

Projekttablauf: Einführung einer Bewerbermanagement Software

Der zunehmende Fachkräftemangel führt zu einer harten Konkurrenz um die Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeiter. Um in diesem Wettbewerb mitzuhalten, bedarf es einer professionellen Bewerbermanagement Software, die Zeit-, Kosten- und Wettbewerbsvorteile sichert und eine fortwährende Kommunikation mit Talenten ermöglicht. Kurze Reaktionszeiten auf eingehende Bewerbungen und die Transparenz des Bewerbungsprozesses führen zu einer verbesserten Wahrnehmung des Arbeitgebers als Marke.

Durch den reduzierten Aufwand für administrative Tätigkeiten werden sich die Mitarbeiter aus der Personalbeschaffung besser auf den wertschöpfenden Teil Ihres Jobs konzentrieren können - die besten Bewerber ausfindig zu machen.

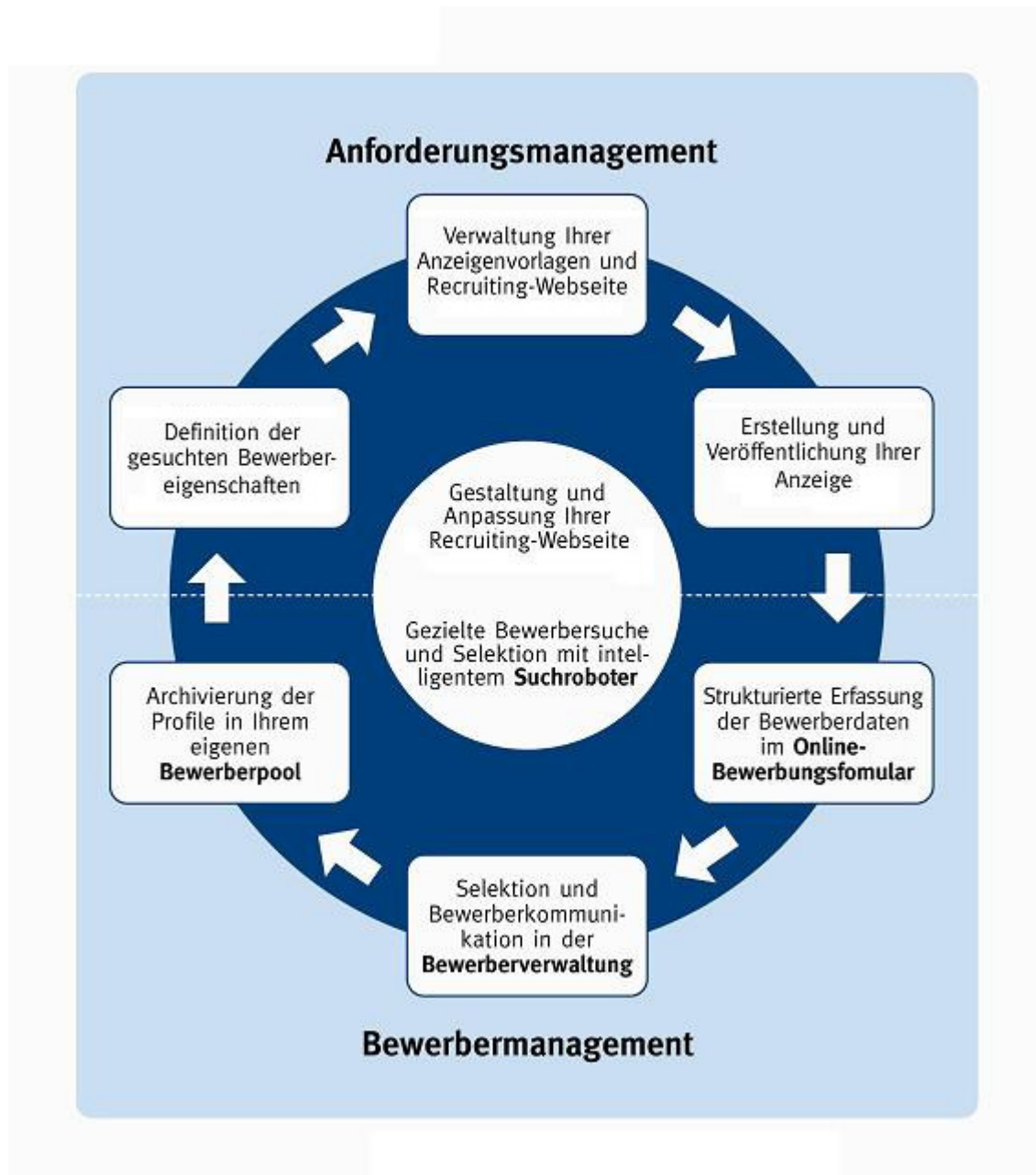
Vorüberlegung: Ab wann rechnet sich ein Bewerbermanagementsystem für Ihr Unternehmen?

- Wie viele ausgeschriebene Stellen haben Sie pro Jahr?
 - Entscheidung für ein System ab zehn ausgeschriebenen Stellen
- Wie viele Bewerbungen pro Ausschreibung und Initiativbewerbungen erhalten Sie?
 - Entscheidung für ein System ab 50 Bewerbungen pro Jahr
- Wollen Sie Stellen auf der eigenen Firmenhomepage ausschreiben?
 - Entscheidung für ein System, wenn Sie diese Frage mit „Ja“ beantworten
- Wollen Sie Bewerbungen per Post vermeiden und Ihren Rekrutierungsprozess kanalisieren?
 - Entscheidung für ein System, wenn Sie diese Frage mit „Ja“ beantworten
- Wann ist eine Mietlösung sinnvoller, wann der Kauf einer Komplettlösung?
 - Häufig ist eine Mietlösung vorteilhafter, da Wartung und Updates meist enthalten sind

Quelle: stellenanzeigen.de, Recruitwerk, 2004

Prozessanalyse

Am Anfang des Projektes steht die Analyse der Ausgangssituation und die Zieldefinition. Es empfiehlt sich also zunächst sämtliche Prozesse der Personalbeschaffung im Unternehmen zu erfassen und auf Schwachpunkte zu untersuchen. Ziel soll es sein, die bisherigen Arbeitsprozesse zu optimieren und einen neuen Soll-Prozess zu definieren.



Pflichtenheft

Nach der Bestimmung der Personalbeschaffungsprozesse sollen anhand dieser die Anforderungen an die Bewerbermanagement Software definiert, das heißt ein Pflichtenheft erstellt werden, indem nicht nur der Status quo beschrieben, sondern auch zukünftige Entwicklungen berücksichtigen werden sollen. Benötigte Schnittstellen zu anderen Systemen sind ebenfalls zu erfassen.

Je mehr Anforderungen vom Standard der Recruitinganbieter erfüllt werden, umso günstiger und schneller kann die Einführung der Software erfolgen.

Vorauswahl

Für eine effektive Vorauswahl werden die am Markt angebotenen Systeme anhand von Knock-out-Kriterien analysiert. Es werden die Standardfunktionen und der Customizing Aufwand der Anbieter untersucht und Kosten für Schulung, Hosting, Wartung und Support berücksichtigt. Auch die Anzahl der Referenzkunden und Installationen sollten in die Entscheidung miteinfließen.

Endauswahl (Systemtest)

Für die Endauswahl empfiehlt sich, neben der Softwarepräsentation, ein Systemtest, bei dem der gesamte Bewerbungsprozess von den Mitarbeitern durchgespielt und bewertet wird. Das ermöglicht den Mitarbeitern die Software im Praxistest kennenzulernen und schafft Akzeptanz für das neue System.

Systemauswahl: Eine Bewerbermanagementsoftware sollte folgende Standardausstattung beinhalten:

- Erstellen Ihrer Stellenanzeigen in der Unternehmens-CI
- Posting Ihrer Stellenanzeigen in verschiedenen Kanälen
- Eingang der Online-Bewerbungen
- Erfassung der Post-Bewerbungen ins System
- A-B-C-Analyse der eingegangenen Bewerbungen
- Elektronische Kommunikation für
 - Versand von Eingangsbestätigungen
 - Einladung zu Telefoninterviews und zu Vorstellungsgesprächen
 - Zwischenbescheid
 - Absagen etc.
- Dokumentation der Ergebnisse von Telefonaten und Vorstellungsgesprächen
- Talentpool mit Übertrag der zukünftig interessanten Kandidaten

Folgende zusätzliche Funktionen könnten für Ihr Unternehmen sinnvoll sein:

- Multiuserfunktion (Gibt es Bereiche, die separat abgebildet werden sollen?)
- Datenimport/-export in bzw. von anderen Systemen (z. B. SAP)
- Office-Kompatibilität (z. B. mit Lotus, Outlook oder anderen Mail-Programmen)

Quelle: stellenanzeigen.de, Recruitwerk, 2004