


Sage HR Recruiting 2.0  
Finden Sie die richtigen  
Mitarbeiter. Schnell,  
interaktiv, erfolgreich.

sage





„Sage HR Recruiting 2.0 bringt alle Personalentscheider optimal in den Auswahlprozessen zusammen. Dadurch können wir professionell und schnell bei der Gewinnung guter Fachkräfte agieren.“

Mandy Goldemann-Schneider, Personalreferentin  
bei GS1 Germany

# Was erschwert es Ihnen, gute Mitarbeiter zu gewinnen? Rückläufiges Erwerbspotenzial, der härtere Wettbewerb um gute Kandidaten oder zu lange Entscheidungswege im Unternehmen?

## Nahe am potenziellen Mitarbeiter.

Für den Mittelstand ist es entscheidend, sich bei guten Kandidaten als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Neben der Firmenwebseite und Online-Portalen gewinnen aktives Recruiting, Social Media und mobile Anwendungen stärkere Bedeutung.

## Besseres Image durch einfache Prozesse.

Noch wichtiger aus Sicht Ihrer Bewerber ist ein einfacher Bewerberprozess mit kurzen Reaktionszeiten und klaren Informationen von aussagefähigen Ansprechpartnern. Mittels professioneller Vorselektion und zeitnaher Stellenbesetzung erhöhen Sie Ihre Erfolgsquote und stärken Ihr internes Image, z.B. gegenüber den Führungskräften.

## Mehr Transparenz für alle Beteiligten.

Findet der gesamte Recruiting-Prozess in einem System statt, verfügen alle Beteiligten sofort über strukturierte Informationen zur Weiternutzung. Zudem hat jeder einen einheitlichen Status zu den Bewerbungen.

## Schnellere Besetzung von Stellen.

Kurze Wege und schlanke interne Abstimmungsprozesse sind ebenso Erfolgskriterien für die zügige Stellenbesetzung, wie die Pflege Ihres Talentpools. Nutzen Sie klar definierte und einfach umsetzbare Prozesse, um Ihr Recruiting zu professionalisieren.

## Mit Teamwork zum Wunschkandidaten!

Sage HR Recruiting 2.0 führt als Kommunikationsplattform Ihre Personaler, Bewerber und Führungskräfte optimal zusammen. Es stellt allen beteiligten Personen die benötigten Informationen so zur Verfügung, dass Sie diese im Bewertungs-, Auswahl- und Entscheidungsprozess effizient nutzen können: online, offline oder auf mobilen Endgeräten.

So gestalten Sie Ihren Recruiting-Prozess sicherer und erfolgreicher. Sage HR Recruiting 2.0 verkürzt durch optimales Teamwork Ihre Rekrutierungslaufzeiten und stärkt Sie so im Kampf um die besten Mitarbeiter!

## Schnell. Interaktiv. Erfolgreich. Mit Sage HR Recruiting 2.0

So fügt sich das Thema Recruiting in Ihre Unternehmensstrategie ein:

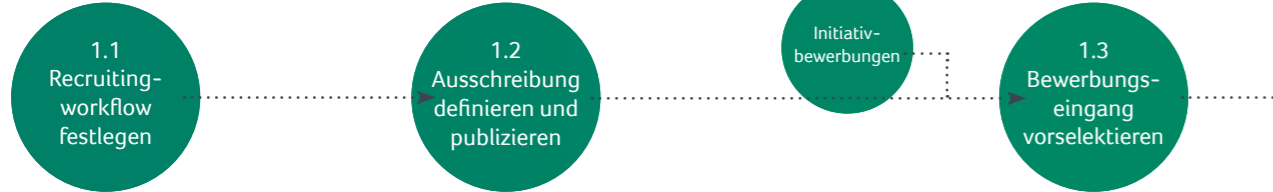


Sie wollen wachsen oder neue Märkte erschließen? Sie planen Innovationen in Ihren Produkten? Oder die Übernahme eines Wettbewerbers?

Ihr Mitarbeiterbedarf richten sich an Ihrer Unternehmensstrategie aus. Deshalb sollten Sie benötigte Rollen und Fähigkeiten zielsicher am Arbeitsmarkt rekrutieren.

Mit Sage HR finden Sie Ihre Mitarbeiter besser und stellen die Top-Kandidaten schnell und professionell ein. Sage HR Recruiting 2.0 unterstützt Sie bei der erfolgreichen Umsetzung Ihrer Rekrutierung und leistet so einen Beitrag zu Ihrem Unternehmenserfolg.

1. Ausschreibungsprozess: Definition in der HR Software für reibungslose, pünktliche Prozesse.



**1.1 Recruiting-workflow festlegen**  
 Sie legen einfach Ihren individuellen Ablauf fest und definieren die internen Zuständigkeiten.  
 Durch zahlreiche Standardworkflows können Sie sofort mit dem Programm reibungslos starten.

**1.2 Ausschreibung definieren und publizieren**  
 Sie planen Ihre Anforderungen, Zielgruppenansprache sowie Rekrutierungswege und veröffentlichen Ihre Ausschreibungen per Klick z.B. auf Ihrer Karrierewebsite, in Stellenportalen oder über Social Media.

**1.3 Bewerbungseingang vorselektieren**  
 Sie geben nicht so gern Bewerberdaten ein? Ihre Bewerber auch nicht! Ermöglichen Sie Ihren Kandidaten eine unkomplizierte Bewerbung nur per Dateianhang - und ohne Mehraufwand für Sie. Die Freitext-Extrahierung übergibt z.B. Lebensläufe strukturiert ins Programm.

|                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| Stellenportal / Homepage | intern / Bewerberpool |
| Xing, Facebook & Co.     | Post                  |

2. Bewertungs- und Auswahlprozess: Online-Abstimmungsprozesse mit interaktiver Zusammenarbeit aller Beteiligten.

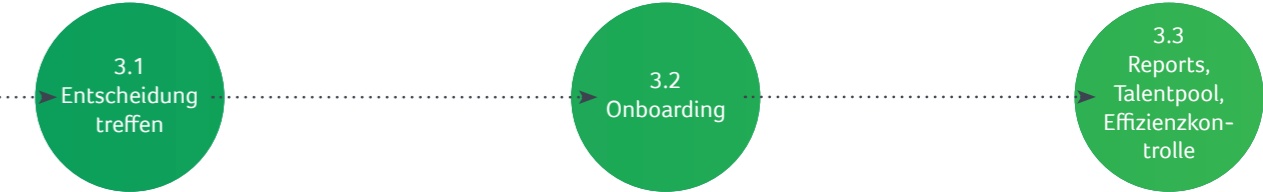


**2.1 Rollenbasierte Bewerberübersicht**  
 Gestalten Sie die interne Abstimmung interaktiv mit Rücksicht auf die tägliche Arbeit Ihrer involvierten Kollegen. Jeder Anwender erhält eine **rollenbasierte Programmsicht**. Häufige Anwender, z.B. HR, haben eine detaillierte Ansicht. Dagegen werden Führungskräfte zugänglich per Assistent durch die Sichtung geführt.

**2.2 Kandidaten sichten**  
 Von der Bewerberübersicht mit ihren zugeordneten Kandidaten gelangen Sie durch Schnellfilter zu den Kandidaten, um diese zu sichten und zu bewerten.  
 Alle Bewerberinformationen, wie Qualifikationen und Werdegang, Gehaltswunsch, Eintritt und Bewerberhistorie, sind in der **elektronischen Bewerberakte** strukturiert.

**2.3 Kandidaten bewerten**  
 Für Ihre Teamleiter und Fachabteilungen erfolgt die Bewertung sehr einfach in nur 3 Schritten - Bewerber wählen, sichten und bewerten. Dabei sind persönliche Aufgaben und Termine zum Bewerber sichtbar.  
**Mehrstufige Erinnerungsfunktionen** steuern die pünktliche Erledigung aller Aufgaben Ihrer involvierten Kollegen.

3. Entscheidungs- und Einstellungsprozess: Mit schlanken Abstimmungsprozessen schneller gute Kandidaten einstellen.



**3.1 Entscheidung treffen**  
 Den passenden Kandidaten überzeugen Sie durch frühe Bindung an Ihre Firma, z.B. durch Standards zur Kommunikation, wie Eingangs- und Zwischenbescheide.  
 Wichtige Entscheidungshilfen erhalten Ihre Auswahlbeteiligten über das **Bewerberstammblatt**, u.a. Informationen zum Kandidaten sowie Ergebnisse aus vorgelagerten Auswahlstufen.

|                 |                   |
|-----------------|-------------------|
| Verträge        | Arbeitsmittel     |
| Ansprechpartner | Einarbeitungsplan |

Zu den Standards im Einstellungsprozess neuer Mitarbeiter zählen u.a. die Erstellung von Verträgen und Korrespondenzen sowie die Wandlung vom Bewerber- in den Arbeitnehmerstamm beim Einsatz der Abrechnungslösungen von Sage HR.

**3.3 Reports, Talentpool, Effizienzkontrolle**  
 Binden Sie nicht berücksichtigte aber gute Talente. Pflegen Sie einen Talentpool für kommende Vakanzen oder leiten Sie Bewerbungsunterlagen einfach aus Sage HR heraus an nicht am Prozess beteiligte Unternehmensbereiche weiter.

Ihre Vorteile

Verkürzen Sie Ihre Recruitingprozesse um bis zu 30 Prozent\* durch klar definierte Abläufe mit Aufgaben und Erinnerungen.

Sparen Sie rund 15 Minuten\* Zeit zur Veröffentlichung je Ausschreibung in allen Recruitingmedien mit nur einem System.

Reduzieren Sie Ihren Aufwand zur Vorselektion der Kandidaten um fast die Hälfte\* durch Sofortvergleiche mit Ihren definierten Anforderungen (Muss und Kann) schon beim Bewerbungseingang.

Forcieren Sie Ihre Abstimmungsprozesse durch nahtlose Integration von Software und Onlinelösungen, die Ihren Beteiligten rund um die Uhr zur Verfügung stehen.

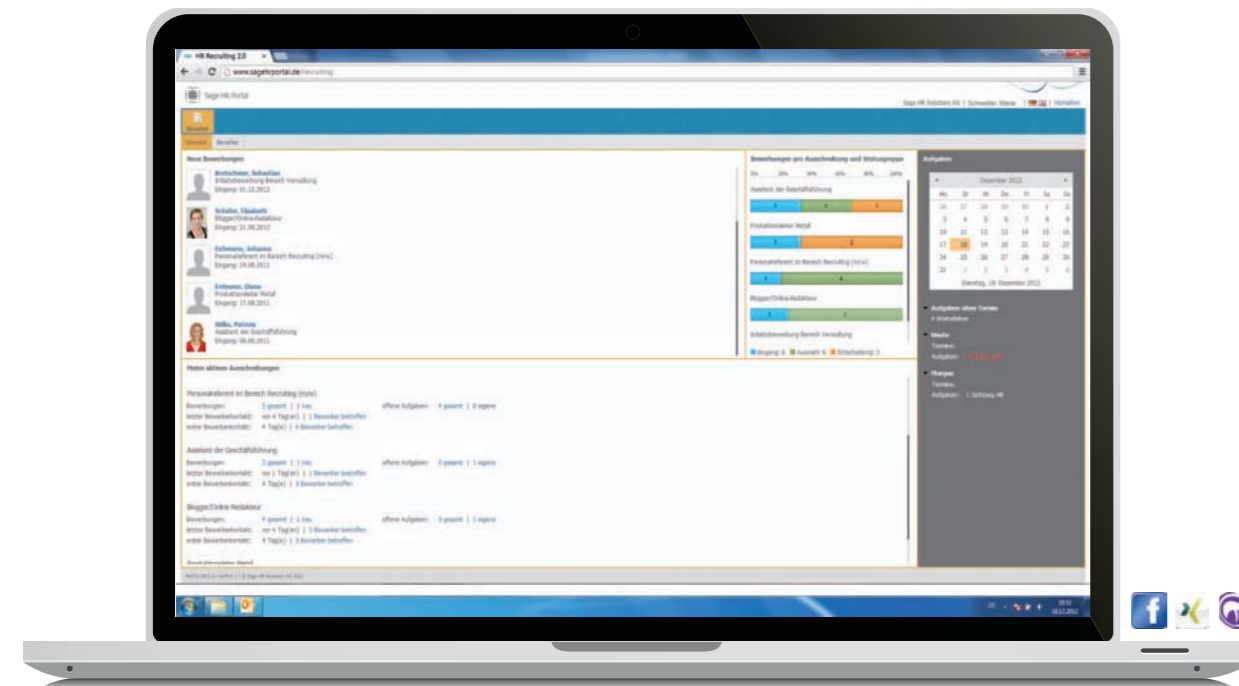
Steigern Sie die Aussagequalität\* Ihrer am Recruiting Beteiligten durch einen einheitlichen und aktuellen Informationsstand zu ihren Bewerbern in jeder Phase.

Erhalten Sie je Ausschreibung um ca. 2 Tage\* schnellere Feedbacks Ihrer Kollegen zu den Kandidaten durch die einfache Bewertung per Daumen-Button.

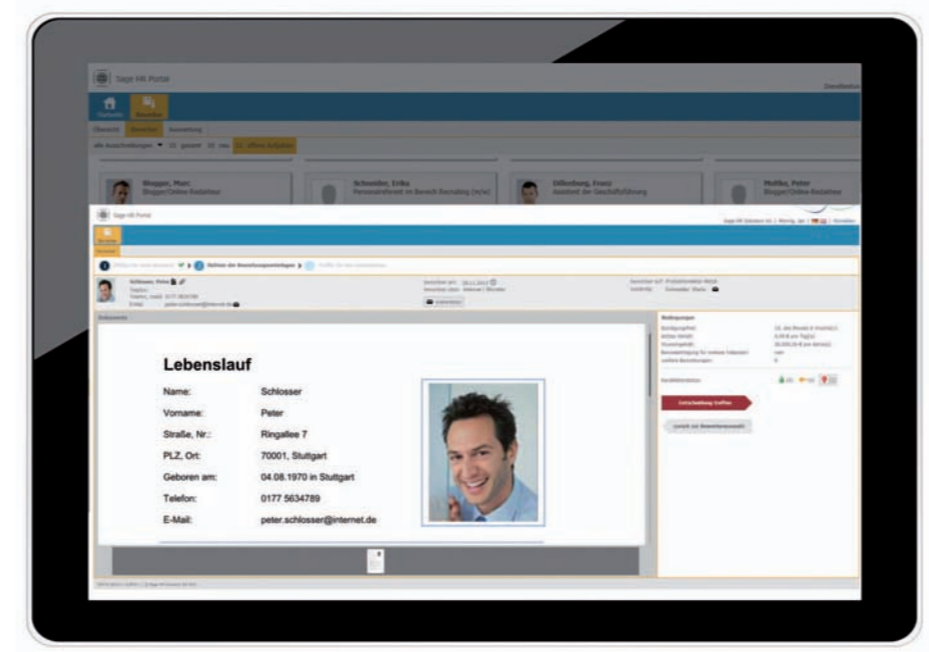
Steigern Sie spürbar die Qualität neuer Mitarbeiter\* durch das klare Scoring aller internen Bewertungen zu den Kandidaten je Auswahlstufe.

Bringen Sie Mitarbeiter schneller in Produktivität mit professionellem Onboarding, reduzieren Sie das Risiko von Fehlbesetzungen und Austritten in der Probezeit durch höhere Auswahlssicherheit.

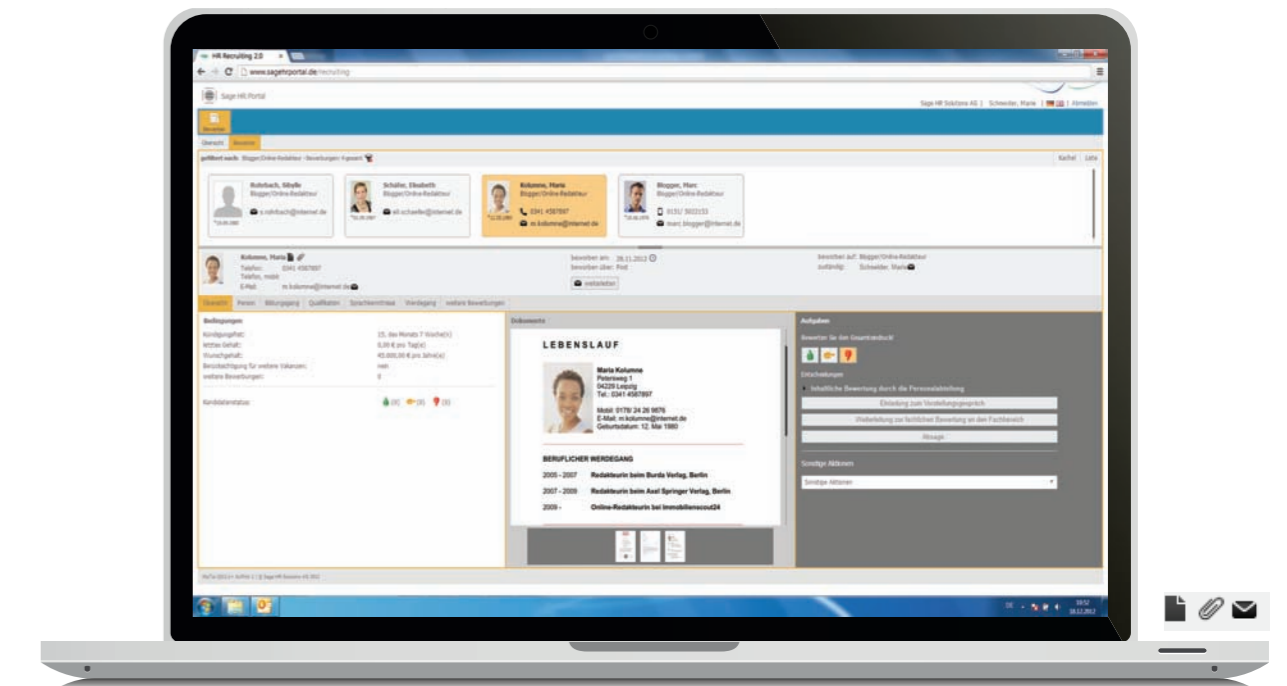
Erhöhen Sie stetig Ihre Effizienz im Recruiting mit Auswertungen und Reports und senken Sie dauerhaft Ihre Prozesskosten.



Bewerbungseingang auf einen Blick: wer, wann, wofür, zu welchem Termin und was ist zu tun.



Ansicht für Entscheider mit wenig Zeit: schnell erfassbar und geführt per Assistent bis zur Bewertung.



Detailansicht mit elektronischer Bewerberakte für zügige Interaktionen mit allen Beteiligten.

Verkürzen Sie Ihre Rekrutierungslaufzeiten und punkten Sie schneller bei guten Kandidaten:

### Vorteile für Sie:

- **Nur ein System**  
Von der Stellenausschreibung mit definierten Stellen- und Profilanforderungen bis zur Einstellung des Mitarbeiters laufen Ihre Recruiting-Prozesse in einem System automatisiert und nahezu ohne Medienbrüche ab.
- **Gemeinsame Kommunikationsplattform**  
Ersparen Sie sich das Ausdrucken von Unterlagen. Ihre Auswahl- und Bewertungsprozesse erfolgen transparent im Web. Aufgaben, Termine und mehrstufige Erinnerungsfunktionen steuern die pünktlichen Rückmeldungen Ihrer involvierten Kollegen.
- **Anwenderorientierte Programmsichten**  
Verkürzen Sie den Zeitaufwand für Ihre Führungskräfte bei der Bewerberauswahl. In nur 3 Schritten werden diese durch das Sichten und Bewerten der Kandidaten geführt. Als Personalprofi erhalten Sie dagegen eine detaillierte Übersicht in der elektronischen Bewerberakte.
- **Individuell wie Sie**  
Mit den bereits hinterlegten Standardprozessen können Sie sofort mit der Anwendung starten. Für mehr Individualität lassen sich Ihre eigenen Bewerberprozesse einfach abbilden.
- **Wenig manueller Aufwand**  
Wenn Sie nicht gern Bewerberdaten eingeben, können Sie Onlineformulare individuell auf Ihrer Firmenwebsite integrieren und somit Bewerberinformationen automatisiert übernehmen. Auch schriftliche Bewerbungen per Post oder E-Mail lassen sich übernehmen (CV-Reader). Kommunikationsvorlagen (Schriftverkehr, E-Mail, Verträge) erleichtern Ihnen den Kontakt zum Bewerber.
- **Mehr Übersicht und Transparenz**  
Ob Personalbereich, Fachabteilung oder auch Betriebsrat – jeder Auswahlbeteiligte verfügt über die Informationen, die für seine Entscheidung notwendig sind und hat jederzeit einen aktuellen Status zu seinen Bewerbern. Die Personalabteilung erhält über ein HR-Dashboard Informationen zum Status der Bewerbungen je Ausschreibung, Datum des letzten Kontakts zum Bewerber sowie zu Aufgaben und Terminen.
- **Einfach einstellen und gute Kandidaten binden**  
Sie haben sich für einen Kandidaten entschieden und der Kandidat für Sie – prima. Durch die automatische Übernahme der Bewerberdaten in den Arbeitnehmerstamm, können Sie ihn auch in Sage HR mühelos einstellen. Gute Kandidaten, die Sie für spätere Vakanzen berücksichtigen wollen, übergeben Sie einfach in den Bewerber- und Talentpool.

### Finden Sie die richtigen Mitarbeiter!

Sie möchten:

- Ihr Teamwork zwischen Personal- und den Fachabteilungen beim Sichten, Bewerten und Einstellen von Bewerbern verbessern?
- Ihre Abstimmungsprozesse verschlanken?
- zügige Auswahlentscheidungen treffen?
- Ihre Stellen schneller besetzen?

Gern helfen wir Ihnen hinsichtlich Ihrer individuellen Anforderungen, Unternehmensvorgaben und Prozesse.

Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns eine E-Mail und vereinbaren Sie einen persönlichen Präsentationstermin:



Tel 0341/ 48 44 00  
hrsolutions@sage.de



### Die Sage Group

Sage HR ist ein Unternehmen der Sage Group, die mit über 6 Millionen Kunden und rund 13.600 Mitarbeitern zu den Weltmarktführern im Bereich Business Management Software und Services zählt.

In Deutschland vertrauen bereits über 10.000 Kunden auf die HR-Lösungen von Sage. Eine moderne Softwarelandschaft, zukunftsgemäße Webtechnologien und -services sowie erstklassige Support- und Weiterbildungsangebote überzeugen jeden Tag aufs Neue.

Mit Sage wählen Sie einen starken Partner für Ihre Personalarbeit. Investitionssicherheit, moderne Lösungen dank internationalem Wissenstransfer und eine individuelle Betreuung durch direkte Ansprechpartner in Ihrer Nähe zeichnen Sage aus.