

Checkliste für die Konzeption und Auswahl eines Bewerbermanagementsystems

Hinweise zur Nutzung:

1. Anbei finden Sie eine Checkliste, die **drei Perspektiven** (Bewerber, Personalmanagement, Organisation) umfasst. Die Checkliste stellt einen evidenzbasierten Anforderungskatalog für Bewerbermanagementsysteme dar. Wir empfehlen, diese Anforderungen bestmöglich durch individuelle Anforderungen Ihrer Organisation zu konkretisieren.
Beispiel: Welche Anforderungen hinsichtlich der Nutzung des Portals sind für Ihre Bewerber-Zielgruppe relevant und sollten durch das Bewerberportal erfüllt werden?
2. Überlegen Sie sich **mögliche Zielkonflikte**. Wo könnten die Anforderungen der Bewerber, des Personalmanagements oder der gesamten Organisation miteinander konkurrieren?
Beispiel: Der Bewerber erwartet eine möglichst schnelle und einfache Bewerbung; das Personalmanagement benötigt ggf. aber mehrere detaillierte Informationen für eine effektive Personalauswahl.
3. Überlegen Sie sich **mögliche Lösungsansätze** für diese Zielkonflikte, ggf. in Zusammenarbeit mit einem Anbieter oder Experten für Bewerbermanagementsysteme. Wägen Sie Vor- und Nachteile ab und legen Sie Prioritäten bzw. Kompromisse fest.
Beispiel: One-Click-Bewerbungen mit CV-Parsing
4. Die **finalen Anforderungen** an Ihr Bewerbermanagementsystem entstehen aus diesen Anforderungen ohne Zielkonflikte und den möglichen Lösungsvorschlägen bzw. Kompromissen. Dieser Anforderungskatalog sollte die Grundlage für die Konzeption und Auswahl des konkreten Bewerbermanagementsystems bieten.



Checkliste: Bewerbermanagementsysteme auswählen

I. Die Perspektive des Bewerbers:

- Bedienerfreundlichkeit:** Der Bewerbungsprozess ist einfach, intuitiv und schnell. Das Design ist modern, ansprechend und übersichtlich. Eine flexible Dateneingabe ist möglich und der Bewerber weiß, welche Schritte als nächste kommen.
- Information:** Der Bewerber hat Zugang zu exakten und für ihn relevanten Informationen. Das Portal bietet einen wahrgenommenen Informationsnutzen für ihn. Das Bewerbermanagementsystem bietet eine Kontaktmöglichkeit zur HR-Abteilung.
- Fairness:** Der Bewerbungsprozess ist transparent gestaltet und bietet dem Bewerber die Möglichkeit, für ihn relevante Zusatzinformationen einzubringen. Das Portal bietet die Möglichkeit zur aktiven oder passiven Kommunikation mit dem Bewerber.

II. Die Perspektive des Personalmanagements:

- Bedienerfreundlichkeit:** Das Bewerbermanagementsystem ist für die Personalverantwortlichen an allen Standorten einfach und intuitiv zu bedienen. Eine flexible Eingabe der Stellenanforderungen ist möglich.
- Diagnostik:** Das System erfasst und speichert alle für eine umfassende Personalentscheidung notwendigen Informationen über die Bewerber. Das Portal ermöglicht die Erstellung von relevanten Reports, Berichten und Statistiken. Manuelle oder automatische Screenings sind durchführbar und Doppelbewerbungen können identifiziert werden.
- Effizienz:** Die Software ermöglicht eine Effizienzsteigerung des Auswahlprozesses (Zeitersparnis, Kostenreduzierung, Komplexitätsreduzierung, Steigerung der Qualität der Bewerbungen).
- Kommunikation:** Das System ermöglicht die interne und externe Kommunikation. Benachrichtigungen können manuell oder automatisch zu einem definierten Zeitpunkt gesendet werden.

III. Die Perspektive der Organisation:

- Zielgruppe:** Das System erfüllt die Bedürfnisse der Zielgruppe im Hinblick auf den Bewerbungsprozess (zum Beispiel Social-Media-Integration, mobile Bewerbung).
- Personalmarketing:** Das System lässt sich in die Personalmarketingstrategie integrieren und fördert die Arbeitgeberattraktivität.
- Organisationsgröße:** Der Einfluss der Organisationsgröße (Anzahl Bewerbungseingänge, Mitarbeiteranzahl, Gewinngrößen) auf das System (Umfang, Funktionen) wurde berücksichtigt.
- Kultur und Werte:** Der Bewerbungsprozess steht im Einklang mit der Kultur und den Werten der Organisation und lässt sich in die übergeordnete Organisationsstrategie integrieren.
- Internationalität:** Das System bietet die Möglichkeit, Personalverantwortliche und Bewerber aus verschiedenen Standorten zu vernetzen. Länderspezifische Bedürfnisse sind flexibel anpassbar.