

## **RECRUITING-TRENDS 2025: AKTIVE TALENTSUCHE UND KÜNSTLICHE INTELLIGENZ**

Die Software Bewertungsplattform Capterra veröffentlicht aktuelle Trends und Strategien im Recruiting mit konkreten Handlungsempfehlungen für Unternehmen, die 2025 den größten Einfluss auf Personalverantwortliche und HR-Experten in KMU haben werden. Die Erkenntnisse basieren auf einer internationalen Studie unter 2997 Befragten, darunter 250 aus Deutschland.

Bereits ein einzelner Angestellter kann in einem kleinen Betrieb einen erheblichen Einfluss haben. Je kleiner das Team, desto mehr fällt die Leistung eines einzelnen Mitarbeiters ins Gewicht, sei es positiv oder negativ, in Bezug auf Produktivität, Arbeitsatmosphäre und Unternehmenskultur. Daher ist es für kleine und mittlere Unternehmen besonders wichtig, geeignete Talente zu gewinnen und zu halten, vielleicht sogar noch wichtiger als für große Konzerne.

Im Gegensatz zu großen Firmen verfügen KMU häufig nicht über eigene Personalabteilungen oder Verbindungen zu Rekrutierungsagenturen. Sie müssen mit begrenzten Ressourcen effektiv arbeiten. Gleichzeitig verändert sich der Arbeitsmarkt ständig, insbesondere durch technologische Fortschritte, die die Art und Weise der Jobsuche und Einstellung schnell wandeln. Um die besten Talente anzuziehen, müssen Unternehmen mit den neuesten Rekrutierungstrends Schritt halten.

### **Trend 1: Kreative und gezielte Bewerbersuche gewinnt an Bedeutung**

Laut dem Recruiting Innovations Bullseye Trends Report 2024 von Gartner erwarten Bewerber, dass Unternehmen aktiv auf sie zugehen. Arbeitgeber müssen daher innovativ sein, um die vielversprechendsten Talente zu gewinnen.

Mehr als zwei Drittel der HR-Führungskräfte (68 %) berichten, dass ihre derzeitigen Rekrutierungsmaßnahmen nicht ausreichen, um wichtige Talente zu finden. Gleichzeitig erwarten zwei Drittel von ihnen, dass der Wettbewerb um Bewerber kurzfristig zunehmen wird.

Zukünftig wird es nicht mehr genügen, Stellenanzeigen online zu schalten und auf geeignete Bewerbungen zu hoffen. Vorausschauende Unternehmen suchen nach neuen, oft technologiegestützten Wegen, um Talente aus bisher ungenutzten Quellen zu gewinnen.

### **Vier Strategien für KMU zur Rekrutierung von Spitzenkräften**

Gartner empfiehlt folgende Ansätze, um weiterhin Top-Talente zu finden:

1. *Suche außerhalb traditioneller Stellenbörsen:* Online-Stellenbörsen sind seit langem etabliert, könnten jedoch an Bedeutung verlieren. Unternehmen sollten nach aktiveren Rekrutierungsmethoden suchen.
2. *Wie KI bei der Bewerbersuche helfen kann:* Obwohl KI-Technologien noch in der Erprobungsphase sind, können KMU einen Vorteil erlangen, indem sie sich frühzeitig mit deren Potenzial auseinandersetzen.
3. *Talentnetzwerke erschließen:* Communities, die sich auf bestimmte Fähigkeiten oder Diversität konzentrieren, sind wertvolle Ressourcen für KMU-Recruiter. 92 % der HR-Führungskräfte möchten das Talentmanagement fähigkeitsorientiert angehen und 77 % der Recruiting-Führungskräfte planen, die Ressourcen ihres Unternehmens für das Diversity Recruiting in den nächsten 12 Monaten zu erhöhen.
4. *Potenzial von zurückkehrenden Mitarbeitern nutzen:* Ehemalige Mitarbeiter, die in das Unternehmen zurückkehren, können wertvolle Beiträge leisten. Unternehmen investieren zunehmend in Alumni-Management, um Beziehungen zu ehemaligen Angestellten zu pflegen.

## **Trend 2: Bewerber erwarten ein ausgewogenes Verhältnis zwischen KI und menschlicher Interaktion**

KI verändert den Bewerbungs- und Einstellungsprozess in Unternehmen jeder Größe. Während viele Unternehmen KI-Tools oft schnell als Teil moderner [Recruiting-Software](#) implementieren, sollten sie darauf achten, nicht zu viele HR-Aufgaben zu automatisieren.

Laut einer Umfrage von Capterra stehen 65 % der Arbeitssuchenden dem Einsatz von KI im Rekrutierungsprozess positiv gegenüber, jedoch sieht ein signifikanter Anteil (35 %) dies kritisch. Unternehmen sollten daher vorsichtig mit dem Einsatz von KI-Tools umgehen. Im Vergleich dazu nehmen [in Deutschland sogar 72 %](#) der Arbeitssuchenden den Einsatz von KI seitens der Arbeitgeber bei der Talentsuche, Bewertung und Einstufung der Bewerbung positiv wahr. 28 % sind skeptisch. 40 % der Stellensuchenden in Deutschland würden vermutlich ein Jobangebot ablehnen, wenn der Bewerbungsprozess und das Vorstellungsgespräch und zu sehr auf KI beruhen würden.

Die Umfrage zeigt auch, dass Bewerber sich wohler fühlen, wenn KI zur Gewährleistung von Chancengleichheit oder zur Verwaltung von Kompetenzbewertungen eingesetzt wird. Diese Anwendungen sind gute Einstiegspunkte für KMU, die KI im Rekrutierungsprozess nutzen möchten.

Eine transparente Kommunikation über den Einsatz von KI ist entscheidend, um das Vertrauen der Bewerber zu gewinnen.

### **Trend 3: KI-optimierte Bewerbungen sind auf dem Vormarsch**

Viele Arbeitssuchende nutzen KI, um ihre Bewerbungen zu verbessern, was für Personalverantwortliche problematisch sein kann. In einer Studie gaben 58 % der Befragten weltweit an, KI-Tools bei ihrer Jobsuche eingesetzt zu haben, wobei 83 % angaben, ihre Fähigkeiten mit KI übertrieben dargestellt zu haben. In Deutschland liegen diese Zahlen sogar höher mit 60 % bzw. 87 %.

KMU sollten darauf achten, dass sie nicht auf Bewerbungen hereinfallen, die durch KI besser erscheinen, als sie tatsächlich sind. Offene Kommunikation, visuelle Vorstellungsgespräche, der Einsatz von Technologien zur Erkennung von KI-generierten Inhalten und das Einholen von Referenzen vorangegangener Arbeitgeber können helfen, dieses Risiko zu mindern. Recruiter können den Bewerbern praktische Aufgaben stellen, um ihre Fähigkeiten unter realen Bedingungen zu testen und ihnen situative Fragen stellen, um zu verstehen, wie die Kandidaten in bestimmten Situationen reagieren würden.

### **Aktuelle Trends im Blick behalten, um Top-Talente zu gewinnen**

KMU haben die Möglichkeit, schnell auf Veränderungen im Rekrutierungsbereich zu reagieren und so im Wettbewerb um Talente die Nase vorn zu haben. Dabei sollten sie jedoch darauf achten, den persönlichen Kontakt nicht zu vernachlässigen, um Bewerber nicht abzuschrecken, die menschliche Interaktion schätzen. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Technologie und persönlichem Austausch ist entscheidend, um erfolgreich zu rekrutieren.

Weitere Information auf [capterra.com.de](https://capterra.com/de)

**Methodik:**

\*Die Job Seeker AI Survey 2024 von Capterra wurde im Juli 2024 online unter 2.997 Befragten in Australien (n=250), Brasilien (n=250), Kanada (n=250), Frankreich (n=247), Deutschland (n=250), Indien (n=250), Italien (n=250), Japan (n=250), Mexiko (n=250), Spanien (n=250), dem Vereinigten Königreich (n=250) und den USA (n=250) durchgeführt. Ziel der Studie war es, Faktoren KI-gestützter Recruiting-Prozesse zu verstehen und herauszufinden, wie verbreitet die Nutzung von KI-Tools unter Arbeitssuchenden ist. Die Teilnehmenden wurden danach ausgewählt, aktiv auf Stellensuche zu sein.

## **Über Capterra**

Capterra ist die erste Adresse, um die richtige Unternehmenssoftware zu finden. Unsere Plattform umfasst mehr als 95.000 Lösungen aus 900 Softwarerubriken und bietet über 1,8 Millionen verifizierte Nutzerbewertungen – so sparst du Zeit, und arbeitest effizienter und produktiver.

## **Pressekontakt**

Ina Schumann, [GDMDDeutschlandMarketing@Gartner.com](mailto:GDMDDeutschlandMarketing@Gartner.com)