

DIGITALES RECRUITING

Technologie trifft Mensch: Potentiale von E-Recruiting für
KMU

21.11.2024

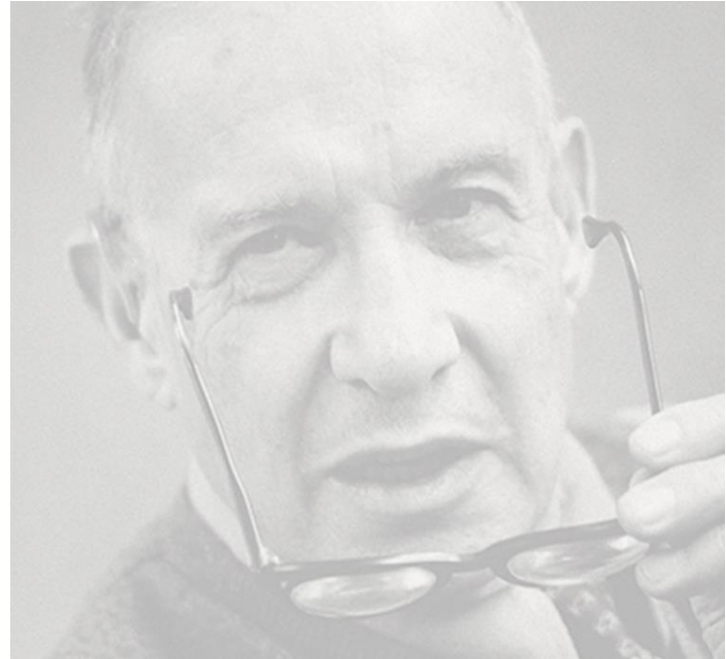
Mag. Daniela Perl, MSc

”

Die besten Visionäre sind nicht die, die die Zukunft voraussagen können, sondern die, die sie gestalten.

Peter F. Drucker

Ökonom & Managementpionier



ZUKUNFT GESTALTEN: SCHLÜSSELTHESEN + POTENTIALE

These 4

„Die digitale Transformation im Recruiting ist kein ‚One-Size-Fits-All‘ – sie muss an die kulturellen Werte und Strukturen von KMUs angepasst werden.“

These 1

„Der Einsatz von KI ist im Recruiting kein Zukunftstrend, sondern eine Notwendigkeit, um wettbewerbsfähig zu bleiben.“

Potential 4
KULTUR ALS MOTOR FÜR
VERÄNDERUNG NUTZEN

Potential 1
ERHALT UND STEIGERUNG DER
WETTBEWERBSFÄHIGKEIT



Potential 3
TECHNOLOGIE + MENSCH:
STÄRKEN BEIDER WELTEN
VEREINEN

Potential 2
STÄRKUNG DER STRATEGISCHEN
POSITIONIERUNG

These 3

„KI und Automatisierung eröffnen neue Chancen im Recruiting, doch der Mensch bleibt entscheidend für den Erfolg“

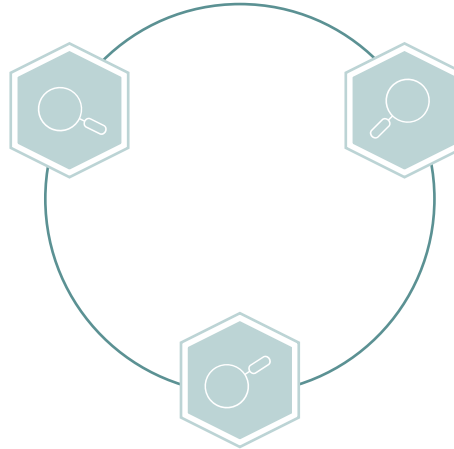
These 2

„Gezielte KI-gestützte Prozesse im Recruiting stärken die strategische Positionierung von Unternehmen.“

ERHALT UND STEIGERUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

POTENTIAL 1

Ressourcen- und
Kosteneinsparung



Schnelligkeit und
Flexibilität

These 1

*„Der Einsatz von KI ist im Recruiting
kein Zukunftstrend, sondern eine
Notwendigkeit, um wettbewerbsfähig
zu bleiben.“*

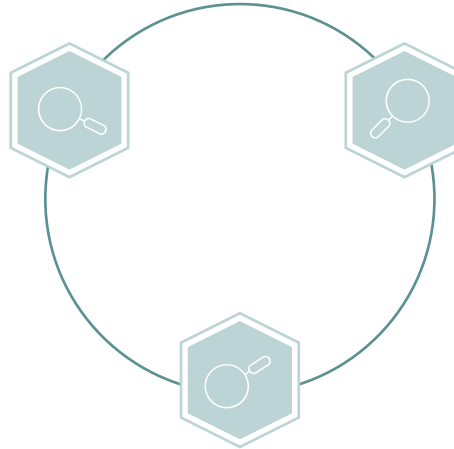
Erhöhte Reichweite und
Diversität im Talentpool



STÄRKUNG DER STRATEGISCHEN POSITIONIERUNG

POTENTIAL 2

Attraktivität durch
Innovation



Optimierung der
Bewerberbindung

Strategische Talente-
Sicherung

These 2

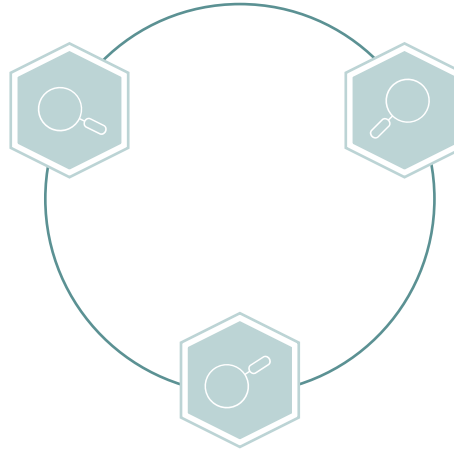
„Gezielte KI-gestützte Prozesse im Recruiting stärken die strategische Positionierung von Unternehmen.“



TECHNOLOGIE + MENSCH: STÄRKEN BEIDER WELTEN VEREINEN

POTENTIAL 3

Schnelle und präzise
Entscheidungen



Qualität und Objektivität
im Bewerbungsprozess

These 3

„KI und Automatisierung eröffnen neue Chancen im Recruiting, doch der Mensch bleibt entscheidend für den Erfolg“

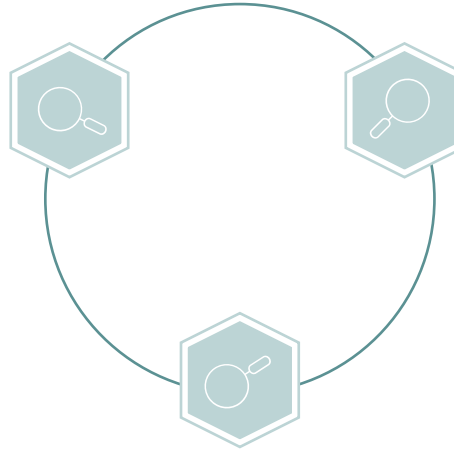
Optimaler Kultur-Fit bei
der Personalauswahl



KULTUR ALS MOTOR FÜR VERÄNDERUNG NUTZEN

POTENTIAL 4

Akzeptanz und Vertrauen
aufbauen



Veränderungsbereitschaft
und Offenheit fördern

These 4

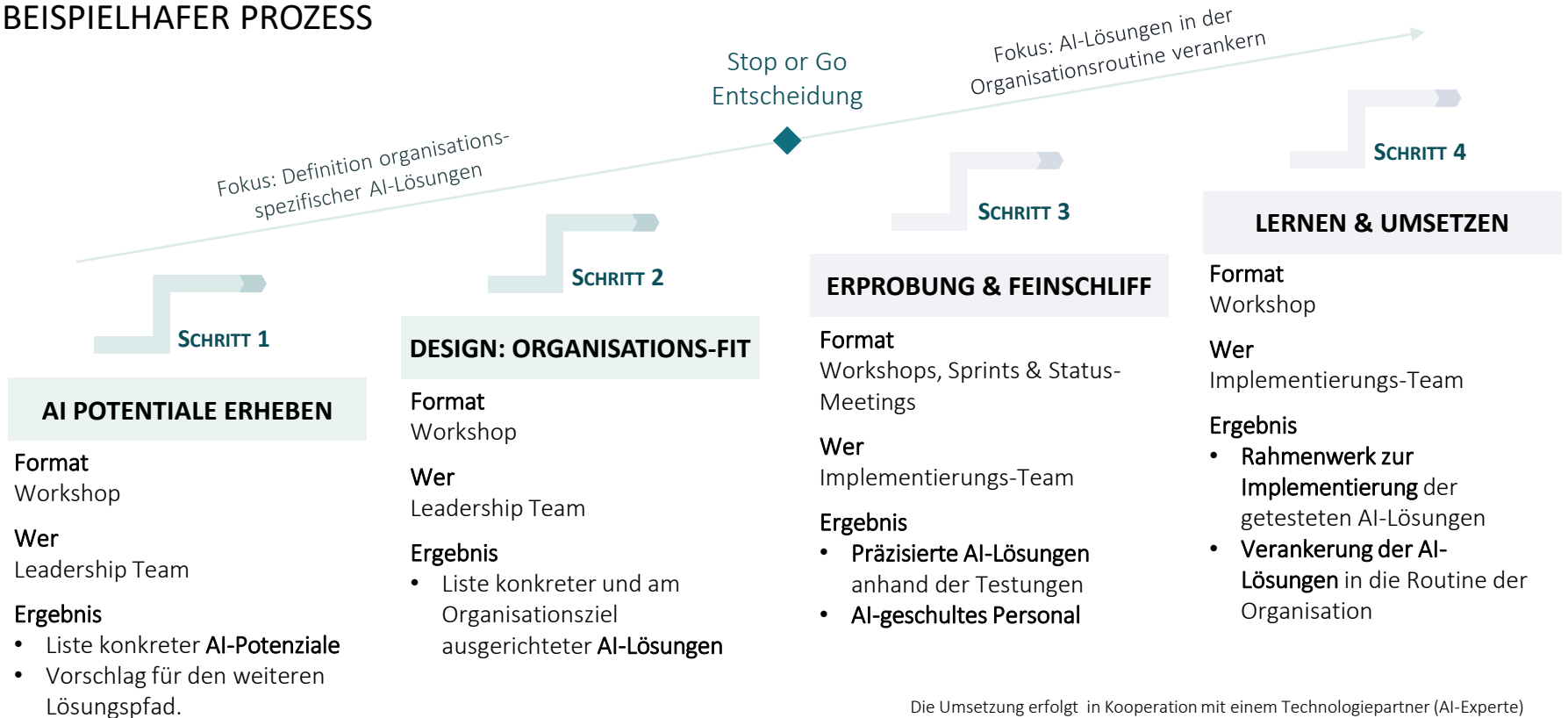
„Die digitale Transformation im Recruiting ist kein ‚One-Size-Fits-All‘ – sie muss an die kulturellen Werte und Strukturen von KMUs angepasst werden.“

Kultur des Lernens und
Anpassens etablieren



AI-POTENZIALE IM UNTERNEHMEN NUTZEN

BEISPIELHAFTER PROZESS



Die Umsetzung erfolgt in Kooperation mit einem Technologiepartner (AI-Experte)

IHRE ANSPRECHPARTNERIN



MAG.^a DANIELA PERL, MSC

Project Manager

✉ daniela.perl@puremanagementgroup.com

☎ +43 (0)664 882 11 358



taking the complex and making it simple.