

Deutsch





# Man muss die Dinge so **tief sehen**, dass sie **einfach werden**.

Konrad Adenauer (1876–1967), dt. Politiker

Die treffende Auswahl von Right Potentials, die Bindung von Zielgruppen, die Arbeitserleichterung im Bewerbermanagementprozess, so sieht erfolgsorientiertes Recruiting aus. Ebenso gehört die Auswahl geeigneter Kanäle für das Stellenposting sowie die Verarbeitung der eingehenden Daten dazu. Da können Sie als Verantwortlicher nur mit einem Recruiting Tool gelassen reagieren, das tiefgehende strategische und konzeptionelle Erfahrung mit modernster Technologie vereint.

## Was möchten Sie erreichen?

### Andrang bewältigen und gleichzeitig Top Talente finden?

Bewerbungen erreichen Ihre Personalabteilung unstrukturiert und über verschiedene Kanäle wie Papier, E-Mail oder Webseite. Ziel ist daher eine Optimierung des Abwicklungsprozesses und die Lieferung von Entscheidungshilfen für Ihre Personalauswahl.

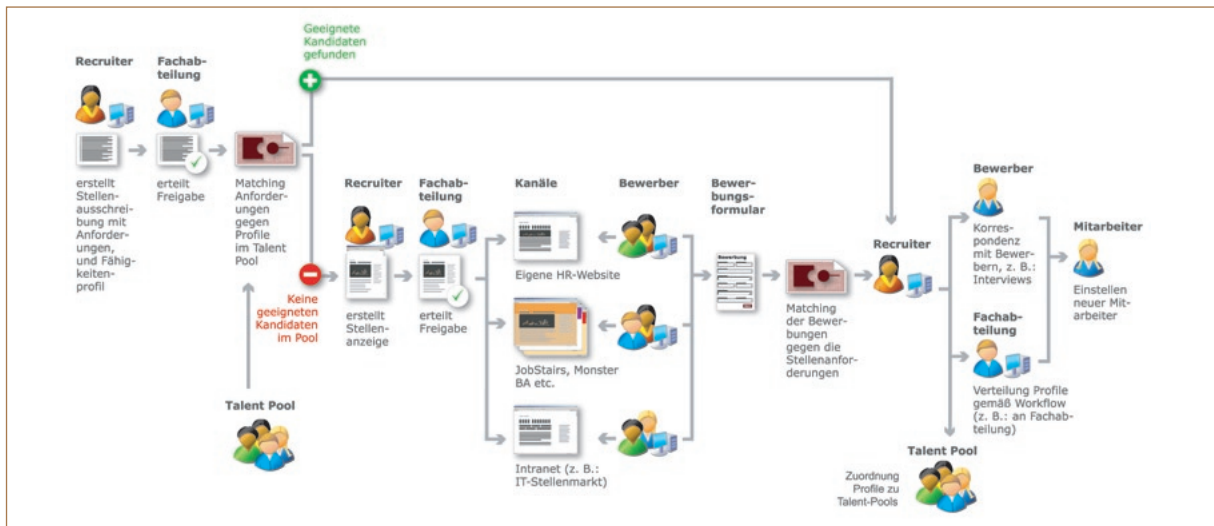
Gleichzeitig offenbart sich ein kaum zu deckender Bedarf an guten Fach- und Führungskräften. Talentpools sind die Lösung, um interessante Initiativbewerbungen oder Mitarbeiter mit einem Klick – noch vor der Veröffentlichung einer Stellenanzeige – auf eine neue offene Stelle zu setzen. Auch die gezielte Ansprache geeigneter Kandidaten mit Talent Relationship Programmen, um in Kontakt zu bleiben, ist am besten über eigene Talentpools lösbar.

### Ein einheitliches Employer Branding umsetzen?

Teils dezentral organisierte Divisionen und Standorte haben ihre eigenen Webseiten mit stark variierendem Design und Funktionen. Hierauf sollen Sie ein einheitliches Employer Branding aufsetzen, denn das verlangt Ihre (internationale) Unternehmensstrategie. Als attraktiver Arbeitgeber möchten Sie also auch auf Ihrer Karrierewebsite eine starke Wiedererkennung des gesamten Unternehmens oder Konzerns erreichen. Für ein konstantes Employer Branding ist es notwendig, ein einheitliches Design der Karrierewebsite unabhängig von den Inhalten zu gewährleisten. Das bedeutet, alle Funktionen nahtlos in die Karrierewebsite zu integrieren – bis hin zu jedem einzelnen Formular, das zu 100% Ihren Styleguide-Vorgaben, Ihrer Benutzerführung und Ihrem Bedienkomfort entspricht. Und das über Unternehmens- und Ländergrenzen hinweg.

### Daten in heterogenen Systemen managen?

In fast allen Unternehmen existieren heterogene Systeme, so dass Daten in verschiedenen Formaten im- und exportiert werden müssen. Je größer und komplexer die Strukturen Ihres Unternehmens sind, umso schwieriger wird es, diese Anforderungen zu erfüllen. Vorhandene ERP- oder HR Management-Systeme sind allein nicht dazu geeignet, die Prozesse von der Karrierewebsite bis hin zum Bewerbermanagement zielgruppengerecht (!) abzubilden. Die Anforderungen an attraktive Webseiten erfordern eine spezialisiertere Lösung.



Gesamtprozess Recruiting: Lückenlos von der Ausschreibung bis zur Einstellung

## Machen Sie es doch einfach: mit einer Lösung für die Verwaltung & den Austausch aller relevanten Daten!

Aus der jahrelangen Beschäftigung mit all diesen Anforderungen entstand die BeeSite® Recruiting Edition. In ihr steckt unsere tiefgreifende Erfahrung in der Konzeption und Umsetzung von Karrierewebsites, Konzernportalen, kommerziellen Jobbörsen und Bewerbermanagementsystemen. Mit einem Ziel: es für Sie einfacher zu machen.

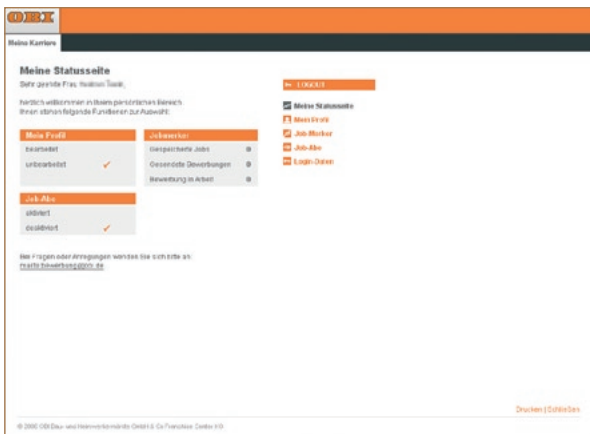
**Prozesshandling und Kommunikation aus einem Guss – vom eRecruiting bis zur Karrierewebsite.**

Die BeeSite® Recruiting Edition ist eine Komplettlösung, die E-Recruiting, Bewerbermanagement und Talent Relationship Management in einem System bietet. Alle Funktionen basieren auf einer Service-orientierten Architektur (SOA). Die Webservices lassen sich ideal in Ihre Geschäftsprozesse und vorhandenen Infrastrukturen integrieren. Zahlreiche, bereits vorhandene Schnittstellen zu HRSoftware oder kommerziellen Jobbörsen erleichtern die Einbindung. Der Datenaustausch erfolgt standardisiert über HR-XML, die BeeSite® Recruiting Edition wurde hierfür eigens zertifiziert.

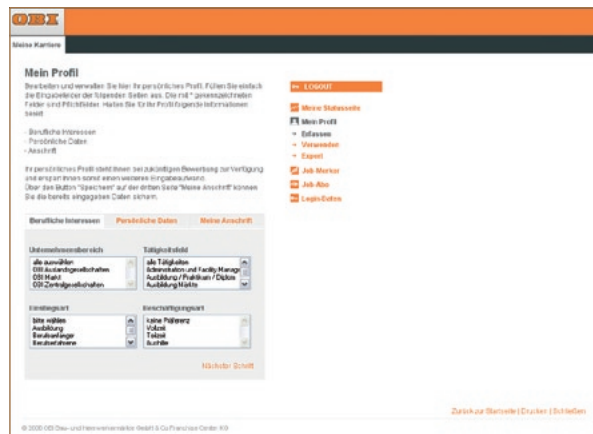
**Was der Bewerber will und der Recruiter braucht.**

Die BeeSite® Recruiting Edition bildet sowohl das Frontend gegenüber dem Bewerber innerhalb der Karrierewebsite ab, als auch das Backoffice, das Recruitern und Fachabteilungen in Unternehmen für deren Recruiting- und Bewerbermanagementprozesse zur Verfügung steht. Die konsequente Nutzung der Talent Pools führt dabei zu einer Vereinfachung des Einstellungsprozesses. Matchen Sie offene Stellen zunächst mit Profilen im Pool und schalten Sie nur dann tatsächlich Stellenanzeigen, wenn im Pool keine geeigneten Kandidaten zu finden sind.

Ein oftmals verteilter Workflow erfordert ein System, das allen Beteiligten gerecht wird: Einfach zu bedienen, umfangreich in Funktion und Automatisierung von Prozessvorgängen sowie ausgestattet mit einem intelligenten Rollen- und Rechtekonzept, um den Zugriff auf die sensiblen, persönlichen Daten geeigneter Kandidaten auf das Notwendige zu beschränken.



Candidate Frontend: Beispiel für personalisierte Bewerberservices auf der HR-Website. Die Statusseite gibt einen Überblick über alle Funktionen inkl. Statusangaben.



Candidate Frontend: Jeder Bewerber kann sich sein persönliches Profil anlegen, welches ihm bei allen Bewerbungen zur Verfügung steht.

## BeeSite® Recruiting Edition Alle wichtigen Funktionen für eRecruiting und Bewerbermanagement.

### Candidate Frontend: Internet und Intranet

Das Frontend wird im individuellen Corporate Design Ihres Unternehmens gestaltet und nahtlos in die jeweilige HR Webseite oder das Intranet integriert. Für den Bewerber präsentiert sich jede Seite harmonisch ohne Designbrüche beim Wechsel zwischen Inhalts-, Formular- und Funktionsbereich.

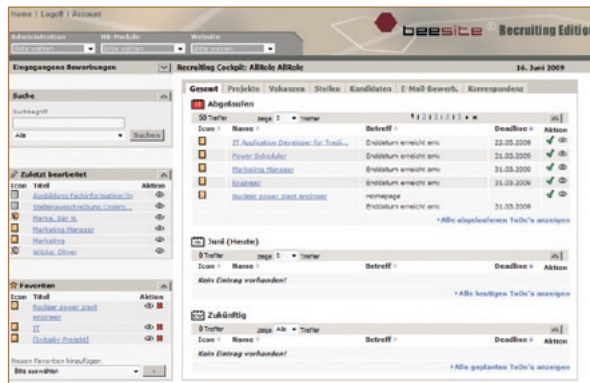
#### Zu den Frontend-Funktionen gehören:

- Schnell- und Detailsuche von offenen Stellen
- Speicherung von Suchprofilen zur späteren Wiederverwendung
- Detailinformationen der Stellenausschreibung inkl. „Send-to-a-friend“-Funktion
- Onlinebewerbungsformular, initiativ oder auf eine bestimmte Stelle mit Attachment-Möglichkeit, AGG-konform
- Personalisierter Bereich mit
  - Registrierung und Log-in-Funktionalität
  - Startseite: Status über passende Stellen, offene Bewerbungen etc.
  - Job-Abonnement: Zusendung passender Stellen per E-Mail
  - Job-Merker: Speicherung interessanter Stellen für spätere Bewerbungen
  - Bewerberprofil: Hinterlegung des eigenen Profils für spätere Bewerbungen, inkl. Exportfunktionen
- Daten können über SSL und WSS verschlüsselt werden

### Automatische Onlinebewerbung:

Der Kandidat lädt seinen Lebenslauf hoch, ein Texterkennungsmodule (CV-Parsing) liest die Daten des Bewerbers aus und füllt sie automatisch in die Felder der Onlinebewerbung ein. Der Bewerber kontrolliert das Ergebnis nur noch, bevor er seine Bewerbung absendet. Das CV-Parsing-Modul kann Adressdaten, Schulbildung, Studium, Berufserfahrung und Qualifikationen erkennen und automatisch auslesen. Insbesondere bei ausführlichen Initiativbewerbungsformularen kann der Bedienkomfort für Bewerber auf diese Weise deutlich erhöht werden.

Einsetzbar ist das CV Parsing-Modul nicht nur, um Bewerbern das Ausfüllen des Onlinebewerbungsformulars zu erleichtern, sondern hilft auch Recruitern bei der Arbeit. So können Recruiter aus einer E-Mail-Bewerbung heraus direkt den entsprechenden Datensatz im Bewerbermanagement-System befüllen, was das händische Eintippen auf ein Minimum begrenzt. Auch bei der Umstellung auf ein neues Online Recruiting System kann das CV-Parsing für die Migration von Altdaten nützlich sein.



Backoffice: Individuell für jeden Benutzer Darstellung aller aktuellen Aufgaben.

Aufschlüsselung der Treffergenauigkeit von:

Stellen ID: [123456] Relevanz insg. [91%] Ranking: [A]

Persönliche Daten				
	Relevanz	Forderung	Angebot	Match
Sprache	<b>bevorzugt</b>	Englisch (Muttersprache)	Englisch (Muttersprache)	100%
Arbeitsergebnis	<b>bevorzugt</b>	Ja	Ja	100%
Werdigung				
	Relevanz	Forderung	Angebot	Match
Schulabschluss	<b>bevorzugt</b>	Allgemeine Hochschulreife	Fachabitur	100%
Note	<b>wichtig</b>	1,0 - 1,5 (100-92%)	1,0 - 2,5 (91-81%)	86%
Schulform	<b>wichtig</b>	Hochschule / Universität	Hochschule / Universität	100%
Fachrichtung	<b>sehr wichtig</b>	Ingenieurwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	100%
Note	<b>wesentlich</b>	1,0 - 1,5 (100-92%)	1,0 - 2,5 (91-81%)	85%
Berufserfahrung (Jahre)	<b>wichtig</b>	2 - 3 (100 - 92%)	3	82%
Gewünschte Stelle				
	Relevanz	Forderung	Angebot	Match
Einstieg	<b>bevorzugt</b>	Bewerber mit Berufserfahrung	Bewerber mit Berufserfahrung	100%
Branche	<b>wichtig</b>	Chemie / Pharma	Chemie / Pharma	100%
Position	<b>wichtig</b>	Berater	Aus- / Weiterbildung, Beratung, Logistik/Materialwirtschaft, Management/Unternehmensführung, Marketing/Produktmarketing	85%

Backoffice: Matching von Stellenanforderungen gegen die vom Bewerber angebotenen Qualifikationen mittels Matching-Engine ELISE®, inklusive individuellem Rankingwert.

### Backoffice

Im Backoffice stehen dem Recruiter alle für den Recruiting- und Bewerbermanagementprozess benötigten Funktionen zur Verfügung. Auf seinem „Recruiting Cockpit“ erhält jeder Bearbeiter die für ihn wichtigen Aufgaben auf einen Blick.

### Matching versus Searching: hochperformante Technologie für die Preselection von Bewerbern

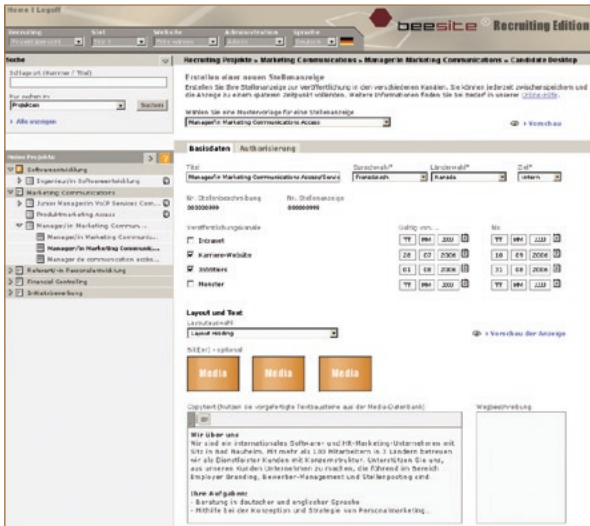
Die BeeSite® Recruiting Edition verwendet die Matching-Technologie ELISE® (Hersteller: WCC Smart Search & Match, Niederlande), um Anforderungen in den Stellenangeboten und Qualifikationen der Bewerber miteinander abzugleichen. Gewichten Sie bei der Preselection die Kernkompetenzen, die Ihnen für die offene Stelle am Wichtigsten sind und definieren Sie Ähnlichkeiten.

Das Ergebnis dieses Matchings besteht aus einer gerankten Liste, die nicht nur Bewerber anzeigt, die die Anforderungen zu 100% erfüllen. Vielmehr erhalten Sie in absteigender Reihenfolge auch Bewerber, die einige Kriterien nur teilweise erfüllen oder die vergleichbare Qualifikationen mitbringen. Dabei können Sie nicht nur die Gesamtplatzierung sehen, sondern auch das Abschneiden des Bewerbers in jeder einzelnen Anforderungskategorie. Die Funktionalität gilt vice versa auch für die Suche nach passenden Stellenangeboten für einen Bewerber.

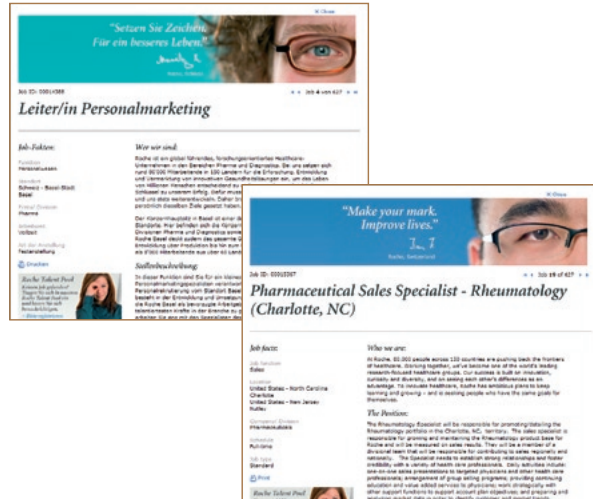
### Stellenposting

Das Posting kann mit BeeSite® Recruiting Edition über den Import von Daten aus intern eingesetzten Systemen erfolgen. Alternativ können Sie eine Stellenausschreibung auch manuell anlegen. Der Prozess der Ausschreibung lässt sich über Workflow-Funktionen, auch über mehrere Mandanten (z. B. Teilkonzerne) hinweg, im System abbilden.

- Projektauftrag zur Stellenbesetzung anlegen und das Projekt „Stelle besetzen“ managen (inkl. Kostenmanagement)
- Anlegen strukturierter Stellenausschreibungen, dabei Nutzung von Vorlagen
- Importmöglichkeit von Daten aus anderen (ERP-) Systemen, z. B. Stamm-, Vakanz-, oder Orga-Daten
- Unterschiedliche Bewerbungsformulare je nach Zielgruppe (z. B. Auszubildende oder Berufserfahrene) und Anforderungen generieren
- Autorisierung: Zuordnung Editoren / Freigaben, Prozessstatus anzeigen
- Status und Zeitraum der Veröffentlichung festlegen, automatisches Posting in interne und externe Kanäle
- Matching aller vorhandenen Bewerberprofile (z. B. im Initiativbewerbungs- oder Mitarbeiterpool) auf die Anforderungen der Stellenausschreibung
- Stellenanzeigen im Unternehmensdesign, inkl. Nutzung von Vorlagen
- Export der Stellenanzeigen in verschiedenen Formaten, auch HR-XML; existierende Schnittstellen zu diversen Stellenbörsen
- Suche von Stellenausschreibungen über Filter und Freitext
- Stellenspezifische Statistiken und Reports, z. B. pro Kanal, pro kostenpflichtige Anzeige, pro Teilkonzern etc.



Backoffice: Anlegen einer neuen Stellenanzeige



Candidate Frontend: Die Stellenanzeige erscheint nach Freigabe auf der eigenen HR-Website und im externen Jobportal.

## BeeSite® Recruiting Edition: Bewerbermanagement wird zu Talent Management

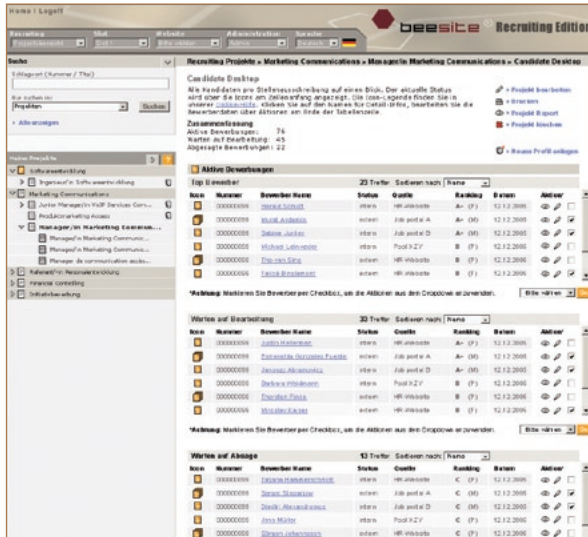
### Bewerbermanagement

Die BeeSite® Recruiting Edition versorgt Personalverantwortliche gezielt mit geeigneten Kandidaten und vereinfacht die Kontaktaufnahme mit den besten Talenten. Identifizieren Sie „Top Bewerber“ über Matching- und Rankingfunktionen der Matching-Engine ELISE®, die in die Recruiting Edition integriert sind. Sammelfunktionen erleichtern die massenhafte Bearbeitung weniger geeigneter Kandidaten.

### Recruiter und Editoren nutzen folgende Funktionen:

- Automatisches Matching und Gewichtung des Kandidaten nach gewünschten Anforderungen und Qualifikationen der Stellenausschreibung mittels Matching-Engine ELISE® oder auch gegen alle verfügbaren Stellenausschreibungen
- Ranking geeigneter Kandidaten mit „Einzelwertungen“ der jeweiligen Anforderungen sowie „Gesamtnote“
- Workflow-Steuerung des Bewerbermanagements, z. B. Verteilung auf Teilkonzerne, Abstimmung mit Fachbereichen, Freigaben, Wiedervorlagefunktionen, Status einer Bewerbung
- Mehrfachbewerbungen anzeigen
- Absagemanagement, inkl. AGG-konformer Dokumentation der Absagegründe

- E-Mail-Kommunikation mit dem Bewerber auf einen Blick inkl. Kommunikationshistorie, Korrespondenzschreiben als E-Mail oder RTF-Datei
- Sammel- oder Massenaktionen für häufig benötigte Prozesse
- Automatische Dossiererstellung: Generieren einer einzigen PDF-Datei aus dem Profil, inkl. sämtlicher Anhänge eines Bewerbers
- Kommentare, Interviewnotizen, Gesprächsergebnisse etc. hinterlegen oder hochladen
- Export des Kandidatenprofils in verschiedenen Formaten
- Skillverwaltung: Skillsuche mit Freitext oder Schlüsselwörtern, Skills nach Level und nach Berufserfahrung nivellieren, Importschnittstelle für Skills
- Zuordnung zu Talentpool(s) anhand individueller Kriterien
- Umfangreiche Statistiken und Reports zu den Bewerbungen, z. B. Wege der User, Besuchsfrequenz definierter Zielgruppen, Traffic von externen Jobbörsen (Conversion Rate), Auswertung von welchen Hochschulen die meisten User kommen uvm.
- Übergabe des eingestellten Bewerbers in Onboarding-Software möglich (z. B. BeeOnboard; optionales Modul)

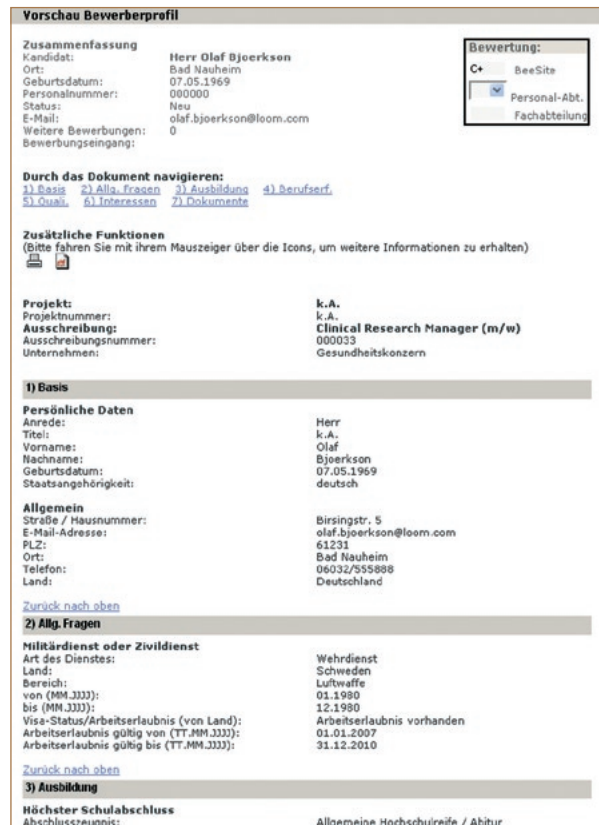


Backoffice: Im Candidate Desktop werden dem Recruiter alle zu einer bestimmten Ausschreibung eingetroffenen Bewerbungen nach Bearbeitungsstatus dargestellt.

### Talent Relationship Management (TRM)

Bilden Sie in der BeeSite® Recruiting Edition individuelle Talent Pools und ordnen Sie die Bewerber dort ein. Individuelle Direktmarketing-Maßnahmen erarbeiten wir mit Ihnen gemeinsam. Ebenso können Sie Ihre Mitarbeiter in einem Mitarbeiterpool verwalten und hier die entsprechenden Profile (= Digitale Personalakte) anlegen. In den Profilen können folgende Daten und Unterlagen erfasst werden:

- Stammdaten
- Aktuelle Tätigkeit und Position
- Aktueller Standort
- Art der Beschäftigung (Vollzeit, Teilzeit etc.)
- Beruflicher Werdegang
- Ausbildung, Schulbildung, Studium
- Bisherige Berufserfahrung und Weiterbildungen
- Kompetenzen (Skills)
- Dokumente hochladen, z.B. Lebensläufe, Zeugnisse, Arbeitsproben, Interview-Ergebnisse etc.
- Kommentare in beliebiger Anzahl eingeben und über die Historie einsehen- Eine Historie zeigt alle Bearbeitungsschritte und Korrespondenz mit dem Mitarbeiter
  - Opt-in Verfahren für geeignete Kandidaten bzw. Mitarbeiter und Pflege des eigenen Profils als Self-Service möglich
  - Sortier-, Ranking- und Auswahlmechanismen, Matching über einen oder alle Pools jederzeit möglich
  - Eventkalender: auch für Bewerbungstage nutzbar. Terminvergabe und -bestätigung über die eigene Karrierewebseite



Backoffice: Vorschau Bewerberprofil und Bewertungsbox

### Prozessübergreifende Funktionen:

- Rollenbasierte Benutzerverwaltung für das Backend/ Backoffice mit verschiedenen Hierarchiestufen (z. B. Editoren, Recruiter, Abteilungsleiter, Fachbereiche, Administratoren, Shared Service Center etc.)
- Single-Sign-On ist möglich
- Recruiting Cockpit: alle wichtigen Aufgaben auf einen Blick inkl. Absprung in die jeweiligen Bearbeitungsmenüs
- Stammdaten- und Konfigurationsdatenverwaltung: individuell parametrisierbare Daten, z. B. Ansprechpartner, Länder- und Standortlisten, Import via Schnittstelle möglich
- Verwaltung von Kompetenzmodellen, auch für Skillmanagement einsetzbar
- Parametrisierung der Matching-Engine in Bezug auf Gewichtungen, Ähnlichkeiten und Gliding Scales
- Mehrsprachenfähigkeit (z. B. durch UTF-8) für Front- und Backend
- Berücksichtigung von (länderspezifisch) gesetzeskonformen Datenschutz- und Archivierungsbestimmungen
- SSL-Verschlüsselung schützt sensible Daten
- Deployment-Management: Online-Schaltung nur nach Freigabe, nicht automatisch nach jeder Änderung
- Erfassungsmöglichkeit von Prozess- und Anzeigenkosten
- Das ganze System ist mandantenfähig, d. h. eine verteilte Pflege in Tochterunternehmen / Divisionen ist möglich



*milch & zucker*

THE MARKETING & SOFTWARE COMPANY AG  
BAD NAUHEIM - HAMBURG - OSNABRÜCK

Seit 1998 vereint milch & zucker die Kernkompetenzen Marketing und Software-Entwicklung in einem Haus, spezialisiert auf die beiden Bereiche Human Resources Marketing und eRecruiting-Software.



BeeSite® ist ein eingetragenes Warenzeichen der milch & zucker AG. BeeSite® ist vom HR-XML Consortium zertifiziert.

ELISE® ist ein eingetragenes Warenzeichen von WCC Smart Search & Match, Niederlande (<http://www.wcc-group.com>).

Kontakt:

Küchlerstr. 1, 61231 Bad Nauheim, Germany

Fon: +(49) 60 32 - 93 40 - 0

Fax: +(49) 60 32 - 93 40 - 27

eMail: [erecruiting@milchundzucker.de](mailto:erecruiting@milchundzucker.de)

Internet: [www.milchundzucker.de](http://www.milchundzucker.de)