

Recruiting-Software



rex systems GmbH

Süderstraße 75-79

20097 Hamburg

phone: +49 8 900 80 0

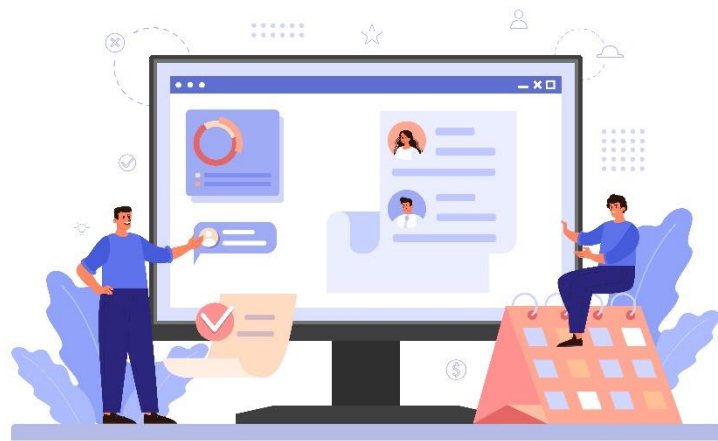
info@rex-systems.com

Recruiting-Software

Die Erweiterung des Personals durch ausgebildete Fachkräfte ist essenziell, um Arbeitsabläufe und Kompetenz innerhalb eines Unternehmens zu optimieren. Der Einsatz einer Recruiting Software im Rahmen der Personalgewinnung trägt dazu bei, neue Mitarbeiter und Talente schneller einstellen zu können und den Bewerbungsprozess in vielerlei Hinsicht zu verbessern. Davon profitieren schließlich sowohl der Arbeitgeber als auch die Bewerber.

Definition: Was ist Recruiting Software?

Im Zuge der Digitalisierung hat sich auch die Personalgewinnungsstrategie gewandelt. Die Suche nach neuen Angestellten über Printanzeigen ist vollständig von der Suche über Online-Jobbörsen abgelöst worden. Erfolgt der Recruiting-Prozess online, spricht man auch von E-Recruiting. Der gesamte Prozess von der



Stellenausschreibung über das Abgleichen der Kompetenzen mit der Bewerbung, der Kandidatenauswahl bis hin zum Vorstellungsgespräch. Das Bewerbermanagement-Verfahren nicht mehr postalisch, sondern elektronisch. Zusätzlich erfasst das E-Recruiting auch die gesamte Kommunikation und Verwaltung im digitalen Bewerbungsprozess. Unterstützt wird diese digitale Personalgewinnung durch professionelle [Bewerbermanagement Software](#), mit der der Zugriff auf Bewerberdaten vereinfacht wird.

Bewerbern ist es so beispielsweise möglich, Bewerbungen mit Hilfe eines Smartphones oder Tablets einzureichen. Personalvermittler wiederum haben Zugriff auf die Online-Stellenausschreibungen und die eingereichten Online-Bewerbungen. Die Kommunikation mit den Bewerbern kann ebenso über die Recruiting Software abgewickelt werden wie die finale Einstellung von neuen Mitarbeitern. Als zentrales Werkzeug für das Bewerbermanagement wird Recruiting Software mit anderen Bezeichnungen synonym verwendet, wie etwa Applicant Tracking System (ATS), HR System, Staffing Software oder Bewerbermanagementsystem.

E-Recruiting Ziele

Kennzeichnend für das E-Recruiting ist die Zielgruppe Generation Y. Die stetig wachsende Digitalisierung fordert Anpassung und Innovationen. Die Generation Y erfasst Informationen immer mehr aus dem Internet und erwartet schnelle und bequeme digitale Möglichkeiten. Das Ziel ist, den Erwartungen dieser Zielgruppe gerecht zu werden, indem sie die Personalbeschaffung durch digitale Bewerbungsverfahren beschleunigen. Mit Hilfe einer Software können Bewerberdaten bequem erfasst, bearbeitet und verwaltet werden. Stellenanzeigen werden auf Online-Börsen, Social Media und Karrierewebsites ausgestellt. Zusätzlich leistet das E-Recruiting, durch das Einsetzen digitaler Recruiting Möglichkeiten, ein einfaches „Matching“ potenzieller Kandidaten und somit zu einer besseren Qualität im Rahmen der Personalbeschaffung.

Aufgaben des E-Recruitings

Die Recruiting-Abteilung übernimmt beim Bewerbungsprozess unter anderem folgende Aufgaben:

1. Erstellung von Stellenanzeigen
2. Veröffentlichung der Jobangebote
3. Anlegen und Organisieren eines Bewerbungsprozesses
4. Sichtung der eingegangenen Bewerbungen
5. Kommunikation mit den Bewerbern
6. Planung für das Bewerbungsgespräch
7. Zusenden einer Zu- oder Absage
8. Zusenden des Arbeitsvertrages

Die spezifischen E-Recruiting-Maßnahmen werden im Rahmen der Personalbeschaffung durch die Strategie definiert. Durch diese Strukturierung sollen alle notwendigen Stellen im Bewerbungsprozess (Bewerber, Personaldienstleister, HR-Abteilung und Fachabteilungen) sinnvoll eingebunden werden, damit die Rekrutierung neuer Mitarbeitender, ob nun durch interne Personalgewinnung oder externe

Akquisition, so effizient wie möglich durchgeführt werden kann. Der Einsatz spezieller Software soll den Workflow strukturieren. Ziel ist es, eine Vielzahl von komplexen Prozessen unter anderen durch Automatisierung zu vereinfachen, den Bewerbungsprozess für Recruiter und Bewerber transparenter zu machen und die **Candidate Experience** (dt. Bewerbererfahrung) zu erhöhen.



Welche Funktionen stehen mit einer Recruiting Software zur Verfügung?

Eine Recruiting Software unterstützt den Personalbeschaffer im gesamten Bewerbungsprozess und gestaltet den gesamten Prozess effizienter, sodass es möglich ist, neue Mitarbeiter schneller einzustellen. Hierbei ist die Software vielmehr als nur eine Form der Bewerberverwaltung. Eine Vielzahl von Funktionen optimiert den Bewerbungsprozess, sei es das Verfassen von Stellenausschreibungen, die Kommunikation mit Bewerbern oder das vollautomatische Erledigen von Routinetätigkeiten. So umfasst eine Recruiting Software zusammengefasst unter anderen folgende Funktionsbereiche:

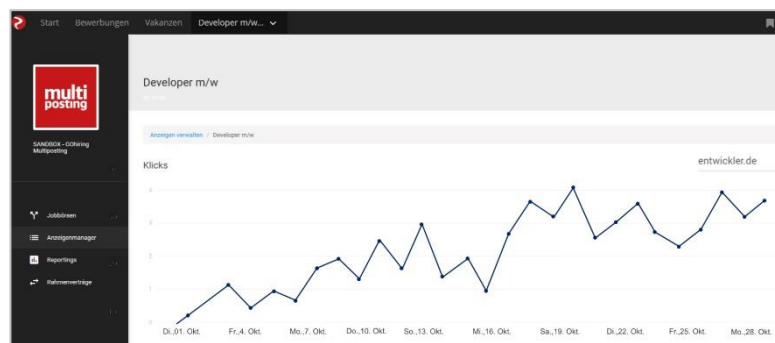
- Automatisierung
- Terminabsprachen
- Erstellen von Stellenausschreibungen
- Analysen und Reportings
- Karriereseite
- Kommunikation mit Bewerber
- Candidate Experience positiv beeinflussen

Automatisierte Prozesse entlasten von administrativen Aufgaben

Innerhalb eines Bewerbermanagementsystems gibt es eine Reihe vollautomatischer Abläufe. So erhalten Bewerber beispielsweise eine automatische Eingangsbestätigung nach dem Einreichen ihrer Bewerbung. Fachentscheider, die am Bewerbungsprozess beteiligt sind, werden wiederum über eingegangene Bewerbungen informiert. Der terminierte Versand von E-Mails ist ebenso möglich wie die automatische Benachrichtigung über zu erledigende Aufgaben. Diese können mit einem Teamkalender in die Recruiting Software integriert werden und ermöglichen bessere Terminabsprachen innerhalb des Recruitingteams. Durch das Festlegen mehrerer Benutzer und das Zuweisen von Rollen, Rechten und Berechtigungen wird die Zusammenarbeit im Team verbessert.

Multiposting und Reportings vereinfachen den Bewerbungsablauf

Zu den wichtigsten Funktionen einer Bewerbungsmanagement Software zählt das Verfassen von Stellenausschreibungen, das in der Regel in mehreren Sprachen möglich ist. **Mittels Multiposting können diese gleichzeitig**



auf mehreren Jobbörsen veröffentlicht werden. Zudem können Anzeigenkontingente direkt über die Software gebucht werden. Ein essenzielles Hilfsmittel, um den Bewerbungsprozess zu optimieren, ist die Einbindung von Analysen und Reportings.

Diese können anhand wichtiger Recruiting-KPIs ebenfalls automatisch erstellt werden, indem zum Beispiel die effizientesten Bewerberkanäle identifiziert werden, um Kosten zu sparen.

Denn längerfristig kann darauf verzichtet werden in [Anzeigen auf Jobbörsen](#) zu investieren, über die nur wenige oder keine Bewerbungen kommen. Eine Vielzahl von Filter- und Einstellungsmöglichkeiten erleichtert es darüber hinaus, Absagegründe, Sofortabsagen oder die allgemeine Performance von Stellenanzeigen im Blick zu behalten. Viele Bewerbermanagementsysteme stellen zudem eine Karriereseite zur Verfügung, die auf der eigenen Firmenseite integriert und an das Corporate Design angepasst werden kann.

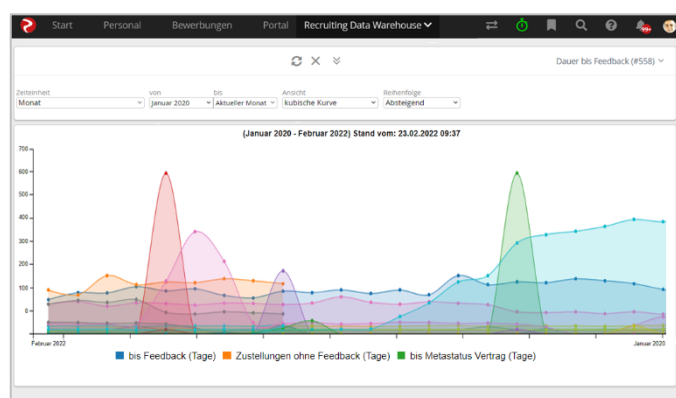
Recruiting Software verbessert die Candidate Experience

In der Interaktion mit dem Bewerber stehen Recruiter ebenfalls viele Funktionen zur Verfügung. So kann eine Vorauswahl von Bewerbern anhand von Rankings, Mindestkriterien oder einer Scorecard direkt über die Software erfolgen. Dasselbe gilt für die Terminkoordinierung von Interviews. In Zeiten von Corona ermöglichen es viele Systeme sogar, dass die [Video-Bewerbungen](#) innerhalb der Recruiting Software stattfinden können. Auf Bewerberseite wird der Bewerbungsprozess mittels [One-Click-Bewerbung](#) und Integration von LinkedIn- und Xing-Lebensläufen erleichtert. Bewerber haben aber auch innerhalb der Software die Möglichkeit jederzeit, den Status ihrer Bewerbung zu checken. Solche Funktionen tragen schließlich auch dazu bei, dass sich die Candidate Experience verbessert.

Das sind die Vorteile von Recruiting Software

Im ursprünglichen Recruiting mussten Bewerberdaten immer per Hand in Excel-Tabellen eingepflegt oder die Kommunikation per E-Mail abgewickelt werden, was vor allem den Bewerbungsprozess bei großen oder schnellwachsenden Unternehmen sehr langwierig und zeitintensiv gestaltet. Eine Bewerbungsmanagement Software macht diese „altertümlichen“

Arbeitsweisen obsolet und spart somit Zeit, Personal und damit auch vorrangig Geld. Detaillierte Auswertungen und Reportings tragen ebenfalls wesentlich dazu bei, um innerhalb des Bewerbungsprozesses Kosten zu sparen. Der effektive Einsatz der Software erlaubt es Personalkosten zu sparen. Zeitersparnisse ergeben sich etwa durch den Aufbau eines eigenen Talent Pools, der es hinfällig macht, aktiv nach neuen Kandidaten suchen zu müssen.



Auch Automatisierungen und automatische Reminder innerhalb der Software beschleunigen und optimieren den Rekrutierungsprozess. Das zentrale Sammeln und Bereitstellen aller Bewerberdaten verkürzt nicht nur die Informationswege für alle am Bewerbungsprozess Beteiligten. Indem die Daten in der Cloud gespeichert werden, können sie berechtigten Personen von überall her einsehen, was beispielsweise das internationale Recruiting auf dem globalem Arbeitsmarkt erleichtert.

Abseits von Funktionen wie dem Aufsetzen und Veröffentlichen von ansprechenden Jobinseraten ist ein Recruiter in der Lage, zusätzliche Charakteristika und **Kennzahlen** eigenständig zu definieren, nach der die Software filtert, um eine Vorauswahl zu geeigneten Kandidaten zu treffen. So müssen Personaler die Bewerbungen nach den Anforderungen der Stelle durchforsten, sodass sich eine klare Zeitersparnis einstellt und gleichzeitig nicht nur die Qualität der Bewerbenden gleichbleibt, sondern sich diese sogar steigert.

Schließlich wird mit der Optimierung des Rekrutierungsprozesses auch die Handhabung von Bewerbungen durch die Bewerber vereinfacht. Benutzerfreundliche Bewerbungsformulare oder die Nutzung der Bewerbungssoftware auf allen Mobilgeräten dank responsivem Design sorgen dafür, dass der Bewerbungsprozess bei den Kandidaten positiv wahrgenommen wird. Die Verbesserung der Candidate Experience wirkt sich direkt günstig auf das Image des Arbeitgebers aus und macht ein Unternehmen attraktiv für andere potenzielle Bewerber.