



Bewerbermanagement- systeme im Vergleich

Bewerbermanagementsysteme im Vergleich

Funktionen eines BMS	4
Vorgehensweise	6
Mieten oder Kaufen?	7
BMS im Vergleich	8
Resümee	14
FAQ	15



Welche HR Software passt zu Ihrem Unternehmen?

Der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen aller Größenordnungen steht und fällt mit qualifizierten, hoch motivierten und talentierten Mitarbeitern. Bewerbermanagementsysteme, auch E-Recruiting- oder HR Softwares genannt, erleichtern Jobsuchenden und Personalverantwortlichen maßgeblich den Prozess von Ausschreibung bis Einstellung. Dabei werden im Unternehmen vor allem **Zeitaufwand reduziert, Kosten gesenkt, sowie die Transparenz gesteigert**. Selbst Profis haben Schwierigkeiten die passende Software zu finden, da sich solche externen Lösungen nicht im vollen Umfang mit ihren individuellen Anforderungen decken. Welche ist die richtige für Ihr Unternehmen?

60%*

der **Personaler nutzen** bereits ein Bewerbermanagementsystem

30%*

der Bewerber erhalten erst nach drei bis vier Wochen **Rückmeldung auf eine Bewerbung**

89%*

der HR-Experten sind mit **Online-Stellenanzeigen** am erfolgreichsten

*Quelle: statista.com

Gute Bewerbermanagementsysteme definieren sich über vielseitige Funktionen

Repräsentation des Unternehmens

Das BMS sollte dem Corporate Design des Unternehmens angepasst sein. **Im Bewerbungsprozess sollen Interessenten klar wahrnehmen bei welchem Unternehmen sie sich bewerben.**

Bewerbungen

Die Software muss in der Lage sein Bewerbungen automatisch zu erfassen, einzuordnen und Antworten zu verschicken. Somit ist der Bewerber immer auf dem aktuellsten **Stand seines Status quo** und dem Personaler werden zeitaufwändige Vorgänge erspart.

Matching, Scoring, CV Parsing

Optimale HR Softwares setzen sich zusammen aus der Vorauswahl inklusive der Prüfung wichtiger Kriterien, sowie dem **Vergleich der Kompetenzen**, die vom System bewertet werden. Dieser Schritt führt dazu, die Kandidatenauswahl zu priorisieren und vorzunehmen. Workflows sind individuell auf die einzelnen Vakanzen anpassbar.

Mobil optimiert

Das gesamte Bewerbermanagementsystem muss für **Smartphones und Tablets** optimiert sein. Somit bietet man den Kandidaten die Möglichkeit sich auch unterwegs sofort zu bewerben.

Benutzerfreundlichkeit

Intuitive Handhabung für Personaler ist wichtig, um die Prozesse zu beschleunigen und keine Zeit mit langwierigem Einarbeiten in eine unübersichtliche Software zu verlieren. Alle User sollen von vorneherein in der Lage sein, das System problemlos zu nutzen. Das Testen der Systeme anhand bereitgestellter Demoversionen kann hier Klarheit schaffen.

Datenschutz

Zertifiziert nach Qualitätsmanagement Norm ISO 9001: Diese Norm ist international anerkannt und gewährleistet Transparenz der Abläufe, Kundenzufriedenheit, sowie Senkung der Fehlerquote und damit Kostensenkung im Unternehmen. Vorlagen für Stellenanzeigen sollten AGG Konform (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) sein, dafür ist allerdings der Personaler selbst verantwortlich. Am wichtigsten ist die **DIN ISO/IEC 27001** zur Gewährleistung der IT-Sicherheit des Anbieters.

Talentpools

Die meisten BMS bieten die Möglichkeit einen eigenen Talentpool anzulegen. So können **qualitativ hochwertige Bewerbungen** so hinterlegt werden, dass sie bei einer zukünftigen, passenden Vakanz wieder abgerufen werden können.

Zugriffsrechte

In jedem Unternehmen gibt es verschiedene Rollenverteilungen in Bezug auf die Fachabteilungen, Personalverantwortlichen und dem Kostencontrolling. Für die Candidate Journey müssen diese Abteilungen reibungslos zusammenarbeiten können. Wichtig hierbei ist der Datenschutz der Bewerber. **Zugriffsrechte müssen deshalb individuell vergeben werden.**

Bewerberfreundlichkeit

Bewerber müssen zufrieden sein. Die Benutzeroberfläche sollte so ausgelegt sein, dass man von überall darauf zugreifen kann, es übersichtlich gestaltet ist und vor allem die Bewerber nicht abschreckt. Das bedeutet schönes Design, schnelles Absenden der Bewerbung und kein lästiges Ausfüllen von unzähligen Feldern, sowie eine unnötige Registrierung.

Tracking and Reporting

Die große Auswahl an Stellenportalen und die Möglichkeit des Multipostings macht es für Personaler schwer, festzustellen **woher die Bewerbung kommt und welchen Kostenaufwand man pro Vakanz betreibt.** Hierzu gibt es die Möglichkeit den Bewerbungsprozess zu verfolgen und auszuwerten. Es werden meist eigene Analyse- und Statistik-Tools angeboten, um die Kosten aufzuschlüsseln.

Stellenanzeigen

Im heutigen War for Talents ist es wichtiger denn je die Vakanzen auf verschiedenen Wegen zu veröffentlichen. **Online-Stellenbörsen sind unumgänglich**, Multiposting immer wichtiger. Individuell wählbare Portale und Schnittstellen sind ein Muss moderner HR Softwares.

Transparenz

Im Unternehmen ist es wichtig, dass die Vorgänge im Bewerbermanagementsystem nachvollziehbar sind. Keine Bewerbungen gehen verloren, es werden Kommunikationshistorien angelegt und alle Beteiligten wissen immer über jeden Schritt Bescheid.

Was muss man beachten, bevor man eine HR Software implementiert?

Die Candidate Journey wird durch Employee Branding vervollständigt. Von A bis Z alle Recruiting Prozesse abgebildet. Abgerundet mit Reporting und Analyse der gesamten Kosten, die übersichtlich und transparent verwaltet werden können. Die einzelnen Funktionen sollten individuell an Ihr Unternehmen angepasst werden können.

Betrachten Sie Ihre **aktuelle Vorgehensweise** von Ausschreibung der Stelle bis zur Einstellung des neuen Mitarbeiters. **Je genauer Sie Ihre Vorgänge definieren können, desto leichter wird es Ihnen fallen das passende Bewerbermanagementsystem für Ihr Unternehmen auszuwählen.**

Die Anwender von Bewerbermanagementsystemen müssen den Umgang mit der Software erlernen und erproben. Nur so können sie auf Dauer die Gesamtheit der komplexen Software-Inhalte der Anbieter nutzen. Experten empfehlen deshalb eine durchgehende Kommunikation mit dem Berater, um nach und nach alle offenen Punkte gemeinsam zu lösen und die Software entsprechend anzupassen. Viele Anbieter bieten **Live Demos und kostenlose Testzugänge**, um von Anfang an den Umgang zu erleichtern. Oft werden auch **Webinare** angeboten, die den Usern helfen alle Funktionen optimal zu nutzen. Das A und O ist allerdings der **gute Service per Telefon**, denn wenn doch einmal Fragen aufkommen will man nicht auf einen Termin warten, sondern prompt Hilfe bekommen.

Checkliste vor Implementierung eines BMS:

- ✓ Was kostet am meisten Zeit?
- ✓ Was soll das System leisten?
- ✓ Welche Abteilungen und welche einzelnen Personen werden beteiligt?
- ✓ Umfang und Preis-Leistung abwägen
- ✓ Vor Implementierung aktuelle Vorgänge schon optimieren, um Defizite nicht zu übernehmen
- ✓ Unternehmensbudget für den HR Bereich flexibel halten
- ✓ Zeitaufwand planen
- ✓ Aktuelle Datenschutzrichtlinien beachten
- ✓ Über modernes Recruiting informieren
- ✓ Vergleichen und Testen von verschiedenen Systemen

Lizenz kaufen oder Software Lösung mieten?

In House – Software auf den firmeneigenen Servern

On Premise, oder In House Lösungen, bieten eine genau auf Ihr Unternehmen zugeschnittene Software, die bei Ihnen "Im Haus" installiert wird. Dabei werden Kosten meist nicht öffentlich kommuniziert, da sie individuell vom Umfang abhängig sind. Meist wird einmalig eine Summe zum Kauf vereinbart. Dazu kommen die entsprechenden Implementierungskosten je nach Unternehmensgröße und Kundenwünschen.

- +** Genau an eigene Anforderungen anpassbar
- +** Daten auf eigenen Servern
- +** Datensicherheit
- +** Einmalige Kosten
- +** Instandhaltung von eigener IT Abteilung
- +** Von Softwareanbieter unabhängig
- Hohe Anschaffungskosten
- Eigene IT Abteilung muss sich stetig kümmern
- Updates selbst verwalten
- Nur vor Ort nutzbar
- Schnell veraltet
- Kein Support
- Keine flexible Anpassung möglich
- Kann auch gehackt werden

Data Cloud – Webbasierte Lösung

"Software as a Service", auch SaaS Lösung oder Cloud Computing genannt, stellt das Bewerbermanagementsystem in einer Cloud – deutsch "Wolke" – zur Verfügung, die der Softwareanbieter stellt. Alle SaaS Modelle bieten Ihren Kunden das Mieten oder Leasen Ihrer Software. Somit werden flexible Preismodelle angeboten, die monatlich oder jährlich bezahlt werden können und auch je nach Vertrag meist schnell kündbar sind. Es lässt sich zudem einfach zwischen den Preismodellen switchen. Dabei sollte man besonders darauf achten, dass Hosting und Betrieb gemäß deutschem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gewährleistet sind.

- +** Kostengünstig
- +** Transparente IT Kosten
- +** Anbieter sorgt für Betrieb
- +** Immer Up to Date
- +** Flexibel
- +** Externer Support
- +** Mobilität (von überall nutzbar)
- +** Keine einmalige Anschaffung
- +** Viele anpassbare Features
- +** Benutzerfreundlich
- +** Alle gängigen Schnittstellen vorhanden
- +** Extrawünsche meist kein Problem
- Abhängigkeit vom Softwarehersteller
- Standardprogramme
- Daten extern gespeichert
- Datenschutz obliegt dem Anbieter

												
Name	d. vinci	Personio	eRecruiter	rexx systems	Softgarden e-recruiting	BITE Bewerbermanagement	Jacando	Talentsoft Bewerbermanagement	Recruitee	Persis Bewerbermanagement	talentstorm	Bullhorn Connexys
Gründungsdatum Unternehmen/BMS	1987/2000	2015/2016	2000	2000	2001/2003	2008/2010	2012/2014	2007	2015	1987	2014	2001
System	Software as a Service	Software as a Service	Software as a Service & In House	Software as a Service & In House	Software as a Service	Software as a Service	Software as a Service	Software as a Service	Software as a Service	Software as a Service & In House	Software as a Service	Software as a Service
Gesamtbewertung	★★★★★	★★★★★	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆
Kosten	• ab 257€ mtl.	• Essentials 469€ mtl. • Professional 629€ mtl. • Enterprise individuell	• ab 49.-	ab 1 €pr MA	• S 145€ mtl. • M 249€ mtl. • L 395€ mtl. • XL 495€ mtl. • Enterprise individuell	• Small 99€ mtl. • Medium 199€ mtl. • Large 399€ mtl. • Enterprise individuell	Konfigurierbar ab 150 € mtl.	auf Anfrage	• Professional 79€ mtl. • Expert 149€ mtl. • Corporate 299€ mtl. • Enterprise individuell	auf Anfrage	• 1-4 Mitarbeiter 39€ mtl. • 5-19 Mitarbeiter 59€ mtl. • 20-49 Mitarbeiter 99€ mtl. • 50-99 Mitarbeiter 169€ mtl. • 100-199 Mitarbeiter 199€ mtl. • 200-499 Mitarbeiter 249€ mtl. • 500-999 Mitarbeiter 339€ mtl. • 1.000 Mitarbeiter 449€ mtl.	auf Anfrage
Kostentransparenz	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗	✓	✗
Test	Demoversion und mehrere Wochen kostenlos inkl. aller Funktionen	Mehrere Wochen kostenlos inkl. aller Funktionen	Demoversion	mehrere Wochen	Mehrere Wochen kostenlos inkl. aller Funktionen	Demoversion	Demoversion	Demoversion	Demoversion und mehrere Wochen kostenlos inkl. aller Funktionen	Demoversion	Mehrere Wochen, auf Anfrage	Demoversion
Serverstandort	Deutschland	Deutschland	Österreich	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland und Schweiz	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland
Unternehmensgröße nach Mitarbeiteranzahl	0 bis unbegrenzt	10 bis 1000	0 bis unbegrenzt	ab 50 bis unbegrenzt	0 bis unbegrenzt	0 bis unbegrenzt	0 bis unbegrenzt	ab 300 bis unbegrenzt	0 bis 5000	ab 50 bis unbegrenzt	0 bis unbegrenzt	1000 bis unbegrenzt
Die Kosten sind jeweils abhängig von folgenden Kriterien der Anbieter												
User-Anzahl	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein
Mitarbeiterzahl	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja
Anzahl Stellenanzeigen	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein
Optionen der Bewerbermanagementsysteme												
Jobportale	>400 und beliebige	>100 und beliebige	beliebige	7500 und beliebige	>300 beliebige	>100	beliebige	beliebige	>400 und beliebige	beliebige	beliebige, Agentur auf Arbeit	beliebige
Jobportale frei wählbar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Multiposting	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Mehrsprachigkeit	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Intranet zur internen Kommunikation	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✓
eigener Talentpool	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
CV-Parsing	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
Online Assessmentcenter	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓
Registrierung der Bewerber erforderlich	Nein	Nein	Beides möglich	Nein	Nein	Nein	Beides möglich	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein

												
Name	Heyrecruit	Connectoor	H4YOU - TRM	Heroes e-recruiting	BeeSite Recruiting Edition	Job Tool 24	HR-On	coveto	Lumesse TalentLink	HRworks	YAWIK	
Gründungsdatum Unternehmen/BMS	2018	2012	2000/2007	2000/2003	1998/2001	1993/2004	2012	2015	1999/2000	1998/2016	2014	
System	Software as a Service & In House	Software as a Service	Software as a Service	Software as a Service	Software as a Service & In House	Software as a Service	Software as a Service	Software as a Service	Software as a Service	Software as a Service	Open Source	
Gesamtbewertung	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	★★★★☆	
Kosten	•Professional €80.- •Premium €300.- •Individuell auf Anfrage	•Starter €29.- •Premium €69.- •Professional €199.- •Network €499.-	• Basis 525€ mtl. • auf Anfrage	auf Anfrage	auf Anfrage	• S 59€ mtl. • M 99€ mtl. • L 149€ mtl. • XL 249€ mtl. • Individual auf Anfrage	auf Anfrage	• Komfort 65€ mtl. + 250€ • Premium 115€ mtl. + 500€ • HRPro 250€ mtl. + 750 € • Enterprise individuell	auf Anfrage	• Grundgebühr 10€ mtl. • 1,90€ - 4€ mtl. • ab 1040€ einmalig	KOSTENLOS	
Kostentransparenz	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✓	
Test	14 Tage kostenlos	Demoversion	Demoversion	Mehrere Wochen kostenlos inkl. aller Funktionen	Demoversion	14 Tage kostenlose Testversion	Demoversion	30 Tage Geld-zurück-Garantie	Demoversion	Mehrere Wochen kostenlos inkl. aller Funktionen	Demoversion	
Serverstandort	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland	Deutschland und Schweiz	Deutschland	Deutschland	Deutschland	EU	Deutschland	
Unternehmensgröße nach Mitarbeiteranzahl	0 bis unbegrenzt	-	0 bis unbegrenzt	0 bis unbegrenzt	ab 500 bis unbegrenzt	0 bis unbegrenzt	0 bis unbegrenzt	0 bis 5000	500 bis unbegrenzt	ab 50 bis unbegrenzt	0 bis unbegrenzt	
Die Kosten sind jeweils abhängig von folgenden Kriterien der Anbieter												
User-Anzahl	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	
Mitarbeiterzahl	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein	
Anzahl Stellenanzeigen	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein	Nein	
Optionen der Bewerbermanagementsysteme												
Jobportale	11 kostenlose weitere auf Anfrage	beliebige	beliebige	beliebige	beliebige	beliebige	beliebige	beliebige	beliebige	nur Internes Jobportal	beliebige	
Jobportale frei wählbar	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	
Multiposting	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	
Mehrsprachigkeit	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Intranet zur internen Kommunikation	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	
eigener Talentpool	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
CV-Parsing	✗	-	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗	✓	
Online Assessmentcenter	✗	-	✓	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✗	
Registrierung der Bewerber erforderlich	Nein	-	Nein	Nein	Nein	Beides Möglich	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	

Bewerbermanagementsysteme im Vergleich

Unser Vergleich basiert auf Informationen, die wir dem Internetauftritt der verschiedenen Anbieter entnehmen konnten. Darüber hinaus wurde eine Umfrage erstellt, in der weitere wichtige Punkte abgefragt wurden. Außerdem wurden kostenlose Demoversionen und Testzugänge von unseren Mitarbeitern getestet.

Darüber hinaus ist guter Service bei der Nutzung eines Bewerbermanagementsystems besonders wichtig, daher wurde der persönliche Kontakt zu den einzelnen Anbietern gesucht. Angefragt wurde jeweils eine Beratung per Telefon.

Sie können sich in unserem Vergleich nicht finden? Gerne nehmen wir auch Sie in unsere Übersicht auf:

✉ mail@bewerbermanagement.org

Das sagen die Anbieter über Ihre HR Software

TALENTSOFT

Als europäischer Marktführer im Bereich Human Capital Management, setzt Talentsoft auf seine offene HR-Software, um den Transformationsprozess in Unternehmen jeder Größenordnung zu beschleunigen. Und das so, dass sich dieser nahtlos in den Kontext, die Bedürfnisse und das bestehende Technologie-Ökosystem einfügt.

Von den 15 Niederlassungen auf der ganzen Welt aus betreut Talentsoft mehr als 2.200 Kunden aus allen Branchen in über 130 Ländern.

Starten Sie gemeinsam mit Talentsoft die Transformation Ihres Unternehmens, beginnend beim Bewerbermanagement.

d.vinci

d.vinci hilft Unternehmen jeder Größe, ihre Verwaltung von Bewerbenden unternehmensweit übersichtlich zu managen. Von der Personalanforderung bis zur Zusage: Durchdachte Software-Features begleiten Sie und ermöglichen den Überblick in jeder Recruiting-Phase.

Übersichtliche HR-Prozesse, alle Ausschreibungen und Bewerbungen im Blick und eine schnelle und effiziente Kommunikation untereinander: d.vinci sorgt für ein Bewerbermanagement, das Bewerbende, Kolleg:innen und Sie selbst gleichermaßen glücklich macht.

Datenschutz: Wir sind der einzige Anbieter mit einer ISO-Zertifizierung – der ISO 27001. Unser Rechenzentrum befindet sich in Hamburg

Updates: Damit Ihr System auch langfristig immer

aktuell bleibt, spielen wir alle zwei Wochen Updates mit praxisnahen, neuen Funktionen aus.

Testsieger: d.vinci ist die beste Software in den Kategorien Nutzerfreundlichkeit & Datensicherheit und belegt Platz 1 bei Kundenzufriedenheit & Preis/Leistung.

Personio

Das HR-Betriebssystem

Personio gibt mehr Zeit für wertschöpfende Personalarbeit:

- **Effizient verwalten:** Personio automatisiert Prozesse, erstellt auf Knopfdruck Auswertungen und erinnert Sie zum richtigen Zeitpunkt an wichtige Fristen. Damit Verwaltungsaufgaben nicht mehr Zeit kosten als nötig.
- **Mitarbeiter einbeziehen:** Personio erlöst den HR-Manager aus seiner oder ihrer Mittelsmann-Position, indem es Datenpflege und Aktualisierung an die Mitarbeiter selbst abgibt. Eine Software für alle Prozesse.
- **Alles in einem:** alle Personalprozesse von Bewerbermanagement bis Fehlzeiten in einer umfassenden Software.

Einfache Bedienung:

- **Blitzschnell produktiv:** Im Schnitt in unter vier Wochen einsatzbereit – ohne zusätzliche Hardware und IT-Projekte.
- **Intuitiv bedienbar:** Bei Personio stehen Benutzerfreundlichkeit und einfache Handhabung im Mittelpunkt.

Deutscher Datenschutz:

- **Kontrollen durch unseren Datenschutzbeauftragten**
- **Cloud "made in Germany":** Wir nutzen daher ausschließlich ISO-zertifizierte Rechenzentren.

eRecruiter

Mit dem eRecruiter haben Sie alle ihre Recruiting-Projekte im Blick. Der eRecruiter bildet den gesamten Recruiting-Prozess ab: von der Stellenausschreibung bis hin zur erfolgreichen Besetzung einer Position – und das angepasst an Ihren Workflow!

Viele intelligente Features wie ein Ampelsystem, Erinnerungen, wann die nächsten Schritte anfallen, zeitversetzte Absagen, Multiposting oder Video-Recruiting unterstützen Sie dabei. Werten Sie die Arbeit Ihrer Recruiting-Abteilung mit dem eRecruiter auf!



Wir legen den Fokus auf die Individualisierung der jeweiligen Prozesse Ihres Unternehmens – vom Bewerbermanagement über das Personalmanagement bis hin zum Talentmanagement. Modular, denn moderne Unternehmen brauchen perfekt aufeinander abgestimmte Personal-Software-Lösungen.

Schlanke Prozesse: Es beginnt mit einer neuen Stelle oder der Wiederbesetzung einer vakanten Position. Die Fachabteilung startet mit rexx workflow einen Besetzungsantrag. Genehmigungsschritte und Inhalte der Antrag-Templates sind dabei frei definierbar. So ist von Anfang an der Grundstein für ein schlankes, übersichtliches Bewerbermanagement gelegt – vom Besetzungsantrag über den Recruiting-Prozess bis hin zur Einstellung.

Stellenanzeigen: Mit den Informationen aus rexx workflow erstellen Sie ganz einfach die Stellenanzeige. Der Form-Designer unterstützt Sie bei der individuellen Gestaltung – oder greifen Sie auf attraktive Vorlagen zu. Per Klick erhalten Sie die Stellenanzeigen in allen

Formaten – für Print, fürs Web und auch für mobile Endgeräte wie Smartphones oder Tablets.

E-Recruiting: Sie wissen, dass vor allem Ihre junge Zielgruppe im Web oder per Social Media nach Stellenanzeigen sucht. Schnittstellen zu allen gängigen Jobbörsen und Social Media Plattformen ermöglichen die komfortable Publizierung Ihrer Stellenangebote. Schnell & effizient: Unsere Recruiting-Software ist der perfekte Assistent, um Ihre Bewerber-Prozesse schnell, komfortabel und vor allem effizient zu gestalten. Er erinnert Sie zum Beispiel daran, dass Rückmeldungen der Fachabteilung oder des Bewerbers ausstehen. Die rexx contact engine sorgt dafür, dass Sie mit aussichtsreichen Kandidaten im Talentpool in Kontakt bleiben.



softgarden ist eine innovative Recruitinglösung, die den hohen Ansprüchen von Bewerbern in der digitalen Welt gerecht wird. Schon über 1000 renommierte Unternehmen sämtlicher Branchen verbessern mit softgarden ihre Performance im Recruiting. Mit dem softgarden Bewerbermanagement bilden Sie den gesamten Recruiting-Prozess ab – von der Personalanforderung/ Genehmigung, der Stellenausschreibung inkl. integriertem Multiposting auf über 300 Jobbörsen, über die Vorauswahl und Entscheidungsfindung bis zur Einstellung / Absage eines Kandidaten oder der Überführung in den eigenen Talent Pool.

Prozesse beschleunigen: Definieren Sie Rollen und Rechte, spezifische Workflows und editierbare Nachrichtenvorlagen, um Ihre Prozesse zu vereinfachen. Die Kalendersynchronisation, die Integration von Video-Interviews sowie die softgarden App für Fach- und Führungskräfte innovieren Ihre internen Prozesse. **Kandidatenfreundliche Bewerbungsprozesse:** Das

Jobportal und alle aus der Software veröffentlichten Anzeigen sind mobil-optimiert und bieten Ihren Bewerbern einen einfachen Bewerbungsprozess (inkl. CV Parsing und One-Click Apply) an. softgarden Analytics unterstützt das Monitoring aller Recruiting KPIs (bspw. Time-to-Interview, Time-to-Hire, Erfolgsauswertung von Jobbörsen).

Persönliche Kundenbetreuung: kostenlose, deutsch- und englischsprachige Kundenbetreuung werktags von 9-18 Uhr über Chat, E-Mail und Telefon.

softgarden stellt zu jeder Zeit sicher die Anforderungen der DSGVO an Datenschutz und Informationssicherheit zu gewährleisten.

Schnittstellen: Über den softgarden Marketplace können Drittlösungen (bspw. Assessment Center) nahtlos in die Recruiting-Prozesse integriert werden. So können bspw. über eine Schnittstelle eingestellte Bewerber in eine digitale Personalakte überführt werden.



Die Bewerbermanagement Software von BITE unterstützt Unternehmen umfangreich und zielführend während des kompletten Recruiting-Prozesses – von der Erstellung und Veröffentlichung von Stellenausschreibungen über die Bewerberverwaltung bis hin zur Beurteilung und Auswahl geeigneter Kandidaten. Dabei ist der BITE Bewerbermanager so flexibel, dass er sich vollständig Ihrem Unternehmen anpasst – nicht umgekehrt.



Intuitiv: Unser Tool erklärt sich von selbst.
Effizient: Erledigen Sie Aufgaben einfach & schnell.
Kostengünstig: Unsere Preise sind unschlagbar.
Umfassend: Alle wichtigen Funktionen auf einen Klick.
Sicher: Datenschutz made in CH und in D (Hosting).

Matchmaking-Logik: Finden Sie die besten Mitarbeiter innerhalb von Sekunden.

100% Kundenorientiert: Wir erfüllen Sonderwünsche.

Modularer Aufbau: Unser Tool passt sich jederzeit Ihren Bedürfnissen an.

Super schnell: Unser Tool ist innerhalb von 48h einsatzbereit. Von HR Profis für HR Profis: Wir kennen Ihre Bedürfnisse.



Kontrollieren Sie Ihr Recruitment.
Starten Sie Ihr Einstellungsverfahren.
Skalieren Sie Ihre Prozesse.
Führen Sie Ihre Organisation.



Heyrecruit ist eine intuitive All-in-One Bewerbermanagement-Software, mit der sich einfach und schnell die besten Mitarbeiter für das eigene Unternehmen finden lassen. Das gesamte Recruiting findet dabei digital an einem zentralen Ort in der Cloud statt. Dank des intuitiven Editors lassen sich in wenigen Minuten die eigene Karriereseite und attraktive Stellenanzeigen in Agentur-Qualität gestalten. Durch das integrierte Multiposting können Ausschreibungen ohne Zusatzkosten mit nur 3 Klicks auf führenden kostenlosen Jobportalen geschaltet werden, um so über 10 Millionen Bewerber zu erreichen. Dabei bietet Heyrecruit auch eine digitale Schnittstelle zu Deutschlands größtem Talent Pool – der Bundesagentur für Arbeit – ganz ohne Papierkram. Mit Funktionen wie der Mehrfachbearbeitung von Bewerbern und individuellen Kommunikationsvorlagen lassen sich auch große Bewerbermengen problemlos managen und die Time-to-Hire um mehr als 50 % reduzieren.

Alle Bewerbermanagement-systeme bieten diese Funktionen:

- ✓ Anpassung an das Corporate Design des Unternehmens
- ✓ Synchronisation mit Karriereseite des Unternehmens
- ✓ Schnittstellen zu Social Media Kanälen
- ✓ Mobile Optimierung
- ✓ Verteilung individueller Zugriffsrechte
- ✓ unterschiedliche Workflow-Einstellungen je nach Vakanz
- ✓ Vorlagen für E-Mails, Briefe, Zu- und Absagen
- ✓ automatisiertes Sortieren der Bewerbungen
- ✓ Auswertungsmethoden zur Kostenkontrolle des Rekrutierungsprozess

Resümee

Service

Zum Thema Service mussten wir **sehr unterschiedliche Erfahrungen** machen. Bei Testanrufen mit der Bitte um telefonische Beratung waren die Ergebnisse sehr unterschiedlich:

In der Mehrzahl erhielten wir gute bis hervorragende Beratung. Leider scheint die Erreichbarkeit zu üblichen Geschäftszeiten nicht immer selbstverständlich. Einzelne Anbieter konnten weder telefonisch, noch per E-Mail erreicht werden oder eine Antwort blieb völlig aus.

Unsere Empfehlung: Kontaktieren Sie Ihre Favoriten auch telefonisch. Sollten die telefonische Beratung nicht Ihren Erwartungen entsprechen, wählen Sie besser einen anderen Anbieter.

Kosten

Die Kosten der Bewerbermanagementsysteme gestalten sich **sehr unterschiedlich**, insbesondere bezüglich Ihrer Abhängigkeit von Werten wie der Mitarbeiteranzahl, der Anzahl an Bewerbungen, Stellenanzeigen sowie Usern. Einfachere Systeme sind bereits unter 100€ im Monat nutzbar, komplexere Strukturen lassen die Preisspanne schnell auch bis zu 5000€ pro Monat wachsen.

Vergessen Sie nicht...

Bewerbermanagementsysteme sollen Ihre Arbeit erleichtern. Verlieren Sie jedoch nicht aus den Augen, dass insbesondere im Bewerberprozess immer ein Mensch die endgültigen Entscheidungen treffen sollte und **persönlicher Kontakt** sehr wichtig ist. Eine automatische Absage ist zwar besser, als gar keine, um aber auch langfristig als Arbeitgeber in einem guten Licht zu stehen, sollten Sie nach wie vor **individuell auf Bewerber eingehen** und bei Bedarf **persönliche Antworten verfassen**.

Ein Blick in die Zukunft

Sicherlich gehören **Recruiting-Tech-Tools** zu unserer Zukunft. Doch nicht ohne Kontrolle. Denn, auch wenn es etwas mehr Zeitaufwand kostet alle Bewerbungen in Augenschein zu nehmen – wer weiß, vielleicht hat sich Ihr Mitarbeiter des Jahres, mit seiner/ihrer ausgefallenen Bewerbung schon längst beworben, wurde jedoch vom System aussortiert.

Prüfen Sie also trotz aller technischen Hilfe selbst sorgfältig, wer zu Ihrem Unternehmen passt.

FAQ

Was ist ein Bewerbermanagementsystem?

Bewerbermanagementsysteme, kurz BMS, oder e-Recruiting-Software genannt, sind Software-Lösungen, die den gesamten Prozess von Ausschreibung einer offenen Stelle, bis hin zur Einstellung eines neuen Mitarbeiters, in Bezug auf **Zeit, Aufwand, Personal und Kosten**, optimieren sollen. Dabei wird oft von der so genannten **“Candidate Journey”** gesprochen – die Reise des potenziellen Kandidaten bis zur Einstellung.

Was versteht man unter Multiposting von Stellenanzeigen?

Viele BMS bieten die Möglichkeit offene Stellen auf **Online-Stellenportalen** zu veröffentlichen. Dabei wird es immer wichtiger die Vakanz in den passenden Jobbörsen online zu stellen – **Regional, International** oder für **spezifische Berufsgruppen**. Man wählt mehrere Portale aus, auf denen man inserieren möchte und vervielfältigt so die Chance den passenden Bewerber zu finden. Diese Option ist nicht im Preis der Software beinhaltet und **kostet je nach Portal extra**.

Was bedeutet Employe Branding und Corporate Design?

Corporate Design, zu deutsch **Unternehmens-Erscheinungsbild**, gehört maßgeblich zur Unternehmensidentität (Corporate Identity). Ihr BMS sollte genau diesem Design angepasst sein, sodass der Bewerber das einheitliche Erscheinungsbild wiedererkennt.

Employe Branding – **Arbeitgebermarkenbildung** bedeutet, dass Ihr Unternehmen selbst als Marke positiv auf dem Arbeitsmarkt erscheint. Die Art und Weise wie Ihr Unternehmen von Bewerbern wahr-

genommen wird ist entscheidend. Vom Corporate Design bis zu Bewertungen auf Portalen wie kununu, spielen viele Faktoren eine Rolle.

In House, On Premise?

Die Software für Ihr Bewerbermanagement wird auf Ihren **firmeneigenen Servern** installiert. Das heißt, Sie haben selbst die Verantwortung für die Datensicherheit und die Pflege der Software. Es fällt eine **einmalige Summe zum Kauf der Lizenz** an, sowie Kosten für die Implementierung und für Updates.

Data Cloud, Software as a Service?

Ihr Bewerbermanagementsystem wird von einem Anbieter in einer Cloud, zu deutsch “Wolke”, angeboten. Ihre Daten werden auf den Servern des Anbieters gespeichert und stehen Ihnen jeder Zeit online zur Verfügung. **Sie mieten das System und zahlen monatlich (oder jährlich) für die Software und deren Updates** – deshalb **“Software as a Service”**, kurz “SaaS” – als Dienstleistung.

Was passiert bei der Implementierung?

Ihr HR-Verfahren wird durch das neue System ersetzt. Ihr Bewerbermanagementsystem wird an Ihre Anforderungen angepasst (Corporate Design, Karriereseite, Funktionen etc.) und im Unternehmen eingesetzt. Bei On-Premise-Lösungen kann dieser Vorgang sehr zeitaufwändig sein. Cloud Anbieter wiederum werben mit sehr schneller Betriebsbereitschaft. Sie sollten in beiden Fällen **genügend Zeit zur Implementierung einplanen**, bis Ihr System so läuft, wie es für Ihr Unternehmen passt und bis sich Ihre Mitarbeiter in den beteiligten Abteilungen damit zurechtfinden.

THERE IS NO DEFICIT IN HUMAN RESOURCES. THE DEFICIT IS IN HUMAN WILL.

Dr. Martin Luther King Jr.

Mitarbeiter gesucht?

Jetzt auf jobs.hr-rocket.com
inserieren und **10 % sparen!**

CODE: BMS10

HR | ROCKET
HUMAN RESOURCES



© **Copyright 2018** – Alle Inhalte, insbesondere Texte, Fotografien und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt und dürfen ohne vorherige schriftliche Genehmigung weder ganz noch auszugsweise kopiert, verändert, vervielfältigt oder veröffentlicht werden.

Bildmaterial: Titelbild: © stock.adobe.com – nd3000 – ID 190087386. Seite 2 Businessmeeting: © stock.adobe.com – nd3000 – ID 190366329. Seite 5 Handschlag: © Freedomz

– SFIO CRACHO – ID 109439683. Seite 15 Businessmann: © stock.adobe.com – nd3000 – ID 186702665. Seite 18 Mann mit Tablet: © stock.adobe.com – nd3000 – ID 172696431.

Verantwortlich für den Inhalt & Herausgeber:

HR Rocket GmbH | Technologiepark Pav. 10 | Daniel Werner |
Kettelerstr. 5-11 | D-97222 Rimpar | Tel.: 09365/88939-50 |
mail@hr-rocket.com | USt-IdNr.: DE263020659

www.bewerbermanagement.org

Ein Service von:

HR | ROCKET
HUMAN RESOURCES