

# WIE SIE DIE BESTEN SCHNELLER FINDEN – MIT SAP® E-RECRUITING

## AUTOMATISIERTE PERSONALBESCHAFFUNG SPART ZEIT UND KOSTEN

Ihr Unternehmen sucht Mitarbeiter. Wie immer drängt die Zeit. Welcher Bewerber ist der Richtige? Dauert Ihre Auswahl zu lange, schnappt die Konkurrenz qualifizierte Kandidaten weg. Eine vorschnelle Entscheidung wäre jedoch zu riskant. Was tun? – Gehen Sie neue Wege: Mit SAP® E-Recruiting erkennen Sie schnell und effizient die besten Bewerber.

In konjunkturell schwierigen Zeiten ertrinken viele Unternehmen und Organisationen in einer Flut von Bewerbungen – auch wenn nur wenige Stellen frei sind. Dennoch geht der Wettbewerb um die besten Köpfe weiter: Fachkräftemangel und Generationenwechsel bleiben zentrale Themen der Personalbeschaffung.

Mit SAP® E-Recruiting gewinnt Ihr Unternehmen entscheidenden Vorsprung im Kampf um die besten Talente – und spart zugleich Zeit und Kosten. Schlanke Rekrutierungsprozesse und eine nahtlose Zusammenarbeit von Personalbeschaffern, Bewerbern, Entscheidern in den Fachabteilungen und externen Dienstleistern führen schnell zum Erfolg. Sie richten Ihre Personalstrategie präziser auf die Unternehmensziele aus, stärken die Mitarbeiterbindung und zahlen nachhaltig auf die Marke Ihres Unternehmens ein.

### Talentpools aufbauen und konsequent nutzen

Mithilfe der webfähigen, durchgängigen Anwendung für Personalbeschaffung bauen Sie mühelos einen weltweiten Talentpool mit internen und externen Kandidaten auf. Bewerber- und Mitarbeiterprofile lassen sich übersichtlich verwalten: Sie gleichen geforderte Qualifikationen schnell und komfortabel mit Profilen im Talentpool ab, identifizieren Kandidaten und stufen sie in eine Rangliste ein. Umfassende Suchfunktionen führen Sie direkt ans Ziel.

Ihre Personalbeschaffer können im gesamten Auswahl- und Einstellungsprozess eng mit Entscheidungsverantwortlichen zusammenarbeiten. Bewerbungen lassen sich über alle Kommunikationskanäle hinweg und in jeder Form effizient bearbeiten. Workflow-Funktionen helfen, viele Vorgänge automatisiert zu erledigen. Verwaltungs- und Reportingfunktionen erleichtern Ihnen die Organisation und Bearbeitung von Bewerberprofilen. Sie überblicken jederzeit, wie effektiv Ihre Aktivitäten laufen. SAP E-Recruiting unterstützt zudem die integrierte Zusammenarbeit mit internen und externen Systemen, etwa mit elektronischen Jobbörsen und Datenbanken von Personaldienstleistern. Die Anwenderoberflächen lassen sich intuitiv bedienen und für bestimmte Nutzerrollen, Länder und Branchen anpassen.

### Kandidaten besser unterstützen

Mit SAP E-Recruiting gestalten Sie eine Karriere-Website, die exakt auf Ihr Unternehmen, Ihre Branche und Ihre Bewerberzielgruppen zugeschnitten ist. Kandidaten können Lebensläufe hochladen und eine detaillierte, persönliche Profilsseite anlegen. Sie bauen so eine aktive und langfristige Beziehung mit Kandidaten auf und können jederzeit gezielte Stellenangebote unterbreiten. Ihren Mitarbeitern dient die Website als Informationsportal: Welche Position ist vakant? Wie sind die Anforderungen? Welche Karriere-, Fort- und Weiterbildungsoptionen gibt es?



## Talent Management mit Rundumsicht

Vielfältige Werkzeuge vereinfachen Ihre Suche nach den richtigen Mitarbeitern – egal, in welchem Land Ihr Unternehmen tätig ist. Über ein Dashboard erkennen Ihre Personalbeschaffer auf einen Blick, welche Vorgänge Priorität genießen. Eine intelligente, elektronische Bewerbervorauswahl führt schnell zu passenden Kandidaten: Sie filtert, sortiert und legt automatisch eine Rangfolge fest.

Weitere Funktionen unterstützen die Verwaltung von Stellenausschreibungen und Planungsprozesse. Darüber hinaus stärken vorkonfigurierte Workflows alle Rekrutierungsphasen: Viele Einzelschritte lassen sich verknüpfen und automatisiert erledigen. Nie war es leichter, Anforderungsprofile zu erstellen und zur Genehmigung weiterzuleiten. Bewerberlisten, Profile und Termine stehen jederzeit auf Knopfdruck bereit. Feedback von Entscheidern kann digital über integrierte Fragebögen eingeholt werden – unmissverständlich und klar strukturiert.

Ihre Recruiter verteilen neue Stellenausschreibungen automatisiert auf unterschiedlichen Wegen: über interne Foren oder via XML-Schnittstelle an externe Jobbörsen. Bewerbungen lassen sich schnell und effizient bearbeiten – egal, ob sie in Papierform, per E-Mail oder über das Internet eingehen. Workflows beschleunigen außerdem den Versand von Absagen, Gesprächseinladungen und Terminvereinbarungen.

## Personalentscheider aktiv einbinden

Mit SAP E-Recruiting binden Sie Führungskräfte und Entscheider nahtlos in den Recruiting-Prozess ein. Interaktive PDF-Formulare ermöglichen es, Stellenausschreibungen direkt anzustoßen, alle Formalitäten zügig abzuwickeln und zeitnah Feedback zu Vorstellungsgesprächen zu geben. Stellenbeschreibungen lassen sich unmittelbar aus dem zentralen HR-System in interaktive PDF-Formulare übernehmen.

## Nahtlos mit externen Systemen verknüpfen

SAP E-Recruiting ist in SAP ERP Human Capital Management (SAP ERP HCM) integriert und lässt sich einfach und zuverlässig mit externen Tools für die Personalbeschaffung verknüpfen. Über eine XML-Schnittstelle können Sie Ausschreibungskanäle für Stellenangebote im Internet konfigurieren. Eine Schnittstelle zur automatischen

Datenübernahme (Resume Parsing) von externen Anbietern, etwa von Karriereportalen, erleichtert Kandidaten die Eingabe von persönlichen Informationen. In kürzester Zeit ist eine Bewerbung vollständig. Im Gegenzug fassen Personalbeschaffer persönliche Unterlagen und Daten schnell und effizient zu Bewerberprofilen zusammen. Eine Schnittstelle für Software spezialisierter Dienstleister ermöglicht außerdem automatisierte Leumundsprüfungen.

## Prozesse optimieren, gesetzliche Vorgaben sicher umsetzen

SAP E-Recruiting unterstützt Sie mit komfortablen Reporting-, Analyse-, Planungs- und Controllingfunktionen. Sie greifen in Echtzeit auf konsistente Daten zu und machen Ihre Personalbeschaffungsprozesse deutlich leistungsfähiger. Maßgeschneiderte Berichts- und Analysefunktionen eröffnen Ihnen operative Vorteile: Standardberichte, Übersichten zu Vorgängen (Arbeitsvorräten) und

**Candidate Profile: Barbara Taylor (Released)**

Requester: [Lutz V. N. Oels](#) Status: Open Manager: [Terry Talsack](#) Original: [Payroll Administrator - \(22\)](#) Recruiter: [Erik Neuberger](#) Release Date: 04.03.2009

[Start](#) [Cancel](#) [Print Preview](#)

**Data Overview** | **Education and Experience** | **Qualifications** | **Assignments (2)** | **Activities** | **Notes (3)** | **Application Data**

**Short Profile**

**Barbara Taylor**  
[E-Mail](#)  
 Communication:  
 Contact Number: 1-800-545-6647  
 E-Mail: [erikneuberger@satline.com](mailto:erikneuberger@satline.com)  
 Street:  
 Postal/Code/City:  
 Country:  
[Additional Data](#) [Edit](#)

**Profile Summary**

Type: External  
 Last Login: 02.03.2009  
 Last Profile Update: 16.02.2009  
 Last Profile Update by: [Erik Neuberger](#)  
 Title Ranking: [0000](#) ([0000](#) / [0000](#))  
 Assignment Ranking: [0000](#)  
 Questionnaire:  
 Feedback:  
 Talent Groups: [0000](#)

**Preferences**

Willingness to Travel: 0%  
 Willingness to Relocate: Not Specified  
 Contract Type:  
 Employment Freedom:  
 Salary Consideration:  
 Internal Search:  
[Additional Data](#) [Edit](#)

**Education (1)**

| Year        | Institution                             |
|-------------|---|
| 1981 - 1985 | Northwestern University (United States) |

**Work Experience (14)**

| Year        | Position                 | Company                                    |
|-------------|--------------------------|--|
| 2008        | Human Resources Director | Wilbur Industries (United States)          |
| 2005 - 2008 | Payroll Supervisor       | Interstate (United States)                 |
| 1997 - 2005 | Human Resource Manager   | Arvid International School (United States) |

**Assignments (2)**

| Requester                                | Candidate Status | Hiring Manager                | Lead Recruiter                 | Last Activity                      |
|--|------------------|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| <a href="#">Payroll Supervisor (22)</a>  | In Process       | <a href="#">Terry Talsack</a> | <a href="#">Erik Neuberger</a> | <a href="#">Check Substability</a> |
| <a href="#">Director Lutz V. N. Oels</a> | In Process       | <a href="#">Terry Talsack</a> | <a href="#">Erik Neuberger</a> | <a href="#">Check Substability</a> |

**Attachments (1)**

**Match Candidate / Requester Qualifications**

| Qualification        | Proficiency of Candidate | Match                           | Required Proficiency |
|----------------------|--------------------------|---------------------------------|----------------------|
| HR Management Skills | Good                     | <div style="width: 75%;"></div> | Very good            |
| English              | Business fluent          | <div style="width: 90%;"></div> | Business fluent      |
| Portuguese           | Business fluent          | <div style="width: 90%;"></div> | Native language      |
| Spanish              |                          | <div style="width: 0%;"></div>  | Business fluent      |
| Marketing Skills     |                          | <div style="width: 50%;"></div> | Average              |
| Quick Adaptation     |                          | <div style="width: 75%;"></div> | Adequate             |

Abbildung 1:  
Ein Kandidatenprofil

Ad-hoc-Auswertungen helfen Ihnen, Benchmarks für das bestmögliche Vorgehen zu definieren und Flaschenhälse oder Schwachstellen in den Prozessen zu identifizieren. Analysefunktionen erleichtern es, die Personalbeschaffungsaktivitäten zuverlässig zu bewerten und schrittweise zu optimieren – beispielsweise indem Sie Schlüsselkennzahlen (Key Performance Indicators; KPIs) wie die durchschnittliche Rekrutierungsdauer auswerten oder Gesamtberichte zur Effektivität Ihrer Personalbeschaffung erstellen.

### **Eine ganzheitliche Strategie für Ihren Erfolg**

Profitieren Sie von unserem Wissen und unserer langjährigen Erfahrung im Personalwesen. SAP E-Recruiting ist ein zentrales Element der ganzheitlichen Talent-Management-Strategie von SAP. Die Anwendung entstand in weltweiter Zusammenarbeit mit

Mit SAP E-Recruiting optimieren Sie die Zusammenarbeit zwischen Personalbeschaffern, Entscheidern aus den Fachabteilungen und Bewerbern. Schlanke, effektive Rekrutierungsprozesse führen schnell zum Erfolg. Ihr Unternehmen spart Zeit und Kosten.

Kunden, Anwendergruppen und Rekrutierungsexperten und ist auf die Anforderungen des globalisierten Personalmarkts ausgerichtet. Ihre Organisation wird in jeder Phase des

Rekrutierungsprozesses zuverlässig unterstützt – und das in 21 Sprachen. So gewinnen Sie die richtigen Talente am Markt, binden Ihre besten Mitarbeiter langfristig und reduzieren den Aufwand in der Personalbeschaffung.

### **Erfahren Sie mehr**

Mit SAP-Lösungen bringen Sie Ihre Personalbeschaffung voran: Zukünftige Spitzenkräfte lassen sich identifizieren, fördern und an Ihr Unternehmen binden. Die Prozesse für Talent Management sind vollständig integriert und lassen sich mit anderen von SAP ERP HCM unterstützten Prozessen verknüpfen. Sie schaffen ideale Rahmenbedingungen für eine umfassende, effiziente und dauerhaft erfolgreiche Personalarbeit.

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihrem SAP-Ansprechpartner oder im Internet unter [www.sap.de/hcm](http://www.sap.de/hcm).

### **Ein Praxisbeispiel**

Day & Zimmermann unterstützt öffentliche Organisationen und private wirtschaftliche Unternehmen in aller Welt. Lange rekrutierten die einzelnen Geschäftsbereiche unabhängig voneinander. 94 % der Kandidaten wurden über externe Jobbörsen gewonnen. Die Verantwortlichen verwalteten die Vorgänge und Bewerberinformationen vorwiegend in Microsoft® Office Outlook. Das kostete viel Zeit, denn der aktuelle

Status einzelner Vorgänge ließ sich nur mühsam überblicken und nachverfolgen. Mit SAP® E-Recruiting greift bei Day & Zimmermann nun ein Rädchen sicher in das andere: Wird eine neue Stellenausschreibung angelegt, übernimmt SAP® E-Recruiting alle Informationen aus SAP ERP HCM. Kandidaten übermitteln Daten und Lebensläufe über die unternehmenseigene Website. Diese werden automatisch analysiert, mit Anforderungen abgeglichen und in das interne Bewertungssystem übertragen.

Dadurch hat sich der Zeitaufwand für die Datenerfassung um 75 % verringert. Akzeptiert ein Kandidat ein Angebot, sendet SAP E-Recruiting die entsprechenden Daten direkt zurück an SAP ERP HCM. Der Vorgang ist abgeschlossen. Day & Zimmermann verfügt so über einen optimierten Talent-Management-Prozess: Alle arbeiten sicher Hand in Hand, Stellen lassen sich schneller und mit geringerem Aufwand besetzen.

## Zusammenfassung

Mit SAP E-Recruiting können Sie die richtigen Kandidaten und Spitzentalente schneller identifizieren sowie langfristige Beziehungen mit aktuellen und potenziellen Mitarbeitern aufbauen. Gleichzeitig hilft Ihnen die Anwendung, Rekrutierungskosten zu sparen.

## Herausforderungen für Ihr Unternehmen

- Kompetenzlücken in der Belegschaft schließen und vorbeugen
- Hohe Rekrutierungskosten und Fluktuation aufgrund ineffizienter Einstellungsprozesse
- Unzureichende Planung aufgrund mangelnder Transparenz zur aktuellen Mitarbeitergesamtsituation
- Diffuse Ziele mangels fortlaufender Performance-Analyse
- Umfangreiche, immer restriktivere gesetzliche Vorschriften
- Mangel an qualifizierten Bewerbern

## Schlüsselfunktionen

- **Durchgängige Personalbeschaffungsprozesse:** von der Planung und Budgetierung über die Auswahl und Einstellung bis hin zur Bindung von Mitarbeitern
- **Sichtungs- und Auswahlwerkzeuge:** Große Mengen an Bewerbungen schnell durchsehen.
- **Analysefunktionen:** Effektivere Personalbeschaffungsstrategien entwickeln.
- **Bewerberverwaltung und Berichte:** Bewerbungen effektiver verwalten und organisieren; Effizienz in der Personalbeschaffung kontinuierlich überwachen und präzise steuern.
- **Zusammenarbeit:** Einfache Anbindung an externe Karrierenetzwerke (Jobbörsen ...) und interne Unternehmensplattformen

## Wirtschaftlicher Nutzen

- **Kosten für Personalbeschaffung reduzieren:** mit schlanken und automatisierten Prozessen
- **Rekrutierungsdauer verkürzen:** durch effiziente, standardisierte Prozesse
- **Lückenlose Compliance:** effizient und zuverlässig
- **Mitarbeiterbindung stärken, Risiken verringern:** durch Auswahl der richtigen Mitarbeiter
- **Globale Talentpools aufbauen:** Dauerhafte Beziehungen mit internen und externen Talenten pflegen, verborgene Talente unternehmensweit identifizieren und fördern.
- **Arbeitgeberimage stärken:** Mit einer innovativen Karriere-Website und erstklassigen Bewerberservices überzeugen.
- **Gesamtbetriebskosten senken:** Eine integrierte Lösung für Talentmanagement spart Zeit und Geld.
- **Transparentere Prozesse und Informationen:** Talent-Management-Abläufe und Talentpools durch leistungsstarke Analyse- und Berichtsfunktionen organisationsweit sichtbar machen.

## Weitere Informationen

Mehr erfahren Sie von Ihrem SAP-Ansprechpartner oder im Internet unter [www.sap.de/hcm](http://www.sap.de/hcm).

50 074 591 (09/05)

© 2009 SAP AG.

Alle Rechte vorbehalten. SAP, R/3, SAP NetWeaver, Duet, PartnerEdge, ByDesign, SAP Business ByDesign und weitere im Text erwähnte SAP-Produkte und -Dienstleistungen sowie die entsprechenden Logos sind Marken oder eingetragene Marken der SAP AG in Deutschland und anderen Ländern.

Business Objects und das Business-Objects-Logo, BusinessObjects, Crystal Reports, Crystal Decisions, Web Intelligence, Xcelsius und andere im Text erwähnte Business-Objects-Produkte und -Dienstleistungen sowie die entsprechenden Logos sind Marken oder eingetragene Marken der Business Objects S. A. in den USA und anderen Ländern. Business Objects ist ein Unternehmen der SAP.

Alle anderen Namen von Produkten und Dienstleistungen sind Marken der jeweiligen Firmen. Die Angaben im Text sind unverbindlich und dienen lediglich zu Informationszwecken. Produkte können länderspezifische Unterschiede aufweisen.

In dieser Publikation enthaltene Informationen können ohne vorherige Ankündigung geändert werden. Die vorliegenden Angaben werden von SAP AG und ihren Konzernunternehmen („SAP-Konzern“) bereitgestellt und dienen ausschließlich Informationszwecken. Der SAP-Konzern übernimmt keinerlei Haftung oder Garantie für Fehler oder Unvollständigkeiten in dieser Publikation. Der SAP-Konzern steht lediglich für Produkte und Dienstleistungen nach der Maßgabe ein, die in der Vereinbarung über die jeweiligen Produkte und Dienstleistungen ausdrücklich geregelt ist. Aus den in dieser Publikation enthaltenen Informationen ergibt sich keine weiterführende Haftung.