



HR4YOU-TRM

Software für Bewerbermanagement



HR4YOU

WIRKUNGSVOLL BESSER FÜR UNTERNEHMEN



Alle Prozesse im Bewerbermanagement lassen sich mit unserer Software HR4YOU-TRM effizient abbilden, um Sie im Wettbewerb um die besten Talente bestmöglich zu unterstützen. Der Kern unserer Software HR4YOU-TRM sind dabei kompakte und effiziente Grundprozesse, die einen idealen Ausgangspunkt für Ihr Bewerbermanagement darstellen. Angefangen bei der Bedarfsmeldung über die Stellenschaltung bis hin zum Personalauswahlprozess bietet das Bewerbermanagement eine Vielzahl von Varianten, welche sich individuell an die spezifischen Anforderungen im jeweiligen Recruiting-Prozess anpassen lassen. Gerade Recruiting-Experten mit besonderen Anforderungen und Unternehmen mit komplexen Organisationsstrukturen schätzen dabei die flexibel erweiterbaren Prozesse und die vielfältigen Anpassungsoptionen (in der Broschüre als ★ gekennzeichnet). Eine vollständige Verknüpfung und Interaktion mit den Softwaremodulen aus unserer Personalmanagement-Software HR4YOU-HCM ist flexibel konfigurierbar und ermöglicht Ihnen einen fließenden Übergang von der Einstellung bis zum ganzheitlichen Personalmanagement.





ANFORDERUNG

Entsteht ein neuer Personalbedarf, so wird dieser von der Personalabteilung als Vakanz im System erfasst. Diese definiert die für den Prozess relevanten, zeitlichen und inhaltlichen Rahmenbedingungen. Alle bisher veröffentlichten Positionen nebst dem aktuellen Bearbeitungsstatus werden übersichtlich in der Vakanzliste **1** dargestellt. Sind bereits Bewerber einer Vakanz zugeordnet, so werden alle notwendigen Informationen in der Bewerberliste **2** angezeigt. Die Personalabteilung koordiniert die Vakanzen in Eigenregie und kann bei Bedarf auch weitere Entscheidungsträger in den Prozess einbinden.

1 Vakanzliste

ID	Status	Titel	Bewerberstatus	Wiedervorlagen	Phase
79	●	[79] Deputy Director OSCE Secretariat Wallnerstrasse Zuletzt bearbeitet vor über einem Monat	●	01	Ausschreibung
84	●	[84] Assistenzarzt (m/w/d) Sonnenschein GmbH Zuletzt bearbeitet vor über einem Monat	●	02	Ausschreibung
46	●	[46] Assistenz im Einkauf (m/w/d) HR4YOU AG Zuletzt bearbeitet vor über einem Monat	●	03	Ausschreibung
43	●	[43] Marketingmanager (m/w/d) in Vollzeit HR4YOU AG Zuletzt bearbeitet vor über einem Monat	●	01	Ausschreibung
42	●	[42] Genehmigungsverfahren (Demo) HR4YOU AG Zuletzt bearbeitet vor über einem Monat	●	01	Interview

2 Bewerberliste

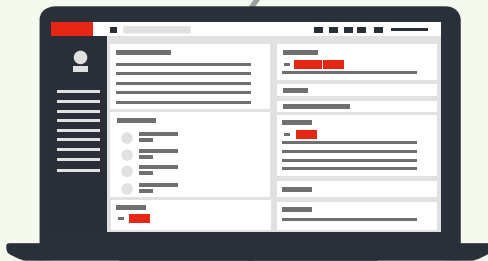
ID	Profilbild	Bewerber	Gruppe	Verfügbarkeit	Reg. Status	Fill
4		[4] Dr. Janssen (HR4YOU), Marie 0200 / 12345678 HR4YOU AG Testerin HR4YOU (37) [nicht geeignet] [Schwerbehinderung] [Blacklist] [geplant] [Empfehlung] [Zeugnis: 2,86]	HR4YOU Referent	nach Vereinbarung 60.000	01.06.2019 Out	100%
13		[13] Stroeter, Nadine +49 491 254788 Bewerbung (31) [nicht geeignet]	Bewerberpool	2 Monate zum Monatsende	11.09.2019 Vorstellungsgespräch	83%
22		[22] Dr. Trümper, Lutz +49 172 6154333 Zentrale Klinikumsentwicklung, Ministerium für Raumordnung, Als Kandidat übernommen (68) [nicht geeignet]	Bewerberpool		13.09.2019 Zwischenbescheid	72%
37		[37] Mustermann, Maximilian Bewerbung Per E-Mail senden: MM_Anschreiben.pdf, MM_Foto.jpg, MM_Lebenslauf.pdf, MM_Zeugnis.pdf, MM_all.pdf [Blacklist] [nicht geeignet] [Zeugnis: 3,00] [BfV nicht akzeptiert]	Bewerberpool		04.11.2019 Out	58%



- > Personalbedarf wird als Vakanz erfasst
- > Definition der Stellenbeschreibung
- > Zeitliche Rahmenbedingungen hinterlegen
- > Relevante Qualifikationen und Kenntnisse bestimmen
- > Prozessablauf individuell definierbar
- > Vakanzliste mit Statusübersicht
- > Stellenanforderungsmanagement und Stellenplan verknüpfbar
- > Bei Bedarf mehrstufiges Genehmigungsverfahren



Benötigt ein Unternehmen für eine Stellenanforderung ein komplexes Genehmigungsverfahren, so lässt sich dieses komplett digital im System abbilden. Die nahtlose Einbindung aller am Prozess beteiligten Fachabteilungen und Gremien findet entweder über einen direkten Systemzugang oder über einen E-Mail-Workflow statt. Dabei werden alle Anträge, Freigaben und Genehmigungen nachvollziehbar dokumentiert, sodass jedem Akteur der aktuelle Bearbeitungsstatus stets ersichtlich ist.



Eine mögliche Konfiguration für den Musterprozess für eine Vakanz von der Beantragung bis zur finalen Freigabe könnte wie folgt aussehen:





KANDIDATENSUCHE

Auf der Suche nach den besten Kandidaten für eine Vakanz bieten sich als Optionen, die Nutzung des eigenen Bewerberpools und die Suche innerhalb des eigenen Talentnetzwerks an. Definieren Sie in der Kandidatensuche **1** individuell Ihre relevanten Kriterien und Qualifikationen, umso passende Kandidaten herauszufiltern. Auf Knopfdruck erhalten Sie durch das validierte Skillmatching eine Trefferliste mit einem Ranking der Kandidaten, welches nach Passgenauigkeit **2** sortiert ist. Als weitere Alternative bietet sich die Volltextsuche über alle Kandidatendokumente an, um auch ohne Verschlagwortung passende Bewerber zu entdecken.

- Reverse-Matching-Funktionalität für Ihre Top-Kandidaten
- Volltextsuche in allen Bewerberdokumenten (inkl. Bilddateien)
- Komplexe Datenbankabfragen kombinierbar mit UND/ODER/NICHT-Verknüpfungen
- Automatisches Matching zum proaktiven Kandidatenvorschlag
- Abgleich von Kandidatenkenntnissen und Vakanzanforderungen
- Priorisierung der relevanten Qualifikationen (Must-Have, Nice-to-Have)
- Skillmatching mit Rankingfunktion
- Poolbildung und integriertes Talentmanagement

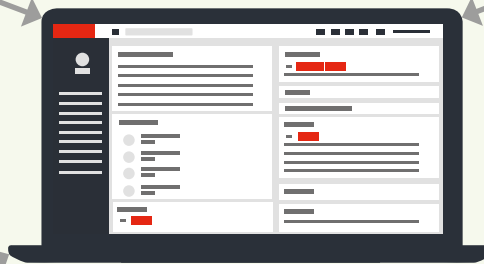
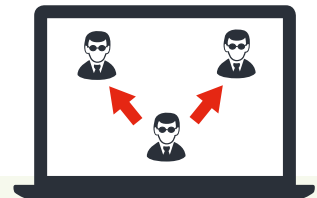


Befindet sich innerhalb der eigenen Bewerberdatenbank kein passender Bewerber, dann können sich externe Kandidatenquellen als Erfolg versprechendes Instrument erweisen. Im klassischen Active Sourcing greifen Sie auf über 10 Millionen Profile aus Xing und LinkedIn zu und importieren gefundene Kandidatenprofile direkt in Ihren Bewerberpool oder zu Ihrer Vakanz. Dieser Ansatz lässt sich auch ausbauen, um ebenso Profile aus anderen sozialen Netzwerken oder auch in Kandidaten- und Lebenslaufdatenbank zu erhalten. Reicht die eigene Kapazität für das Sourcing nicht aus, dann besteht die Möglichkeit weitere Kanäle, wie die Einbindung von Empfehlungsprogrammen oder die Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern, zu nutzen.

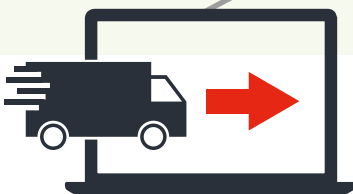
Social Media: Xing, LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram, Google



Empfehlungsprogramme, Mitarbeiter werben Mitarbeiter



Gewinn von Kandidaten über Active Sourcing



Lieferantenzugang für Personaldienstleister



Lebenslauf-Datenbanken: myVeeta, Stepstone, Experteer, Monster



- > Unterstützung von Direktansprache in beruflichen und sozialen Netzwerken
- > Übergeben von Suchparametern an Portale wie Xing oder LinkedIn
- > Import von identifizierten Kandidaten in die Datenbank
- > Integration von Mitarbeiter-Empfehlungsprogrammen
- > Direkte Einbindung von Personaldienstleistern über Lieferantenaccount
- > Nutzung von Lebenslaufdatenbanken wie myVeeta



STELLENAUSSCHREIBUNG

Die Karriereseite ist das Aushängeschild einer Personalabteilung bei der Suche nach neuen Mitarbeitern. Die ansprechende Einbindung und Gestaltung der Stellenanzeigen sollte daher im zentralen Fokus des Recruitings stehen. Die Optik des Stellentemplates entspricht dabei Ihrem Corporate Design, welches sich mittels variabler Elemente an unterschiedliche Stellenanforderungen anpassen lässt und für mobile Geräte optimiert ist. Damit auch interne Bewerber Zugang erhalten, ist ebenfalls eine Einbindung ins Intranet des Unternehmens oder eine Printversion für den Aushang möglich. Auch die Verbreitung über Social-Media-Kanäle ist so einfach möglich. Um eine bestmögliche Auffindbarkeit über Google for Jobs zu gewährleisten, werden bereits direkt zum Veröffentlichungszeitpunkt alle relevanten Parameter erfasst.

Ihre eigenen Kanäle:

1

Karriereportal

2

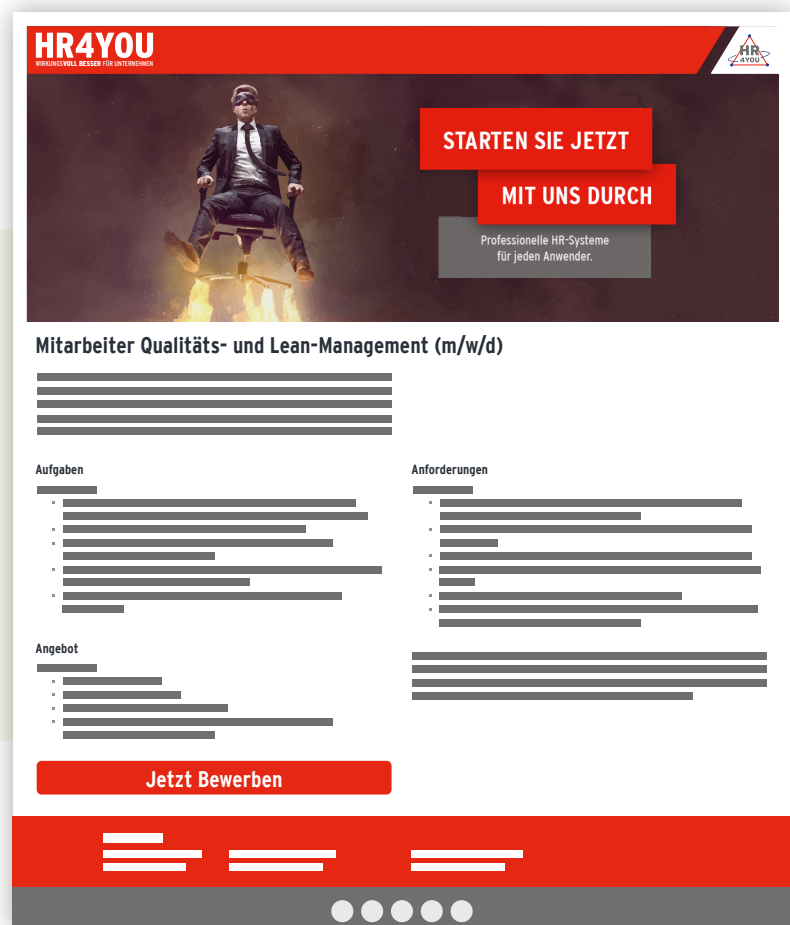
Intranet / Printversion

3

Google 4 Jobs

4

Social Media Kanäle



- > Generierung von Stellenanzeigen auf Knopfdruck
- > Stellenanzeigentemplate im Corporate Design
- > Responsive Design der Stellenanzeigen
- > Stellenliste mit flexiblen Filterfunktionen
- > Interne Ausschreibungen mit Anbindung ans Intranet
- > Weiterschaltung in soziale Netzwerke und Empfehlungsportale
- > Suchmaschinenoptimierung für Google for Jobs
- > Einbindung der Stellenanzeigen in die Karrierewebsite



Die Vielfalt unter den Jobbörsen ist ein schier gigantisches Konstrukt, das hinsichtlich seiner Dynamik und Zielgruppenorientierung schnell unübersichtlich wird. Maßgeblich für eine optimale Publikationsstrategie ist dabei ein geringer administrativer Aufwand, in Kombination mit einem günstigen Kosten-Nutzen-Verhältnis. Der wesentliche Unterschied beim Multichanneling betrifft die anvisierten Jobportale. Während kostenfreie Portale eher zur Erhöhung der Reichweite dienen und bequem per automatischem Datenstrom befüllt werden, liegt der Fokus bei den kostenpflichtigen Portalen primär auf der zielgruppenspezifischen Ansprache von High Potentials, bei gleichzeitig voller Kostenkontrolle jedes einzelnen Stellenangebots.

Eine Vielzahl kostenfreier Portale:



**Bundesagentur
für Arbeit**

Google
for jobs



job is job
The clever click

jobrapido



Mehr als 200 kostenpflichtige Portale:

MONSTER



indeed®

stellenanzeigen.de



- > Automatische Verteilung in kostenfreie Jobportale
- > Schnittstelle zur Bundesagentur für Arbeit
- > Löschfunktion zur Deaktivierung von Anzeigen
- > Individuelle Auswahl kostenpflichtiger Jobportale
- > Einbindung von Multiposting-Agenturen wie Iventa und JAAS
- > Integration eigener Kontingente bei Jobbörsen möglich
- > Übersicht über Schaltungskosten vor Publikation
- > Übergabe an regionale und branchenspezifische Portale



BEWERBEREINGANG

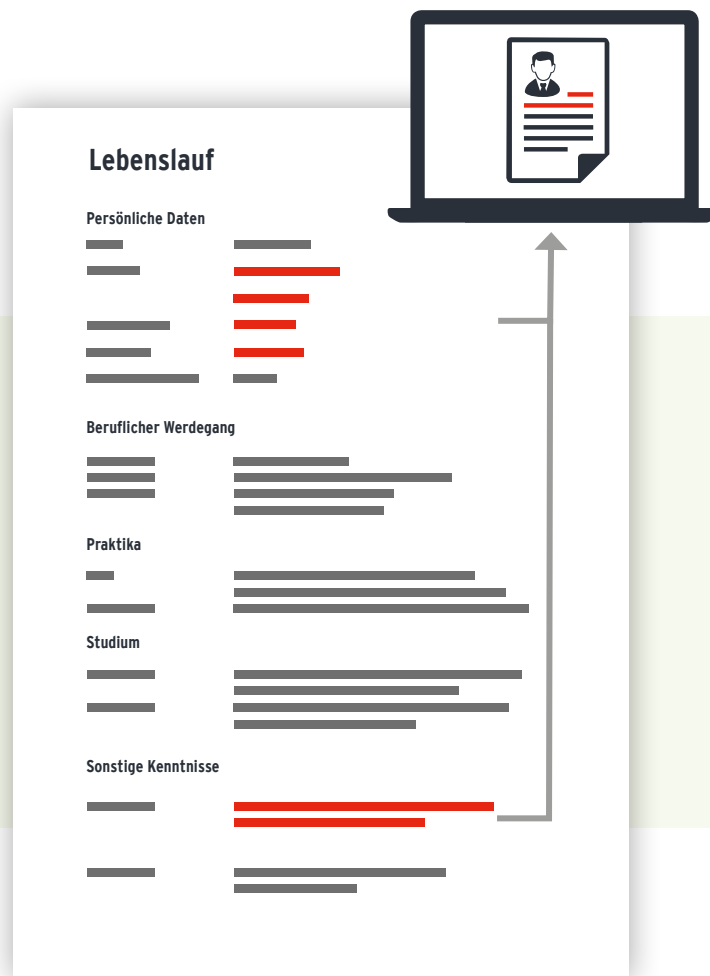
Ein einfach und barrierefrei gestaltetes Bewerbungsformular bildet die Grundlage einer positiven Bewerberinteraktion, welches ein Abspringen von guten Bewerbern verhindert. Als zentraler Bewerbungskanal dient das Onlinebewerbungsformular, welches sich flexibel und individuell für jede Stelle konfigurieren lässt. Weiterhin werden mobile Endgeräte automatisch erkannt, sodass diesen ein spezielles Formular erhalten. Entscheidet sich ein Bewerber für die Bewerbung per E-Mail oder Post, so ist für die Personalabteilung eine schnelle Verarbeitung über einen Split-Screen möglich. Als weitere Optionen bieten sich One-Klick-Bewerbungen aus sozialen Netzwerken an, die Entgegennahme der Bewerbung via Chatbot, oder gar die eigene Bewerber-App fürs Unternehmen.



- > Flexibles Onlinebewerbungsformular je Vakanz
- > Bewerbung ohne Registrierung und Login möglich
- > Unterstützung von mobilen Bewerbungen
- > Eigene Bewerber-App für iOS und Android
- > Einfache Verarbeitung von E-Mail und Postbewerbungen
- > One-Klick-Bewerbungen aus Portalen wie Xing und LinkedIn
- > Integration eines individuell konfigurierten Chatbots
- > Freie Definition von optionalen und verpflichtenden Angaben



Zur Steigerung der Candidate Experience im Bewerbungsprozess bietet sich die Einbindung von künstlicher Intelligenz an. Ein Beispiel hierfür ist die Technologie des CV-Parsings, welche nicht nur die Personalabteilung bei der schnellen Verarbeitung von Mail- und Postbewerbungen unterstützt, sondern vorgeschaltet zur Onlinebewerbung dem Bewerber die Dateneingabe abnimmt. Nach dem Upload des CVs befüllt die KI das Bewerberformular selbstständig, sodass lediglich eine Überprüfung der Daten nötig ist.

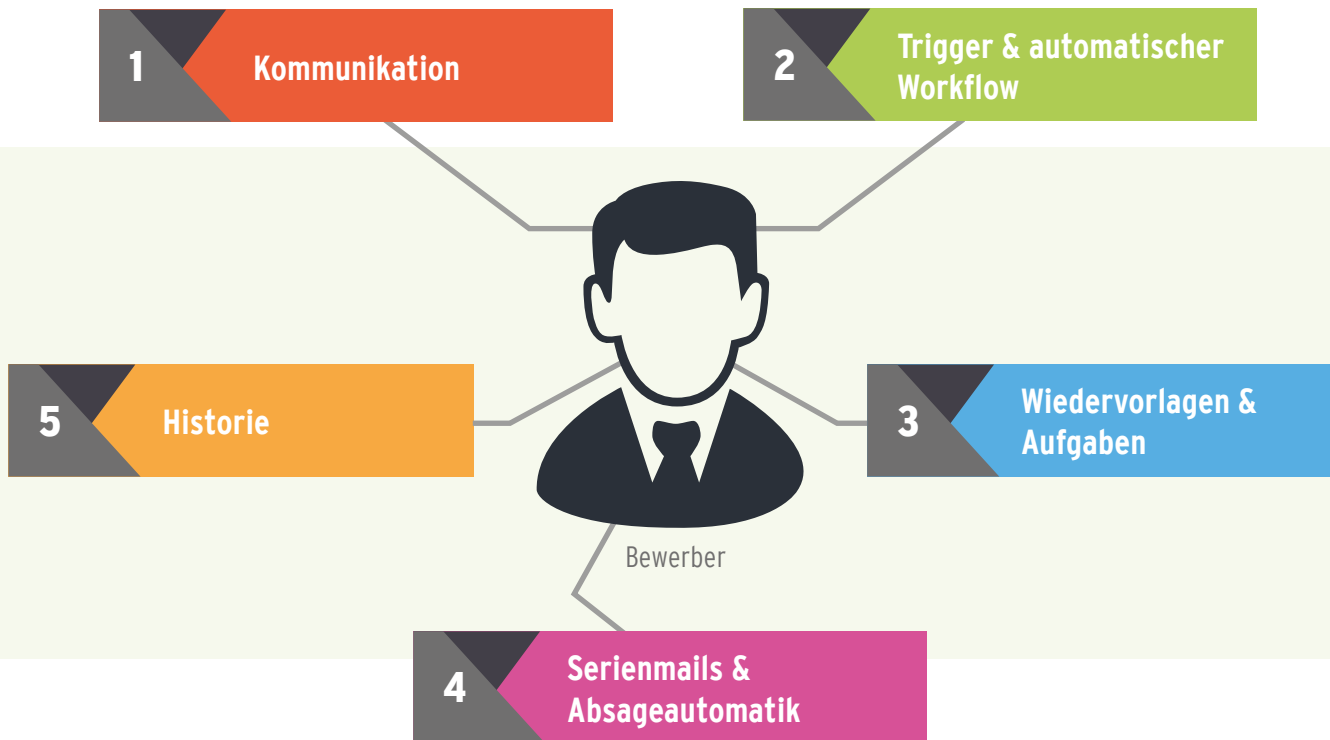


- > CV-Parsing zum automatischen Auslesen von Lebensläufen
- > Integration des CV-Parsing im Online-Bewerbungsformular
- > Adressparsing zum Extrahieren von persönlichen Daten
- > Mail- und Postbewerbungen auf Knopfdruck übernehmen



BEWERBERKOMMUNIKATION

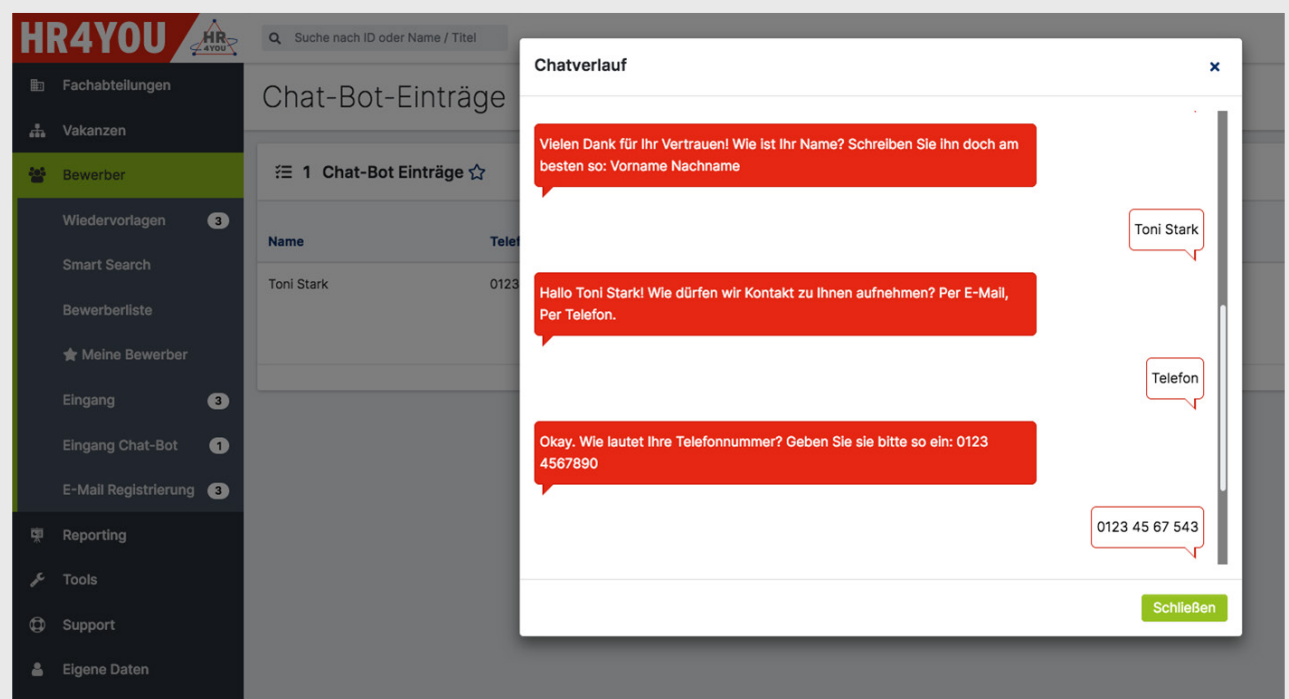
Eine zeitnahe und stringente Kommunikation bildet die Basis für den wertschätzenden Umgang mit den Bewerbern. Dies beginnt mit einer automatischen Eingangsbestätigung, um auf einen erfolgreichen Start in den Bewerbungsprozess hinzuweisen. Eine weiterführende Kommunikation erfolgt wahlweise per Mail, Brief oder SMS und wird direkt über das System in einer Kontakthistorie dokumentiert. Serienaktionen und individuelle Workflows lassen sich nach Bedarf definieren und flexibel gestalten. Für die sich anschließende Aufgabensteuerung und interne Kommunikation gibt es darüber hinaus ein umfassendes Wiedervorlagensystem mit Kalenderfunktion.



- > Kommunikation per E-Mail, Brief und SMS direkt über das System
- > Aktionslisten zur Verwaltung von Massenmails oder Serienaktionen
- > Zeitgesteuerte und vordefinierte Kommunikation
- > Einbindung eines E-Mail-Eingangs per IMAP möglich
- > Automatische Statusänderung bei Mailversand über Triggerfunktion
- > Umfassende Kontakthistorie zu Vakanzen und Bewerbern
- > Multiples Wiedervorlagensystem zur Verwaltung von Aufgaben
- > Versand von Terminen und Aufgaben an externe Terminkalender (iCal)



Über ein Bewerberportal gelingt es Ihnen, einen regen Austausch mit den eigenen Bewerbern herzustellen, um diese so intensiver in den Auswahlprozess einzubinden. Die Inhalte und der Umfang werden je nach den Bedarfen definiert, so ist auch der situative Einsatz nur für Top-Kandidaten und das Talentmanagement eine beliebte Variante. Weitere Vorteile für Unternehmen und Bewerber betreffen den direkten Zugang zu verschiedenen Karriereangeboten und die einfache Pflege und Ergänzung der persönlichen Daten. Als ergänzende Kommunikationskanäle bieten sich auch der Bewerberchat per App an, sowie ein Tool für Videointerviews, um Online-Auswahlgespräche durchzuführen.



- > Bewerberbindung durch interaktives Bewerberportal
- > Individuelle Konfiguration des Funktionsumfangs
- > Pflege von persönlichen Daten und Aktualisierung von Dokumenten
- > Kommunikation zwischen HR und Bewerber per Chat
- > Einbindung einer Plattform für Videointerviews
- > Portal als Instrument zum Talentmanagement
- > Information über weitere Stellen per Job-Abo
- > Erweiterbar zur plattformübergreifenden Bewerber-App



BEWERBERAUSWAHL

Jede Vakanz mit dem besten Kandidaten zu besetzen ist das Ziel im Bewerbermanagement. Um die Auswahl des passenden Bewerbers so effizient wie möglich zu gestalten, sind systemseitig automatisierbare Prozessschritte von großem Vorteil. Dabei wird der Prozess zentral über die Personalabteilung gesteuert. Die Übersicht über alle im Prozess befindlichen Bewerber erfolgt über eine interaktive Statusübersicht **1**, wobei auch automatisierte Workflows hinterlegt werden können. Die Einbeziehung von Fachabteilungen in den Entscheidungsprozess erfolgt bequem per E-Mail-Workflow mit Profilbuch und Feedbackfunktion **2**. Die Rückmeldung wird direkt ins System übertragen, sodass keine wertvolle Zeit im Auswahlverfahren verloren geht und die guten Kandidaten umgehend eingeladen werden können.

1

Vakanz: Mitarbeiter Qualitäts- & Lean-Management (m/w/d)

SHORT LIST

[37] Mustermann, Maximilian
Zeugnis: 3,00 BSE nicht akzeptiert

Für Auftraggeber:
Status gültig zum: 15.04.2020
Zuordnung: manuell

[13] Stroeter, Nadine

Für Auftrag
Status gültig
Zuordnung

[4] Dr. Janssen, Marie

Leiter Qualitäts- & Lean-Management (m/w/d)

Dr. Marie Janssen

PERSÖNLICHE DATEN
Geburtsdatum: 01.01.1985
Wohnort: 26629 Großefehn
Land: Deutschland

DOKUMENTE
- Lebenslauf
- Anschreiben
- Arbeitszeugnis - Note 1
- Tätigkeitskurven
- Tätigkeitsgebiete
- Karriereleiter
- Internationale Erfahrung
- Neues Dokument

Feedback senden
Was meinst du zum Kandidaten?
Geben Sie Ihre Nachricht hier ein. Einer unserer Referent wird sich mit Ihnen umgehend in Verbindung setzen.

Einladen
Bitte laden Sie die Frau Janssen und den Herrn Freitag zum Gespräch ein. Vielen Dank.

FEEDBACK SENDEN

Anbei erhalten Sie einen Überblick der Bewerber, die auf die Stelle passen. Bitte teilen Sie mit, welche wir einladen sollen.

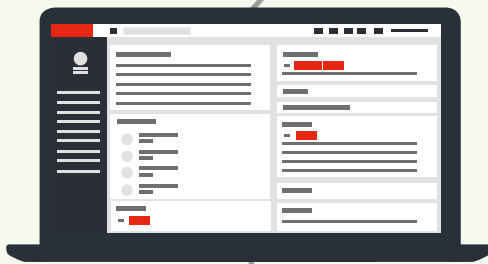
2



- > Individuelle Weiterleitung der Bewerber via Profilbuch
- > Einfache Einbindung der Fachabteilungen per Mail und Link
- > Interaktive Statusübersicht je Vakanz
- > Alle relevanten Unterlagen werden zu Verfügung gestellt
- > Automatische Statuswechsel über Triggerfunktionen
- > Feedbackfunktion mit Statusänderung durch die Fachabteilung
- > Serienaktionen für Gruppen von Bewerbern
- > Eigene Konfiguration der Status in der Bewerberauswahl



Je komplexer sich die Strukturen eines Stellenbesetzungsverfahrens gestalten und je mehr Akteure am Verfahren beteiligt werden, desto flexibler müssen sich die Prozesse im System abbilden lassen. Der individuell konfigurierbare Fachabteilungszugang bildet die unterschiedlichen Rechte, die eine Abteilung im Auswahlverfahren hat, systematisch ab. Unterschiedliche Abteilungen können somit divergierende Freiheitsgrade besitzen. Vorstellungstermine lassen sich direkt über ein Terminvergabemodul koordinieren. Ebenso besteht die Möglichkeit, die Ergebnisse eines Assessment-Centers über das System zu dokumentieren, sowie weitere Gremien und Vertretungen in den Prozess nahtlos einzubinden.



Eine mögliche Konfiguration für den Musterprozess für eine Vakanz von der Beantragung bis zur finalen Freigabe könnte wie folgt aussehen:





DATENSICHERHEIT

Die Sicherheit von Bewerber- und Mitarbeiterdaten ist Vertrauenssache. Datensicherheit wird dadurch zu einem immer wichtigeren Wettbewerbsfaktor, sowohl bei der Auswahl des passenden Softwaredienstleisters als auch im Bewerbungsprozess. HR4YOU setzt sich für Datenschutz und Datensicherheit ein und ist nach ISO/IEC 27001 sowie ISO/IEC 27018:2014 inkl. ausgewählter Controls des BSI-Standards C5 zertifiziert. Unsere IT-Infrastruktur wird regelmäßig mit Penetrations-Test überprüft. Dadurch können wir unseren Kunden die Einhaltung höchster Sicherheitsstandards garantieren und legen die Basis für einen vollständig EU-DSGVO-konformen Betrieb des Systems.



- > 100% EU-DSGVO-Konformität
- > Redundante Datenverarbeitung in Hochleistungsrechenzentren
- > Individuell konfigurierbares Rollen- und Rechtekonzept
- > Zugriff nur über SSL-Verschlüsselung
- > Protokollierung von Logins und Zugriffen
- > Lösch- und Änderungsprotokoll
- > IP-Blacklisting und Whitelisting
- > Optionale 2-Faktor-Authentifizierung beim Login



Zur Aufbewahrung und Speicherung von personenbezogenen Daten sieht die EU-DSGVO ein, mit einem Datenschutzbeauftragten, abgestimmtes Konzept vor, welches die Aufbewahrungsfristen definiert. Bereits während des Bewerbungsprozesses holt daher das System das Einverständnis des Bewerbers ein. Im Anschluss daran erfolgt die Überwachung der Fristen automatisch über das integrierte Tool zur Löschung und Anonymisierung. Die hiermit verbundenen Workflows sind dabei individuell administrierbar. Fällt die Entscheidung zugunsten einer Anonymisierung der Bewerberdaten aus, so bietet dies den Vorteil, dass diese für Statistiken auch auf Dauer erhalten bleiben.

The screenshot shows the 'Konfiguration der Bewerberlöschung / -Anonymisierung' (Configuration of applicant deletion / anonymization) page in the HR4YOU system. The page is divided into several sections:

- Allg. Einstellungen (General Settings):** Includes a 'Profil*' dropdown set to 'Anonymisierung', an 'Aktiv' toggle switch, and a 'Löschen oder Anonymisieren*' dropdown set to 'Anonymisieren'.
- Selektionskriterien (Selection Criteria):** Includes a 'Benutzergruppe' (User Group) section with checkboxes for 'Bewerberpool', 'Fachabteilungen', 'Talentpool', 'Archiv', and 'HR4YOU'. It also has an 'Allgemeiner Status*' dropdown set to 'Out'.
- Ausschlusskriterium (Exclusion Criteria):** Includes a 'Zeitpunkt (Tage)*' (Time point in days) field set to '220' and a 'nach*' (after) dropdown set to 'In Bewerber-Vakanz-Status'. There is also a checkbox for 'Status des Bewerbers in der Vakanz' set to 'Out'.
- Anonymisierung (Anonymization):** A list of checkboxes for various data points to be anonymized, including 'Benutzername', 'Anrede / Geschlecht', 'Vor-/Nachname', 'Straße', 'PLZ / Ort und Land', 'Staatsangehörigkeit', 'Bewerber-E-Mail', 'Geburtsdatum', 'Kontaktdaten', 'Bewerberfoto', 'Lebenslaufdaten und Skills löschen', 'Projektzuordnung anonymisieren', 'Vakanzzuordnung löschen', 'Dossiertracking löschen', 'Historie / Wiedervorlagen anonymisieren', 'Historie / Wiedervorlagen löschen', 'Dokumente löschen', 'Bewerber in Aktionslisten löschen', 'Familien/Zivilstand löschen', and 'Geburtsort löschen'. There is also a checkbox for 'In Benutzergruppe verschieben'.



- > Einbindung der Datenschutzerklärung in den Bewerbungsprozess
- > Erweiterte Einwilligungserklärung für Talentpool
- > Aktualisierung der Einwilligungserklärung per E-Mail-Workflow
- > Individuelle Konfiguration von Aufbewahrungsfristen
- > Kennzeichnung von Bewerbern ohne Einverständniserklärung
- > Workflow zur Löschung und Anonymisierung



STATISTIKEN

Zur Messung der Performance und für die weiterführende Strategieplanung im Recruiting bietet Ihnen das Bewerbermanagement umfassende Statistiken und Auswertungen an. Diese können sowohl zeitgesteuert, ad hoc, aber auch über fest definierte Prozessschritte als KPI definiert und als Reporting direkt ins Dashboard eingebunden werden. Die sich aus diesen Daten ableiten lassenden Statistiken sind sowohl für einzelne Vakanzen, für einzelne Organisationseinheiten als auch für das gesamte Unternehmen definierbar.

1

Time-To-Statistiken
(Prozessgeschwindigkeit)

2

Statusauswertungen
(Kandidatentrichter)

3

Key-Performance-Indikatoren
(Zielerreichung)

4

Ad-Hoc-Reports
(Echtzeitauswertungen)

5

Konversionsraten
(Prozessqualität)

Wiedervorlagen

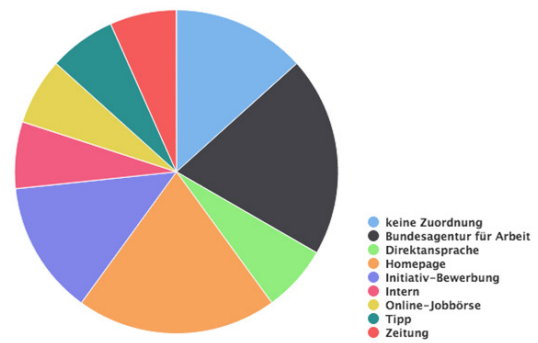
Heute fällig Nächste 7 Tage Überfällig

Art

Bewerber / Fachabteilung

Datum

Bewerber-Herkunft



Kennzahlen

Kandidaten

Kandidaten	Eigene	Alle
A-Kandidaten	3	7
B-Kandidaten	1	2
Kandidaten neu	0	0 (letzte 30 Tage)
Kandidaten gesamt	7	15



- > Umfassende Reports über Kontakthistorien und Aktionen
- > Zeitabhängige Auswertung zur Messung der Prozessgeschwindigkeit
- > Qualitative und quantitative Auswertungen
- > Relevante Reports direkt im Dashboard einbinden
- > Übergreifende Statistiken auf Administrator-Ebene
- > Export von relevanten Kennzahlen möglich

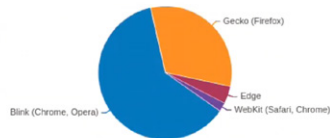


Das Tracking und Monitoring von Stellenanzeigen dient nicht nur der Evaluation des eingesetzten Kapitals, sondern ebenso dem Erkenntnisgewinn, welcher Kanal für welchen Bedarf die höchsten Erfolgschancen verspricht. Die gesammelten Informationen lassen sich auch zur Effizienzsteigerung der einzelnen Anzeigen heranziehen, sodass über A/B-Test das größtmögliche Optimierungspotenzial ausgeschöpft werden kann. Dies funktioniert auch auf der Stellenbörsenebene, sodass Reichweite, Konversionsrate und Abbruchhäufigkeit einen Rückschluss auf die Effizienz zulassen.

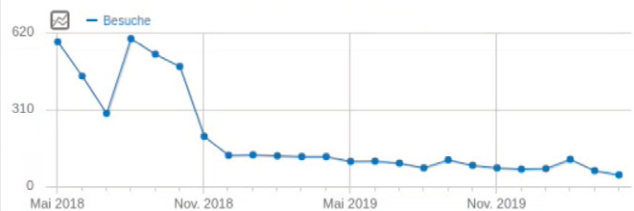
Tracking

Browser-Engines

☑ — Besuche

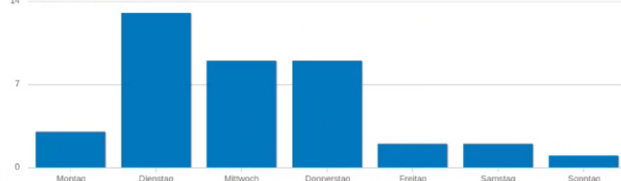


Graph der letzten Besuche



Besuche nach Wochentagen

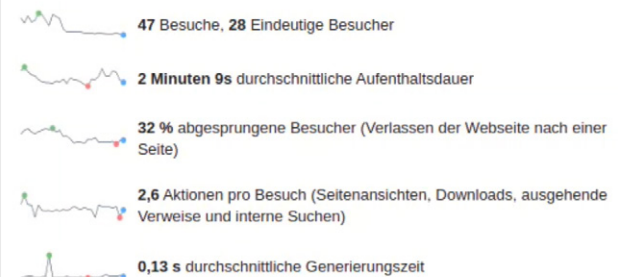
☑ — Eindeutige Besucher



Verwandter Bericht: Besuche nach lokaler Zeit

Dieser Bericht nutzt Daten von 2020-04-01 – 2020-04-30.

Besucherübersicht

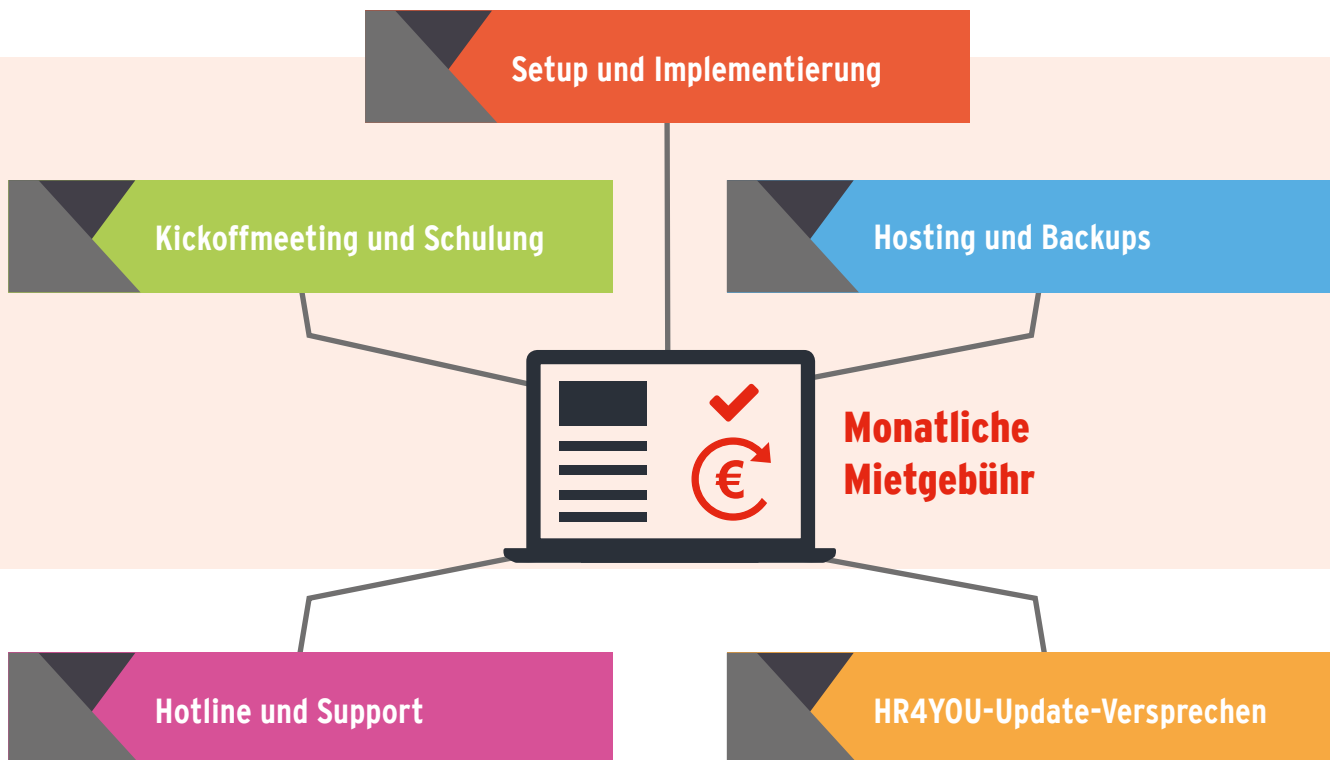


- > Integration von Tracking-Parametern in Stellenanzeigen
- > Klickstatistiken zur Messung der Reichweite
- > Messung von Abbruchquoten als Indikator für Optimierungen
- > Konversionsrate von Klicks zu Bewerbereingang
- > Auswertung der Bewerberherkunft
- > Kosten-Nutzen-Analyse von Jobbörsen

GESCHÄFTSMODELL

Das Geschäftsmodell von HR4YOU basiert auf einem monatlichen Mietpreis für die Applikation. Ausgehend vom Grundsystem können die gewünschten Module und Leistungsmerkmale über ein flexibles Baukastensystem kombiniert und erweitert werden. Die Mietgebühr beginnt mit der funktionsfähigen Bereitstellung des Systems und richtet sich nach der Laufzeit, der Anzahl der beteiligten HR-User und der Modulkonfiguration. Die Anzahl von Stellenanzeigen, Bewerbern, eingebundenen Mitarbeitern oder des Speicherplatzes wird bewusst nicht limitiert, was eine umfassende Systemnutzung zusätzlich belohnt. Mit dem HR4YOU-Update-Versprechen ist neben laufenden Sicherheitsupdates und Fehlerbehebungen auch ein Update pro Jahr auf die jeweils aktuelle Version inbegriffen.

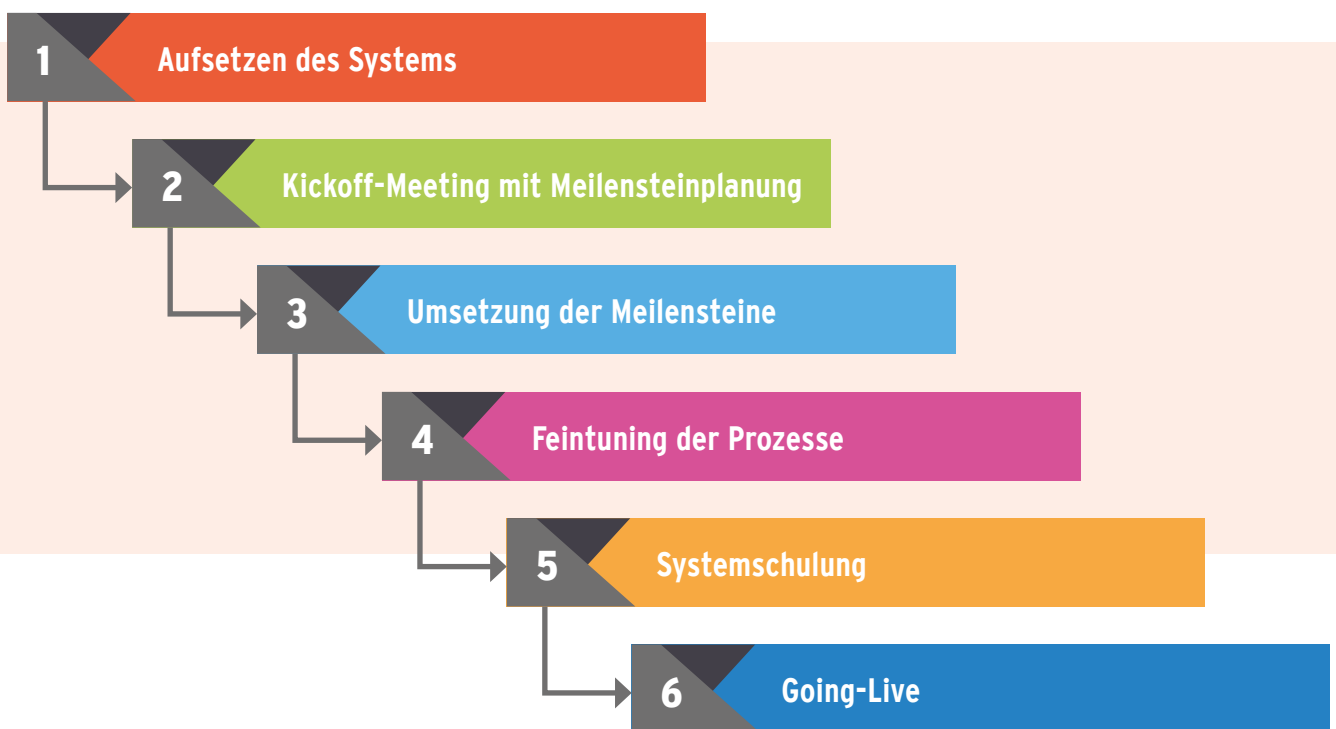
Umfassende Serviceleistungen wie Setup und Grundkonfiguration des Systems, Implementierung mit Kickoffmeeting und Systemschulung, Hosting, Backups und die Betreuung über ein 24/7-Online-Request-System inklusive Telefonhotline über die gesamte Laufzeit sind in der monatlichen Mietgebühr inbegriffen. Einmalige Projektaufwände entstehen lediglich für komplexe Individualisierungen (wie z.B. Schnittstellen, Datenübernahme), so dass die monatliche Mietgebühr eine feste Kalkulationsgrundlage ohne versteckte Zusatzkosten bildet.



- > Monatliche Mietgebühr als feste Kalkulationsgrundlage
- > Flexible Modulkonfiguration
- > Stetige Partizipation an Weiterentwicklungen
- > Transparentes Preismodell ohne versteckte Kosten
- > Umfassende Serviceleistungen enthalten
- > Key-User-Support inklusive
- > Minimale Implementierungskosten und Projektaufwände
- > Umfassende Beratung bei individuellen Anpassungen

Ein unkomplizierter, schneller und erfolgreicher Start der Zusammenarbeit ist entscheidend für die Motivation des gesamten Projektteams und die Akzeptanz des Systems in der gesamten Organisation. HR4YOU verfolgt ein agiles Implementierungskonzept und zielt darauf ab, die zeitlichen Ressourcen für die Implementierung auf Seiten des Kunden zu minimieren und bringt bereits zum initialen Kickoffmeeting das System in einer parametrisierten Grundkonfiguration mit und es wird die konkreten Meilensteine für den zeitlichen Umsetzungsplan und die Schulungen definiert. In der Folge wird gemeinsam mit dem Projektteam des Kunden am Echtsystem das Feintuning der Prozesse vollzogen bis schließlich der Zeitpunkt des Going-Live erreicht ist.

Der durchschnittliche zeitliche Rahmen für die Implementierung des Systems von der Vertragsunterzeichnung bis zum Going-Live des Systems beträgt inklusive Feinabstimmung und Schulungen ca. 4 Wochen. Bei komplexen Implementierungen und breitem Rollout des Systems wird das Konzept flexibel an die Bedürfnisse des Unternehmens angepasst und es wird ein individueller Projektplan erstellt. Auch bei umfassenden Projekten bleibt das Ziel, dem Kunden schnellstmöglich einen Prototypen zu Verfügung zu stellen, welcher dann gemeinsam konfiguriert und angepasst wird.



- > Betreuung durch festen Ansprechpartner
- > Schnelle Implementierung
- > Prototyp des Systems bereits zum Kickoff
- > Persönliche Projektmeetings
- > Agiles Implementierungskonzept
- > Individuelle Systemschulung

UNSERE KUNDEN

