

Technologische Entwicklung und betriebliche Rekrutierungspraktiken

Technologien verbessern die Informationsverarbeitung, bergen aber Risiken beim Einsatz in der Personalgewinnung

Schlagworte: Rekrutierung, Internet, Online-Jobbörsen, Social Media Sites, künstliche Intelligenz

RELEVANZ DES THEMAS

Arbeitgeber verlassen sich bei der Rekrutierung von Personal immer stärker auf Technologie. Einerseits ermöglicht dies die weite Verbreitung von Informationen und die Verwaltung großer Datenmengen zu relativ geringen Kosten. Auf der anderen Seite bringt der Technologieeinsatz neue Kosten und Risiken mit sich, etwa in Form von raschem Veralten und unautorisierte Nutzung der Daten. Auch die Rekrutierungstechnologien selbst sind anfällig für Missbrauch und können mit ihren Algorithmen Verzerrungen erzeugen. Ein besseres Verständnis dieser Zielkonflikte kann helfen, Suchprobleme auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren.

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- ⊕ Durch Online-Jobbörsen lassen sich Informationen über verfügbare Arbeitsplätze leichter erreichen, teilen und aktualisieren.
- ⊕ Online-Plattformen für Projekt- und Leiharbeit ermöglichen es Arbeitgebern, aus einem größeren und vielfältigeren Pool von Bewerberinnen und Bewerbern auszuwählen.
- ⊕ Bessere Informationen auf Arbeitgeberseite wirken sich zum Vorteil von benachteiligten Arbeitssuchenden aus haben das Job Matching vor allem bei technischen Jobs verbessert.
- ⊕ Bessere Informationen auf Arbeitnehmerseite haben die Passform von Jobentscheidungen erhöht, was sich in einer geringeren Fluktuation widerspiegelt.

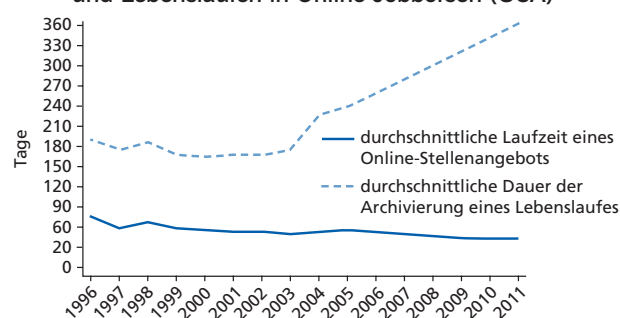
Contra

- ⊖ Die Leichtigkeit des Informationsaustauschs auf Websites, die Jobbörsen und Bewerberlebensläufe hosten, kann zu veralteten Informationen über Jobs und Qualifikationen führen.
- ⊖ Arbeitgeber können soziale Netzwerke nutzen, um Informationen über Arbeitnehmer zu erhalten, ohne dass diese davon wissen.
- ⊖ Der Einsatz von Technologie ist keine Garantie für verbesserte Personalentscheidungen, sondern kann sogar zu einer höheren Jobfluktuation führen.
- ⊖ Die ausschließliche Verwendung von Technologie zur Analyse von Daten kann zu ineffizienter Personalauswahl aufgrund von Verzerrungen und Manipulationen führen.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Mit ihren sinkenden Kosten und ihrer weiten Verbreitung prägt die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) alle Aspekte des Recruitings: wie die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten bestimmt werden, wie Informationen über verfügbare Stellen verbreitet werden, und wie potenzielle neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewertet werden. Die Forschung deutet darauf hin, dass Arbeitgeber, die nach Arbeitskräften mit technischen und nicht-kognitiven Fähigkeiten und geringerer Erfahrung suchen, vom IKT-Einsatz am stärksten profitieren. Dies legt nahe, dass eine breitere Gruppe von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden profitieren könnte, wenn von politischer Seite Anreize für die Stärkung von IKT-Kompetenzen geschaffen würden.

Dauer der Veröffentlichung von Stellenanzeigen und Lebensläufen in Online-Jobbörsen (USA)



Quelle: Basierend auf Daten in Brenčič, V. „Developments in the market for employment websites in the US“.