

› Nutzen Sie den Kontakt zu uns ‹

hidden professionals ist ein Angebot der **m**-result
Market Research & Management Consulting GmbH
Kaiserstraße 39 | 55116 Mainz

Fon 061 31 - 2 77 02-16 Christian Hake (Beratung & Vertrieb)
Fon 061 31 - 2 77 02-15 Andreas Krall (Geschäftsführer)
Fax 061 31 - 2 77 02-19

info@hidden-professionals.de

Auf unseren Service können Sie sich
verlassen: 

- Um auch schriftliche Bewerbungen und E-Mail-Bewerbungen in einem einheitlichen System zu haben, bieten wir den Scan- und Erfassungsservice an.
- Gerne begleiten wir den kompletten Prozess, um Ihre Personalabteilung von den technischen und administrativen Aufgaben zu entlasten. Fragen Sie nach unserer Broschüre „Outsourcing von Bewerbermanagement: Wir machen die Arbeit – Sie treffen die Entscheidungen“.
- Oder Sie beauftragen uns mit der Komplettabwicklung des Bewerbermanagements einschließlich der Vorauswahl. Fragen Sie uns nach Telefoninterviews, Testverfahren und Assessment Center.

• www.hidden-professionals.de

Bewerbermanagement ASP Software

› E-Recruiting in ungeahnter Einfachheit ‹



› Lassen Sie sich überzeugen, wie einfach und effizient E-Recruiting sein kann... ‹



Die Steuerzentrale Alle Einstellungen auf einen Blick

- Intuitive Bedienung
- Angepasster Bewerbungs-Fragebogen
- Einfache Rechte- und Nutzerfreigaben
- Stellenanzeigen hinterlegen oder einfach mit dem Anzeigen-Assistenten gestalten
- Stelle auf der eigenen Homepage und in Internet-Stellenmärkten veröffentlichen
- Umfangreiche Kostenkontrolle
- Detaillierte Statistiken

E-Recruiting mit hidden professionals



Warum E-Recruiting

Das Internet gewinnt bei der Stellenbesetzung eine immer größere Bedeutung. Der Grund hierfür liegt auf der Hand: Höhere Reichweiten und mehr potentielle Bewerber. Die meisten Unternehmen schalten ihre offenen Stellen bereits auf der Karriereseite des Unternehmens oder in externen Stellenbörsen. Die Bewerbermanagement-Software von hidden professionals unterstützt den Rekrutierungs-Prozess bei der internen Weiterverarbeitung der eingegangenen Bewerbungen ohne Medienbrüche.

Webbasiertes E-Recruiting mit hidden professionals

E steht bei hidden professionals nicht nur für die elektronische Verarbeitung der Bewerbungen sondern insbesondere für die Einfachheit und Effizienz, mit der Sie den Rekrutierungs-Prozess gestalten können. Gehen Sie gezielt auf die jeweiligen Stellenanforderungen ein und entwickeln Sie für jede neue Stelle einen eigenen Online-Fragebogen. Selbstverständlich können Sie auch Ihren firmeneigenen Standard-Fragebogen nutzen.

Die besondere Stärke von hidden professionals ist das flexible, interdisziplinäre Team, das Sie in allen Fragen während des Bewerbungsprozesses unterstützen kann. Die Entwickler der Software stehen bereit, um schnell auf Verbesserungsvorschläge oder Änderungswünsche zu reagieren.



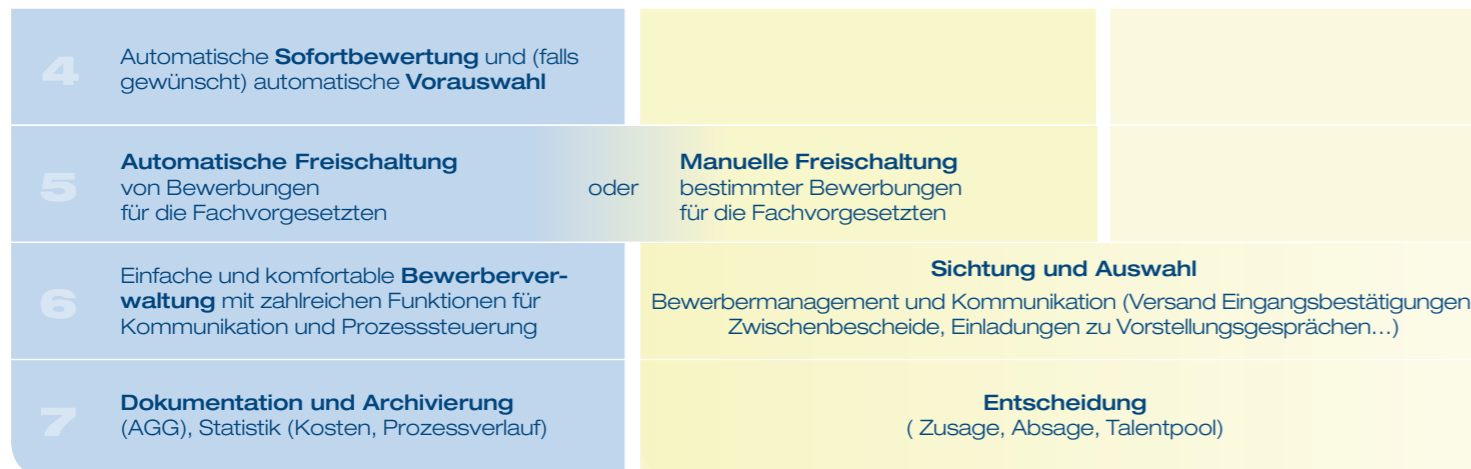
Die Bewerberübersicht. Alle eingehenden Bewerbungen auf einen Blick.

Und falls Sie einmal über die Software hinaus weitere Unterstützung im Bewerbungsprozess benötigen, erhalten Sie kompetente Hilfe und Beratung sowohl in der Bewerberverwaltung (z. B. Einscannen schriftlicher Bewerbungen) als auch bei der Personalauswahl (z.B. durch Telefoninterviews, Eignungstests oder Assessment Center).

Der Weg – Workflow im Überblick



BEWERBUNGSEINGANG



- Einfache Bedienung durch die Bewerber.
- Ansprechendes Design, auf Wunsch an Ihre CI angepasst.
- Keine Standardkataloge sondern stellenspezifische Fragen und Inhalte, die dem Bewerber die Erfassung vereinfachen und Ihnen bei der Entscheidung wirklich weiter helfen.
- Raum für die individuelle und persönliche Darstellung der Bewerber/innen durch den Upload selbst gestalteter Unterlagen oder durch die Ergänzung eigener Kompetenzen und Erfahrungen über die vorhandenen Kataloge hinaus.
- Fachvorgesetzte nutzen das System, um E-Mails an den Bewerber zu senden, Telefonate zu protokollieren oder persönliche Notizen zu hinterlegen.
- Fachvorgesetzte können ihre eigene, individuelle Beurteilung der Bewerber vornehmen und finden sie als A-, B- oder C-Bewerber wieder.
- Jede Aktion und jede Kommunikation über das System wird protokolliert. So bleibt der Dialog auch für andere stets vollständig, verständlich und nachvollziehbar.



› **Bewerbungsmappe und Bewerberkommunikation** ‹

› **Der Dialog** ‹

› Finden Sie die richtigen Kandidaten ‹

Das Auswahlverfahren Die Entscheidung leicht gemacht

Alle eingehenden Bewerbungen werden sofort auf Ausschlusskriterien (z. B. höchster Schulabschluss, Berufserfahrung) überprüft. Bewerber, die diesen Kriterien nicht entsprechen, erhalten entweder sofort eine Absage oder werden als C-Kandidaten eingestuft.

Die Software berechnet bis zu drei verschiedene Passungswerte nach Ihren Vorgaben, um Ihnen einen schnellen ersten Eindruck zu geben und die Suche nach den Top-Kandidaten zu erleichtern.

Die Fachvorgesetzten können die Bewerbungen bewerten, kommentieren und in eine persönliche Rangfolge als A-, B- oder C-Kandidaten bringen.

Um die Top-Bewerber in der Endauswahl vergleichen zu können, steht Ihnen der Profilvergleich zur Verfügung.

Funktionen und Vorteile auf einen Blick



Funktionen

- Modularer Bewerberfragebogen
- Automatisierte Bewerberkommunikation
- Einfache Veröffentlichung der Stelle in unterschiedlichen Medien
- Einfache Rollen- und Rechtevergabe und automatische Weiterleitung der Bewerbungen
- Alle Stellen in der Übersicht
- Alle Bewerbungen in der Übersicht
- Elektronische Bewerberakte
- Einfache und intuitive Einpflege von Papierbewerbungen
- Automatisierte Vorauswahl
- Empfehlung der Top-Kandidaten
- Talentpool
- PDF-Generator
- Umfangreiche Suchfunktionen
- Historie
- Archivierung der Bewerbungsvorgänge
- Statistiken, Dokumentation der Einstellung (AGG-konform)

Vorteile

Steigerung der Effizienz

- Steigerung der Effektivität des Recruiting-Prozesses
- Beschleunigung der Personalbeschaffung
- Alle Bewerbungen in einem System (Papier, E-Mail- und Online-Bewerbungen)
- Entlastung der IT-Abteilung
- Automatisierte Bewerberkommunikation
- ASP Technologie – ortsunabhängige Nutzung
- Vereinfachte Kommunikation im Unternehmen statt Kopieren und Versenden von Unterlagen

Senkung der Rekrutierungskosten

- Senkung der Kosten pro erfolgreicher Rekrutierung
- Entfall der Portokosten
- Reduzierung von Personalberatungskosten

Erhöhung der Transparenz

- Abgleich der Stellenanforderung mit den Angaben der Bewerber
- A-, B-, C-Ranking und Onlinebewertung der Bewerber
- Dokumentation der Auswahlentscheidung und der Kommunikation (AGG)
- Vergleich der Bewerberprofile

Top-Service

- Techniker „im Haus“ für Flexibilität in allen technischen Fragen
- Servicemitarbeiter, z. B. mit einem Scan-Service für Offlinebewerbungen
- Personalfachleute bieten Beratung und Unterstützung

› Die Auswahl ‹