

## Checkliste

### Nutzen von Texterkennungs-Software im Recruiting

#### Voraussetzungen

##### Ich bin interessiert an...

- ✓ einer Vereinfachung der Onlinebewerbungsformulare für BewerberInnen
- ✓ einer Arbeitserleichterung für Recruiter bei der manuellen Eingabe von Bewerbungen in das Bewerbermanagement-System
- ✓ einer Option, BewerberInnen durch Attachments eine Möglichkeit zu geben, sich individuell zu präsentieren
- ✓ möglichst hoher Datenqualität in Bezug auf Vollständigkeit der Daten
- ✓ möglichst hoher Datenqualität in strukturierter Form, um sie im Selektionsprozess des Online-Recruitings vergleichbar zu machen

#### Funktionsweise

##### Ich möchte profitieren ...

- ✓ von echter Texterkennung, auch in verschiedenen Sprachen
- ✓ von niedrigen Hürden für (VIP-) BewerberInnen die keine langen Onlinebewerbungs-Formulare ausfüllen möchten
- ✓ von einer einfachen Möglichkeit, umfangreiche Daten in Formularfeldern mit geringem manuellen Aufwand zu erfassen, indem schriftliche Bewerbungen eingescannt und die Dateien „geparst“ werden
- ✓ von der Integration in das Bewerbermanagement-System

#### Auswahl einer geeigneten CV Parsing-Software

##### Ich prüfe, ob...

- ✓ das Produkt bewährt und bei etlichen Kunden im Einsatz ist. Je breiter die Kundenbasis, desto umfassender funktioniert in der Regel das korrekte parsen eines Lebenslaufs.
- ✓ das Produkt stetig weiter entwickelt wird
- ✓ der Anbieter ausreichende Erfahrung im CV Parsing und einen fachlichen Background sowohl im IT- als auch im sprachlich-wissenschaftlichen Bereich hat
- ✓ das CV Parsing auf einer „lernenden Maschine“ beruht, oder ist es „regel-basiert“? *(Erläuterung: Regelbasierte Systeme sind recht starr, während eine „lernende Maschine“ mit Beispielen fortlaufend trainiert und verbessert wird. Die zugrunde liegenden Algorithmen und Klassifikationen ermöglichen schnellere und genauere Ergebnisse und können individueller eingestellt werden, bei Bedarf sogar auf kundenspezifische Datenmodelle. Insbesondere im Textbereich, also auch bei Lebensläufen, sind „lernende Maschinen“ meist im Vorteil, wenn es darum geht, die Wörter im Kontext des Textabschnitts und allgemeinen Sprachverständnisses zu erkennen.)*
- ✓ Implementierung, Support und Unterstützung durch den Anbieter gewährleistet ist, entweder direkt oder über Partner und Dienstleister
- ✓ das Kosten- und Preismodell zum Recruiting in meinem Unternehmen passt

## **Umsetzung**

### **Ich achte bei den Funktionen der gewünschten CVParsing-Software auf...**

- ✓ die Art der Einbindung und vorhandene Schnittstellen: soll nur die CV Parsing-Funktion zu meinem bestehenden Recruiting-System ergänzt, oder ein Bewerbermanagement-System installiert werden, das diese Funktion beinhaltet?
- ✓ die Möglichkeit, das CV Parsing auszuprobieren und auf die Qualität der extrahierten Daten: die verschiedenen Systeme arbeiten mit unterschiedlichen Methoden zur Texterkennung und –extraktion, so dass sich die Ergebnisse unterscheiden
- ✓ ein System, das alle von mir benötigten Sprachen bearbeiten kann, idealerweise Unicode-Fähigkeit bietet
- ✓ die Möglichkeit, Lebensläufe aus E-Mails und aus schriftlichen Bewerbungen (nach einscannen) extrahieren zu können
- ✓ die Funktion, Spam-Bewerbungen zu erkennen und ggf. zu eliminieren
- ✓ die Anpassbarkeit der Oberfläche für BewerberInnen an das Look-and-Feel meines eigenen Unternehmens
- ✓ eine Historie im System über das CV Parsing bzw. die Möglichkeit, Reporting-Tools anzubinden.