



SAP SuccessFactors 

SAP® SuccessFactors® Recruiting Schneller und flexibler zu den besten Talenten

SAP® SuccessFactors® Recruiting

Schneller und flexibler zu den besten Talenten

Das digitale Zeitalter eröffnet mittelständischen Unternehmen neue Wege in der Personalbeschaffung. Sie sind gefordert, sich die Vorteile der Digitalisierung für den gesamten Mitarbeiter-Lebenszyklus zunutze zu machen und Zeit für strategische Aufgaben zu gewinnen. Mit der richtigen Recruiting-Strategie und -Technologie ist das Personalwesen und damit auch das Unternehmen dauerhaft zukunftsfähig.

NEUE HÜRDEN UND CHANCEN FÜR PERSONALMANAGER

Während sich der Wettbewerb um die besten Fach- und Führungskräfte verschärft und potenzielle Kandidaten immer höhere Ansprüche an ihren zukünftigen Arbeitgeber stellen, fehlt es Personalmanagern oftmals an Zeit, sich diesen Herausforderungen intensiv und strategisch zu widmen. Denn sie verfügen im Vergleich zu HR-Abteilungen größerer Unternehmen meist über weniger finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen. Dabei haben sie einen entscheidenden Vorteil: Sie können sich neue Technologien schneller zunutze machen und zügig einführen, wenn sie eng mit der Geschäftsführung zusammenarbeiten. Denn sie haben die Möglichkeit, flexibel auf den Markt zu reagieren und sich leichter an neue Arbeitsmodelle und Mitarbeiterbedürfnisse anzupassen. Wenn sie den digitalen Wandel in ihre Einstellungsprozesse einfließen lassen, erreichen sie auch technikaffine Generationen und erhalten neue Chancen, als attraktiver Arbeitgeber zu überzeugen.

HR-EFFIZIENZ DURCH MODERNE BEWERBERSUCHE

Der globale Wettbewerb um die besten Talente fordert deshalb mittelständische Unternehmen heraus, neue Wege der Personalbeschaffung einzuschlagen und sich schon beim Bewerbungsprozess als moderner und attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

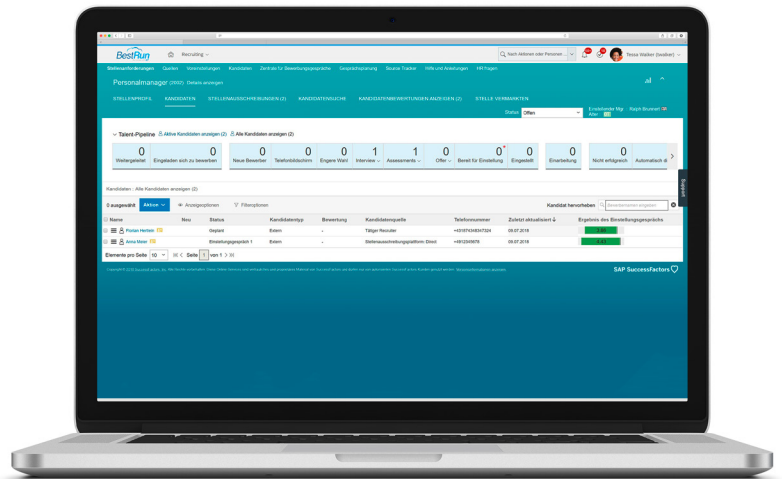
Werden Sie selbst aktiv, um geeignete Fachkräfte zu finden und diese gezielt anzusprechen – über klassische Recruiting-Maßnahmen oder soziale Netzwerke. Mit der geeigneten Technologie behalten Sie dabei den Überblick über alle Aktivitäten rund um die Bewerbersuche.

Mit einer positiven Candidate Experience lassen sich Bewerber einfacher überzeugen. Active Sourcing, Social Recruiting und Empfehlungsmarketing (Referral Marketing) helfen Personalverantwortlichen, Talente erfolgreicher anzusprechen, sie für das Unternehmen zu begeistern und zu gewinnen. Die Grundlage dafür ist flexible und skalierbare Cloud-Technologie, die insbesondere die Bedürfnisse mittelständischer Unternehmen abdeckt: Denn diese profitieren von digitalen HR-Lösungen, die mit ihnen wachsen, sie entlasten und in ihren Stärken unterstützen.

SAP SuccessFactors Recruiting – eine umfassende Lösung für den modernen Mittelstand

Wie finden HR-Manager die besten Mitarbeiter, bringen Menschen und Unternehmen zusammen und sichern damit ihre Wettbewerbsfähigkeit? Der Weg führt durch die digitale Transformation mit SAP SuccessFactors Recruiting:

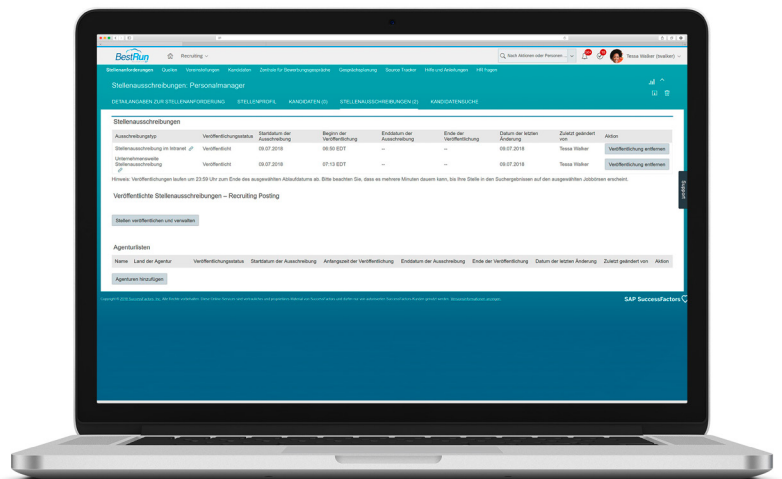
Mit SAP SuccessFactors Recruiting definieren mittelständische Unternehmen ihren gesamten Auswahlprozess neu – von der Ausschreibung bis zur Einstellung. So finden sie noch vor dem Wettbewerb die besten Kandidaten und stellen sie zeitnah ein.



Mit SAP SuccessFactors Recruiting sehen Sie auf einen Blick Ihre komplette Talent-Pipeline.

EFFIZIENT EINSTELLEN UND LANGFRISTIG BEGEISTERN

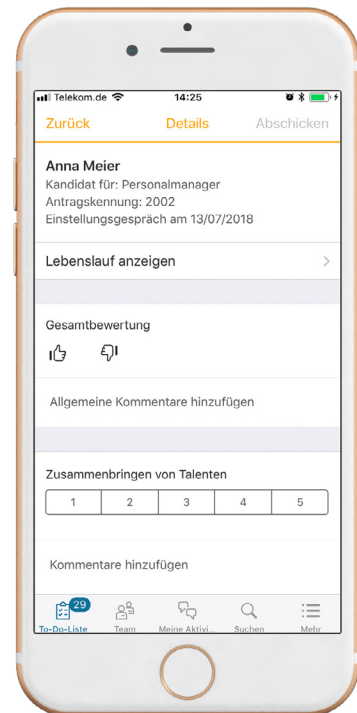
SAP SuccessFactors Recruiting unterstützt das gesamte Bewerbermanagement mit einem End-to-End-Prozess. Mittelständische Unternehmen können damit auf Basis der Stellenanforderungen in sozialen Netzwerken oder Jobbörsen leichter und schneller die Kandidaten finden, die sich am besten für die jeweilige Position eignen.



Behalten Sie stets den Überblick über alle aktiven Stellenausschreibungen und verwalten Sie diese in nur einem Tool.

TALENTE GEZIELTER FINDEN UND EINSTELLEN – MOBIL UND ZEITGEMÄSS

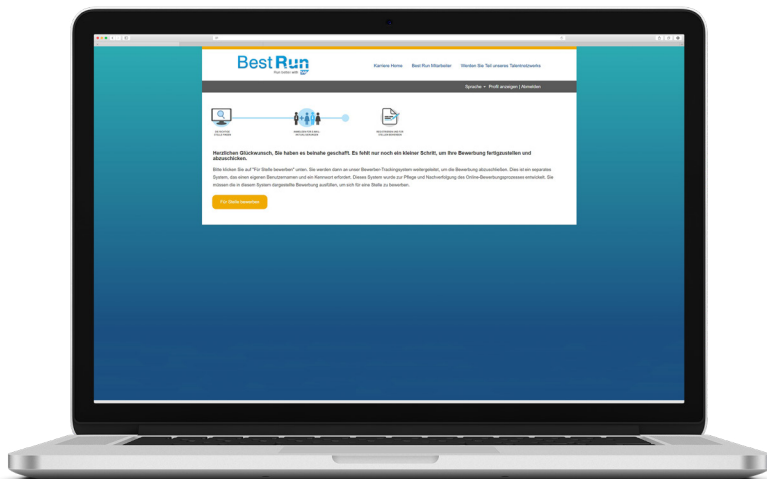
- Mittelständische Unternehmen können ihre Stellenangebote **in zahlreichen digitalen Kanälen** posten. Dazu können sie auf mehr als 3.000 Jobbörsen, Hochschulen und soziale Netzwerke in mehr als 80 Ländern zugreifen.
- HR-Manager sprechen Bewerber gezielter an. Mit einem **personalisierten Multi-Channel-Ansatz** stellen sie sicher, dass ihre Stellenangebote die passenden Bewerber genau zur richtigen Zeit erreichen.
- Der Ausschreibungsprozess wird einfacher. Geeignete Stellenangebote lassen sich dank **standardisierter Vorlagen** mit Leichtigkeit erarbeiten und über **sämtliche digitalen Kanäle platzieren**.
- Der Bewerbungsprozess gewinnt an Struktur und Effizienz. Das **strukturierte Management von Bewerbungsgesprächen** und die intuitive Benutzeroberfläche ermöglichen einen vereinfachten Prozess, der sich individuell an mittelständische Unternehmen und die jeweiligen Anwender anpassen lässt.
- HR-Manager optimieren ihre Talentsuche und sparen Zeit und Kosten, indem sie Auswahl, Suche und Vergleich von Kandidaten beschleunigen und auf **kompetenzbasierte Bewertungen** zurückgreifen.
- Der Feedback-Prozess führt zu schnelleren Entscheidungen. Das **übersichtliche Bewerberformular**, mobil verfügbare Checklisten und der **einfache Feedback-Prozess** erleichtern interne Entscheidungen und halten den Bewerber kontinuierlich auf dem Laufenden.



Die Möglichkeit der Kandidatenbewertung direkt im System erlaubt die schnelle Einschätzung eines Bewerbers – auch von unterwegs.

DIGITALE BEWERBERSUCHE – MIT DEM WETTBEWERB SCHRITT HALTEN

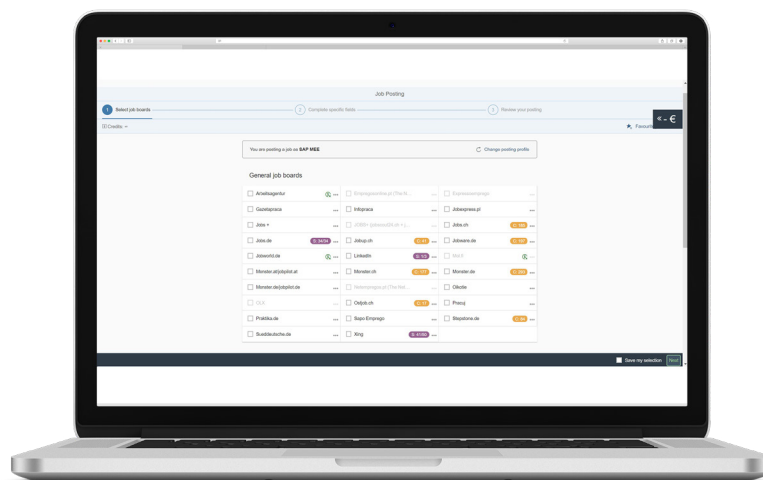
- Eine überzeugende Benutzererfahrung verbessert die Candidate Experience. Personalmanager können mit SAP SuccessFactors Recruiting **intuitive Karriereseiten selbst erstellen** und gestalten – ohne technische Vorkenntnisse und ohne den Umweg über eine externe Agentur. Layout und Design passen sich hierbei automatisch an das jeweilige Endgerät an – unabhängig davon, ob Bewerber per Laptop oder Smartphone darauf zugreifen. Die zielgruppenspezifischen Karriereseiten können einfach verwaltet werden, sodass das Augenmerk auf der tatsächlichen Interaktion mit Bewerbern liegen kann.
- Die Arbeitgebermarke erhält mehr Präsenz, auch gegenüber größeren Unternehmen. Durch Suchmaschinenoptimierung (SEO) und **Employer Branding** lassen sich Karriereseiten für die wichtigsten Suchmaschinen und -portale optimieren. Dadurch verbessert sich das Ranking auf Plattformen wie Google, Bing, Facebook oder LinkedIn und potenzielle Bewerber finden durch ihre Suchanfragen schneller zum Unternehmen.



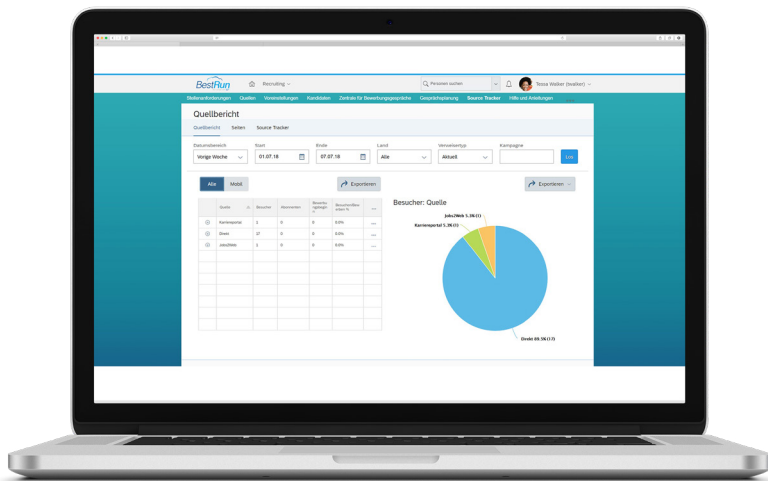
Verbessern Sie die Candidate Experience Ihrer Bewerber durch einfache, intuitive Karriereseiten.



- HR-Manager erreichen mehr potenzielle Kandidaten, indem Mitarbeiter des Unternehmens aktuelle Stellenangebote online mit ihren persönlichen Kontakten teilen. Dabei kommen spezielle Tools für **Referral Marketing** zum Einsatz.
- Unternehmen reduzieren die Besetzungsdauer, wenn sie stetig Interesse wecken und einen **Talentpool** aufbauen. SAP SuccessFactors Recruiting enthält dazu eine speziell integrierte Funktion, um den Kontakt mit Talenten effizienter herzustellen und aufrechtzuerhalten: Dieses Feature ermöglicht zum einen **gezielte Kommunikationsstrategien** z. B. über zielgruppenspezifische Karriereseiten oder individualisierbare E-Mail-Marketing-Kampagnen. Zum anderen gewinnen HR-Manager durch das **konsolidierte Kandidatenprofil** einen besseren Überblick über einzelne Bewerber und reduzieren ihre manuellen Abläufe. So können sie interessierte Kandidaten direkt ansprechen.
- Einstellungsprozesse und Erfolge sind messbar. Die Ergebnisse einer Recruiting-Kampagne lassen sich in einem umfassenden **Analyse-Dashboard** detailliert auswerten. Unternehmen wissen genau, aus welchen Quellen sie die besten Mitarbeiter einstellen und wie sie **Schlüsselpositionen am besten besetzen** können. Dadurch lassen sich ihre Geschäftsergebnisse erheblich verbessern.



Verwalten Sie Ihre Online-Ausschreibungen kanalübergreifend in nur einer einzigen Ansicht – schnell, unkompliziert, übersichtlich.



Übersichtliche Dashboards ermöglichen Ihnen eine schnelle Auswertung der eingesetzten Kanäle und dadurch fundierte Rückschlüsse für künftige Kampagnen.

CLOUD-SERVICES FÜR EIN OPTIMIERTES BEWERBERMANAGEMENT

Die umfassende, anwenderfreundliche Cloud-Software unterstützt vor allem wachsende Unternehmen dabei, ihr Bewerbermanagement zu standardisieren und zahlreiche Prozesse zu automatisieren. Das steigert die Effizienz bei der Kandidatensuche und -bewertung und stellt größtmögliche Transparenz für alle Schritte des Einstellungsprozesses her. Unternehmen, die die Vorteile von Cloud-Software erkennen, können die digitale Transformation für ihren Mitarbeiter-Lebenszyklus schneller nutzen und ihren Einstellungsprozess maßgeblich optimieren.



Follow us



www.sap.com/germany/registration/contact.html

© 2018 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved.

No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or for any purpose without the express permission of SAP SE or an SAP affiliate company.

The information contained herein may be changed without prior notice. Some software products marketed by SAP SE and its distributors contain proprietary software components of other software vendors. National product specifications may vary.

These materials are provided by SAP SE or an SAP affiliate company for informational purposes only, without representation or warranty of any kind, and SAP or its affiliated companies shall not be liable for errors or omissions with respect to the materials. The only warranties for SAP or SAP affiliate company products and services are those that are set forth in the express warranty statements accompanying such products and services, if any. Nothing herein should be construed as constituting an additional warranty.

In particular, SAP SE or its affiliated companies have no obligation to pursue any course of business outlined in this document or any related presentation, or to develop or release any functionality mentioned therein. This document, or any related presentation, and SAP SE's or its affiliated companies' strategy and possible future developments, products, and/or platforms, directions, and functionality are all subject to change and may be changed by SAP SE or its affiliated companies at any time for any reason without notice. The information in this document is not a commitment, promise, or legal obligation to deliver any material, code, or functionality. All forward-looking statements are subject to various risks and uncertainties that could cause actual results to differ materially from expectations. Readers are cautioned not to place undue reliance on these forward-looking statements, and they should not be relied upon in making purchasing decisions.

SAP and other SAP products and services mentioned herein as well as their respective logos are trademarks or registered trademarks of SAP SE (or an SAP affiliate company) in Germany and other countries. All other product and service names mentioned are the trademarks of their respective companies.

See <https://www.sap.com/copyright> for additional trademark information and notices.

THE BEST RUN

