

Ursprünglich im Oktober 2020  
von Josh Bersin auf Englisch unter dem Titel  
„Talent Acquisition at Scale“ veröffentlicht.

# Talentgewinnung nach Maß:

Avature gibt den Takt vor



# Talentgewinnung nach Maß: Avature gibt den Takt vor

Die Talentgewinnung ist einer der komplexesten Vorgänge in der Geschäftswelt. Unternehmen suchen ständig nach neuen Mitarbeitern und diese Herausforderung gestaltet sich heute dynamischer denn je. Durch die Pandemie haben sich nicht nur alle Arbeitsabläufe verändert. Unternehmen verlagern Arbeitsplätze auch in neue Städte und verändern ihre Aufgabenbereiche, um neuen Geschäftsmodellen gerecht zu werden, bei denen weniger Menschen in direkten Kontakt miteinander treten müssen. Außerdem konkurrieren sie laufend um stark nachgefragte Kompetenzen wie KI, Cybersicherheit (die am meisten nachgefragte Rolle in der IT), Softwareentwicklung und viele weitere Fähigkeiten in den Bereichen Wissenschaft, Gesundheitswesen {1>und <1}funktionaler Betrieb. Und die Rekrutierung ist eine höchst strategische Aufgabe. Sie schafft nicht nur die Voraussetzungen für Wachstum, sondern auch eine Marke auf dem Markt – sie lädt Spitzenkräfte in das Unternehmen ein und sorgt für eine Erfahrung, die nicht nur großartige Menschen anzieht, sondern auch die Unternehmenskultur stärkt.

## Technologieplattformen sind fragmentiert

Technologie spielt eine wichtige Rolle. Wenn man den Prozess wie eine Lieferkette betrachtet, könnte man meinen, die Talentgewinnung sei wie eine ERP-Anwendung. Aber sie ist weitaus komplexer.

Wir benötigen Hilfsmittel, um Kandidaten aus vielen verschiedenen Quellen zu finden und anzuziehen, Bewerber zu suchen und mit ihnen zu kommunizieren, Campus-Besuche und Veranstaltungen zu planen, Empfehlungen von Mitarbeitern und anderen Personen zu verwalten, Kandidaten zu beurteilen, Video-Interviews zu führen und Tests durchzuführen sowie Bewerbungsgespräche, Hintergrundchecks, die Erstellung von Stellenangeboten, die Rekrutierung von freien Mitarbeitern und die Einarbeitung zu verwalten.

Und heute zeichnet sich eine neue Anforderung ab: Tools, die interne Talentmobilität durch einen Talentmarktplatz ermöglichen.

Die durchschnittliche Rekrutierungsabteilung verfügt über mehr als 20 verschiedene Systeme. Beim Versuch, diese zusammenzuführen, werden die Vorgänge komplex, die Daten sind schwer zu verwalten, und die Benutzererfahrung wird für Angestellte, Manager, Personalvermittler und Bewerber schwierig.

Und die Innovation schreitet weiter voran. Jedes Jahr gibt es Dutzende neuer Start-ups in der Talentgewinnung. Es entstehen Unternehmen, die Kandidaten auf einzigartige Weise ausfindig machen, Talentnetzwerke mit spezialisierten Mitarbeitern bereitstellen, neue Tools für Tests und Assessments verkaufen und KI-Tools für Analysen und die Kommunikation mit Kandidaten anbieten. Das Technologie-Ökosystem für die Talentgewinnung ist so komplex geworden, dass die meisten großen Unternehmen über ein Technologieteam verfügen, das sich eigens mit Systemen zur Talentgewinnung befasst.

Weil der Markt so riesig ist, zieht der Bereich Hunderte von Anbietern und Milliarden von Dollar an Investitionskapital an. Im Großen und Ganzen fallen Unternehmen in diesem Markt in die Kategorien Sourcing, Assessment und Tests, Video-Interviews, Verwaltung der Beziehungen zu Kandidaten, Hintergrundchecks, Terminkoordination für Bewerbungsgespräche sowie Angebotsmanagement, Onboarding und Analysen.

## Avature: Ein einzigartiger Player auf dem Markt

Im Laufe der Jahre haben viele Anbieter versucht, End-to-End-Plattformen zur Talentgewinnung aufzubauen, oft mit mäßigem Erfolg. Taleo war eine der ersten führenden Firmen, fiel aber hinter andere Innovatoren zurück und befindet sich heute im Besitz von Oracle. Kenexa entwickelte und erwarb viele Tools, konnte aber auch nicht mithalten und wurde schließlich von

IBM übernommen (und im Wesentlichen aufgelöst). Lumesse wurde von Saba und dann von Cornerstone übernommen; PeopleClick wurde von PeopleFluent und schließlich von LTG aufgekauft. JobVite wurde mit RolePoint und Canvas zusammengeführt. Anbieter wie Greenhouse und viele andere bemühen sich weiterhin, Schritt zu halten.

Warum die starke Fluktuation? Diese Produkte erfordern hohe Investitionen in Forschung und Entwicklung, kontinuierliche Innovation und viel Fachwissen.

ERP-Anbieter wie Oracle, Workday, SAP, Ultimate und ADP entwickeln alle Systeme, aber auch sie haben Mühe, am Ball zu bleiben. Selbst die sehr erfolgreichen, fokussierten Anbieter (iCims und andere) tun sich schwer, die Nase vorn zu behalten. Die Fluktuation ist darauf zurückzuführen, dass die Leiter der Talentgewinnung in globalen Unternehmen kontinuierlich ihre Plattformen ersetzen, um mehr Funktionalität zu erhalten.

Ein großes Problem ist die Anpassungsfähigkeit des Systems. Wenn ein Unternehmen damit beginnt, seine Rekrutierungspraktiken zu optimieren, anzupassen und zu erweitern, müssen immer wieder neue Arbeitsabläufe, Geschäftsregeln und Berichte

hinzugefügt werden. Die Personalbeschaffung ist nicht einfach nur ein Transaktionsprozess, sondern vielmehr ein stetig fließender Vorgang. Daher muss die Plattform anpassungsfähig und leicht zu verändern sein. Dies bedeutet, dass die Architektur um eine Workflow-Engine herum aufgebaut werden muss, eine, die von den Benutzern konfiguriert und für jedes Unternehmen individuell angepasst werden kann.

Avature ist genau dafür gemacht. Ursprünglich als ein System für Beziehungen zu Kandidaten konzipiert, war Avature von Anfang auf Skalierbarkeit ausgelegt. Der Gründer erkannte schon früh, dass der Prozess der Kommunikation mit Bewerbern in hohem Maße flexibel ist, und baute daher ein System auf, das leicht zu konfigurieren, anzupassen und zu verändern ist. Und nun, da Avature in alle Bereiche der Talentgewinnung (vom Sourcing über Video-Interviews und Terminplanung bis hin zum Onboarding und sogar der internen Talentmobilität) expandiert ist, hat es sich zu einer der anpassungsfähigsten Plattformen auf dem Markt entwickelt. Sie ist also in jedem Maßstab skalierbar.

Passende Kandidaten finden	Kandidaten für das Unternehmen gewinnen
Werbung	Erstellung von Stellenausschreibungen mit Personalmanagern
Sourcing	Aufrechterhaltung der Sichtbarkeit der Pipeline
Assessment	Strategische Beurteilung von Kandidaten
Screening	Schaffung wettbewerbsfähiger Stellenangebote
Bewertung vor der Einstellung	Kandidaten von dem Unternehmen und der Stelle überzeugen
Vorstellungsgespräch	Hintergrundcheck und Überprüfung der Referenzen
Events an Hochschulen	Stelle erfolgreich besetzen
Kommunikation mit Kandidaten	Onboarding und kontinuierliche Schulungen
Analyse von Quellen, Werbung, Erfahrungen	Beurteilung der Leistung des neuen Mitarbeiters

Abbildung 1: Beispiele für funktionale Anforderungen bei der Talentgewinnungtalents

## Kunden setzen Avature für eine Vielzahl von Anwendungen in der TA ein

Ich habe mit vielen Kunden von Avature gesprochen und immer wieder dasselbe gehört. Diese Unternehmen hatten in der Vergangenheit Tools von Anbietern wie Taleo oder iCims verwendet, stellten jedoch immer wieder fest, dass die Systeme Einschränkungen hatten. Stellen Sie sich vor, Sie wollen in einem neuen Land Mitarbeiter einstellen, und stellen ein lokales Rekrutierungsteam zusammen. Das Team wird sprachliche Unterstützung benötigen, ebenso wie individuelles, auf die Bewerber ausgerichtetes Marketing. Es wird potenzielle Kandidaten finden, eigene Felder im System erstellen und Manager-Dashboards nutzen wollen. Außerdem wird es vereinfachte Arbeitsabläufe brauchen sowie alle möglichen Berichte, die speziell auf den lokalen Markt zugeschnitten sind. Oder was wäre, wenn eine globale Pandemie Ihre Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren plötzlich vollkommen auf den Kopf stellen würde?

Mit Avature können Sie diese maßgeschneiderte Lösung selbst erstellen. Wie Sie aus den nachfolgenden Geschichten erfahren werden, ist für die Erstellung dieser Anwendungen keine Arbeit der IT-Abteilung erforderlich. Das System selbst ist so konzipiert, dass es jedem ermöglicht, neue Felder hinzuzufügen, einen Workflow zu erstellen, einen neuen Bildschirm oder ein neues Portal zu entwerfen, einen Bericht zu erstellen sowie Benachrichtigungen, verschiedene Manager-Genehmigungen oder Berechtigungen und andere Geschäftsregeln einzurichten.

Der Personalbeschaffungsmarkt ähnelt dem Gesamtmarkt für das HCM. Während Anbieter wie Workday, SAP, Oracle und ADP versuchen, End-to-End-Lösungen zu entwickeln, benötigen Unternehmen dringend angepasste, workflowfähige Mitarbeiteranwendungen, sodass sie als Zwischenlösung mittlerweile ServiceNow kaufen.

Ähnlich wie ServiceNow kann Avature für so gut wie alles konfiguriert werden und verfügt jetzt

über alle Kernfunktionen, die große Unternehmen benötigen. Tatsächlich war die übereinstimmende Aussage, die ich in all meinen Interviews hörte, dass die TA-Verantwortlichen mit Avature nun fast alles Notwendige tun konnten, ohne dass sie einen Ingenieur oder einen Berater des Anbieters einstellen mussten, um das System zu modifizieren.

## Cisco

Cisco besetzt jedes Jahr etwa 15.000 Stellen. Angesichts der raschen Veränderungen im Geschäft von Cisco (Produktlinien wie WebEx erleben ein explosionsartiges Wachstum) ist diese Einstellungspipeline immer aktiv, ständig im Wandel und immer von Bedeutung. Das Team der Personalabteilung verwendet nun Avature für den gesamten Rekrutierungsprozess und hat seine Workflow-Fähigkeiten erweitert, um die Verwaltung der Beziehungen zu Kandidaten (CRM) zu automatisieren und „Silbermedaillengewinner“ (großartige Kandidaten, die die Stelle nicht bekommen haben, mit denen Cisco aber in Kontakt bleiben möchte) zu managen. Dieser Arbeitsablauf ermöglicht es Cisco, diesen Kandidaten neue Stellen anzubieten, da es oft neue Einsatzmöglichkeiten gibt, die mit solch hochqualifizierten Bewerbern besetzt werden können. Cisco verwendet Avature auch zur Verwaltung von Absolventen sowie zur Automatisierung der Kommunikation und des laufenden Feedbacks für dieses wichtige Talentsegment.

Mit den Workflow-Tools von Avature kann Cisco viele Talentsegmente verwalten: externe und interne Kandidaten sowie Führungskräfte. Die Rekrutierungsinstanz für Führungskräfte ist getrennt, um die Privatsphäre zu wahren, aber sie nutzt für das Prozessmanagement ebenso die Flexibilität von Avature. Wenn es um interne Bewerber geht, hat Cisco bei der Strategie der internen Mobilität Pionierarbeit geleistet und ermutigt seit vielen Jahren Mitarbeiter, intern neue Möglichkeiten wahrzunehmen. Infolgedessen werden heute 40 % der offenen

Stellenangebote mit internen Kandidaten besetzt – ein sehr hoher Anteil.

Da die Plattform so flexibel ist, besteht die Implementierung nicht darin, „das System anzuschalten“, sondern vielmehr darin, die eigenen Abläufe zu durchlaufen und diese dann anschließend in Avature zu „aktivieren“.

Cisco verwendet WebEx für Video- und virtuelle Bewerbungsgespräche, Outlook für die Terminplanung der Bewerbungsgespräche, HackerRank für technische Beurteilungen und einen Chatbot eines Drittanbieters – alles integriert in den Avature-Workflow.

Auch die Erfahrung der Kandidaten und der Personalverantwortlichen wird von Avature verwaltet. Da einige Personalchefs nur selten Einstellungen vornehmen, muss die Schnittstelle sehr einfach zu bedienen sein. Auf Bewerberseite wird Avature zur Verwaltung einer Vielzahl von Karriere-Websites verwendet, die den Kandidaten dabei helfen, die richtige Stelle innerhalb des breit gefächerten Cisco-Geschäfts zu finden.

Einer der größten Vorteile von Avature ist seine Erweiterbarkeit. Das operative Team von Cisco wird ständig von der Personalabteilung gebeten, neue Arbeitsabläufe zu implementieren (neue Genehmigungen durch die Unternehmensleitung, neue Stellenbewertungen, vorübergehende Arbeitsrollen, kompetenzbasierte Neueinstellungen), und in fast allen Fällen kann Avature neu konfiguriert werden, um diesen Anforderungen gerecht zu werden. Eine Person, die ich interviewt habe, sagte über das System: „Es gibt nichts, was Avature nicht tun kann“.

Letztlich hat sich Avature für das Cisco-Team als agil und reaktionsfreudig erwiesen, und es werden regelmäßig neue Funktionen hinzugefügt. Im vergangenen Jahr war Cisco Gastgeber für eine Reihe von Avature-Kunden, um über die Anforderungen bei der Talentakquise zu sprechen. Dabei hat das Team festgestellt, dass das Avature-Kundennetzwerk ein weiterer großer Vorteil dieser Beziehung ist.

## Siemens Energy

Mit rund 90.000 Mitarbeitern und einem Umsatz von mehr als 28 Milliarden Euro bietet Siemens Energy weltweit Gebäude- und Energielösungen an.

Angesichts des kontinuierlichen Unternehmenswachstums und der Weiterentwicklung dieses Geschäfts will das TA-Team sicherstellen, dass die Rekrutierung strategisch, hoch optimiert und skalierbar ist und auf einer starken Arbeitgebermarke aufbaut.

Wie hat sich Siemens für Avature entschieden? Der Leiter der Talentgewinnung, Mike Brown, bewertete Avature als das vollständigste, integrierteste und konfigurierbarste System, das er je gesehen hatte. Ursprünglich war Siemens auf der Suche nach einem CRM-System, aber als das TA-Team die Funktionalität von Avature genauer untersuchte, erkannte es, dass es damit den gesamten globalen Prozess automatisieren und integrieren konnte. Brown ist überzeugt, dass Avature einer der beratungsstärksten Anbieter ist, mit denen er bisher zusammengearbeitet hat. Ähnlich wie Cisco stellte das TA-Team von Siemens fest, dass Avature sich mit ihnen zusammensetzen, ihnen bei der Definition der erforderlichen Prozesse helfen und ihnen zeigen würde, wie diese Workflows in Avature aufgebaut werden können.

Als ich Mike Brown nach dem größten Nutzen von Avature fragte, sagte er, es käme auf zwei Dinge an, die beide darauf ausgerichtet sind, von einem „Post and Pray“- zu einem „Seek and Sell“-Ansatz der TA überzugehen. Erstens muss Siemens den Personalvermittlern die Möglichkeit geben, das Unternehmen den Kandidaten zu „verkaufen“. Avature vereinfacht ihnen die Arbeit, sodass sie sich besser darauf konzentrieren können, den Kandidaten zuzuhören und ihnen zu helfen zu erkennen, warum Siemens die richtige Wahl für sie ist. Schon von vielen TA-Führungskräften habe ich gehört: Großartige Recruiter ziehen großartige Kandidaten an. Zweitens glaubt Brown, dass Avature Recruitern, Kandidaten und Personalmanagern die richtige Erfahrung

vermittelt, sodass sie sich alle engagiert, informiert und in den Prozess eingebunden fühlen.

Vor Avature mussten die Manager fast 35 verschiedene, einzelne Informationen eingeben, um ein Stellenangebot zu erstellen.

Jetzt öffnet ein Personalmanager einfach einen „Einstellungsantrag“ über ein Portal und muss nur noch die Stellenbezeichnung und den Standort angeben. Der Recruiter spricht dann mit dem Personalmanager und füllt alle erforderlichen Informationen aus. Die Recruiter sind nach Geschäftseinheit und Funktion aufgestellt, sodass sie die Stellen und die Personalmanager bestens kennen.

Sobald der Suchauftrag geöffnet ist, können Personalmanager dasselbe Portal nutzen, um den Fortschritt der Einstellung in Echtzeit zu verfolgen, wodurch der Recruiter, der HR-Geschäftspartner und der Personalmanager während des gesamten Prozesses gut miteinander verzahnt bleiben. Dies entlastet den Recruiter, sodass er seinen Fokus auf die Verwaltung eines Prozesses richten kann, der integrierte Video-Interview-Technologien, Tools zur Bearbeitung von Stellenanzeigen und LinkedIn-Sourcing-Tools umfasst. Heute hat weltweit jeder Recruiter Zugang zu den Daten, die er benötigt, um alle Schlüsselaktivitäten einzusehen und globale Pipelines gemeinsam zu nutzen. Dies bedeutet, dass Recruiter bei der Rekrutierung von Projekten oder Kandidaten schnell zusammenarbeiten können und sogar bei der Rekrutierung von Führungskräften kooperieren können. Da CRM und ATS integriert sind, erhalten Recruiter Kampagnen, Kandidaten und alle damit verbundenen Prozesse in einem System.

Jetzt, da das System vollständig implementiert ist, verwendet Siemens Avature für Sourcing, Empfehlungen, die Verwaltung von Events, die Terminkoordination für Bewerbungsgespräche sowie für den End-to-End-Prozess des Bewerber-Trackings.

Heute stellt Siemens weltweit mehr als 40.000 Mitarbeiter pro Jahr ein, alle von Avature verwaltet. Der nächste Schritt besteht darin, Avature für die

Einstellung von freien Mitarbeitern und Freelancern zu nutzen, ein Prozess, der derzeit von Fieldglass verwaltet wird.

## L'Oréal

In den Vereinigten Staaten stellt L'Oréal rund 1.200 leitende Mitarbeiter pro Jahr ein und entsendet sie im Rahmen seiner Unternehmenstätigkeit. Das Unternehmen verfügt über mehr als 30 Recruiter und insgesamt etwa 120 HR-Fachkräfte.

Die Einstellungen decken alle Unternehmensfunktionen ab, einschließlich Vertrieb, IT, Betriebsleitung und technische Funktionen. Das Unternehmen hatte Kenexa (von IBM aufgekauft) und PeopleFluent (ehemals bekannt als Peopleclick) eingesetzt und verwendete für die Verwaltung der Beziehungen zu den Bewerbern eine On-Premise-Lösung, Encore. Im Jahr 2014 stellte das Unternehmen weltweit auf Avature um, da diese anderen Lösungen auf dem Markt hinterherhinkten.

Avature ist jetzt die End-to-End-Plattform von L'Oréal für die Talentgewinnung. Was TA-Führungskräften an Avature gefällt, ist die einfache Anpassbarkeit des Systems und seine Berichtsfunktionen.

Vor der Einführung von Avature dauerte es Wochen oder Monate, um Daten zusammenzutragen und Berichte zu erstellen, die dann schnell veraltet waren. Mit Avature sind diese Berichte alle in Echtzeit verfügbar und können zur Unterstützung der Entscheidungsfindung mit Personalmanagern, Recruitern oder anderen Mitarbeitern im Unternehmen ausgetauscht werden. Da es sich bei Avature um eine End-to-End-Plattform handelt, hat L'Oréal nun Zugang zu Daten aus jedem Prozessschritt und das Team ist in der Lage, die Talentakquise genauer zu analysieren.

Das Unternehmen setzt Avature auch ein, um die Vielfalt in Sachen Geschlechter und ethnische Zugehörigkeit während des Rekrutierungsprozesses nachzuverfolgen und Bereiche zu finden, in denen sich Veränderungen in der Diversität ergeben könnten. Zum Beispiel kann eine TA-Führungskraft die Diversität nach Anzeigenkampagne, Quelle, Recruiter, Personalmanager, Rolle, geographischer Lage oder

Ausgangsunternehmen betrachten. Dies hilft dem Team, seine Rekrutierungsbemühungen zu modifizieren, um die Vielfalt, die Qualität der Kandidaten und die Einstellungskosten kontinuierlich zu verbessern.

Da Avature einfach zu bedienen ist, hat L'Oréal seine Recruiter befähigt, viele dieser Analysen selbst durchzuführen. Es dauert nur wenige Tage, bis die Recruiter den Umgang mit dem System gelernt haben, und innerhalb kürzester Zeit setzen sie Avature sehr effektiv als Arbeitsinstrument ein.

Und wenn L'Oréal beschließt, zusätzliche Informationen von Bewerbern zu erfassen, kann das Unternehmen mit Avature Formulare anhängen, um neue Fragen zu stellen – individuell zugeschnitten auf Stelle, Standort oder Ebene. Dies hilft L'Oréal, seine Pipelining-Strategie drastisch zu verbessern, um die Rekrutierung auf bestimmte Zielgruppen auszurichten. Das System ermöglicht es den Recruitern auch, den Bewerbern wichtige Fragen zur Selbstauswahl zu stellen, wie „Wann ziehen Sie es in Betracht, umzuziehen?“, wodurch die gezielte Anwerbung mit der Zeit noch effektiver wird.

## Fazit:

Skalierbare Technologie zur Talentgewinnung Ich bin ein Industrieanalytiker und habe keinen Grund, ein Produkt über ein anderes zu stellen. Viele Jahre lang habe ich mir Unternehmen angeschaut, die sich auf Talentgewinnung konzentrieren, und war erstaunt über die funktionale Innovation und Tiefe ihrer Produkte, nur um später festzustellen, dass das Unternehmen von einem größeren Anbieter übernommen wurde. Der Grund für all diese Fluktuation ist, dass die Talentakquise drei einzigartige Merkmale aufweist (ähnlich wie L&D):

- Hohe Komplexität mit vielen Arbeitsabläufen und funktionalen Anforderungen
- Der Bedarf an kundenspezifischer, flexibler Anpassung, die für jeden Kunden einzigartig ist
- Ständig wechselnde Anforderungen, wenn das Kundenunternehmen wächst und sich entwickelt

Einer der Gründe, warum Avature in der Lage war, eine konfigurierbare und skalierbare Plattform aufzubauen, ist die Tatsache, dass das Unternehmen in Privatbesitz ist und sich noch immer im Besitz seines Gründers Dimitri Boylan befindet. Boylan hat eine langfristige Geschäftsvision und ist bereit, eine Plattform (kein Produkt) aufzubauen, die sich beliebig skalieren lässt. In den letzten fünf Jahren hat Avature das Marketing für Beziehungen zu Bewerbern, Video-Interviews, Bewerber-Tracking, interne Mobilität, Fähigkeiten- und Stellenarchitektur sowie Tools für Berichterstattung, Onboarding und mehr vollständig ausgebaut. In vielerlei Hinsicht handelt es sich auch um ein konfigurierbares Talentmanagement-System – Boylan und seine Teams bauen die Funktionalität um Ziele und Leistung sowie das Lernen herum auf.

Ich weiß zwar, dass viele Unternehmen mit den anderen Produkten auf dem Markt gut zurechtkommen werden, aber die einzigartige Mischung aus Anpassungsfähigkeit, Flexibilität sowie einfacher Konfiguration und Nutzung von Avature ist ein ziemlich einzigartiges Angebot.

Ich möchte Sie ermutigen, über diese Themen nachzudenken, wenn Sie sich HR-Plattformen für Ihr Unternehmen ansehen.

## Über Josh Bersin

Josh Bersin ist ein international anerkannter Analyst, Pädagoge und Vordenker, der sich auf den globalen Talentmarkt und die Herausforderungen konzentriert, die sich auf die Beschäftigten in Unternehmen auf der ganzen Welt auswirken. Er erforscht die Arbeitswelt, HR- und Führungsstrategien sowie den breit gefächerten Talent-Technologiemarkt.

Im Jahr 2001 gründete er Bersin & Associates mit dem Ziel, Forschungs- und Beratungsdienste mit dem Schwerpunkt Unternehmenslernen anzubieten. In den folgenden zehn Jahren erweiterte er das Angebot des Unternehmens auf die Bereiche Personalwesen, Talentmanagement, Talentgewinnung und Unternehmensführung. Im Jahr 2012 verkaufte er das Unternehmen an Deloitte, wo es als Bersin™ by Deloitte bekannt wurde. Bersin verließ Deloitte 2018.

Im Jahr 2019 gründete Bersin die Josh Bersin Academy, die weltweit erste globale Entwicklungsakademie für HR- und Talent-Experten, die sich der Umsetzung von Veränderungen in HR-Organisationen widmet. Die Akademie bietet inhaltsreiche Online-Programme, eine sorgfältig kuratierte Bibliothek mit Tools und Ressourcen sowie eine globale Gemeinschaft, die Fachleute im Bereich HR und Talentgewinnung dabei unterstützt, über die Trends und Praktiken auf dem Laufenden zu bleiben, die für den organisatorischen Erfolg in der modernen Arbeitswelt erforderlich sind.

Bersin ist häufig in Veröffentlichungen für Talentsucher und Unternehmen wie Forbes, Harvard Business Review, HR Executive, FastCompany, The Wall Street Journal und CLO Magazine vertreten. Er ist regelmäßig Hauptredner bei Branchenveranstaltungen auf der ganzen Welt und ein bekannter Blogger mit mehr als 800.000 Followern auf LinkedIn.

Seine Ausbildung umfasst einen BS in Ingenieurwesen von der Cornell University, einen MS in Ingenieurwesen von der Stanford University und einen MBA von der Haas School of Business an der University of California, Berkeley.

