

KI-basierte Workday-Lösungen transformieren Personaleinstellung und -management

HiredScore AI for Recruiting und Talent Mobility Solutions steigern die Produktivität von Recruitern und unterstützen Personalmanager wie Beschäftigte

Neue KI-Funktionen der Workday Job Architecture ermöglichen die schnellere Umsetzung kompetenzbasierter Talentstrategien

MUNICH, Germany, Aug. 1, 2024 – [Workday, Inc.](#) (NASDAQ: WDAY), ein führender Anbieter von Lösungen, die Unternehmen bei der Verwaltung ihrer [Mitarbeitenden](#) und [Finanzen](#) unterstützen, meldet die Verfügbarkeit von [HiredScore AI for Recruiting](#) und [HiredScore AI for Talent Mobility](#). Gleichzeitig präsentiert Workday neue KI-Funktionen für die Workday Job Architecture, die messbare Verbesserungen bei Produktivität, betrieblicher Effizienz und organisatorischer Agilität ermöglichen.

Die Rekrutierung, Einstellung und Bindung von Personal kann für Unternehmen wie Jobsuchende schwierig und zeitaufwendig sein. Dabei steht und fällt der Erfolg eines Unternehmens damit, dass es für konkrete Stellenanforderungen die richtigen Talente mit den richtigen Qualifikationen findet.

„Ineffiziente Prozesse können Personaleinstellungen verzögern und Recruiter wie Manager unnötig belasten. Dabei besteht immer die Gefahr, dass interne oder externe Kandidaten durchs Raster fallen“, weiß Aashna Kircher, Group General Manager, Office of the CHRO, Workday. „Workday nutzt künstliche Intelligenz, um das Talentmanagement im Unternehmen zu revolutionieren und seinen Kunden dabei zu helfen, die richtige Person zum richtigen Zeitpunkt an die richtige Stelle zu setzen.“

Startschuss für HiredScore AI for Recruiting und HiredScore AI for Talent Mobility

Unternehmen können ab sofort die Workday-Produkte HiredScore AI for Recruiting und HiredScore AI for Talent Mobility erwerben. Die neuen Lösungen ermöglichen eine KI-basierte Talentorchestrierung, die transformative Veränderungen unterstützt und Produktivität, Time-to-Hire, Bewerbererlebnis, Management und Mitarbeiterentwicklung messbar verbessert.

„Die Gesundheitsbranche leidet unter einem drastischen Fachkräftemangel, verursacht durch vermehrte Renteneintritte, chronische Arbeitsüberlastung und branchenspezifische Herausforderungen in den vergangenen Jahren“, konstatiert Tom Nesteruk, Senior Vice President HR und Associate Chief People Officer, AdventHealth. „Mit HiredScore AI können wir unseren Talentpool sehr viel besser ausschöpfen und unsere Mitarbeitenden auf ganz neue Weise motivieren und unterstützen. Innerhalb von nur einem Jahr nach Einführung haben wir mehr als 1.000 Klinikfachkräfte neu eingestellt, die in unserer Datenbank hinterlegt waren. Zugleich braucht unser Personalmanager nun 40 Prozent weniger Zeit für Einstellungsentscheidungen.“

Konkret bietet HiredScore AI for Recruiting folgende Vorteile:

- Durch den Einsatz von KI lassen sich Bewerber mit optimalem Kompetenz- und Erfahrungsprofil schnell und transparent identifizieren. Dabei sorgen datengetriebene Einblicke und eine konsistente Bewerbererfahrung für eine deutlich schnellere Neubesetzung offener Stellen.
- Recruiting- und Personalverantwortliche haben jederzeit Zugriff auf frühere Bewerber und Talentpipelines mit passiven Kandidaten. Unternehmen können dadurch mit hochqualifizierten Bewerbern in Kontakt bleiben und sie für künftige Jobs im Blick behalten.
- Interessierte Bewerber werden auf andere relevante Stellenangebote aufmerksam gemacht bzw. bei künftigen Ausschreibungen kontaktiert, sodass Unternehmen leichter motivierte Mitarbeitende finden.
- Anwender profitieren von einer enormen Effizienzsteigerung mit einer um 25 Prozent höheren Recruiter-Kapazität und einer um 34 Prozent schnelleren Bewerberdurchsicht durch ihre Personalmanager.

Die Pluspunkte von HiredScore AI for Talent Mobility:

- Unternehmen können das berufliche Wachstum ihrer Mitarbeitenden beschleunigen und deren Qualifikationsprofil erweitern, indem sie ihnen direkt am Arbeitsplatz interessante Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen.
- Unter Zeit- und Arbeitsdruck stehende Manager werden entlastet, da sie ihre Teams mit passgenauen Jobempfehlungen nahtlos durch ihren Karrierepfad führen können.
- Durch individuell abgestimmte Empfehlungen lässt sich die interne Bewerbungsquote um 40 Prozent steigern und die Wahrscheinlichkeit einer internen Bewerbung um den Faktor 2,3 erhöhen.

Neue KI-Funktionen für die Workday Job Architecture

Ein geeignetes Rahmenwerk für die Definition und Organisation von Stellen innerhalb des Unternehmens ist entscheidend, um sicherzustellen, dass Rollen und Zuständigkeiten klar abgegrenzt und an strategischen Zielen ausgerichtet sind. Auch für die Lohngerechtigkeit spielt ein solches Rahmenwerk eine wichtige Rolle.

Die neuen KI-Funktionen der Workday Job Architecture bieten etliche Vorteile:

- Der KI-basierte Intelligent Job Architecture Hub dient als Fokuspunkt für datengestützte Erkenntnisse und praktische Maßnahmen und ermöglicht so das zentrale Management der Stellenarchitektur.

- Indem sie aus den Daten der Workday-Kundenbasis aktuelle Kompetenztrends herausfiltern, können Unternehmen neue Qualifikationen identifizieren, eine zukunftsfähige Belegschaft aufbauen und dadurch wettbewerbsfähig bleiben.
- Dank generativer KI lassen sich Rekrutierungsprozesse beschleunigen, indem zum richtigen Zeitpunkt Stellenprofile erzeugt werden. Dies spart sowohl Zeit als auch Ressourcen.
- Künstliche Intelligenz ermöglicht die Aufnahme von Kompetenzvorschlägen in Stellenprofile und eine einfachere Datenpflege einschließlich Redundanzerkennung. Stellenprofile bleiben so jederzeit strukturiert und konsistent.

„Die neuen KI-Funktionen der Workday Job Architecture bilden ein solides Fundament, auf dem Thomson Reuters seinen Stellenkatalog effizient und intuitiv managen, smartere Entscheidungen zu seinen Talentstrategien treffen und den Aufwand für die manuelle Datenpflege reduzieren kann“, erklärt Cherry MacKenzie, Senior Director, HR Digital Innovation, Thomson Reuters. „Workday hilft uns beim Aufbau einer effektiveren und zukunftsfähigen Belegschaft, indem wir unsere kompetenzbasierte Talentstrategie schneller umsetzen und uns flexibel an neue Geschäftsanforderungen anpassen können.“

Verfügbarkeit

HiredScore AI for Recruiting steht Anwendern von Workday Recruiting ab sofort zur Verfügung. HiredScore AI for Talent Mobility ist für ausgewählte Workday-Unternehmenskunden erhältlich, die Workday Talent Optimization bereits nutzen. Neukunden, die noch nicht mit Workday arbeiten, können HiredScore AI for Recruiting und HiredScore AI for Talent Mobility als Standalone-Lösungen erwerben.

Das globale Rollout der aktualisierten Workday Job Architecture für [Workday Human Capital Management \(HCM\)](#) beginnt in der zweiten Jahreshälfte 2024.

Zusätzliche Informationen

- Eine Demo von HiredScore AI for Recruiting finden Sie [hier](#).
- Lesen Sie im [Workday-Blog](#), wie AdventHealth mit KI seine Einstellungsprozesse verbessert.

Über Workday

[Workday](#) ist eine führende Enterprise-Plattform, die Unternehmen bei der Verwaltung ihrer wichtigsten Assets – ihrer [Mitarbeitenden](#) und ihrer [Finanzen](#) – unterstützt. Die Workday-Plattform basiert auf künstlicher Intelligenz, die Kunden dabei hilft, ihre Mitarbeitenden zu fördern, ihre Arbeit zu optimieren und ihr Unternehmen immer weiter voranzubringen. Workday wird von mehr als 10.500 Unternehmen weltweit und branchenübergreifend eingesetzt – vom Mittelstand bis hin zu mehr als 60 Prozent der Fortune 500. Für weitere Informationen zu Workday besuchen Sie [workday.com](#).

Zukunftsgerichtete Aussagen

Diese Pressemitteilung enthält zukunftsgerichtete Aussagen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Aussagen zu Plänen, Überzeugungen und Erwartungen von Workday. Diese zukunftsgerichteten Aussagen beruhen ausschließlich auf derzeit verfügbaren Informationen und Workdays derzeitigen Überzeugungen, Erwartungen und Annahmen. Da sich zukunftsgerichtete Aussagen auf die Zukunft beziehen, unterliegen sie inhärenten Risiken, Ungewissheiten, Annahmen und Änderungen der Umstände, die schwer vorherzusagen sind und von denen viele außerhalb der Kontrolle von Workday liegen. Sollten sich die Risiken verwirklichen, die Annahmen sich als falsch erweisen oder unerwartete Änderungen der Umstände eintreten, könnten die tatsächlichen Ergebnisse erheblich von den Ergebnissen abweichen, die in diesen zukunftsgerichteten Aussagen enthalten sind, und daher sollten Sie sich nicht auf zukunftsgerichtete Aussagen verlassen. Zu den Risiken gehören unter anderem Risiken, die in den von uns bei der Securities and Exchange Commission („SEC“), einschließlich unseres jüngsten Berichts auf Formblatt 10-Q oder Formblatt 10-K und anderer Berichte, die wir von Zeit zu Zeit bei der SEC eingereicht haben und einreichen werden, wodurch die tatsächlichen Ergebnisse von den erwarteten Ergebnissen abweichen können. Workday übernimmt keine Verpflichtung und beabsichtigt derzeit auch nicht, diese zukunftsgerichteten Aussagen nach dem Datum dieser Mitteilung zu aktualisieren, sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

Alle in diesem Dokument, auf der Workday Website oder in anderen Pressemitteilungen oder öffentlichen Erklärungen erwähnten, noch nicht freigegebenen Dienste, Merkmale oder Funktionen, die derzeit nicht verfügbar sind, können nach dem Ermessen von Workday geändert werden und werden möglicherweise nicht wie geplant oder überhaupt nicht geliefert. Kunden, die Workday-Dienste erwerben, sollten ihre Kaufentscheidung auf der Grundlage der derzeit verfügbaren Dienste, Merkmale und Funktionen treffen.

Pressekontakt

Nicole Reichel: nicole.melzer@workday.com

The Hoffman Agency: WorkdayDACH@hoffman.com