

Ihre Checkliste

Zehn Fragen, die Sie stellen sollten, bevor Sie sich für eine Recruiting-Plattform entscheiden



In eine All-in-One Recruiting-Plattform, wie beispielsweise Talentstream Recruit von CareerBuilder, zu investieren, ist keine Entscheidung, die man in nur zwei Minuten trifft. Und wie immer bei wichtigen Entscheidungen sollten Sie die Fakten abwägen und sichergehen, dass sich die Investition lohnt. In diesem Fall kann die richtige Entscheidung ausschlaggebend dafür sein, inwieweit Sie Ihr Business verbessern werden. Mit dieser nützlichen Checkliste möchten wir Ihnen diese Entscheidung erleichtern.

Deshalb haben wir Ihnen zehn wichtige Fragen zusammengefasst, über die Sie nachdenken sollten, um fundiert herauszufinden, ob eine All-in-one Recruiting-Plattform das Richtige für Sie ist.



Möchten Sie Ihren gesamten Recruiting-Prozess mit einer Lösung abdecken?

Diese Frage ist sehr grundsätzlicher Natur und sollte an erster Stelle stehen. Denn Sie haben die Wahl: Entweder Sie entscheiden sich für eine Vielzahl verschiedener Lösungen, die Ihre unterschiedlichen Recruiting-Bedürfnisse separat abbilden. Oder wählen den All-in-One Ansatz, d.h. eine Plattform, mit der Sie den gesamten Bewerbungsprozess abbilden können. Falls Sie sich nun fragen, was andere Arbeitgeber denken: 78 Prozent geben an, eine All-in-One-Lösung von einem HR-Software-Anbieter vorzuziehen, da dieses Vorgehen viel praktischer ist: Schluss z.B. mit der lästigen Suche nach dem richtigen Passwort für das x-te von Ihrem Unternehmen genutzte System. Denn Ihre allumfassende Recruiting-Plattform wird Ihnen das Arbeitsleben ab sofort deutlich leichter machen – und Ihnen nebenbei auch einige Stunden Ihrer wertvollen Zeit zurückgeben.



Wird die Plattform einfach zu bedienen sein?

Sie sollten sich nicht durch tagelange Trainings oder Kurse quälen müssen, um anschließend immer noch im Dunkeln zu tappen. Einige Anbieter brüsten sich gerne mit besonders außergewöhnlichen Features, doch Sie als Nutzer wollen letztendlich einfach eine intuitive Plattform, mit der Sie nach einem Basis-Training schnell loslegen können.



Wird sie konfigurierbar sein?

Stellen Sie sicher, dass die Software, für die Sie sich entscheiden, an die Bedürfnisse Ihres Teams angepasst werden kann. Sie brauchen einen Anbieter, der die Bedeutung einfacher System-Integration versteht und das Beste aus jedem System herausholt, ohne dabei auf benutzerfreundliche Workflows zu verzichten.



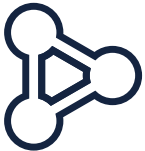
Wird Ihnen die Plattform Daten und Analytics zur Verfügung stellen – sowohl im Hinblick auf Ihr Recruiter-Team als auch auf die Kandidaten?

Jede Recruiting-Entscheidung hat zwei Seiten und Sie müssen beide Perspektiven vollumfänglich verstehen, damit Ihnen die Plattform wirklich einen Mehrwert bieten kann – Sie können sich nicht nur auf den Kandidaten oder nur den Arbeitgeber fokussieren. Die meisten Technologien werden so entwickelt, dass sie sowohl die Bedürfnisse der Recruiter als auch die der Kandidaten abdecken. Sie sollten im Idealfall ohne Schwierigkeiten auf detaillierte Datenmengen und analytische Einblicke über das Recruiter- und Kandidatenverhalten zugreifen können, um bessere Entscheidungen im Hinblick auf Ihre Strategie treffen zu können. Dafür brauchen Sie eine Plattform, die aussagekräftige Analytics und Reports anbietet. Tatsächlich geben fast 2 von 3 (64 Prozent) der Arbeitgeber an, dass sie ihrem Job nur dann effizient gerecht werden können, wenn sie eine präzise Quelle für Ihre Recruiting-Daten haben.



Wird sie Ihre Arbeit effizienter gestalten?

Falls Sie bereits ein HR-System im Einsatz haben: Sind die Systeme alle miteinander verknüpft? Wie verwalten Sie die verschiedenen Anbieter, die Sie derzeit nutzen, erfolgreich? Führen die verschiedenen (Nicht-)Verknüpfungen Ihrer derzeitigen Systeme zu Problemen in Ihrem Unternehmen? Dann könnte eine All-in-One Recruiting-Plattform Abhilfe schaffen und Ihre Prozessabläufe deutlich effizienter gestalten. Übrigens: Auch die automatisierte Verteilung von Stellenanzeigen, die manche Systeme mit beinhalten, macht Ihre tägliche Arbeit effizienter.



Handelt es sich um eine ganzheitliche Lösung?

Candidate Experience, Recruiter-Effizienz, Daten und Analytics: Vereint die Recruiting-Plattform, über die Sie nachdenken, alle wichtigen Vorgänge in einer Software? Wenn alle diese Prozesse ineinander greifen, können Sie Ihr Recruiting als Ganzes betrachten und verwalten, statt einen Prozess nach dem anderen anzugehen. Eine Studie von CareerBuilder hat gezeigt, dass die Bewerber-Absprungrate von 80 Prozent auf nur 10 Prozent reduziert werden kann, wenn der gesamte Prozess in einer Hand liegt.



Werden Sie sich auf das System verlassen können?

Recruiting kann ein kompliziertes Business sein, besonders was die dazu gehörenden Vorschriften betrifft. Sie brauchen ein HR-Software-System, das die Einhaltung dieser Regelungen sicherstellt, sodass Sie Zeit haben, um sich auf die wirklich wichtigen Aufgaben Ihrer Position im Bereich HR konzentrieren können. Sie brauchen ein System, dem Sie vertrauen können, weil es Konformität und vorgeschriebenen Reports hohe Bedeutung zukommen lässt.



Werden Sie während der Implementierung das Maß an Unterstützung erhalten, das Sie benötigen?

Arbeiten Sie auf persönlicher Ebene mit einem Berater zusammen, der Ihnen Antworten auf Ihre Fragen und die Aufmerksamkeit geben kann, die Sie brauchen? Stellen Sie sicher, dass Ihre Fragen von einer Person beantwortet statt an einen Call Center weitergeleitet zu werden.



Werden Ihre Mitarbeiter das System gerne nutzen wollen?

Selbst das ausgeklügeltste System ist wertlos, wenn Ihre Mitarbeiter nicht damit arbeiten möchten. Es ist wichtig, dass Sie alle Key Stakeholder – vom Recruiting- bis zum Führungsteam – in den Implementierungsprozess mit einbeziehen, um viele Befürworter auf Ihre Seite zu ziehen, bevor Sie das System der großen Gruppe zur Verfügung stellen. Wenn die Stakeholder das Potential und den Wert der Plattform erkennen können, wird dies Ihren Job deutlich leichter machen.



Garantiert man Ihnen umfassenden Support – auch nach dem Kauf?

Eine Plattform zu installieren ist die eine Sache. Aber was passiert, wenn Sie vor einem unvorhergesehenen Problem stehen oder einfach jemanden brauchen, der Ihnen einmal schnell ein Feature zeigt? Sie sollten sich auf ein Support-Team verlassen können – sowohl während der Implementierung als auch danach. Es ist von großer Bedeutung, einen Ansprechpartner zu haben, der das technische Know-How besitzt und Sie unterstützt, wenn Sie Hilfe benötigen. Sie sollten die Möglichkeit haben, tatsächlich zum Telefon greifen und sich sicher sein zu können, dass Sie am Ende der Leitung mit einer hilfsbereiten Person sprechen (und nicht lediglich an einen Call-Center weitergeleitet werden), die sich Ihrer Probleme annimmt und als Experte mögliche Fragen beantwortet, die Sie haben. Genauso wichtig ist es, dass Sie sich darauf verlassen können, auch nach der Implementierung zu jedem Zeitpunkt einen Ansprechpartner zu haben, an den Sie sich wenden können – nur so erreichen Sie den maximalen Return on Investment.

Jetzt loslegen

Sind Sie auf den Geschmack gekommen? Talentstream Recruit, die All-in-One Recruiting-Plattform von CareerBuilder, könnte Ihnen gefallen...

[Demo vereinbaren](#)