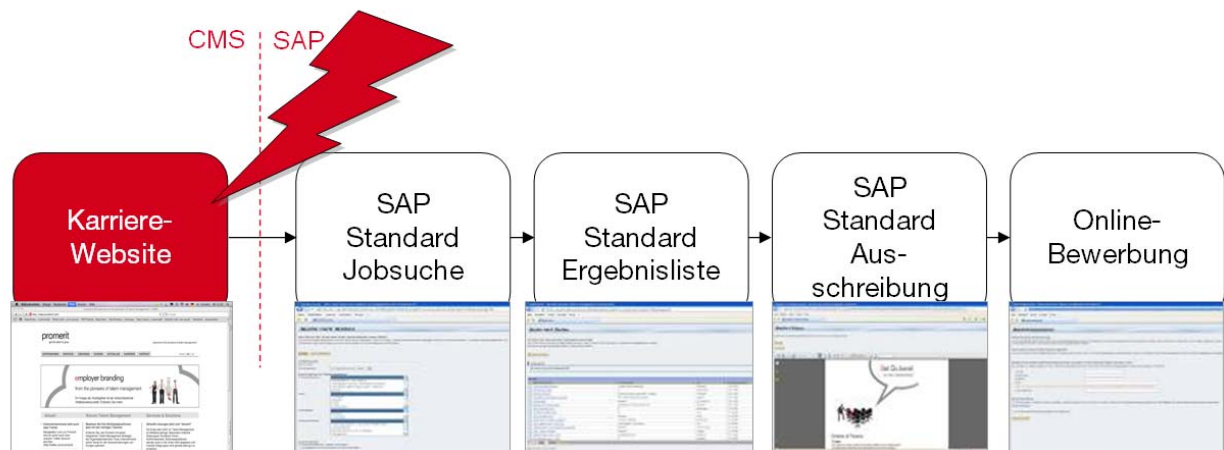


Candidate Experience: Das System auf die Bedürfnisse der Zielgruppen ausrichten

Sie führen SAP E-Recruiting als Bewerbermanagement-Software ein? Und Sie fragen sich, wie man die extern sichtbaren Funktionalitäten wie Jobsuche, Bewerbungsformular und Kandidatenprofil möglichst 1:1 in Ihrem Corporate Design umsetzen kann?

Mit dieser Fragestellung sind Sie auf eine der Herausforderungen des Standards von SAP E-Recruiting gestoßen. So flexibel und effizient diese Lösung für die Erfassung und Bearbeitung von Bewerberdaten ist, so begrenzt sind die Gestaltungsmöglichkeiten für erforderliche Design-Anpassungen. Bis zu einem gewissen Grad kann der Standard Ihre Corporate Design-Vorgaben adaptieren. Unter anderem sind Logo-Integrationen, Farbanpassungen oder Anpassungen der Oberflächentexte möglich. Für den Kennerblick wird jedoch immer ersichtlich sein, dass es sich bei Ihrem Bewerbungstool um SAP E-Recruiting handelt.



In Zusammenarbeit mit

Personalwirtschaft

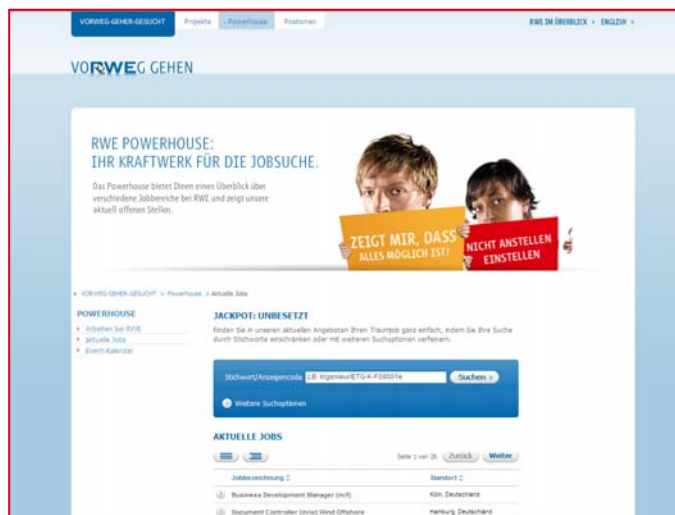
promerit
get the talent to grow

Individualisieren Sie Ihr Candidate User Interface

Positive Erlebnisse und Erfahrungen im Bewerbungsprozess haben einen unmittelbaren Einfluss auf die Wahrnehmung des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber. Daher sollten Sie bei der Konzeption und Umsetzung die Bewerberperspektive in den Mittelpunkt stellen. Es ist wichtig, ein durchgängiges, konsistentes und ansprechendes Nutzererlebnis zu erzeugen – von der Informationssuche auf der Karrierewebsite über die Suche nach passenden Jobs bis hin zum Pflegen der Bewerbungsdaten im Online-Formular. Das Online-Bewerbungsformular kann gemäß den unterschiedlichen Erfordernissen verschiedener Zielgruppen realisiert werden. Damit vermeiden Sie zum Beispiel, dass junge Bewerber unnötig zu noch nicht vorhandenen Lebenslauf-Stationen befragt werden (Azubis versus Berufserfahrene).

Positive Beispiele für die Anpassung von SAP E-Recruiting sind folgende Seiten:

E-Recruiting bei [RWE](#)



In Zusammenarbeit mit

Personalwirtschaft

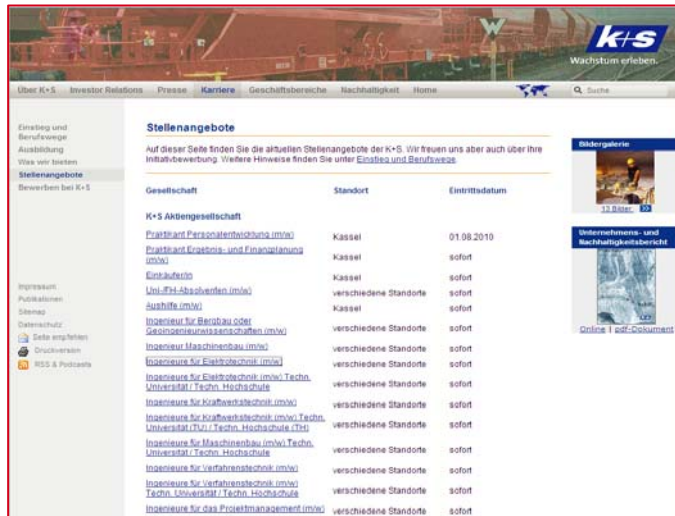
promerit
get the talent to grow

E-Recruiting bei Bayer

E-Recruiting bei B.Braun

Land	Standort	Anstellungsangebot	Datum
Deutschland	Münchener	Ausschreibung für Schulung von Berufsanfänger im Ausland (m/w)	03.02.2010
Deutschland	Berlin	Applikant (m/w)	03.02.2010
Deutschland	Region Badlynd - Biedrum - Sigen	Ausschreibung für Schulung	04.02.2010
Deutschland	Region Badlynd - Biedrum - Sigen	Ausschreibung für Schulung	04.02.2010
Deutschland	Region Nordbayern - Würzburg	Ausschreibung für Schulung	03.02.2010

E-Recruiting bei [K+S](#)



Für den Kandidaten sind weniger Medienbrüche spürbar, da alles im gleichen Look & Feel nahtlos ineinander übergeht. Somit findet Ihre Employer Branding-Kampagne eine konsequente Fortführung in der Bewerbungsanwendung.

Do's and Don'ts zur Sicherstellung eines positiven „Candidate Experience“

Do's	Don't's
<ul style="list-style-type: none"> • Nehmen Sie die Unternehmerbrille ab und versetzen Sie sich bei der Gestaltung in die Bewerberperspektive! • Berücksichtigen Sie die zielgruppenspezifischen Unterschiede bei der Ausgestaltung! • Integrieren Sie die Jobsuche und das Bewerbungstool an den richtigen Positionen auf Karrierewebsite! • Unterstützen Sie Ihre Bewerber mit spezifischen Hinweis- und Hilfetexten! • Beziehen Sie alle relevanten Unternehmensbereiche in das Projekt mit ein: HR, IT, (HR)-Marketing, Kommunikation,... 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Einführung von SAP E-Recruiting ist ein reines IT-Projekt! • Das Design von Jobsuche und Bewerbungsformular ist zweitrangig, Hauptsache für den Recruiter funktioniert alles! • Der externe Auftritt muss in erster Linie meinem Chef oder Vorstand gefallen! • Der Bewerber soll so viele Daten wie nur möglich ausfüllen! • Kommunikation und Change Management sind im Projekt „nice to have“!

In Zusammenarbeit mit

Personalwirtschaft

promerit
get the talent to grow