



**LANGENBERG**  
Personalberatung



# KI & Executive Search

Ein **Mit-** oder **Gegeneinander?**

Viele HR-Abteilungen setzen bereits auf digitale Recruiting-Tools, wodurch sich vielfältige Einsatzmöglichkeiten für KI ergeben. Doch wie sieht der gezielte Einsatz von KI bei der Ansprache von Spitzenführungskräften, leitenden Positionen und spezialisierten Fachkräften aus?

EIN BERICHT VON HR-EXPERTE SVEN LANGENBERG

PARTNER CONTENT

© AdobeStock #671581435

PARTNER CONTENT





**Autor:**

**Sven Langenberg**

EXECUTIVE & EXPERT SEARCH | 360° HR CONSULTING

LANGENBERG  
Personalberatung  
Vogelsanger Weg 25  
D-50354 Hürth  
info@langenberg-personalberatung.de  
www.langenberg-personalberatung.de  
+49 (0)2233 805 437 6

**KI** und Executive Search – ein Miteinander oder Gegeneinander? KI-Lösungen im Recruiting werden aktuell stark diskutiert. Da die Recruiting-Tools in vielen HR-Abteilungen bereits digitalisiert sind, bieten sich hier KI-Einsatzfelder grundlegend an. Aber wie sieht es speziell in der Gewinnung von TOP-ManagerInnen, Führungskräften und spezialisierten ExpertInnen aus. Hiervon unmittelbar betroffen ist das Geschäftsfeld der Personalberatungen mit ihrem Geschäftsfeld Executive Search. KI führt zwar zu einem Zeitgewinn, allerdings fehlen die wichtigen Zwischentöne, die in einem menschlichen Miteinander unabdingbar sind und Gefühle, Loyalität und

Emotionen einbinden. Der Berater als 360° Coach begleitet den gesamten Rekrutierungs-Prozess von A-Z. Diese emotionale Bindung des Beraters als Schnittstelle einerseits zum Kandidaten und andererseits zum Auftraggeber ist zur Vertrau-

**»Die KUNST liegt darin, MENSCHEN in all ihren FACETTEN zu lesen – eine Fähigkeit, die KI-SYSTEME nicht ERSETZEN können.«**

ensbildung von großer Bedeutung und kann von kalten Algorithmen und ausschließlich datengetriebenen Systemen nicht ersetzt werden. Vertrauen in die eingebundenen Parteien ist bei größtmöglicher

Transparenz im Beratungsgeschäft essenziell und motivationsfördernd. Dieses Werteverständnis würde für einen rein virtuellen, maschinellen Prozess geopfert. Die unmittelbare, situative Kommunikation bleibt auf der Strecke und somit die damit verbundenen, tiefgründigen Analysemöglichkeiten. Die Mehrzahl der neu besetzten Positionen scheitern nicht am fachlichen Match, sondern am fehlenden Culture Fit. Gerade diese weichen Faktoren werden nicht maschinell über Algorithmen „gefühlt“. Die

Kunst liegt darin, Menschen in all Ihren Facetten und damit tiefgründig zu „lesen“. Die Suche nach Top-ManagerInnen, Führungskräften und ExpertInnen findet in der Regel bewusst diskret und damit hoch ver-

traulich statt. Das ist auch ausdrücklich von Kandidatenseite so gewollt, die sich ja in der Regel in ungekündigten Arbeitsverhältnissen befinden und daher Personalberatungen nach ihrer Vertrauenswürdigkeit beurteilen. Der KI-basierte, offene Ansatz steht dem entgegen.

traulich statt. Das ist auch ausdrücklich von Kandidatenseite so gewollt, die sich ja in der Regel in ungekündigten Arbeitsverhältnissen befinden und daher Personalberatungen nach ihrer Vertrauenswürdigkeit beurteilen. Der KI-basierte, offene Ansatz steht dem entgegen.

#### Fazit:

Einsatzmöglichkeiten von künstlicher Intelligenz finden sich in Teilbereichen des Personalbereichs. Die Mitarbeiterkommunikation und der Kontakt zu Bewerbern lässt sich mit Chatbots verwalten. Chatbots stoßen aber an ihre Grenzen.

Bei Dingen, die nicht beantwortet werden können, ist der Mensch gefragt. In der Personalentwicklung kann KI unterstützen, um zielorientiert Fortbildung zu generieren. Auch für statistische Zwecke kann KI dynamisch und zeitgewinnend für Analysen und planerische HR-

Prozesse eingesetzt werden. Im Recruitment allerdings stellen sich ethische Fragen, aber durchaus auch qualitative, weniger quantitative. Wie verläuft die Handhabung personenbezogener Daten?

Wie lassen sich Emotionen und wichtige Werte transportieren und

**»Es sind oft die feinen ZWISCHENTÖNE und die emotionale BINDUNG, die den entscheidenden UNTERSCHIED für eine erfolgreiche PERSONALBESETZUNG machen.«**

analysieren? Wie lässt sich die für Kandidaten auf Executive-Level so wichtige Diskretion und Vertrauensbasis weiterhin gewährleisten und wie bleibt das Coaching im Rahmen des Recruiting-Prozesses

durch den Berater bestehen? Personalberatungen werden für Unternehmen und Kandidaten unter Abwägung aller Argumente auch weiterhin eine ganz wichtige Vertrauensbasis und Schnittstelle im Recruiting-Prozess bleiben.

#### Kernaussage

**Der menschliche Faktor bleibt im Executive Search entscheidend.**

Obwohl KI im Recruiting Prozesse beschleunigt, bleibt der persönliche Austausch und die Vertrauensbasis zwischen Berater, Unternehmen und Kandidat für die Besetzung von Spitzenpositionen unerlässlich. Executive Search beruht auf tiefem Einfühlungsvermögen und einem Werteverständnis, das KI nicht ersetzen kann. Besonders bei leitenden Positionen, wo der „Culture Fit“ entscheidend ist, sichert der menschliche Faktor eine passgenaue Auswahl und schafft eine unverzichtbare Schnittstelle im Recruiting.