing und -Matching (2/2)

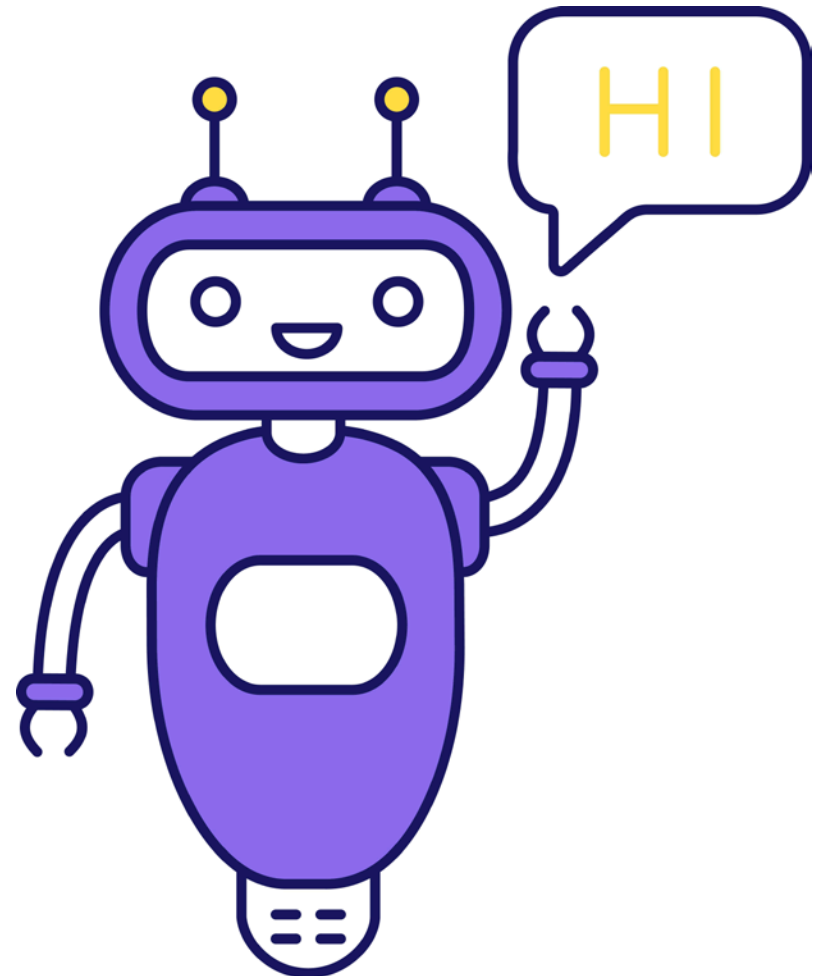
Neue Welt

**CV-Parsing** = automatisches Einlesen von Lebensläufen unterschiedlicher Dateiformate sowie die strukturierte Übertragung von Bewerberdaten in das Bewerbermanagementsystem

**CV-Matching** = automatisierter Abgleich von Bewerberdaten mit Anforderungsprofilen bzw. vorher festgelegten Kriterien



# Chatbots

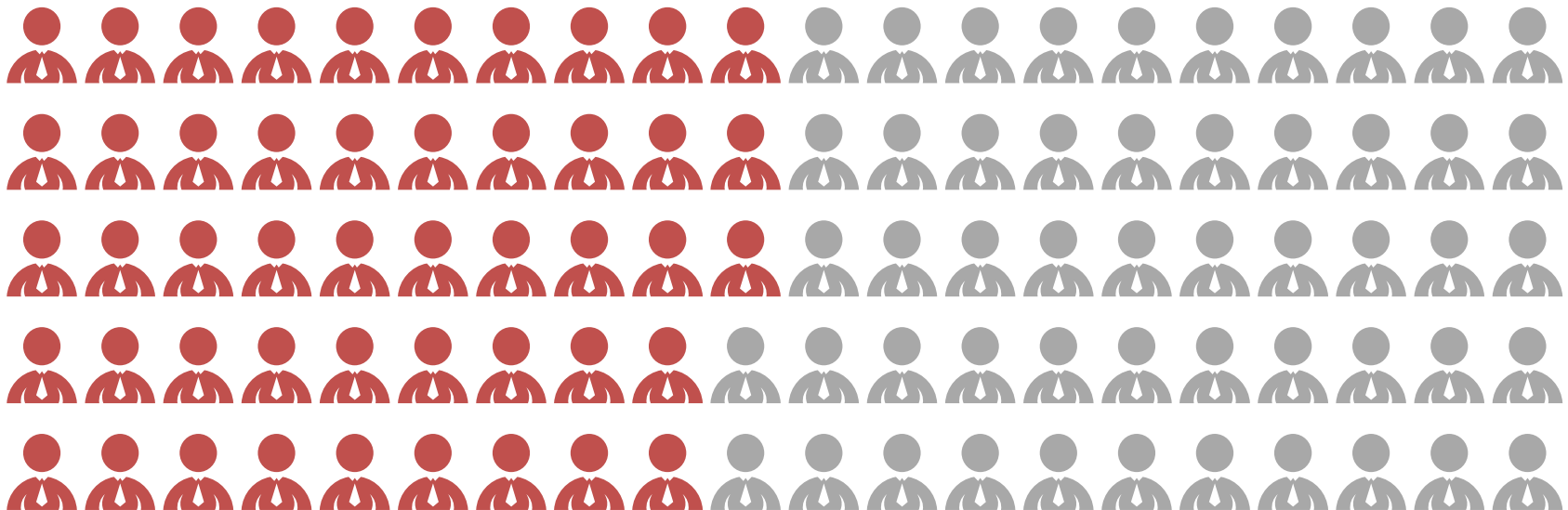


# Sprachanalysesoftware in der Personalauswahl (1/2)



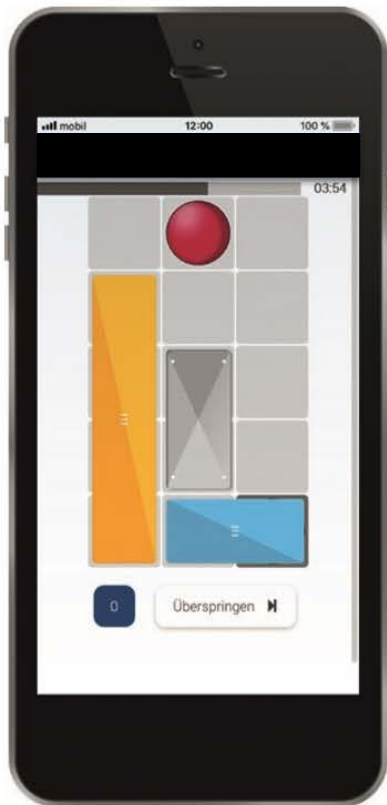
# Sprachanalysesoftware in der Personalauswahl (2/2)

**Anteil an Kandidaten, der befürchtet, dass Algorithmen ihre Emotionen in virtuellen Vorstellungsgesprächen automatisiert erfassen**





# Game-Based Assessments



Messung  
Planungsfähigkeit



Messung  
Arbeitsgedächtnis



Messung von  
logisches Denken



Messung  
Rechenfertigkeit

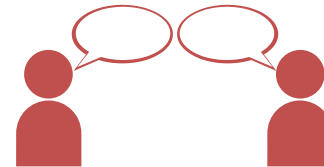
# Business Story Lines und Assessments



Business  
Case Study



Management  
Team Meeting



Kollegen-  
gespräch



Mitarbeiter-  
gespräch

Multiple Datenpunkte zur validen  
Diagnose zahlreicher Kompetenzen

# OUTSOURCING

CUSTOMER  
COMMUNICATION SERVICES FUNCTION PAYMENT

SATISFACTION  
FUNCTION STRATEGY FINANCE QUALITY OF SERVICE  
STRATEGY ASSESSMENT

TRANSFERRING PROCESS SKILLS TECHNOLOGY  
SKILLS MANAGEMENT RELATIONSHIP COMMUNICATION

COST

SOFTWARE CONTRACT MANAGEMENT  
BUSINESS EXPERTISE EXPERT

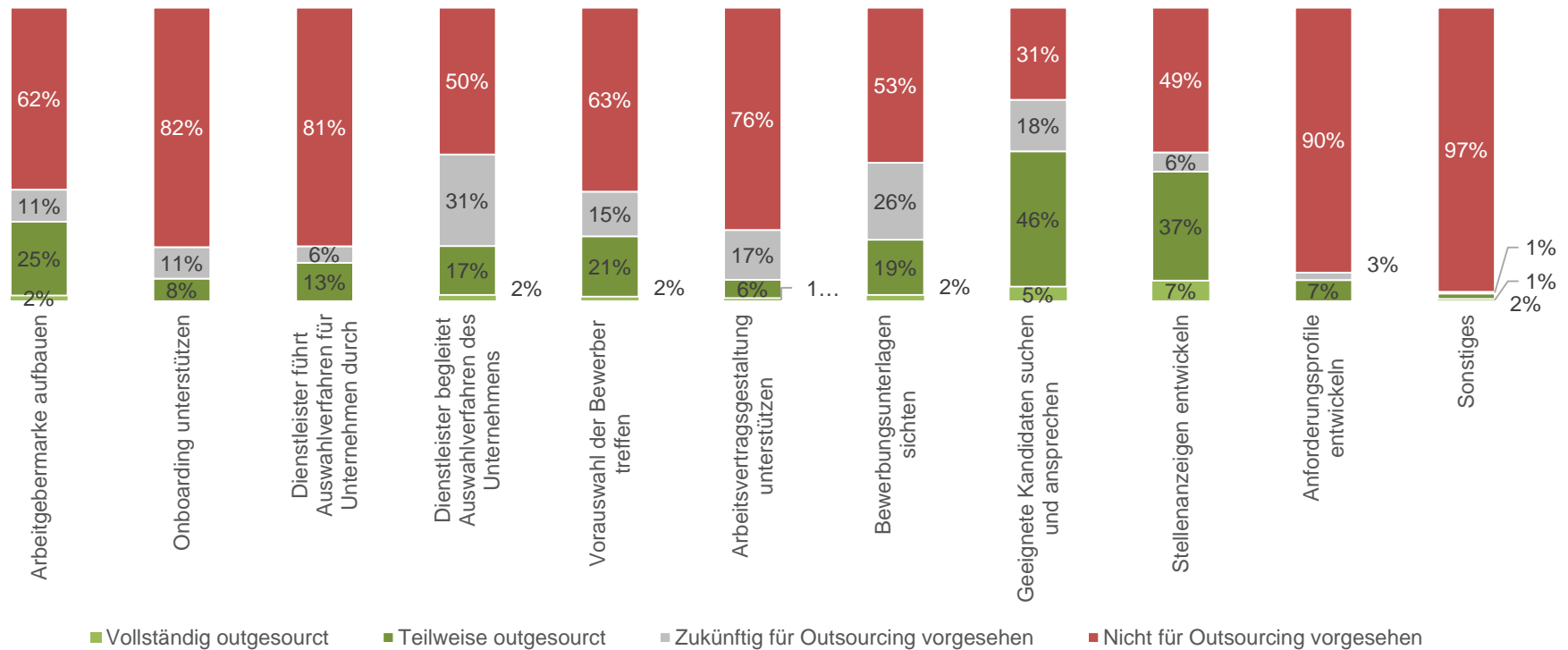
FEEDBACK SERVICES EXPERTISE SUPPLIER RELATIONSHIP

SATISFACTION  
QUALITY OF SERVICE THIRD PARTY SKILLS SECURITY  
MANAGEMENT

FEEDBACK CUSTOMER RELATIONSHIP

## Aktuell oder zukünftig outgesourcte Recruiting Services

Welche Recruiting Services haben Sie bereits an einen externen Dienstleister outgesourct? Welche Recruiting Services sollen nach Möglichkeit zukünftig outgesourct werden? (Mehrfachantworten möglich)



N = 377.

Weinert & Ohliger (2018), S. 11.

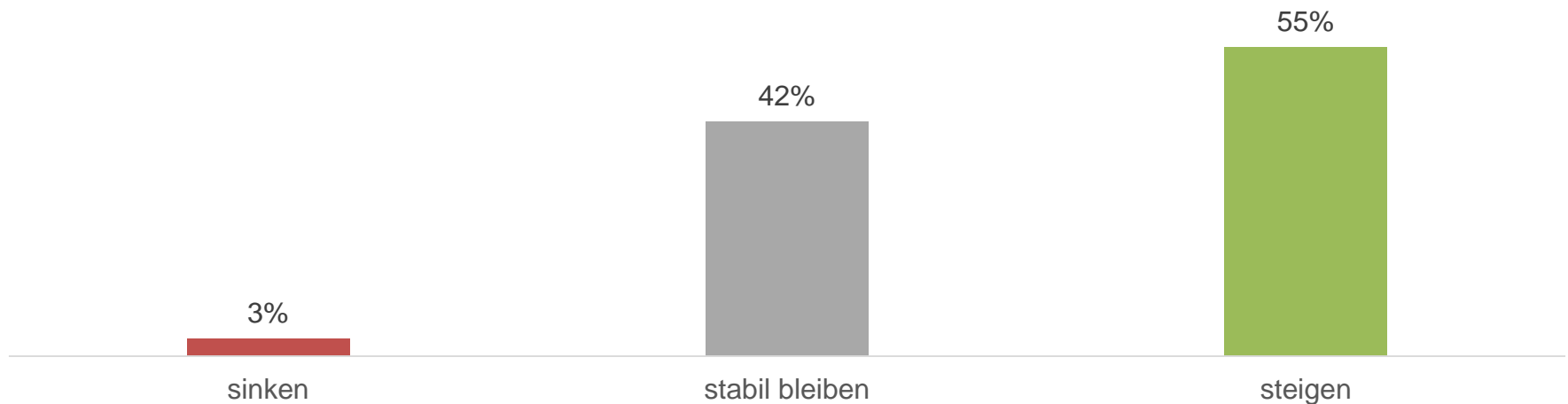
### Aktuelle Anzahl an Recruiting-Outsourcing-Dienstleistern

Mit wie vielen Recruiting-Outsourcing-Dienstleistern arbeiten Sie aktuell zusammen?

Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Standardabw.
0	20	3,12	2,00	4,26

### Zukünftige Anzahl an Recruiting-Outsourcing-Dienstleistern

Die Zahl Ihrer Recruiting-Outsourcing-Dienstleister wird aller Voraussicht nach in Zukunft ...



N = 377.

Weinert & Ohliger (2018), S. 15.

# Fragen



CHRIS & Monster (2019a). Social Recruiting und Active Sourcing. Bamberg et al.

CHRIS & Monster (2019b). Mobile Recruiting. Bamberg et al.

CHRIS & Monster (2019c). Employer Branding. Bamberg et al.

Weinert, S. & Ohliger, K. (2018). Recruiting Outsourcing in Deutschland.  
Ludwigshafen am Rhein & Düsseldorf.

Weinert, S. (2017). Zum Zusammenhang zwischen Employer Awards und  
Arbeitgeberattraktivität. Düsseldorf Working Papers in Applied Management and  
Economics, Düsseldorf.

## **Prof. Dr. Stephan Weinert**

Internationales Personalmanagement  
Fachbereich Marketing & Personalmanagement  
Gebäude B, Zimmer B220  
Hochschule Ludwigshafen

**t** +49 621 5203 – 131

**f** +49 621 5203 – 162

**e** [stephan.weinert@hwg-lu.de](mailto:stephan.weinert@hwg-lu.de)

**w** [www.hs-lu.de](http://www.hs-lu.de) **a** Ernst-Boehe-Straße 4, 67059 Ludwigshafen