

Artificial Intelligence in recruitment

#recruitment

Gebruikt u reeds AI voor recruiting of twijfelt u nog?

Artificial Intelligence (AI) is een van de grootste trends in de arbeidsmarkt – en een van de grootste controverses: meer dan 65 procent van alle personeelsmanagers gebruikt al AI in recruiting. Tevens staan 65 procent van alle sollicitanten sceptisch tegenover het gebruik van AI in het sollicitatieproces.

Voor het succesvol gebruiken van AI-Tools moet er met enkele dingen rekening gehouden worden:

Analyse van sollicitatiedocumenten

43 seconden – zo veel tijd nemen recruiters gemiddeld voor het overlopen van cv's. AI-ondersteunde programma's kunnen het screenen efficiënt overnemen.

Voordeel: vooraf ingestelde parameters worden gebruikt om de binnenkomende sollicitaties te keuren. Bij het parsen van cv's kunnen de belangrijkste gegevens ook worden overgedragen naar uw software, waardoor u tijd bespaart. Probleem: ook AI neigt tot stereotypering. Zo kan het zijn dat uw AI mannelijke kandidaten voor de positie van Sales Manager voortrekt omdat het uit de ingevoerde gegevens geleerd heeft dat de werkgelegenheid voor deze groep hoger is. Er geldt: de algoritmes, waarop AI technologieën gebaseerd zijn, zijn enkel zo goed als hun training.

Optimalisering en vertaling van vacatures

De functiebeschrijving is vaak het eerste contact met uw organisatie. De juiste toon te gebruiken en de lezers tot actie aan te zetten is een kunst. Hierbij kunnen tools zoals ChatGPT of DeepL ondersteunen. DeepL-oprichter Jaroslaw (Jarek) Kutylowski zet zich het doel "communicatiebarrières te overwinnen". Creativiteit en strategie moeten echter van uw kant komen – anders zijn de grenzen van AI snel bereikt. Wij raden aan de gegenereerde tekst door een teamlid met taal- en cultuurkennis grondig na te laten lezen, om ongelukkige formuleringen te vermijden.

Chatbot Carrièresite

Een praktisch trucje waarmee men de candidate experience verbeteren kan zijn AI-gestuurde Chatbots. Sollicitanten kunnen zo direct op de carrièresite vragen stellen. Dit biedt twee voordelen: AI neemt tijdrovende communicatie over en kan sneller (lees: meteen) op vragen antwoorden. Belangrijk is hierbij het personaliseren. Sollicitanten merken snel of hun een standaard antwoord voorgeschoteld wordt en staan hier bijzonder kritisch tegenover. De chatbot moet daarom zo geprogrammeerd zijn dat ook geautomatiseerde berichten menselijk en persoonlijk overkomen.

Conclusie

AI is een waardevolle, ondersteunende tool in recruiting. De verschillende toepassingen sparen tijd en kunnen de candidate experience verbeteren. Echter vervangt AI niet de kritische en empathische blik van een recruiter. Vooral wanneer interculturele aspecten naar voren komen is de kennis en het kunnen van experts onmisbaar.

MEER OVER HR & RECRUITING

DNHK Recruitment is uw partner voor cross-boarder recruitment voor sales- en executive-functies. Onze services en nóg meer informatie over het werven van (Duits) personeel vindt u op onze website.



- ▶ Werving & selectie voor uw sales vacatures
- ▶ Talentpool & vacaturebank
- ▶ Executive Search
- ▶ HR-advies

Contact

T +31 70 3114 167

k.donkers@dnhk.org

Impressum

Nassauplein 30

2585 EC Den Haag

Nederland