



E-BOOK

BEWERBERMANAGEMENT

WIE SIE MIT INTELLIGENTER BEWERBERMANAGEMENT SOFTWARE ABLÄUFE
VERBESSERN, ZEIT EINSPAREN UND BEWERBER GLÜCKLICH MACHEN

Professionelle Personalarbeit –
ohne E-Mails, Papier und Excel

INHALTSVERZEICHNIS

1. Entwicklung & Trends im digitalen Recruiting	3
1.1 Recruiting im Wandel – War for Talents	3
1.2 Was Bewerber erwarten und Unternehmen bieten	4
1.3 Active Sourcing – der Anspruch an Recruiter wächst	4
1.4 Social-Media-Recruiting	5
1.5 Mobile Recruiting in der Praxis	5
1.6 Entwicklung eines eigenen Talent-Pools	7
1.7 Recruiting messbar machen	7
2. Was Bewerbermanagement-Software heute leistet	8
2.1 Erfolgreiche Softwareeinführung	8
2.2 Professionelles Bewerbungsformular	8
2.3 Effizientes Stellen-Management	9
2.4 Automatische Benachrichtigungen & einfache Aufgabenverwaltung	10
2.5 Papierloser Workflow	10
2.6 Einfache Zusammenarbeit zwischen HR und Abteilungsleitern	11
2.7 Zeitsparende Bewerberkommunikation	11
2.8 Bewerber Bewertung & Feedback	12
2.9 Übersichtlicher Bewerberpool	13
2.10 Unkompliziertes Onboarding	13
2.11 Datensicherheit im Einklang mit der DSGVO	14
3. Bewerbermanagement als Teil einer ganzheitlichen HR-Lösung	16
3.1 Nutzen einer integrierten Gesamtlösung	16
3.2 Vorteile einer webbasierten HR-Lösung	17
3.3 HR-Software für kleine und große Unternehmen	18
3.4 Tipps für die Einführung der HR-Software	19
3.5 HR-Software von HRworks – Bewerbermanagement leicht gemacht	20

1. Entwicklung & Trends im digitalen Recruiting

1.1 Recruiting im Wandel – War for Talents

Durch die massenmediale Präsenz sind Begriffe wie “War for Talents” und “Generation Y” keine Fremdwörter mehr. Auch für Personaler nicht. Fachkräftemangel, demografischer Wandel und die veränderten Anforderungen der jungen Generation an die Arbeitswelt sind in aller Munde.

In der Praxis bekommen diese Veränderungen insbesondere Recruiter zu spüren, denn das Machtverhältnis auf dem Arbeitsmarkt hat sich regelrecht umgekehrt. Konnten sich HR-Manager vor Jahren noch die Rosinen unter den Bewerbern herauspicken, gehört das Buhlen um die besten Kandidaten heute zum täglichen Brot der Recruiter. High Potentials können aus einer Vielzahl von Jobangeboten wählen. Die Folge: Zunehmend bleiben Stellen über längere Zeit unbesetzt.

Für diese Entwicklung kann jedoch nicht nur der demographische Wandel und der damit verbundene Mangel an qualifizierten Fachkräften verantwortlich gemacht werden. Auch der zunehmende, globale Wettbewerb spielt eine immer größere Rolle. Zudem hat die Generation Y höhere Ansprüche an die Arbeitswelt als lediglich eine gut gefüllte Lohntüte.

Die Generation Y

- fordert einen grundsätzlichen Wertewandel am Arbeitsplatz
- besteht auf eine gesunde Work-Life-Balance
- erwartet Weiterbildungsmöglichkeiten
- setzt flexible Arbeitszeitmodelle voraus
- möchte einer sinnstiftenden Tätigkeit nachgehen

Die Selbstverwirklichung des Einzelnen, nicht die Unternehmenstreue, steht im Fokus. Dadurch sind häufige Jobwechsel, auch bei Spitzenkandidaten, keine Seltenheit mehr. Unternehmen müssen heutzutage etwas zu bieten haben, um die Generation Y bei der Stange zu halten. Das stellt Recruiter und Personaler vor eine neue Herausforderung, bei der der Bewerbungsprozess eine zentrale Rolle spielt.

1.2 Was Bewerber erwarten und Unternehmen bieten

Viele Unternehmen hinken der Entwicklung der modernen Arbeitswelt und den Erwartungen der Kandidaten hinterher. Sie sind auf die Umkehr des Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Recruiter und Kandidat nicht eingestellt. Marketingmaßnahmen, um ein Unternehmen in der Außenwirkung als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren und sich von Wettbewerbern abzuheben, werden daher immer essentieller. Gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen besteht in Sachen Employer Branding oft großer Nachholbedarf. Sie müssen jetzt nachziehen, um den Anschluss und damit talentierte Arbeitskräfte nicht an die Konkurrenz zu verlieren.

Die Kluft zwischen der Erwartungshaltung von Bewerbern und dem Angebot bzw. der Performance von Unternehmen zeigt sich bereits während des Bewerbungsprozesses.

Die Kluft zwischen der Erwartungshaltung von Bewerbern und dem Angebot bzw. der Performance von Unternehmen zeigt sich bereits während des Bewerbungsprozesses. Dabei ist die sogenannte Candidate Experience (das persönliche Erleben eines Bewerbers sowie dessen Erfahrungen mit einem Unternehmen) ein entscheidender Faktor im Kampf um High Potentials. Insgesamt wünschen sich Bewerber einen einfachen, schnellen und transparenten Bewerbungsprozess.¹ Eine digitale Unternehmenskultur wird in diesem Zusammenhang vorausgesetzt. "Innovativ trifft traditionell" fasst eine Studie des Karriereportals Indeed die Kluft zwischen Bewerbererwartung und Mindset der HR-Verantwortlichen zusammen.² 22 % der Studienteilnehmer gaben hierbei an, ein Stellenangebot aufgrund von mangelnder Wertschätzung während des Bewerbungsprozesses abgelehnt zu haben. Für ganze 42 % war ein zu komplizierter Prozess bereits Grund zum Abbruch der Bewerbung.³

1.3 Active Sourcing – der Anspruch an Recruiter wächst

In vielen Branchen ist die klassische Stellenanzeige obsolet. Das sogenannte Post-and-Pray-Prinzip, also eine vakante Stelle auf diversen Portalen auszuschreiben und einfach auf Bewerbungseingänge zu warten, hat ausgedient. Recruiter sind auf neue Techniken und Werkzeuge der Rekrutierung angewiesen. Sie müssen sich neuen Spielarten der Gewinnung von Bewerbern öffnen und ständig am Ball bleiben.

Eine solche Spielart stellt das sogenannte Active Sourcing dar. Es gilt hierbei vielversprechende Kandidaten zu finden, mit ihnen "aktiv" in persönlichen Kontakt zu treten und eine positive Beziehung mit dem potentiellen Bewerber aufzubauen.

Recruiter erreichen ihre Zielgruppe von heute seltenst über eine Anzeige in der Tageszeitung. Junge, gut ausgebildete Fachkräfte findet man dort, wo diese sich auch aufhalten: in sozialen Netzwerken. Soziale Netzwerke bilden für viele einen zentralen Bestandteil von Privat- und Arbeitswelt.

¹Das erwarten sich Bewerber heute von Unternehmen (2016): [<https://news.kununu.com/presseinformation/das-erwarten-sich-bewerber-heute-von-unternehmen-die-dax-30-unternehmen-mit-den-besten-bewerbungsprozessen/>] letzter Aufruf 12.06.18.. ²Indeed Bewerbungsstudie (2016): [<https://www.wva-akademie-online.de/wp-content/uploads/2016/08/studie.pdf>] letzter Aufruf 12.06.18.] ³ebd.

EBook Bewerbermanagement

Insbesondere Karriere-Portale wie XING oder LinkedIn werden hierbei stark in Sachen Active Sourcing frequentiert.

Als Standardinstrument im Active Sourcing gilt heutzutage der XING-Talentmanager. Mit diesem Tool können Recruiter über detaillierte Filter (wie z. B. Berufserfahrung, PLZ-Bereich, Zugehörigkeitsdauer zum Unternehmen u. a.) Kandidatenlisten über alle 12 Millionen XING-Nutzer hinweg anlegen.

Diese werden dann – weitgehend standardisiert – über direkte Nachrichten auf der Plattform angeschrieben. Der Talentmanager zeigt mittlerweile sogar einen speziellen Algorithmus an, der die Wechselbereitschaft von potentiellen Kandidaten visualisiert.



Tip: Parallel dazu geht der Trend im Recruiting auch immer mehr in Richtung (Personal) - Marketing: Zudem werden SEO-Kenntnisse (Suchmaschinenoptimierung) sowie Know-How in den Bereichen Performance-Marketing und Analytics immer wichtiger.

1.4 Social-Media-Recruiting

In vielen Branchen ist es inzwischen selbstverständlich, dass Recruiter auch die Klaviatur aller gängigen Social-Media-Kanäle (Twitter, Facebook, Instagram) beherrschen. Viele Social-Media-Plattformen bieten inzwischen eigene Business-Modelle für Geschäftskunden und Recruiter an (z. B. den bereits erwähnten XING-Talentmanager oder den LinkedIn-Recruiter). Generell bringt Social-Media-Recruiting viele Vorteile und Möglichkeiten mit sich, wie z. B.:

- **Kosteneinsparung:** Im Vergleich zu Anzeigen in Stellenportalen sind Recruiting-Maßnahmen im Social-Media-Bereich kostengünstig.
- **Reichweitenerhöhung:** Richtig genutzt können über soziale Medien um ein vielfaches mehr potentielle Kandidaten angesprochen werden als auf klassischen Karriereseiten.
- **Employer Branding:** Unternehmen präsentieren sich als moderner, attraktiver Arbeitgeber und zeigen mit ihrem Social-Media-Auftritt, dass sie mit der Zeit gehen.

1.5 Mobile Recruiting in der Praxis

Für viele mag das Anbieten von mobilen Inhalten heutzutage selbstverständlich sein. Nicht selten treffen Bewerber jedoch auf veraltete Jobseiten, deren Design sich nicht an die Bildschirmgröße ihres Smartphones anpasst. Die Stellengesuche wirken dadurch nicht nur unzeitgemäß, sondern sind oft schlichtweg unleserlich. Eine Karriereseite, die nicht mobil abrufbar ist, kann für Digital Natives ein KO-Kriterium darstellen.

Daher sollte Mobile Recruiting schon heute als ein wichtiges Werkzeug und als integraler Bestandteil des Employer Brandings angesehen werden.

Experten sind sich einig: Am sogenannten Mobile Recruiting werde in den kommenden Jahren kein Arbeitgeber vorbeikommen(...)

Experten sind sich einig: Am sogenannten Mobile Recruiting werde in den kommenden Jahren kein Arbeitgeber vorbeikommen, der exzellente Fach- und Führungskräfte für sich gewinnen wolle. Mobile Recruiting, das meint im weitesten Sinne die Bereitstellung von Karriereseiten und Jobangeboten in einem Design, das für mobile Endgeräte (Smartphones und Tablets) optimiert ist. Jobkandidaten soll damit ermöglicht werden, Karriereseiten und Inserate problemlos auf mobilen Endgeräten zu lesen und Bewerbungen auch bequem per Smartphone oder Tablet einzureichen.

Mobiles Recruiting ist zudem auch über Recruiting-Apps wie "Truffls" oder "Talentcube" möglich. "Truffls" vereinfacht den Bewerbungsvorgang radikal. Innerhalb der Applikation werden dem potenziellen Bewerber Jobangebote (entsprechend seiner Filterkriterien, z. B. "Frankfurt" & "Marketing") angezeigt, bei denen er durch swipen – das Wischen nach links oder rechts – Stellen ablehnen oder Interesse signalisieren kann. Über die Verbindung der App mit dem jeweiligen XING-Profil des Bewerbers werden alle relevanten Daten direkt an den möglichen Arbeitgeber gesendet.⁴

"Talentcube" ist ein Münchner Startup, das die klassische, schriftliche Bewerbung abschaffen möchte. Per Video können sich Bewerber direkt über das Smartphone auf vorgeschlagene Jobs bewerben. Dabei sind jeweils drei, vom Unternehmen pro Stelle vorab definierte, Fragen zu beantworten. Bei dieser Art der Stellenbesetzung steht die Authentizität und Persönlichkeit der Bewerber im Vordergrund.⁵

An die neuen Tools tasten sich bislang jedoch noch verhältnismäßig wenige Recruiter heran. Dabei geben in einer aktuellen Studie 66 % der Befragten an, sie würden sich mobil auf eine Stelle bewerben, wenn dies möglich wäre.⁶ Insbesondere bei der Suche nach Junior- und Nachwuchskräften verbuchen viele Unternehmen mit Mobile Recruiting Erfolge.

⁴ [www.truffls.com] letzter Aufruf 12.06.18.

⁵ [www.talentcube.de] letzter Aufruf 12.06.18. | ⁶ Indeed Bewerbungsstudie (2016): [https://www.vwa-akademie-online.de/wp-content/uploads/2016/08/studie.pdf] letzter Aufruf 12.06.18.

⁶ Indeed Bewerbungsstudie (2016): [https://www.vwa-akademie-online.de/wp-content/uploads/2016/08/studie.pdf] letzter Aufruf 12.06.18.

1.6 Entwicklung eines eigenen Talent-Pools

Die kurzfristige Besetzung einer vakanten Stelle sorgt auch für kurzfristige Entlastung. Ziel der HR-Abteilung sollte es jedoch sein, die Kandidaten-Pipeline langfristig zu füllen. Recruiter sind hier mit der Erstellung eines eigenen, internen Talent-Pools gut beraten. Ein Talent-Pool stellt sozusagen ein internes CRM-System für Kandidaten dar. Eine Befragung zur Bewerbungspraxis 2018 ergab, dass 23 % der Top-1.000 Unternehmen in Deutschland zunächst im eigenen Talent-Pool nach geeigneten Kandidaten suchen.⁷

Grundsätzlich ist es sinnvoll, für unterschiedliche Zielgruppen eigene Talent-Pools zu etablieren.

Grundsätzlich ist es sinnvoll, für unterschiedliche Zielgruppen eigene Talent-Pools zu etablieren. Auszubildende kann man nicht mit den gleichen Inhalten und Informationen überzeugen wie beispielsweise Young Professionals. Daher lautet eine wichtige Regel beim Aufbau von Talent-Pools, zielgruppenorientiert zu handeln und zu denken. Ein zweiter wichtiger – und gerne vergessener Punkt – ist, es für die Kandidaten so einfach und bequem wie möglich zu machen, sich in dem Talent-Pool anzumelden und Daten einzubinden.

Ein gutes Beispiel, um im Rahmen einer Kampagne den Talent-Pool zu vergrößern, ist die Einführung eines Programms zur Mitarbeiterempfehlung. Programme wie “Mitarbeiter werben Mitarbeiter” werden hierzu häufig eingesetzt.

1.7 Recruiting messbar machen

Leistungskennzahlen im Bereich Human Resources, sogenannte Key Performance Indicator (KPI), werden heute in den meisten Personalabteilungen erhoben. Relevante Kennzahlen, um den Erfolg des Recruitings messbar zu machen, sind beispielsweise

- **Kosten pro Kandidat**
- **Abbruchquote**
- **Anzahl an eingegangenen Bewerbungen**
- **oder Durchlaufzeiten.**

Oft geschieht die Erhebung und Auswertung von Kennzahlen im Recruiting jedoch wahllos und unstrukturiert. Hier ist es wichtig, KPIs nach den individuellen Zielen einer Abteilung, beziehungsweise eines Recruiters, vorab zu definieren und sie mit diesen in Verbindung zu setzen. Auch eine korrekte Interpretation sowie das Ziehen entsprechender Schlüsse und Handlungen aus den Kennzahlen ist für ein erfolgreiches Reporting erforderlich. Nur so kann der Erfolg des Recruitings nicht nur messbar gemacht, sondern auch optimiert werden.

⁷ Weitzel, T., Laumer, S., Maier, C., Oehlhorn, C., Weinert, C., and Wirth, J. (2018): Social Recruiting und Active Sourcing - Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2018 und der Bewerbungspraxis 2018.

2. Was Bewerbermanagement-Software heute leistet

Welche Anforderungen muss eine moderne Bewerbermanagement-Software erfüllen, um den Recruiting- und Bewerbungsprozess ideal zu unterstützen? Welche Funktionen sind essentiell, um der Entwicklung im Recruiting Bereich gerecht zu werden? Recruiter und Personaler sind sich in vielen Punkten einig und wünschen sich oft die gleichen Funktionen von einer digitalen Bewerbermanagement-Lösung:

2.1 Erfolgreiche Softwareeinführung

Häufig sind Software-Einführungen langwierig, kostspielig und ziehen sich über mehrere Wochen oder Monate hin. Ziel ist es daher, eine Software-Lösung zu finden, deren Implementierung schnell und ressourcenschonend umsetzbar ist. SaaS-Lösungen (Software as a Service) haben sich diesbezüglich bewährt. Die IT-Infrastruktur wird bei einer SaaS-Lösung von einem externen Anbieter bereitgestellt. Vorteile einer SaaS-Lösung sind u. a.:

- **Schnelle Implementierung**
- **Geringes Investitionsrisiko**
- **Kein Wartungsaufwand**
- **Kurze Time-to-Value**
- **Regelmäßige Feature-Updates**

Die Implementierung erfolgt bei einer SaaS-Lösung meist in wenigen Tagen und wird in der Regel vom Anbieter betreut. Zudem sind eine hohe Akzeptanz der Benutzer der Software sowie ein überschaubarer Schulungsaufwand wichtig. Weiterhin sollte eine Bewerbermanagement-Software über eine intuitiv verständliche Oberfläche verfügen, sodass die Arbeit mit dem Tool von allen Prozessbeteiligten direkt angegangen werden kann. Das schont personelle, finanzielle und zeitliche Ressourcen.

2.2 Professionelles Bewerbungsformular

Die Candidate Experience kann im War for Talents bereits die Entscheidung über Sieg oder Niederlage bringen. Eine positive Candidate Experience beginnt bereits beim ersten Kontakt des Bewerbers mit einem Unternehmen und einer durchdachten Ausgestaltung des Bewerbungsprozesses. Das bestätigten 81,5 % der befragten Kandidaten in einer Studie der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit dem Karriereportal Monster.⁸

⁸ Weitzel, T., Laumer, S., Maier, C., Oehlhorn, C., Weinert, C., and Wirth, J. (2018): Digitalisierung der Personalgewinnung - Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2018 und der Bewerbungspraxis 2018, Research Report, Otto-Friedrich-Universität Bamberg.

EBook Bewerbermanagement

Früher mussten sich Bewerber oft zunächst in Stellenportalen von Firmen registrieren, sich dort einloggen und, trotz Uploadmöglichkeit, Fragebögen zu Lebenslauf und Werdegang zusätzlich händisch ausfüllen. Gerade Großkonzerne nutzen diesen Weg der Bewerbung intensiv. In anderen Unternehmen ist in Sachen Karriere auch heute oft noch ein E-Mail-Postfach (jobs@, karriere@) im Einsatz. Nicht selten sind solche E-Mail-Posteingänge in Unternehmen überfüllt und der Speicherplatz reicht aufgrund der zahlreichen Dateien nicht aus. Die Folge: Bewerber erhalten Fehlermeldungen und Unterlagen kommen nicht oder mit Verzögerung beim Unternehmen an. Solch einen Kraftakt für Bewerber gilt es mit einer professionellen Software zu vermeiden.

Moderne Software-Lösungen verfügen heute in der Regel über optisch ansprechende Bewerbungsformulare, die sich bequem auf Webseiten, in Stellenportalen oder auf Social-Media-Plattformen integrieren lassen. Meist sind solche Formulare übersichtlich gestaltet, fragen nur die nötigsten Bewerberinfos ab und können bei vielen Anbietern auch individualisiert werden. Über solche digitalen Formulare laden Bewerber ihre Unterlagen schnell und simpel hoch. Oft ist das Upload Volumen auf 5 MB beschränkt. Dadurch werden überfüllte E-Mail-Speicher vermieden, da auch die Anhänge direkt in der Software hinterlegt werden.

Ein weiterer Vorteil eines digitalen Bewerbungsformulars: Datenschutzkonform kann direkt die Erlaubnis zur Speicherung der Bewerberdaten eingeholt werden (siehe Kap. 2.11).

2.3 Effizientes Stellen-Management

Stellen ohne großen Aufwand digital verwalten – darin sehen viele Personaler und Recruiter einen wichtigen Vorteil von Personalsoftware. Stellen können dort konzipiert und geplant werden. Beim Aufsetzen neuer Stellenanzeigen unterstützt eine Bewerbermanagement-Software z. B. durch hinterlegbare Textbausteine und Vorlagen. Praktisch und effizienzsteigernd sind solche Vorlagen auch für andere Personalaufgaben. So können diese z. B. auch für Zwischenzeugnisse und Abschlusszeugnisse genutzt werden.

Stellenausschreibungen verfassen Recruiter mit der richtigen Software mit nur wenigen Klicks. Per individuellem Tracking-Link kann eine Stellenanzeige dann in kürzester Zeit auf mehreren Job-Portalen (wie z. B. Indeed, Stepstone und Monster) platziert werden. Tracking-Links ermöglichen ein exzellentes Reporting über die Views und Klicks. Recruiter haben so einen guten Überblick über die Performance der Portale. Sie sehen automatisch, welche Kampagnen erfolgreich laufen und welche Kanäle für eine bestimmte Stelle nicht funktionieren. Einige Bewerbermanagement-Lösungen bieten darüber hinaus Schnittstellen zu CMS-Systemen an. Mit dem passenden Recruiting-Tool können HR-Abteilungen so bequem und eigenständig Stellenanzeigen erstellen und auf der eigenen Unternehmensseite veröffentlichen.

2.4 Automatische Benachrichtigungen & einfache Aufgabenverwaltung

Automatische Benachrichtigungen über eingegangene Bewerbungen tragen zu einem effizienten Bewerbermanagement bei. Durch eine Benachrichtigung im Tool und/oder zusätzlich per E-Mail können Personalierer zeitnah auf Bewerbungen reagieren. Auf schnelle Reaktionszeiten legen Kandidaten besonderen Wert. Automatische Benachrichtigungen über eingegangene Bewerbungen helfen dabei, den Überblick zu behalten, zeitnah zu antworten und sich so als professioneller Arbeitgeber von anderen Firmen abzuheben.

Zudem verfügen Bewerbermanagement-Tools in der Regel über eine integrierte Aufgabenverwaltung: Ist eine Bewerbung interessant, wird diese übersichtlich verwaltet, mit einem entsprechenden Status und – im Optimalfall – zusätzlich noch farblich markiert. Offene To-dos behalten alle beteiligten Nutzer so immer im Auge. Zu erledigende Aufgaben können meist auch anderen Software-Nutzern konkret zugewiesen werden. Das vereinfacht die Kommunikation im Team und jeder am Prozess beteiligte Kollege sieht, wann was erledigt wurde und welche Aufgaben noch anstehen.

2.5 Papierloser Workflow

Selbstverständlich ist einer der größten Vorteile von Bewerbermanagement-Software, dass der komplette Prozess digital abläuft. Im Zeitalter des papierlosen Büros werden Bewerbungen schon seit Jahren hauptsächlich digital empfangen. Mit einer komplett papierlosen Bearbeitung und Verwaltung spart ein Unternehmen jedoch nicht nur Materialkosten ein. Weitere Vorteile eines papierlosen Workflows sind:

- **Datenschutz:** Ein komplett digitales Bewerbermanagement führt durch strenge Rollen- und Berechtigungskonzepte zu mehr Datensicherheit. Nur berechtigte Nutzer können auf Bewerberdaten und -dokumente zugreifen. Somit müssen ausgedruckte Bewerbungen nach dem Prozess nicht mehr vernichtet werden.
- **Mobiler Zugriff:** Ein weiterer Vorteil des papierlosen Workflows ist der zeit- und ortsunabhängige Zugriff auf Bewerbungsunterlagen. Berechtigte Nutzer können diese von überall einsehen und bearbeiten. Dies erleichtert insbesondere bei dezentral organisierten Unternehmen die Personalarbeit. Der Recruitingprozess gerät so gar nicht erst ins Stocken.
- **Einfache und übersichtliche Speicherung:** Nicht zu vergessen ist auch die Archivierung und Speicherung der Daten, die in der Bewerbermanagement-Software ohne zusätzlichen Arbeitsaufwand sichergestellt ist.

2.6 Einfache Zusammenarbeit zwischen HR und Abteilungsleitern

In vielen Unternehmen ist es nach wie vor gängige Praxis, Bewerbungsunterlagen in gedruckter Form durch die Abteilung zu reichen, um das Feedback von Abteilungsleitern oder anderen Entscheidern einzuholen. Kommentare und Notizen zum Kandidaten landen direkt auf dem Papier, in einer Word-Datei oder einer E-Mail an den Recruiter. Dieses Vorgehen ist nicht nur aus Datenschutzsicht bedenklich. Das uneinheitliche Feedback über unterschiedliche Kanäle führt zu unvollständigen Informationen und zu einem unnötig großen Arbeitsaufwand für die Personalabteilung.

Moderne Software für Bewerbermanagement hingegen erlaubt die simultane Einsicht mehrerer berechtigter Nutzer in Bewerbungsunterlagen.

Moderne Software für Bewerbermanagement hingegen erlaubt die simultane Einsicht mehrerer berechtigter Nutzer in Bewerbungsunterlagen. Mehrere Personen können Kandidaten und deren Unterlagen gleichzeitig und unabhängig voneinander bearbeiten und bewerten. Auch Notizen und Kommentare können digital erfasst, gespeichert und geteilt werden. So ist jeder am Recruiting-Prozess Beteiligte immer auf dem gleichen Informationsstand. Der Prozess wird am Laufen gehalten und stockt nicht, auch wenn sich ein Entscheider z. B. auf Geschäftsreise befindet. Das erleichtert die Kollaboration zwischen Fachabteilung, Abteilungsleitern und Vorgesetzten spürbar.

2.7 Zeitsparende Bewerberkommunikation

Wie bereits unter Punkt 2.3 erwähnt, sorgen unterschiedliche Status beim Bewerbermanagement für optimale Übersicht von HR-Abteilung, Vorgesetzten und weiteren im Prozess beteiligten Entscheidern. Recruiter sehen dadurch auf einen Blick, wie viele Bewerber sich in welcher Stufe des Bewerbungsprozesses befinden.

Nicht nur zur Verbesserung der Übersicht über den Bewerberpool, auch für die Kandidaten selbst hat die Arbeit mit verschiedenen Bewerbungsstatus (z. B. Qualifikation, einladen, Termin vereinbart, Absage durch Bewerber, Zusage, eingestellt) einen positiven Effekt. Bewerber können so kontinuierlich über den aktuellen Bearbeitungsstand ihrer Bewerbung informiert werden; ein weiteres Plus für das Arbeitgeberimage.

EBook Bewerbermanagement

Werden Bestätigungs-E-Mails, Zusagen und Absagen von Recruitern jedoch manuell erstellt und versendet, ist die dafür aufzuwendende Zeit nicht zu unterschätzen. Personaler müssen Namen, Stellen, Absagegründe usw. immer wieder manuell anpassen. Unter Zeitdruck entstehen da schnell Flüchtigkeitsfehler. Von einer modernen Bewerbermanagement-Software erwarten HR-Manager daher professionelle E-Mail-Vorlagen für Standardmails wie z. B. Absagen oder Gesprächseinladungen.

In einer professionellen Software findet die E-Mail-Kommunikation mit den Kandidaten zudem direkt über die Software statt. Ein Hin und Her zwischen verschiedenen Programmen und das Abschreiben von Namen und Stellen ist dadurch nicht mehr notwendig. Zudem ist die komplette Bewerberkommunikation auch automatisch in der Software historisiert. So haben Personaler immer die volle Übersicht über die gesamte Kommunikation.

Eine zusätzliche Hilfestellung, die einige Tools anbieten, ist das "scheduling" von Nachrichten an Bewerber. Damit kann u. a. der Versand von Zu- oder Absagen-Mails terminiert werden. Erhält ein Recruiter eine Bewerbung, die bereits nach der ersten Prüfung ausscheidet, kann er den Versand der Absage auf zwei Tage nach Eingang festlegen. Ein Plus für den Recruiter, der nicht mehr an den Versand der E-Mail denken muss und für den Bewerber, der nicht durch eine prompte Absage irritiert wird.

2.8 Bewerber Bewertung & Feedback

Ist kein professionelles Bewerbermanagement-Tool im Unternehmen vorhanden, wird oft mit mündlichem Feedback zu Bewerbern, Bewerbungsunterlagen oder Bewerbungsgesprächen gearbeitet. Im Zeitalter der Globalisierung und Dezentralisierung sitzen Entscheider jedoch immer öfter an einem anderen Standort oder im Ausland. Das Feedback von Personalern, Abteilungsleitern und Vorgesetzten muss zusammengetragen werden. Eine einfache Methode zur Feedback-Dokumentation wird somit wichtiger.

Aktuelle Software-Lösungen sind hierzu mit Notiz- und Bewertungsfunktionen ausgestattet.

Aktuelle Software-Lösungen sind hierzu mit Notiz- und Bewertungsfunktionen ausgestattet. Berechtigte Software-Nutzer können ihre Kommentare zu Bewerbern und deren eingereichten Unterlagen direkt in der Software hinterlegen. Die Notizen und Bewertungen sind ohne zusätzliche Arbeit korrekt zugeordnet und gespeichert. So kann das Feedback schnell per Mausklick geteilt werden und ist für Kollegen in Echtzeit einsehbar.

2.9 Übersichtlicher Bewerberpool

Ein Vorteil moderner Bewerbermanagement-Systeme ist der einfache Aufbau eines übersichtlichen Bewerberpools. Insbesondere Unternehmen, die von papiergebundenen Prozessen auf eine Software-Lösung umsteigen, profitieren davon.

Aber auch digitale Prozesse (wie z. B. das Speichern von Bewerbungsunterlagen in entsprechenden Ordnern auf zentralen Laufwerken) können mit einer Software weiter optimiert werden. Beim Speichern der Dateien in Ordnerstrukturen werden Notizen, Bewertungen und Kommunikation in separaten Dateien abgelegt. Es müssen Unterordner her und die Übersichtlichkeit geht mit steigender Bewerberzahl mehr und mehr verloren. In einem Bewerbermanagement-System hingegen sind Bewerbungen inklusive Bearbeitungsstatus, Bewertungen und Notizen übersichtlich gespeichert. Ein weiteres Plus: In der Regel ist auch eine Selektions- bzw. Suchfunktion im System enthalten, was die Administration, insbesondere bei einer Großzahl an Bewerbungen, noch effizienter gestaltet. Mit nur wenigen Klicks können Kandidaten und deren Unterlagen aufgerufen und bearbeitet werden.

2.10 Unkompliziertes Onboarding

Nach der erfolgreichen Einstellung eines Kandidaten beginnt der Onboarding-Prozess oft mit dem händischen Ausfüllen diverser Formulare und Personalfragebögen. Noch dazu kommt, dass dieser Papierkram meist am ersten Arbeitstag des neuen Kollegen erledigt wird. Das kostet wertvolle Arbeitszeit, die zur Einarbeitung des Mitarbeiters genutzt werden könnte. Das manuelle Auf- und Abschreiben von Zahlen wie Sozialversicherungsnummern oder IBAN ist zudem fehleranfällig. Schließlich müssen die Zahlen nicht nur vom Mitarbeiter aufgeschrieben, sondern von der HR-Abteilung wieder abgeschrieben und in der Stammdatenverwaltung/Personalsoftware digital erfasst werden. HR-Manager wünschen sich daher Software-Lösungen, mit denen das Onboarding von der Personalabteilung hin zum Mitarbeiter ausgelagert werden kann.

Möglich macht das ein digitales Onboarding-Formular, mit dem sich Mitarbeiter bereits vor dem ersten Arbeitstag sozusagen selbst "onboarden" können (Employee-Self-Service).

Möglich macht das ein digitales Onboarding-Formular, mit dem sich Mitarbeiter bereits vor dem ersten Arbeitstag sozusagen selbst "onboarden" können (Employee-Self-Service). Via E-Mail erhalten zukünftige Kollegen einen digitalen Fragebogen, den sie noch vor Antritt der Stelle bequem von zu Hause aus ausfüllen können. Hier tragen sie alle erforderlichen Informationen eigenständig ein. Das ist auch per Copy & Paste möglich. Für die Personalabteilung entfällt dabei der Aufwand. Erforderliche Dokumente werden direkt als PDF angehängt. Die Informationen und Dokumente landen nach Eingang des Onboarding-Formulars automatisch in der Stammdatenverwaltung bzw. der elektronischen Personalakte.

2.11 Datensicherheit im Einklang mit der DSGVO

Mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union wird insbesondere der Schutz personenbezogener Daten gestärkt. Gleichzeitig wird mit der Grundverordnung das Datenschutzrecht innerhalb der Europäischen Union vereinheitlicht und die über 20 Jahre alte Datenschutzrichtlinie (Richtlinie 95/46/EG) abgelöst.

Speziell im Bereich Human Resources sind die neuen Anforderungen an die Sicherheit von Bewerberdaten ein wichtiges Thema. In keiner anderen Abteilung werden so viele sensible Personendaten gespeichert und bearbeitet. Die einzuhaltenden Datenschutzrichtlinien beginnen hier bereits bei der digitalen Übersendung von Bewerbungsunterlagen und enden bei der ordnungsgemäßen Löschung von Bewerberdatensätzen.

Ohne die entsprechende Unterstützung einer professionellen Bewerbermanagement-Software, ist es fast unmöglich, sämtlichen Datenschutzmaßnahmen gerecht zu werden. Zu den wichtigsten Datenschutzmaßnahmen gehören unter anderem:

- **Sichere Datenübermittlung:** Eine möglichst sichere Übermittlung von Bewerbungsunterlagen (z. B. durch verschlüsselte Übertragung, E-Mail-Kommunikation über ein sicheres Tool) muss gewährleistet werden.

- **Bestätigung über Bewerbungseingang:** Eine schriftliche Bestätigung/Information an den Bewerber, dass seine Unterlagen weiterverarbeitet werden sollte zeitnah nach Bewerbungseingang erfolgen. Nach Inkrafttreten der DSGVO gehört dies nicht einfach nur zum "guten Ton", sondern ist gesetzlich vorgeschrieben. Korrekterweise sollte diese E-Mail auch Angaben über die Verweildauer der Personendaten im System enthalten sowie Informationen zum Zeitpunkt der Löschung. (Art. 13 DSGVO).

- **Sichere Weitergabe von Personendaten:** Eine Weitergabe personenbezogener Daten darf ausschließlich an berechnigte Personen erfolgen. Bewerbermanagement-Lösungen punkten hier mit der Möglichkeit der Vergabe von Zugriffs- bzw. Leserechten.

- **Rechtskonforme Speicherung:** Zur längerfristigen Speicherung von Bewerbungsunterlagen (z. B. im internen Karrierepool) muss DSGVO-konform die explizite Erlaubnis eines Bewerbers eingeholt und gespeichert werden.

- **Einhaltung der Auskunft- und Änderungspflicht:** Hin und wieder kann es vorkommen, dass ein Bewerber von seinem Recht Gebrauch macht, Informationen über alle von ihm gespeicherten Daten einzuholen. Hierbei gilt es, die Identität des Bewerbers zu prüfen und gegebenenfalls weitere Informationen (wie z. B. Geburtsdatum oder Adresse) abzufragen.

- **Endgültige Löschung von Bewerberdaten:** Liegen kein Grund und keine Genehmigung des Bewerbers zur Aufbewahrung seiner Daten und Dokumente vor, müssen die Bewerbungsunterlagen gelöscht werden.

Generell ist es ratsam, sämtliche Schritte im Zusammenhang mit der Speicherung, Verarbeitung und Löschung von Bewerberdaten ausführlich zu dokumentieren.



3. Bewerbermanagement als Teil einer ganzheitlichen HR-Lösung

Im Prozess der Digitalisierung stellt sich die Frage: Ist der Kauf von mehreren Speziallösungen für unterschiedliche HR-Bereiche sinnvoll oder überwiegen die Vorteile einer ganzheitlichen Personalsoftware als All-in-One-Lösung? Schließlich gibt es neben dem Bewerbermanagement weitere zentrale Aufgabengebiete (wie z. B. Abwesenheitsverwaltung, Urlaubsverwaltung und Fehlzeitenmanagement, das Pflegen von Personalakten oder das Verfassen von Arbeitszeugnissen), die digital einfacher und effizienter gestaltet werden können. Die Anschaffung von Speziallösungen ist vor allem ratsam, wenn ein Unternehmen

- **bereits mehrere HR-Systeme im Einsatz hat,**
- **eine sehr hohe Anzahl an Bewerbungen pro Monat erhält,**
- **ein bestehendes System abgelöst werden soll,**
- **Anforderungen an die Software hat, die über Standards hinausgehen (z. B. spezielle Schnittstellen, API, kundenindividuelle Oberflächen, spezielle Berechtigungskonzepte, etc.).**

Wenn ein Unternehmen bisher noch kein Bewerbermanagement-Tool nutzt, aber die Digitalisierung von HR-Prozessen generell ein Thema ist, dann könnte sich eine Komplettlösung lohnen. Eine solche bietet gleich mehrere HR-Lösungen auf einmal.

3.1 Nutzen einer integrierten Gesamtlösung

Nutzenstiftend ist eine HR-Software, wenn sie sich gut in vorhandene Unternehmens- und Softwarestrukturen einbetten lässt. Eine Software sollte sich immer an das Unternehmen anpassen und nicht umgekehrt. Ob dafür eine Komplettlösung oder mehrere Speziallösungen besser geeignet sind, hängt daher primär von der bestehenden Infrastruktur eines Unternehmens bzw. einer Personalabteilung ab.

Hat sich ein Softwareprodukt bereits im Unternehmen etabliert, lohnt sich ein Blick auf den Funktionsumfang des Softwareanbieters, auf mögliche Erweiterungen oder Zusatzmodule. So stellt beispielsweise das „SAP ERP Human Capital Management“ für Unternehmen, die SAP bereits in diversen Abteilungen nutzen, eine effiziente Lösung dar. Das „Human Capital Management“ des Software-Giganten integriert auch die Prozesse des Bewerbermanagements und der Personalwirtschaft allgemein nahtlos in die übrigen Geschäftsprozesse des Unternehmens. Einige (Personal)Software-Lösungen (z. B. Haufe, Persis oder Perbit) bieten Zusatzmodule für Recruiting und Bewerbermanagement an, die modular und stufenweise implementiert werden können.

Ist noch keine Software zur Personalverwaltung im Einsatz, kann eine All-in-One-Lösung die effizienteste Lösung sein. Einen großen Vorteil sehen Personaler hier in der komfortablen und sicheren Pflege der Mitarbeiterstammdaten in nur einer zentralen Datenbank. Personaldaten sind nicht in diversen Anwendungen gestreut, sondern in einer Software gebündelt.

Die Daten sind mit dem Einsatz eines zentralen Tools immer aktuell und müssen nicht an mehreren Stellen gepflegt werden (Single Point of Truth).

Die Daten sind mit dem Einsatz eines zentralen Tools immer aktuell und müssen nicht an mehreren Stellen gepflegt werden (Single Point of Truth). Mit einem entsprechenden Rollen- und Berechtigungskonzept sind sensible Daten in einer einheitlichen Lösung besser vor unbefugten Zugriffen geschützt.

Ein weiterer zentraler Punkt: Verschiedene Funktionen arbeiten in einer ganzheitlichen Personalsoftware Hand in Hand, sodass mehrere Module auf benötigte Daten zugreifen können. Speziell für das Bewerbermanagement heißt das z. B., dass Bewerberdaten automatisch ins Onboarding übernommen werden. Onboarding-Eingaben fließen wiederum direkt in die Personenstammdaten, eingereichte Dokumente in die elektronische Personalakte. Stellenbeschreibungen aus der Stellenverwaltung können sowohl für Ausschreibungen als auch als Bausteine für Arbeitszeugnisse eingesetzt werden.

3.2 Vorteile einer webbasierten HR-Lösung

Weiters ist die Wahl zwischen einer klassisch lokalen Anwendung und einer cloudbasierten Lösung zu treffen. Wie bereits in Kapitel 2.1 angerissen, bieten Lösungen nach dem SaaS-Modell diverse Vorteile:

Hohe Investitionen sowie Kosten für Instandhaltung und Wartung entfallen, da die komplette IT-Infrastruktur extern betrieben und vom Software-Dienstleister verwaltet wird.

In der Regel genügt ein aktueller WebBrowser (Google Chrome, Mozilla Firefox oder Internet Explorer), um eine webbasierte HR-Lösung nutzen zu können. Darüber hinaus sind keine manuellen Installationen oder Software-Updates eigenständig durchzuführen, denn auch das wird vom Anbieter übernommen. Die Personalabteilung kann sich auf die wesentlichen Aufgaben der Personalarbeit konzentrieren.

Generell geht ein Unternehmen mit der Entscheidung für eine webbasierte HR-Lösung kein finanzielles Risiko ein.

Generell geht ein Unternehmen mit der Entscheidung für eine webbasierte HR-Lösung kein finanzielles Risiko ein. Im Vergleich zu kostspieligen Softwarepaketen für Desktop-Anwendungen, werden SaaS-Lösungen meist zur Miete mit einer monatlichen Grundgebühr und einem variablen Preis pro Anwender angeboten.

EBook Bewerbermanagement

Unternehmen bleiben so flexibel und zahlen nur für die Anzahl der Anwender, die auch wirklich aktiv mit dem Tool arbeiten. Manche Anbieter ermöglichen sogar die monatliche Kündigung. So wird das Beschaffungsrisiko weiter minimiert.

Ein weiterer, essentieller Vorteil von webbasierten Lösungen ist der zeit- und ortsunabhängige Zugriff auf Daten und Dokumente (vgl. Kap. 2.4). So sind beispielsweise alle Bewerbungsdokumente online gespeichert und für berechtigte Personen im Recruiting jederzeit einsehbar. Der flexible Zugriff erleichtert die Kommunikation, insbesondere in dezentral organisierten Unternehmen. Mehrere Entscheider können zeitgleich bewerten und kommentieren, ganz egal ob sie sich an einem Standort, in unterschiedlichen Niederlassungen, im Homeoffice oder auf Geschäftsreise befinden.

Veraltete Versionen gibt es bei einer Cloud-Lösung nicht. Updates erfolgen in kurzen Zyklen. Für Anwender bringt jedes Versionsupdate Verbesserungen, Aktualisierungen und noch mehr Funktionalität. Auch die kurzfristige Auslieferung und das schnelle Reagieren auf Kundenfeedback ist ein Vorteil, der webbasierte SaaS-Lösungen in besonderem Maße auszeichnet.



Tipp: Achten Sie auch bei SaaS-Anbietern auf Vertrags-Mindestlaufzeiten und Kündigungsfristen. Je kürzer diese ausfallen, umso geringer ist Ihr Investitionsrisiko. Bei ausgewählten Anbietern ist eine monatliche Kündigung möglich.

3.3 HR-Software für kleine und große Unternehmen

Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen werden Recruiter und Personaler in Sachen Softwareunterstützung oft alleine gelassen. Umfangreiche Software-Lösungen wie SAP, DATEV oder Oracle sind für Arbeitgeber dieser Größenordnung oft zu kostspielig und von ihrer Funktionalität her eher für Großunternehmen und Konzerne ausgerichtet. Die Multi-Tools der Software-Giganten sind für Firmen mit mehreren, vielleicht sogar internationalen Standorten und über 5.000 Beschäftigten durchaus lohnenswert.

Jedoch ziehen in den letzten Jahren auch kleine und mittlere Unternehmen mit professioneller HR-Software nach. Diverse Anbieter am Markt haben sich auf deren Anforderungen spezialisiert, dazu gehören z. B. Softgarden, Heaven HR oder Persis. E-Recruiting-Systeme, aber auch ganzheitliche HR-Lösungen in der Cloud, lohnen sich meist schon für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern bzw. rund 100 Bewerbungen im Jahr.

3.4 Tipps für die Einführung der HR-Software

1) Anforderungskatalog konzipieren

Erstellen Sie zunächst eine ausführliche Dokumentation Ihrer Anforderung an eine HR-Software. Welche Aufgaben sind besonders zeitintensiv und können durch digitale Workflows effizienter gestaltet werden? Was muss das System können, um spürbare Erleichterung für Ihren Arbeitsalltag zu bringen? Definieren Sie genau, für welche Prozesse die Software eingesetzt werden soll (z. B. Bewerbungseingang, Bewerberkommunikation, Onboarding). Hierbei gilt es auch, ein Augenmerk auf bestehende Systeme im Unternehmen zu legen. Welche Software soll weiter im Einsatz bleiben? Welche Schnittstellen (z. B. zu bestehenden Finanzbuchhaltungs-Systemen) sind erforderlich?

2) Bestehende Strukturen überdenken

Ein gutes Bewerbermanagement-System sollte sich den individuellen Prozessen eines Unternehmens anpassen, vom Bewerbungseingang bis zur Einstellung eines neuen Mitarbeiters. Diesen Prozessablauf zu definieren, sowie die Verantwortungen für die einzelnen Schritte und Probleme im Prozess zu analysieren, ist der erste Schritt. Nutzen Sie die Gelegenheit, um bestehende Strukturen zu überdenken. Die Einführung einer neuen Lösung ist auch immer eine gute Möglichkeit, verstaubte und komplizierte Prozesse zu verschlanken.

3) Funktionsumfang vorab festlegen

Definieren Sie auf Grundlage Ihres Kriterienkatalogs und der Bestandsaufnahme den Funktionsumfang der HR-Lösung. Was soll das Tool neben den gängigen Tasks im Bewerbermanagement noch können? Dabei lohnt es sich auch schon, einen Schritt weiter zu denken und mögliche Funktionen für zukünftige Projekte miteinzubeziehen. Soll z. B. nach dem Bewerbermanagement auch der Onboarding-Prozess und das Management von Personaldokumenten digitalisiert werden? Definieren Sie, welche Funktionen eine Software unbedingt abdecken muss und welche Features "nice to have" wären.

4) Anbieter und Kosten vergleichen

Nehmen Sie sich Zeit, um verschiedene HR-Systeme genauer unter die Lupe zu nehmen. Seriöse Anbieter ermöglichen Ihnen in der Regel einen kostenlosen Test der Software. Vergleichen Sie auch die unterschiedlichen Preismodelle genau miteinander. Die Kosten für eine Softwareeinführung setzen sich meist aus einer Einführungsgebühr, Schulungskosten und den laufenden Lizenz- bzw. Mietkosten zusammen.



Tip: Hier punktet intuitive Software, bei der lediglich Administratoren geschult werden müssen und Mitarbeiter ihre Arbeit mit dem System direkt ohne Schulung aufnehmen können.

3.5 HR-Software von HRworks – Bewerbermanagement leicht gemacht

Die HR-Software HRworks ist eine cloudbasierte Personal- und Reisekostenlösung, die sämtliche Personalprozesse eines Unternehmens effizienter und transparenter gestaltet und dabei gleichzeitig Kosten einspart. Die umfangreiche Software verfügt über zahlreiche Funktionen, die zeitraubende Prozesse automatisieren und Fachabteilungen durch Employee-Self-Service entlasten. Der Funktionsumfang reicht hier vom Bewerbermanagement über das Onboarding, die elektronische Personalakte, Abwesenheits- und Urlaubsverwaltung, Mitarbeiter-Benefits bis zum Arbeitszeugnisgenerator.

Mit dem Bewerbermanagement-System von HRworks bringen Recruiter die Aufgaben rund um die Personalbeschaffung unter einen Hut. Das intuitiv bedienbare Tool sorgt für schlanke Prozesse in der Personalabteilung – von der Ausschreibung der Stelle über die Durchführung des Bewerbungsprozesses bis zum Onboarding neuer Kollegen.

Ihre Vorteile:

- **Verbesserte Candidate Experience**
- **Reduzierter administrativer Aufwand**
- **Effiziente Kollaboration**

Durch einen professionellen Außenauftritt und einen auf den Bewerber abgestimmten Recruiting-Prozess verbessern Sie die Candidate Experience und die Zufriedenheit in der HR-Abteilung gleichermaßen.

Für vakante Positionen generieren Sie neue Stellenanzeigen mit Link zum zugehörigen Bewerbungsformular per Mausklick. Die Stellenbeschreibungen dafür können Sie in HRworks hinterlegen und immer wieder im Bewerbermanagement-System verwenden. Den Link zum professionellen Bewerbungsformular integrieren Sie bequem in Stelleninserate auf Ihrer Homepage, auf Social-Media-Plattformen oder in Jobbörsen. Sie erhalten alle Bewerbungen inklusive der erforderlichen Personendaten und Bewerbungsdokumente im PDF-Format übersichtlich aufbereitet.

Das Bewerbermanagement-System informiert Sie über neu erhaltene Bewerbungen. So können Sie schnell auf Top-Bewerbungen reagieren. Bewerber werden wiederum automatisch per E-Mail über den aktuellen Bearbeitungsstand ihrer Unterlagen informiert. Ihr Unternehmen hinterlässt einen hervorragenden ersten Eindruck bei Ihren Wunschkandidaten.

Mit HRworks reduzieren Sie den administrativen Aufwand beim Bewerbermanagement. Digitale Recruiting-Prozesse erleichtern das Tagesgeschäft und verschaffen Ihnen einen Vorsprung im War for Talents.

Mit HRworks reduzieren Sie den administrativen Aufwand beim Bewerbermanagement. Digitale Recruiting-Prozesse erleichtern das Tagesgeschäft und verschaffen Ihnen einen Vorsprung im War for Talents.

Mehrere Recruiter können unabhängig voneinander auf den Bewerberpool in HRworks zugreifen und Bewerbungen zeit- und ortsunabhängig bearbeiten. Die praktische Statusanzeige nach Ampelsystem zeigt anstehende Aktionen auf einen Blick. Aufgaben gehen nicht verloren und auch in einem mehrköpfigen Team behalten Sie den Überblick über alle To-dos. Standard-E-Mails (z. B. Einladung zum Bewerbungsgespräch, Zu- oder Absagen) erstellen Sie blitzschnell mit professionellen E-Mail-Vorlagen und versenden diese direkt aus HRworks. Daraufhin ist die Kommunikation automatisch im System gespeichert.

HRworks liefert ein automatisches Reporting. Automatisch analysiert das Bewerbermanagement-Tool z. B. die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen im Zeitverlauf oder die Durchlaufzeiten vom Bewerbungseingang bis zur Zu- oder Absage. Sie identifizieren schnell effektive sowie ineffektive Kampagnen, Kanäle oder Stellenanzeigen. Damit optimieren Sie Ihre Personalbeschaffung konsequent.

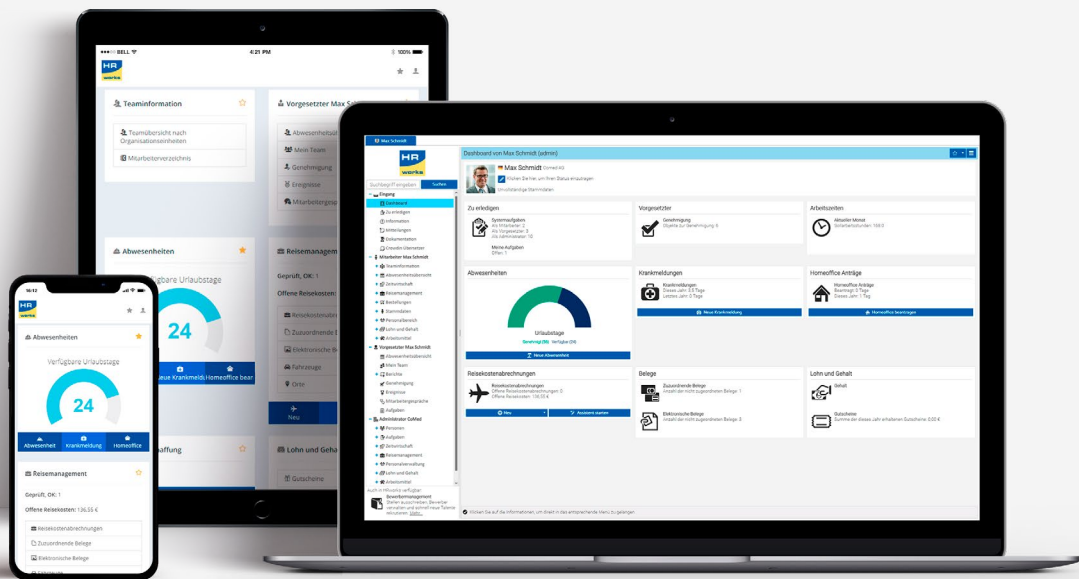
Darüber hinaus bringen Sie durch integrierte, kollaborative Funktionen alle am Recruiting-Prozess beteiligten Entscheider auf einer Plattform zusammen. Bewerbungsunterlagen können für beliebig viele, in HRworks angelegte, Personen zur Einsicht und Bewertung freigegeben werden. Personaler, Vorgesetzte und Teamleiter haben so die Möglichkeit, direkt in der Software persönliche Notizen zu Bewerbern festzuhalten und die Bewerbungen zu bewerten. Positive oder negative Bewertungen geben Sie einzeln oder per Schnellerfassung im Bewerbermanagement-System ab. Das erleichtert die Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung, Vorgesetzten und Teamleitern und hilft dabei, schnell den passenden Kandidaten zu finden.

Durch eine umfängliche Nutzung des kompletten Mitarbeiterportals kann die größtmögliche Zeit- und Kosteneinsparung mit HRworks erzielt werden. Daher steht allen Kunden immer und ausnahmslos der gesamte Funktionsumfang zum gleichen Preis zur Verfügung.

Durch eine umfängliche Nutzung des kompletten Mitarbeiterportals kann die größtmögliche Zeit- und Kosteneinsparung mit HRworks erzielt werden. Daher steht allen Kunden immer und ausnahmslos der gesamte Funktionsumfang zum gleichen Preis zur Verfügung.

Die Bewerbermanagement-Software von HRworks

Jetzt kostenfrei testen



Bringen Sie alle Entscheider auf eine Plattform

Kollaborative Tools lassen den Recruiting Prozess zum effizienten Zusammenspiel zwischen Team-Leads und Personalern werden.

Reduzieren Sie den administrativen Aufwand

Digitale Recruiting-Prozesse vereinfachen den Arbeitsalltag und werden Ihr Wettbewerbsvorteil im derzeitigen War for Talents.

Verbessern Sie die Candidate Experience

Ein auf Ihre Bewerber abgestimmter Recruiting-Prozess verbessert das Bewerbungserlebnis und damit auch die Kandidatenbindung.

JETZT TESTEN