



DEUTSCHLANDS BESTE E-RECRUITING SOFTWARE

2017

Ergebnispräsentation
Zukunft Personal Köln, 21.9.2017

Situation 2017



160+ Bewerbermanagementsystem

Viele Eigenentwicklungen

Rel. Hohe Nutzung von Excel

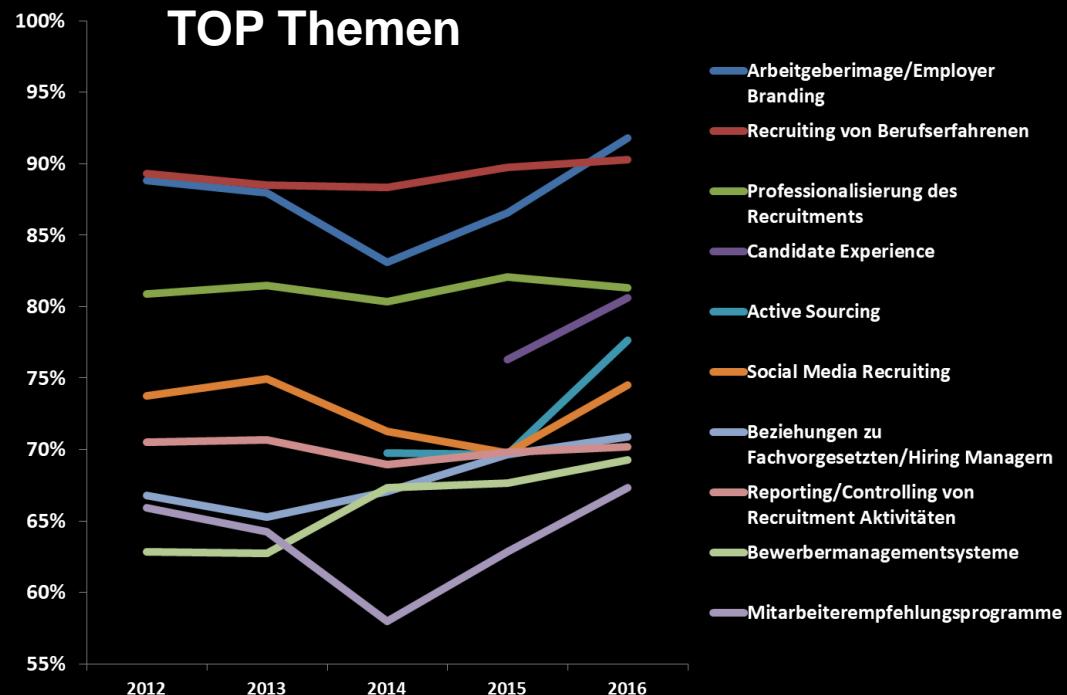
Hohe Intransparenz

Geringer Qualitätsvergleich



Wie ist die Bedeutung
von Systemen für
Bewerbermanagement
für Arbeitgeber?

Bedeutung von Bewerbermanagement Systemen



Quelle ICR Recruiting Trend Report 2017, 800+ TN, Nennungen in Prozent

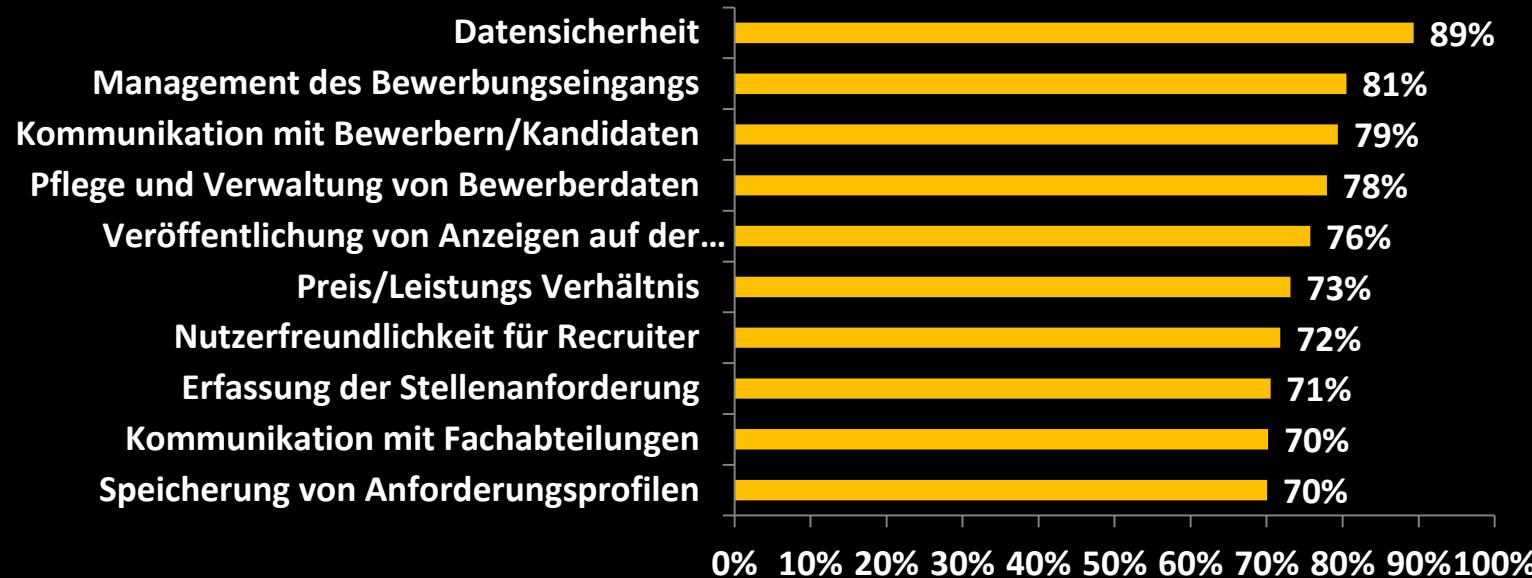
Was ist Recruitern wichtig?



Quelle: ICR E-Recruiting Software Report 2017, 500+ TN, Top 2 Nennungen (Ausprägungen „sehr wichtig“ und „wichtig“)

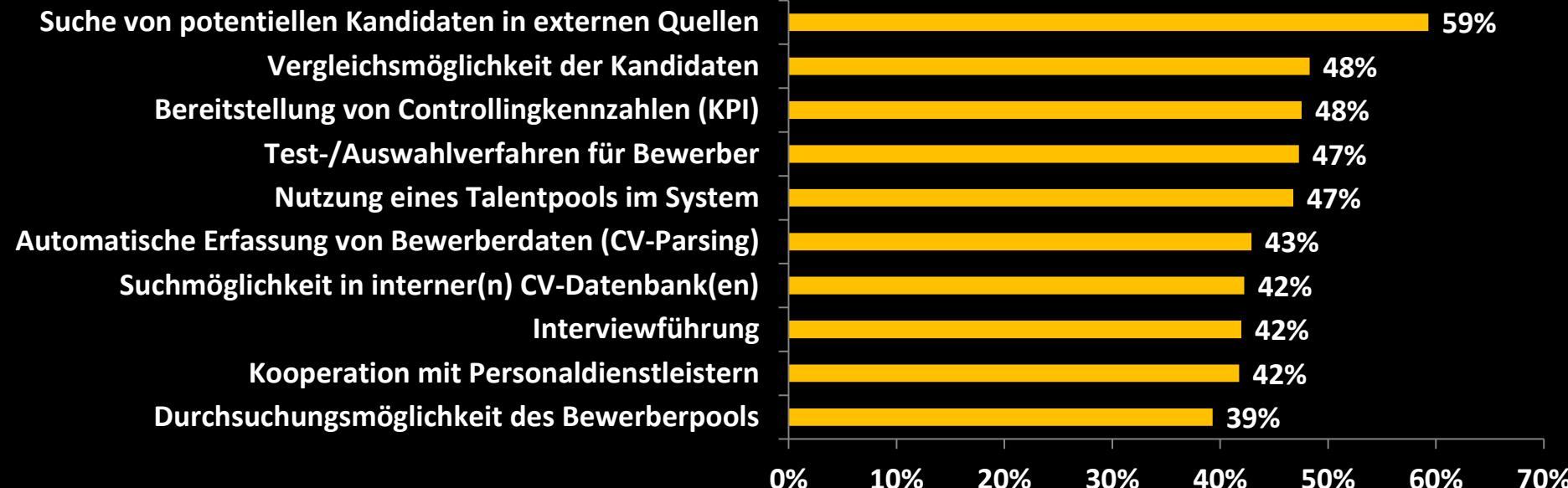
Mit welchen Funktionen sind Recruiter zufrieden?

Was mögen Recruiter? Top 10

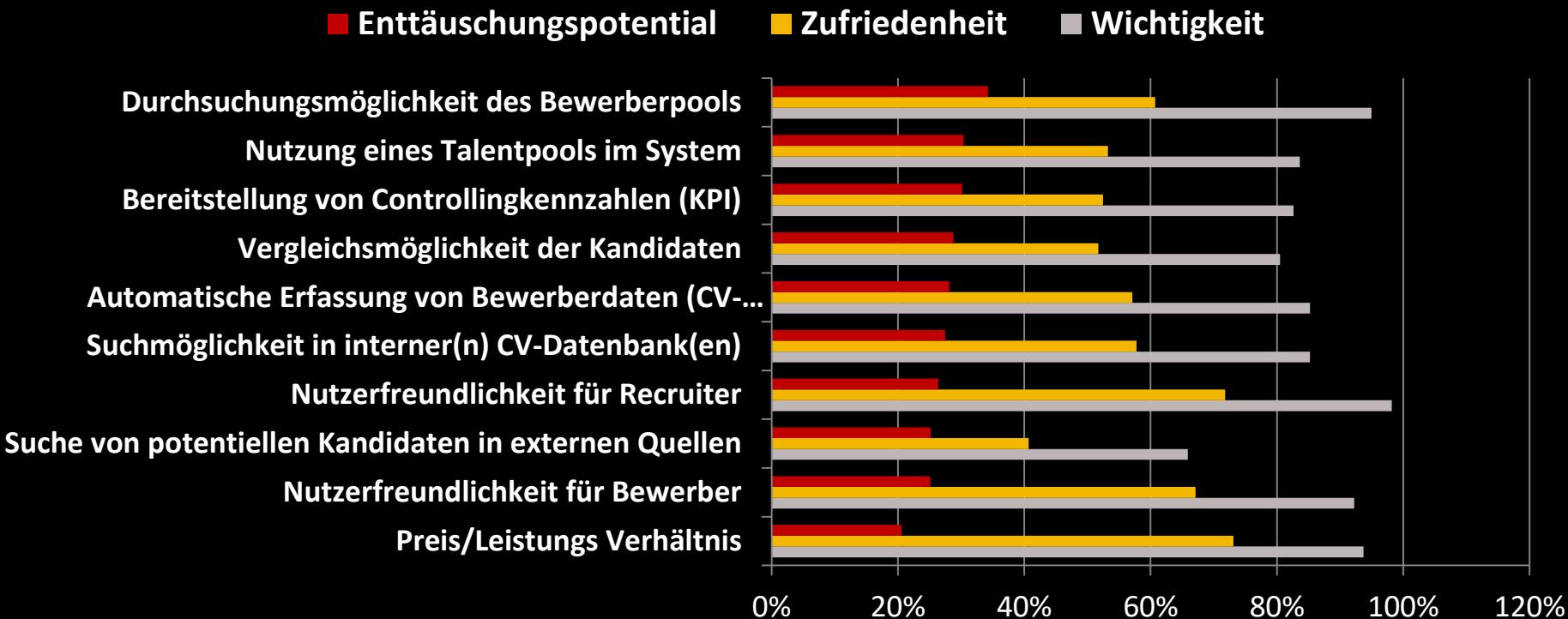


Mit welchen Funktionen sind Recruiter unzufrieden?

Was nervt Recruiter? Top 10



Wo sind die Enttäuschungspotentiale?



Ziele von „Deutschlands Beste Bewerbermanagementsysteme“:

- Transparenz am E-Recruiting-Markt erhöhen
- Beitrag zur effizienteren Auswahl der Software für Bewerbermanagement für einen besseren Umgang mit Bewerbern und ein erfolgreicheres Recruiting von Fach- und Führungskräften leisten.

Über das Institute for Competitive Recruiting (ICR)

Das ICR berät Unternehmen hinsichtlich Recruitment Performance Management, d.h. Optimierung des unternehmensspezifischen Recruitments, damit das Unternehmen im "Kampf" um die Talente wettbewerbsfähig wird bzw. bleibt. Beispiele für das Portfolio des ICR:

Recruiting Reports (z.B. Quo Vadis Recruitment, Social Media Recruiting, Recruiting Controlling, Active Sourcing), Branchenvergleiche z.B. zu Bewerbermanagementsystemen, Multi-Job-Posting „CandidateReach“, Active Sourcing Schulungen und Training von Recruitern und Fachvorgesetzten.

Internet: www.competitiverecruiting.de



Deutschlands Beste Bewerbermanagement- systeme

2017

Der Qualitätstest

Die „Jury“:

Mehr als 500 Recruiter



Der Qualitätstest

Die „Jury“:



Mehr Transparenz bei Jobportalen



ICR

(Metaanalyse,
Zusammenfassung,
Gewichtung der Kriterien
und Ranking)



Kundenzufriedenheit und
auf Basis von 25 Funktionen
bzw. Kriterien



- Ermittlung über den NPS (Net Promotor Score)

Wie setzt sich das Ergebnis zusammen?

50 %

Zufriedenheit

50 %

Weiterempfehlung

Methodik

Zufriedenheit
gewichtet 50%

Weiterempfehlung
gewichtet 50%

Gütesiegel



**BESTE BEWERBER-
MANAGEMENT
SOFTWARE**

Kategorie
1-100 MA



Testsieger

Auf Basis von insgesamt 400+ Kundenbeurteilungen
Eine Initiative des
ICR, Institute for Competitive Recruiting

Verteilung der Gütesiegel

Wer bekommt wie viele Sterne?



Top 20% (1. Quintil) der Kategorie

Nächste 20% (2. Quintil) der Kategorie

Nächste 20% (3. Quintil) der Kategorie

Die jeweiligen Sieger einer Kategorie führen zusätzlich den Titel “Testsieger”



VERLEIHUNG DER GÜTESIEGEL



GÜTESIEGEL WERDEN VERLIEHEN IN DEN KATEGORIEN:

- 1. UNTERNEHMEN MA 1-50**
- 2. UNTERNEHMEN MA 51-100**
- 3. UNTERNEHMEN MA 101-500**
- 4. UNTERNEHMEN MA 501+**



GÜTESIEGEL WERDEN **IM WEITEREN VERLIEHEN FÜR DIE KATEGORIEN**

(ÜBER ALLE UNTERNEHMENSGRÖßen):

5. BENUTZERFREUNDLICHKEIT FÜR BEWERBER
6. BEREITSTELLUNG VON CONTROLLINGKENNZAHLEN
7. SUCHE VON KANDIDATEN IN EXTERNEN QUELLEN



1. KATEGORIE:

UNTERNEHMEN MIT
1-50 MITARBEITERN



3. Platz





2. Platz



Gütesiegel



1. Platz





2. KATEGORIE:

**UNTERNEHMEN MIT
51-100 MITARBEITERN**



3. Platz

**BESTE BEWERBER-
MANAGEMENT
SOFTWARE 2017**

Kategorie
Unternehmen mit
51-100 MA



Gut

Haufe

Auf Basis von insgesamt 500+ Kundenbeurteilungen
Eine Initiative des
ICR, Institute for Competitive Recruiting



1. Platz

BESTE BEWERBER-
MANAGEMENT
SOFTWARE 2017

Kategorie
Unternehmen mit
51-100 MA



Testsieger

coveto

Auf Basis von insgesamt 500+ Kundenbeurteilungen
Eine Initiative des
ICR, Institute for Competitive Recruiting

Gütesiegel



1. Platz





3. KATEGORIE:

UNTERNEHMEN MIT 101-500 MITARBEITERN



3. Platz





2. Platz

BESTE BEWERBER-
MANAGEMENT
SOFTWARE 2017

Kategorie
Unternehmen mit
101-500 MA



Sehr gut

Haufe

Auf Basis von insgesamt 500+ Kundenbeurteilungen
Eine Initiative des
ICR, Institute for Competitive Recruiting



1. Platz





4. KATEGORIE:

UNTERNEHMEN MIT 500+ MITARBEITERN



3. Platz





2. Platz



Gütesiegel



1. Platz



Gütesiegel



Sonderpreis

**BESTE BEWERBER-
MANAGEMENT
SOFTWARE 2017**

Kategorie
Unternehmen mit
500+ MA



Sehr gut

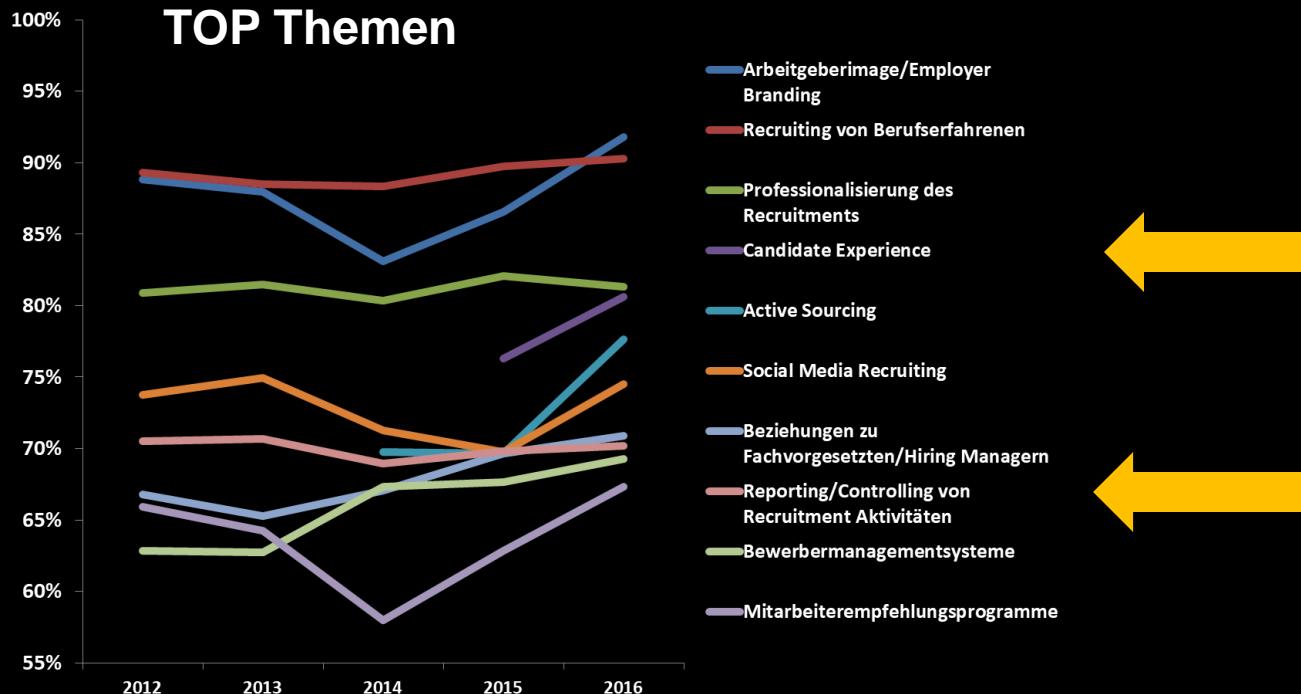
Landwehr

Auf Basis von insgesamt 500+ Kundenbeurteilungen
Eine Initiative des
ICR, Institute for Competitive Recruiting



E-RECRUITING SOFTWARE - **HELPFER ODER HINDERNIS** BEI DEN HERAUSFORDERUNGEN DES RECRUITINGS?

Herausforderungen im Recruiting



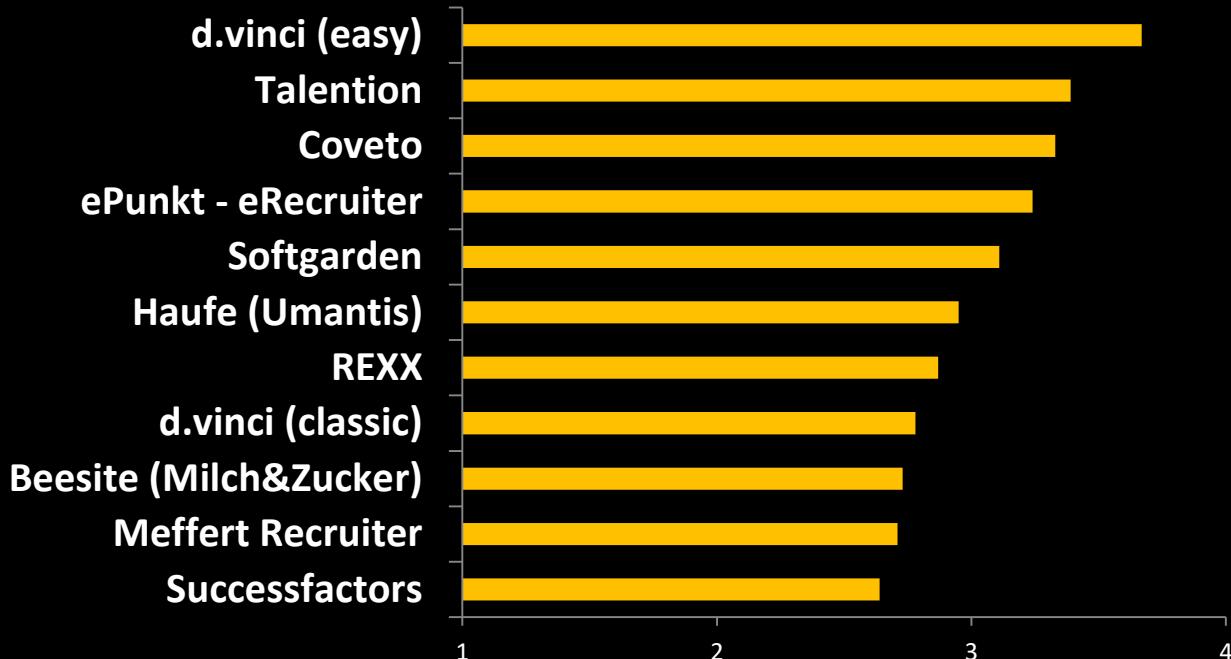
Quelle ICR Recruiting Trend Report 2017, 800+ TN, Nennungen in Prozent



5. KATEGORIE:

**BENUTZERFREUNDLICHKEIT
FÜR BEWERBER**

Benutzerfreundlichkeit für Bewerber



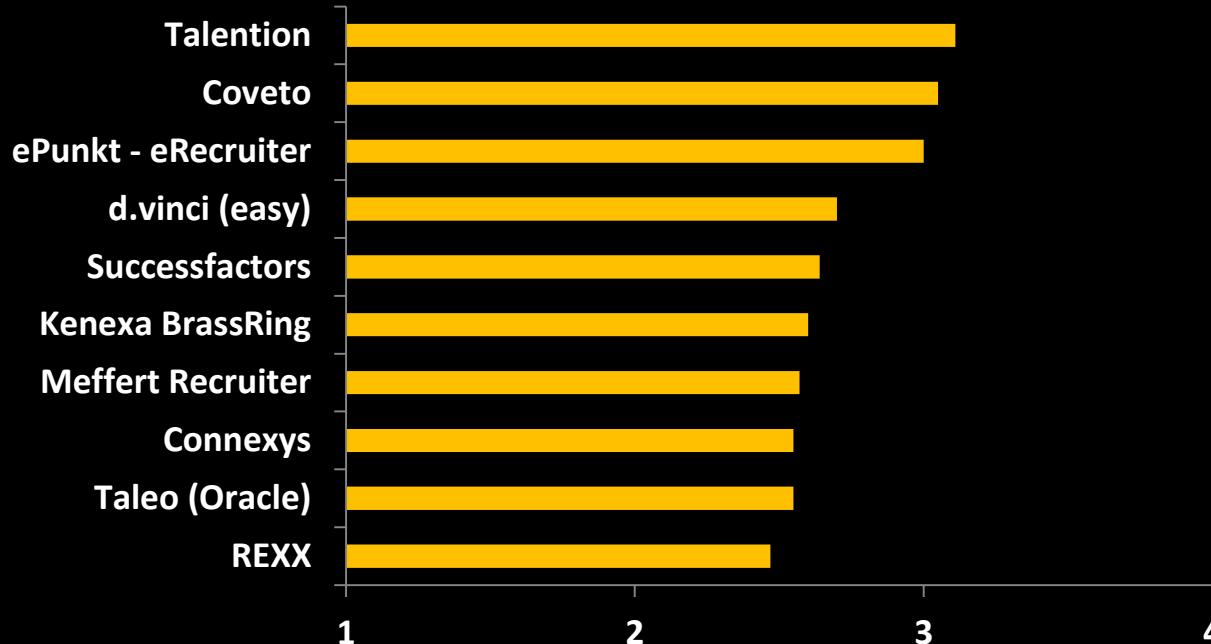
Quelle ICR E-Recruiting Software Report 2016, 400+ Kundenbeurteilungen, Skala: 1= sehr schlecht bis 4 = sehr gut



6. KATEGORIE:

**BEREITSTELLUNG VON
CONTROLLINGKENNZAHLEN**

Bereitstellung von Controllingkennzahlen



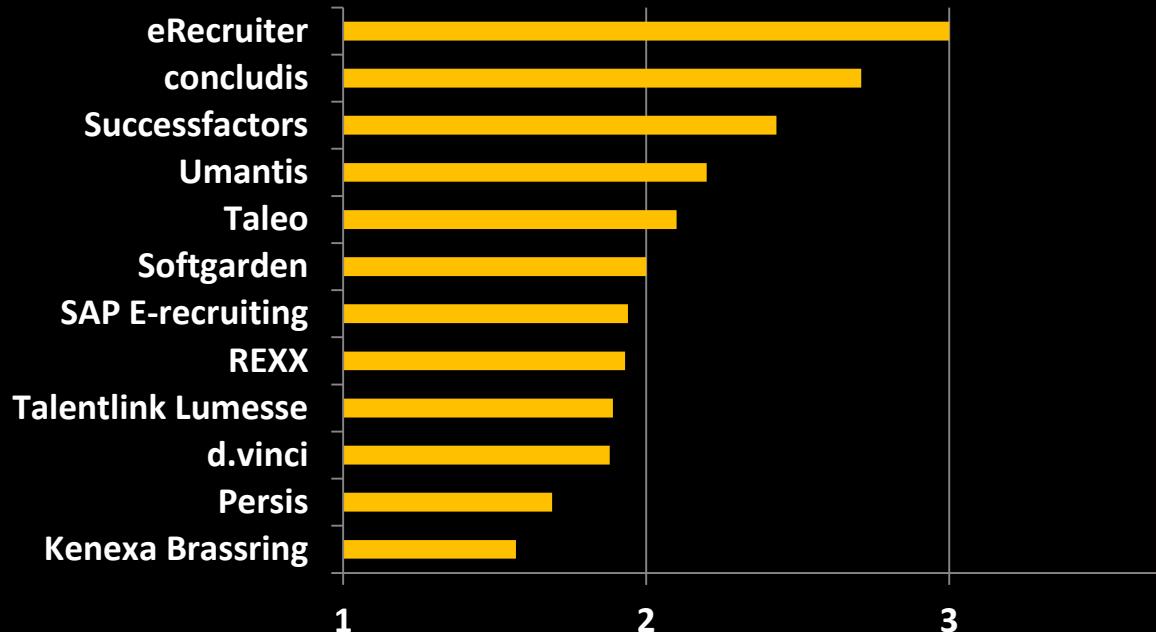
Quelle ICR E-Recruiting Software Report 2017, 500+ Kundenbeurteilungen, Skala: 1= sehr schlecht bis 4 = sehr gut



7. KATEGORIE:

SUCHE VON KANDIDATEN IN EXTERNEN QUELLEN

Suche von Kandidaten in externen Quellen



**BESTE BEWERBER-
MANAGEMENT
SOFTWARE 2016**

Kategorie
Suche von Kandidaten in
ext. Quellen



Testsieger

eRecruiter

Auf Basis von insgesamt 400+ Kundenbeurteilungen
Eine Initiative des
ICR, Institute for Competitive Recruiting

Quelle ICR E-Recruiting Software Report 2016, 400+ Kundenbeurteilungen, Skala: 1= sehr schlecht bis 4 = sehr gut

E-RECRUITING SOFTWARE REPORT 2017

BEWERBERMANAGEMENTSYSTEME
IM URTEIL DER KUNDEN



E-RECRUITING SOFTWARE

REPORT 2017

Zufriedenheit mit Funktionen	Rangplatz	Wichtigkeit	Durchschnittsbewertung											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nutzerfreundlichkeit für Bewerber	1	2,54	2,29	2,5	3,06	3,13	3,5	2,29	2,7	2,36	2,7	3,4	2,84	2,29
Nutzerfreundlichkeit für Recruiter	2	2,58	2,26	2,26	2,94	2,94	3,6	2,86	2,7	2,2	3,1	3,5	2,95	2,17
Veröffentlichung von Anzeigen auf Jobportalen	3	2,66	2,82	3	2,82	2,59	3,2	2,71	3,1	2,29	3,1	3,43	3	2,43
Veröffentlichung von Anzeigen auf der eigenen Karriereweb	4	2,90	2,89	2,92	3,31	3,18	3,8	3	2,7	2,64	3,3	3,6	3,26	3,14
Kommunikation mit Bewerbern/Kandidaten	5	2,85	2,78	2,73	3,06	3,06	4	2,71	3,4	2,67	2,9	3,7	3,15	2,86
Kommunikation mit Fachabteilungen	6	2,75	2,6	2,58	3,12	3,18	3,8	3	3,1	2,63	2,7	3,6	3	2,43
Kollaboration mit anderen Recruitern	7	2,62	2,58	3	2,88	2,94	3,13	2,71	2,6	2,5	2,8	3,4	2,78	2,71
Preis/Leistungs Verhältnis	8	2,62	2,4	2,58	3	2,94	3,4	2,86	3,3	2,67	2,7	3,2	2,6	2,43
Datensicherheit	9	3,00	3,4	3,08	3,12	3,25	3,6	3,43	3,1	3,27	3,1	3,4	3,4	2,86
Bereitstellung von Controllingkennzahlen (KPI)	10	2,32	2,03	2,55	2,47	2,71	3	2,43	2,3	2,2	2,6	3,11	2,25	2,57
Automatische Erfassung von Bewerberdaten (CV-Parsing)	11	2,36	2,03	2,5	2,36	2,33	3,3	2,57	2,7	2,27	2,5	3,2	2,25	2,71
Kundenservice	12	2,56	2,45	2,5	3,06	2,71	3,56	3	2,7	2,44	2,4	3,3	2,6	2,57
Management des Bewerbungseingangs	13	2,94	2,86	3,08	3,29	3,29	3,7	3,14	3,3	2,87	3,1	3,5	3,15	3
Durchsuchungsmöglichkeit des Bewerberpools	14	2,29	2,12	2,2	2,53	2,53	3,6	2,5	2,3	2	2,2	3,3	2,35	2,14
Nutzung eines Talentpools im System	15	2,28	2,09	2,09	2,69	2,4	3,33	2,57	2,6	1,71	2,6	3	2,44	2,14
Pflege und Verwaltung von Bewerberdaten	16	2,88	2,61	3	3,24	3,29	3,7	2,86	3,1	3	3	3,7	3,1	2,86
Internationalität	17	2,58	2,45	3,2	3	2,63	2,43	2,86	2,8	2,27	2,9	3	2,78	3,14
Test-/Auswahlverfahren für Bewerber	18	2,23	2,23	2,45	2,47	2,47	3	2,29	2,1	1,71	2,4	2,83	2,53	2,4
Interviewführung	19	2,31	2,42	2,55	2,64	2,73	2,78	2,57	2,7	2,29	2,3	2,86	2,29	2
Suchmöglichkeit in interner(n) CV-Datenbank(en)	20	2,26	2,06	2,3	2,64	2,35	3,44	2,57	2,6	1,79	2,1	3,25	2,33	2
Suche von potentiellen Kandidaten in externen Quellen	21	1,95	1,94	2,1	2,2	1,93	2,71	2,43	2	1,69	1,9	3	1,88	1,57
Vergleichsmöglichkeit der Kandidaten	22	2,25	2,12	2,09	2,63	2,38	3,33	2,71	2,1	1,88	2,4	3,29	2,25	2
Speicherung von Anforderungsprofilen	23	2,42	2,62	2,58	2,86	2,67	2,89	2,57	2,1	2,29	2,3	3,25	3	2,29
Erfassung der Stellenanforderung	24	2,68	2,48	2,92	2,88	2,75	3,67	3	2,3	2,57	3	3,56	3,06	2,71

E-RECRUITING SOFTWARE REPORT 2017

Wie können Arbeitgeber den Report am besten nutzen?

1. Unternehmensspezifische Rangliste der Wichtigkeit der Funktionen erstellen.
2. Die drei besten Anbieter aus den spezifischen Rangliste aus dem E-Recruiting Report heraussuchen.
3. Die TOP 3 Anbieter zu einer Demo einladen mit der Gewißheit, daß die bisherigen Kunden der Anbieter die entscheidenden Funktionen gut oder sehr bewertet haben.
4. Die eingeladenen Anbieter „grillen“ bei den existierenden Schwachpunkten lt. Report.



**INSGESAMT IM QUALITÄTSTEST:
40 BEWERBERMANAGEMENTSYSTEME
WEITERE DETAILINFORMATION (Z.B. WER AUF DEN
WEITEREN PLÄTZEN STEHT) FINDEN SIE AUF**



Herzlichen Glückwunsch
an alle Empfänger der Gütesiegel für
“Deutschlands Beste E-Recruiting
Software 2017”