



 **SmartRecruiters**

YOU ARE WHO YOU HIRE

**11 Wege wie Sie mit einer
Recruiting-Plattform
Geld und Zeit sparen**

Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
Der geschäftliche Nutzen einer verbesserten Personalbeschaffung	4
Recruiter-Produktivität	4
Qualität der Neueinstellung	5
Geschwindigkeit der Einstellung	5
Talentwerbung	6
Compliance und IT-Effizienz	6
Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren für die Talentakquise	7
Es ist immer ein guter Zeitpunkt, um Geld zu sparen	8
11 Wege, mit einer Recruiting Plattform Geld zu sparen	9
1. Automatisieren Sie die Planung von Vorstellungsgesprächen	10
2. Automatisieren Sie das Screening von Bewerber:innen	11
3. Optimieren Sie Ihre Einstellungsprozesse	12
4. Verbessern Sie die Relevanz der Berichterstattung	13
5. Optimieren Sie Ihre Angebote	14
6. Automatisieren Sie die Einwilligung und die Aufbewahrung von Bewerberdaten	15
7. Fördern Sie interne Mobilität und Empfehlungen	16
8. Werben Sie an den richtigen Stellen	17
9. Stärken Sie Ihre Arbeitgebermarke	18
10. Optimieren Sie Ihre Auswahl an Rekrutierungstechnologien	19
11. Integrieren Sie zeit- und geldsparende Tools	20
Zusammenfassung der 11 Einsparmöglichkeiten	21
Checkliste für Prioritäten beim Geldsparen	22
Checkliste zum Geldsparen bei Ihrer ATS-Suche	23
Die Bedeutung von Partnerschaften für Kosteneinsparungen	24

Einführung



Die wirtschaftlichen Schwankungen der letzten Jahre haben sich in verschiedenen Unternehmen ganz unterschiedlich auf die Personalbeschaffung ausgewirkt. Einige Unternehmen waren gezwungen, weniger Mitarbeiter:innen einzustellen und sogar Personal zu entlassen, während es für andere Unternehmen schwieriger denn je war, neue Arbeitskräfte zu finden und zu halten.

- Diejenigen, deren Unternehmen zurückschrauben mussten, können sich darauf verlassen, dass die Flaute nur temporär ist. Deshalb ist jetzt der perfekte Zeitpunkt, um eine Bestandsaufnahme der Einstellungspraktiken vorzunehmen und Verbesserungen einzuleiten, bevor wieder vermehrt eingestellt werden muss.
- Für diejenigen, deren Unternehmen Schwierigkeiten hatten, neue Mitarbeiter:innen einzustellen: Sie sollten sich überlegen, welche Systeme Sie benötigen, um die Einstellung von Mitarbeiter:innen schneller und effizienter zu gestalten, da auf Ihrem Markt für Talente viel auf dem Spiel steht.
- Vielleicht liegt Ihr Unternehmen aber auch irgendwo dazwischen: Sie stellen in bestimmten Bereichen mehr Personal ein und kürzen in anderen.

Wie auch immer Sie es betrachten, **es ist immer ein guter Zeitpunkt, Prozesse zu verbessern, die Effizienz zu steigern und Geld zu sparen**, um die richtigen Kandidat:innen anzuziehen und bessere Mitarbeiter:innen einzustellen. Ein neues System zum Bewerbermanagement – besser noch **eine Recruiting-Plattform** – ist eine Möglichkeit, das zu tun.

Der geschäftliche Nutzen einer verbesserten Personalbeschaffung

Die Investition in eine neue Technologie ist immer mit hohen Kosten verbunden, aber die Vorteile eines Upgrades des Bewerbermanagementsystems können immens sein – und sind schwer zu quantifizieren. Hier ist unser Überblick darüber, wie Ihr Unternehmen mit einer Recruiting Plattform Geld sparen kann.



Recruiter-Produktivität

Eine Recruiting Plattform beeinflusst das tägliche Leben von Recruitern mehr als jede andere Gruppe. Aptitude Research zeigt jedoch, dass zwischen der Erfahrung von Recruitern mit Technologie und der Erfahrung von Führungskräften in der Talentakquise eine große Diskrepanz besteht: **78 % der TA-Führungskräfte sind mit ihrer Rekrutierungstechnologie zufrieden, aber nur 48 % der Recruiter.**¹

Dieser Unterschied von 30 Prozentpunkten bei der Zufriedenheit mit der Technologie deutet darauf hin, dass es bei den Systemen, die die meisten Recruiter verwenden, noch viel Raum für Verbesserungen gibt. Noch wichtiger ist jedoch, dass die TA-Führungskräfte bei der Auswahl und Konfiguration ihrer Systeme die Bedürfnisse der Recruiter besser berücksichtigen müssen. Auf diese Weise können sie die Produktivität, Zufriedenheit und Bindung der Recruiter verbessern.

Wenn die **Recruiter produktiver sind, können sie mehr Suchaufträge bearbeiten und so die Personalbeschaffungskosten senken.** Die höhere Produktivität durch die **Automatisierung von Routineaufgaben ermöglicht es den Recruitern, mehr Zeit für den Aufbau von Beziehungen zu Kandidat:innen und Personalverantwortlichen aufzuwenden, was zu besseren Neueinstellungen beiträgt.**

¹ Aptitude Research, [Talent Acquisition Technology and the Modern Recruiter](#)



Qualität der Neueinstellung

Ein System, das in jeder Phase des Bewerbungsprozesses zu besseren Neueinstellungen beiträgt, erhöht die Chancen, dass neue Mitarbeiter:innen schneller einen bedeutenden geschäftlichen Nutzen für Ihr Unternehmen erbringen und möglicherweise länger bleiben.

Fluktuation ist teuer: Die Kosten für den Ersatz einer einzelnen Arbeitskraft können zwischen der Hälfte und dem Zweifachen deren Jahresgehalts liegen.² In einigen Branchen liegen die Fluktuationsraten bei über 100 % jährlich. Eine **relevantere Talentwerbung, eine intelligenter Filterung von Bewerber:innen und reibungslosere Vorstellungsgespräche** tragen alle dazu bei, die **am besten geeigneten Kandidat:innen zu identifizieren, die sich zu produktiven Mitarbeiter:innen entwickeln** werden.



Geschwindigkeit der Einstellung

Jeder Tag, an dem eine Stelle unbesetzt bleibt, ist ein Tag, an dem ein/e Mitarbeiter:in fehlt, der/ die dem Unternehmen einen Mehrwert bringt. Ohne die Mitarbeiter:innen können keine Produkte hergestellt, keine Artikel versandt und keine Kund:innen bedient werden. **Systeme, die Unternehmen dabei helfen, Mitarbeiter:innen schneller einzustellen, sind wertvolle Instrumente, um Geschäftsziele zu erreichen und den Gewinn zu steigern.**

² Gallup, [This Fixable Problem Costs U.S. Businesses \\$1 Trillion](#)



Talentwerbung

Talente zu finden, kostet Geld. Ob Employer Branding, Karriereseiten, Talent-Communitys oder Stellenanzeigen – eine Recruiting Plattform bietet zahlreiche Möglichkeiten, **die Kosten für Agenturen und Jobbörsen zu senken.**



Compliance und IT-Effizienz

Compliance-Anforderungen und Best Practices bei der Einstellung ändern sich ständig. Eine dedizierte Recruiting Plattform hält mit diesen Veränderungen Schritt und entwickelt ihre Produkte entsprechend weiter, denn die Zufriedenheit der Kunden hängt davon ab. Die Talentakquisemodule von HRIS-Systemen reagieren nicht immer in gleicher Weise auf die Marktbedingungen und die sich entwickelnden Praktiken.

Ohne eine offene Plattform sind Integrationen mit einschlägigen Speziallösungen wie CRM oder Chatbots noch schwieriger zu implementieren. Darüber hinaus wird es noch schwieriger, die Berichterstattung zu gewährleisten, wenn individuelle Lösungen hinzugefügt werden.

Eine einzige Recruiting Plattform, **die alle Aspekte der Talentanwerbung, der Stellenausschreibung, des Recruitment-Marketings, der Kandidatenfilterung und -auswahl, der Angebotserstellung und des Onboardings abdeckt, reduziert den IT-Aufwand**, der durch die Zusammenstellung verschiedener Systeme entsteht. Außerdem ermöglicht sie eine **effizientere Berichterstattung**, bei der Sie die Informationen nicht mühsam aus verschiedenen Systemen zusammensammeln müssen. Und schließlich sorgt der ausschließliche Fokus eines ATS-Anbieters auf die Talentakquise dafür, dass die **Produkte rechtzeitig an die lokalen Bestimmungen angepasst werden**, wodurch die Gefahr von Geldstrafen bei Nichteinhaltung der Anforderungen verringert wird.

Zusammenfassung des Geschäftswerts

Erfolgsfaktoren für die Talentakquise

Hier ist ein kurzer Überblick darüber, wie Sie die Ergebnisse der Talentakquise in Kosteneinsparungen umsetzen können.

Erfolgsfaktoren	So sparen Sie bei der Talentakquise Geld
 Recruiter-Produktivität	Weniger Arbeitsstunden pro Suchauftrag reduzieren die Kosten für die Personalbeschaffung.
 Qualität der Neueinstellung	Höhere Mitarbeiterbindung und -produktivität reduziert zukünftige Rekrutierungskosten.
 Geschwindigkeit der Einstellung	Schnellerer Beitrag zu den gewinnbringenden Aktivitäten des Unternehmens.
 Talentwerbung	Einsparungen bei Recruitment-Marketing, Werbung und Agenturkosten.
 Compliance und IT-Effizienz	Geringeres Risiko der Nichteinhaltung von Vorschriften, niedrigere Systemwartungskosten.



Es ist immer ein guter Zeitpunkt, um Geld zu sparen

Lassen Sie uns näher auf die spezifischen Möglichkeiten eingehen, mit denen Ihnen ein professionelles ATS Geld sparen kann. Diese Liste mit elf Punkten ist natürlich nicht vollständig, aber sie gibt Ihnen einen Vorgeschmack auf die spezifischen Funktionen von Recruiting Plattform und ihre Fähigkeit, für jedes Unternehmen einen Mehrwert zu schaffen.

11 Wege, mit einer Recruiting Plattform Geld zu sparen

1

Automatisieren Sie die Planung von Vorstellungsgesprächen

Die Planung von Vorstellungsgesprächen kann für Recruiter und Recruiting-Koordinator:innen eine Menge Zeit in Anspruch nehmen. **Recruiter sind produktiver**, wenn Kandidat:innen ihre Vorstellungsgespräche selbst planen und bei Bedarf über die integrierten Kalender der Personalverantwortlichen ändern können. Durch den Wegfall der Hin- und Her-Kommunikation über Zeitpläne werden weniger Recruiting-Koordinator:innen benötigt und die Anzahl der Anfragen, die Recruiter bearbeiten können, steigt – wodurch die Personalbeschaffungskosten sinken.

Das Endergebnis der automatisierten Planung von Vorstellungsgesprächen ist in der Regel **eine schnellere Besetzung der Stellen**, d. h., neue Mitarbeiter:innen sind schneller einsatzbereit, um zum Erfolg Ihres Unternehmens beizutragen.

Mit dem automatisierten Planungssystem von SmartRecruiters konnte der Lebensmittellieferant und -händler Wolt die gleiche Anzahl an Recruiting-Koordinator:innen beibehalten und gleichzeitig in nur drei Jahren von 1000 auf 6000 Mitarbeiter:innen aufstocken.

2

Automatisieren Sie das Screening von Bewerber:innen

Die Überprüfung von Bewerbungen ist ein weiterer Zeitfresser für Recruiter, der auf verschiedene Weise automatisiert werden kann: Chatbots, Beurteilungen vor der Einstellung und KI-basierte Matching-Technologie.

- **Chatbots für Textnachrichten** ermöglichen es Unternehmen, Bewerber:innen rund um die Uhr zu erreichen, sie schnell zu prüfen und Vorstellungsgespräche zu vereinbaren, ohne auch nur einen Anruf zu tätigen.
- **Beurteilungen vor der Einstellung** können in das Chatbot-Erlebnis integriert werden, sodass die Kandidat:innen weiter eingestuft werden, bevor sie die Phase des Vorstellungsgesprächs erreichen.
- **KI-basiertes Matching** prüft eingehende Bewerbungen und durchsucht bestehende Talentdatenbanken, um Recruitern, Personalverantwortlichen und Sourcing-Teams intelligente Eignungsbewertungen zu liefern.

Zusammengenommen bieten Tools, die die **zeitaufwändigen Aufgaben der Bewerberauswahl automatisieren**, eine leistungsstarke Möglichkeit, die Produktivität von Recruitern zu steigern und bessere Neueinstellungen zu erreichen, indem sie schnell die am besten geeigneten Kandidat:innen finden. Intelligentes Matching reduziert auch die **Abwanderung von Bewerber:innen**, indem es die Suche in bestehenden Kandidatendatenbanken und Mitarbeiterprofilen erleichtert.

Das **automatisierte Bewerberscreening** kann für Kandidat:innen, die sich normalerweise auf Papier bewerben, sogar auf veralteten Handys durchgeführt werden: Anglo American, ein Bergbauunternehmen, bearbeitete 12.500 Bewerbungen in weniger als einer Stunde mit einem Textnachrichtensystem, das speziell für nicht-internetfähige Handys entwickelt wurde.

3

Optimieren Sie Ihre Einstellungsprozesse

Die Einstellung von Mitarbeiter:innen leidet oft unter Prozessproblemen bei Personalverantwortlichen und Interviewteams. Das Fehlen klarer Bewertungskriterien kann den Einstellungsprozess verlangsamen und zu Einstellungsentscheidungen führen, die auf dem Bauchgefühl beruhen und praktische Kompetenzerwägungen außer Acht lassen. Langsame Einstellungen führen dazu, dass Chancen verpasst werden und neue Mitarbeiter:innen erst spät produktiv werden können. Und schlechte Einstellungsentscheidungen kosten das Unternehmen in Form von Fehlbesetzungen.

In ein ATS eingebettete **Scorecards** bringen Transparenz in den Einstellungsprozess und ermöglichen es den Teams, bessere Einstellungsentscheidungen mit einer einheitlichen Bewertungsstrategie zu treffen, die die gewünschten Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Kompetenzen abdeckt. Wenn Interviewteams mit Kandidatenprofilen, empfohlenen Fragen und einer **Feedback-Scorecard** ausgestattet sind, können sie die eingeladenen Kandidat:innen leicht einordnen und schneller objektive Entscheidungen treffen.

Durch die Verfolgung des **Net Hiring Scores** – der Beurteilung der Eignung neuer Mitarbeiter für ihren Job – können Unternehmen quantifizieren, ob sie gute Einstellungsentscheidungen treffen. Die Scores in allen Bereichen des Unternehmens zeigen, wo der Einstellungsprozess gut funktioniert und wo er angepasst werden muss.

Ein Fintech-Unternehmen konnte aufgrund des schnelleren Feedbacks zu Vorstellungsgesprächen mit SmartRecruiters dreimal mehr Stellen rechtzeitig besetzen.

4

Verbessern Sie die Relevanz der Berichterstattung

Nicht alle Recruiter sind Tabellen-Junkies, aber **eine effektive Berichterstattung ist unerlässlich für die Diagnose von Einstellungshindernissen und die Messung von schrittweisen Verbesserungen.** Ohne eine gute Berichterstattung ist es schwierig, mit den Stakeholdern des Unternehmens über die wichtigsten Themen zu kommunizieren.

Ein starker Berichterstattungsplan umfasst die Verfolgung von KPIs im gesamten Unternehmen und hilft dabei, die Effizienz Ihrer Prozesse zu ermitteln, festzustellen, wo Sie möglicherweise Kandidat:innen verlieren, und Prozessverbesserungen zu priorisieren. **Wenn Sie Zweifel daran haben, wie Sie bei der Talentakquise Geld sparen können, wird Ihnen die Berichterstattung den Weg weisen.**



Man muss nicht mehr umständlich versuchen, die verschiedenen Teile aus klobigen Dashboards zu ziehen. Die Daten sprechen die Business-Sprache so, wie wir sie gerne darstellen.

- Shaun Rudden,
Head of Talent Excellence

Wolt



Wolt hat seine Führungskräfte auf dem Laufenden gehalten, indem es TA-Analysen in sein Business-Intelligence-Tool integriert hat. Für ein Startup-Unternehmen, das explosionsartig wuchs, waren diese Berichte entscheidend für den nächsten Schritt als Unternehmen. Nach nur drei Jahren der Expansion wurde Wolt von DoorDash übernommen.

5

Optimieren Sie Ihre Angebote

Der Angebotsprozess ist ein Bereich, in dem sich die Einstellung verlangsamen kann, wodurch Ihr Unternehmen Kandidat:innen verliert und die Zeit bis zur Produktivität verlängert wird. Ein **ATS sollte eine vorkonfigurierte Vorlagenbibliothek an Angebotsschreiben spezifisch für eine bestimmte Abteilung, Region, Marke, Rolle oder andere Kriterien enthalten**. Diese Angebote sollten noch am selben Tag digital unterzeichnet werden können. Durch die Integration mit einem Tool für digitale Unterschriften können neue Mitarbeiter:innen Angebote von ihrem mobilen Gerät aus unterschreiben. Schließlich sollte ein ATS die Informationen der neuen Mitarbeiter:innen direkt mit dem HRIS synchronisieren und den Onboarding-Prozess einleiten.

Durch die **Optimierung der Angebote können Sie nicht nur schneller Personal einstellen, sondern auch die Produktivität der Recruiter verbessern und die Verwaltungskosten senken**.

Ein weltweit tätiges Unternehmen konnte die Zeit für die manuelle Pflege drastisch reduzieren, indem es die Bibliothek seiner Angebotsvorlagen von 500 auf 50 reduzierte.

6

Automatisieren Sie die Einwilligung und die Aufbewahrung von Bewerberdaten

Die Einhaltung der Vorschriften ist essenziell, denn die Nichteinhaltung kann teure Geldstrafen nach sich ziehen und den Ruf des Unternehmens schädigen. Bewerber:innen sollten in der Lage sein, ihre ausdrückliche Zustimmung zur Verwendung ihrer Daten zu erteilen, und das System sollte die Erfassung von Daten ermöglichen, die von bestimmten lokalen Gerichtsbarkeiten verlangt werden, wie z. B. die Gleichstellungsdaten (Equal Employment Opportunity) in den Vereinigten Staaten. Viele Datenschutzbestimmungen verlangen, dass personenbezogene Daten nicht länger aufbewahrt werden, als es für die Verarbeitung erforderlich ist. Um die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten, ist es wichtig, dass das Bewerbermanagementsystem die Aufbewahrungsfristen für die persönlichen Daten der Bewerber:innen für jede Region in Übereinstimmung mit den lokalen Datenschutzgesetzen festlegt.

Ein System, das **Einwilligungskonfigurationen sowohl für unmittelbare als auch für zukünftige Chancen verwaltet und gleichzeitig die gesetzlich vorgeschriebenen Aufbewahrungsfristen für Bewerberdaten automatisch handhabt, ermöglicht es Unternehmen, eine Talentdatenbank aufzubauen**, die später durch einen aktiven Talentpool Kosteneinsparungen bringen kann. Es **minimiert auch das Risiko der Nichteinhaltung von Vorschriften.**

7

Fördern Sie interne Mobilität und Empfehlungen

Um die Mitarbeiterbindung zu fördern, haben viele Unternehmen ihr Augenmerk auf die interne Mobilität gerichtet. Gleichzeitig wollen die Unternehmen die Netzwerke ihrer Mitarbeiter:innen durch Empfehlungen nutzen. Das **interne Stellenportal** eines ATS kann beide Probleme lösen, indem es dafür sorgt, dass Stellen leicht zu finden sind und mit Mitarbeiter:innen geteilt werden können. Bewerbungen sollten innerhalb des Systems nachverfolgt werden können und Mitarbeiter:innen/Empfehlungen sollten auf ihrem Weg durch den Einstellungsprozess eindeutig identifizierbar sein.

Interne Beförderungen und Empfehlungen **senken die Einstellungskosten**. Durch die Festlegung von Zielen und den Einsatz von Tools zur Rationalisierung dieser Prozesse können Unternehmen auch **die Erfahrung der Mitarbeiter:innen verbessern, die Mitarbeiterbindung erhöhen und die Arbeitsmoral steigern** – und so letztlich weitere Kosten einsparen, wenn das Unternehmen als attraktiver Arbeitsplatz bekannt wird.

Nach nur drei Monaten mit dem SmartRecruiters Employee Portal konnte das Telekommunikationsunternehmen CityFibre 40 % seiner offenen Stellen durch Empfehlungen und interne Einstellungen besetzen.

8

Werben Sie an den richtigen Stellen

Für die meisten Unternehmen ist die Verwaltung mehrerer Stellenausschreibungen in verschiedenen Jobbörsen eine Notwendigkeit. Ohne die Möglichkeit, an einem einzigen Ort die Anzeigen zu verwalten und die Ergebnisse einzusehen, führt dies in der Regel zu unnötigen Ausgaben. Programmatische Tools können helfen, die Medienausgaben zu optimieren und automatische Anpassungen auf der Grundlage von Veränderungen in der Talentpipeline vorzunehmen. Intelligenterere Stellenausschreibungen können **die Ausgaben für Vermittlungsagenturen beseitigen oder reduzieren.**

Die Kosteneinsparungen durch die zentrale Verwaltung von Stellenanzeigen in einer Recruiting Plattform sind direkt und messbar.

Ein Personaldienstleister im Gesundheitswesen sparte 1.500 Stunden pro Woche, nachdem er die manuellen Stellenausschreibungen abgeschafft hatte.

Ein Softwareunternehmen sparte 180.000 \$ an Agenturgebühren, nachdem es seine Strategie für Stellenbörsen überarbeitet hatte, um 12 wichtige Ingenieurstellen erfolgreich zu besetzen.

9

Stärken Sie Ihre Arbeitgebermarke

Wie können Bewerber:innen Ihr Unternehmen aus den Hunderten von Stellenanzeigen, die ihnen vorliegen, herausfinden? Employer Branding über eine Karriereseite erfordert zwar einige

Vorabinvestitionen, aber hier können Sie mit wenig Geld viel erreichen. Auf einer modernen Karriereseite können sich Kandidat:innen, während sie in einer Umgebung mit **KI-basierter Personalisierung, SEO-Optimierung und videounterstützten Seiten nach Stellen suchen**, von Ihrer Mission und Ihren Aufstiegsmöglichkeiten inspirieren lassen. Auf einer Karriereseite, die sich **nahtlos in Ihr ATS integriert**, können Unternehmen die besten Kandidat:innen außerdem noch schneller in neue Mitarbeiter:innen verwandeln. Darüber hinaus bringt ein ATS, das die Verwendung von E-Mail-Vorlagen mit Ihrem Markenzeichen ermöglicht, die Botschaft Ihrer Arbeitgebermarke in jeder Phase des Einstellungsprozesses zum Ausdruck.

Wenn Sie Ihre Talentsuche mit einer Karriereseite Ihrer Marke und lokalisierten, markenspezifischen, für Mobilgeräte geeigneten und SEO-optimierten Inhalten bereichern, **finden Sie die richtigen Talente, wenn Sie sie brauchen**. Eine Karriereseite mit Vorlagen, auf der sich Kandidat:innen selbst bewerben können, **reduziert die Ausgaben für Agenturen/IT für die Pflege der Karriereseite**. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Arbeitgebermarkeninitiativen die **Zeit bis zur Einstellung verkürzen und die Kosten für das Personalmarketing senken** können.

Bei der Aspen Skiing Company, einem Betreiber von vier Skigebieten und zahlreichen Hotels und Restaurants, führte die bessere Sichtbarkeit von Stellen auf einer zentralen Karriereseite zu einer Reduzierung der Ausgaben für das Recruitment-Marketing um 24 %.

10

Optimieren Sie Ihre Auswahl an Rekrutierungstechnologien

Im Durchschnitt verwenden Unternehmen zehn oder mehr Lösungen für die Talentakquise.³ Zu viele Systeme führen dazu, dass sich die Gebühren stapeln und die Mitarbeiter:innen Zeit damit verschwenden, Berichte von System zu System zu jagen. Diese Unübersichtlichkeit hat zur Folge, dass Unternehmen zu viel Geld ausgeben und dabei nicht einmal in der Lage sind, Daten strategisch zu verwalten. Mehr als **70 % der IT-Verantwortlichen sind frustriert darüber, dass die TA-Teams zu viele Lösungen verwenden.**⁴ Es ist also an der Zeit für einen anderen Ansatz.

Durch die Zusammenführung von CRM, Stellenanzeigen, Rekrutierung, Onboarding, interner Mobilität und Empfehlungen in einem System bündeln Unternehmen alle Analysen an einem Ort und reduzieren dadurch den IT-Aufwand. Eine **optimierte Auswahl an Rekrutierungstechnologien erhöht die Datenqualität und steigert die Effizienz der Berichterstattung.** Geringere Kosten für die Systemwartung freuen die IT-Verantwortlichen und die Produktivität der Recruiter wird durch erstklassige Tools und weniger häufige Wechsel zwischen den Systemen gesteigert.

³ Aptitude Research, *Talent Acquisition Systems (2021)*

⁴ Aptitude Research, *2022 Talent Acquisition Technology Buyer's Guide*

11

Integrieren Sie zeit- und geldsparende Tools

Mehr als 60 % der TA-Führungskräfte und Recruiter sind frustriert über die mangelnde Systemintegration ihrer TA-Technologien.⁵ Ein ATS kann natürlich nicht alle Aufgaben übernehmen; ohne eine offene Plattform schaffen Zusatzsysteme aber unnötige Silos zwischen nötigen Funktionen. Wenn diese Frustrationen beseitigt sind, werden Recruiter effizienter und die Datenqualität steigt.

Hintergrundüberprüfungen, Referenzüberprüfungen und KI-gestütztes Sourcing sind nur einige der Zusatzlösungen, die Effizienz und Zeitersparnis fördern. Wenn Ergebnisse von Kompetenzbewertungen und andere Elemente in die Bewerberprofile integriert werden, können TA-Teams bessere Personalentscheidungen treffen. Und **wenn Sie gerne mit neuen Tools experimentieren, ermöglicht Ihnen eine offene Plattform, neue Strategien auszuprobieren und so effizienter, leichter und schneller bessere Mitarbeiter:innen einzustellen.**

⁵ Aptitude Research, [2022 Talent Acquisition Technology Buyer's Guide](#)

Zusammenfassung der 11 Einsparmöglichkeiten

Im Folgenden finden Sie eine kurze Zusammenfassung der 11 Einsparmöglichkeiten bei der Talentakquise.

Wege, mit einer Recruiting Plattform Geld zu sparen	Recruiter-Produktivität	Qualität der Neueinstellung	Geschwindigkeit der Einstellung	Talentwerbung	Compliance und IT-Effizienz
1. Automatisieren Sie die Planung von Vorstellungsgesprächen	✓		✓		
2. Automatisieren Sie das Screening von Bewerber:innen	✓		✓		
3. Optimieren Sie Ihre Einstellungsprozesse	✓	✓	✓		
4. Verbessern Sie die Relevanz der Berichterstattung	✓	✓	✓		
5. Optimieren Sie Ihre Angebote	✓		✓		✓
6. Automatisieren Sie die Einwilligung und die Aufbewahrung von Bewerberdaten					✓
7. Fördern Sie interne Mobilität und Empfehlungen		✓		✓	
8. Werben Sie an den richtigen Stellen	✓	✓	✓	✓	
9. Stärken Sie Ihre Arbeitgebermarke		✓		✓	
10. Optimieren Sie Ihre Auswahl an Rekrutierungstechnologien	✓		✓		✓
11. Integrieren Sie zeit- und geldsparende Tools	✓		✓		✓

Checkliste für Prioritäten beim Geldsparen

Bevor Sie sich für ein neues ATS entscheiden, ist es hilfreich, genau zu wissen, was Sie verbessern müssen. Nur so können Sie die richtigen Fragen stellen, wenn Sie Demos erhalten und mit den Vertriebsteams sprechen. Kreuzen Sie dazu zunächst die Punkte auf dieser Liste an, die auf Sie zutreffen, und ordnen Sie sie dann nach ihrer Wichtigkeit.

- Planung der Vorstellungsgespräche:** Wir verbringen zu viel Zeit mit der Hin- und Her-Kommunikation, wenn wir versuchen, Vorstellungsgespräche zu planen.
- Screening von Bewerber:innen:** Wir erhalten eine große Anzahl von Bewerbungen, die schwer zu sortieren und zu priorisieren sind.
- Qualität der Neueinstellungen:** Die Fluktuation ist hoch und/oder die Mitarbeiterzufriedenheit ist niedrig.
- Berichterstattung:** Wir wissen nicht, wo die Stolpersteine in unserem Einstellungsprozess liegen. Wir wissen nicht, woher unsere besten Kandidat:innen kommen. Wir verbringen oft viel Zeit damit, manuell Berichte zu erstellen.
- Angebote:** Unser Angebotsprozess wird durch zu viele Abhängigkeiten und Vorlagen verlangsamt.
- Datenschutz und Compliance:** Wir haben keine einfache Möglichkeit, die Aufbewahrung von Bewerberdaten zu verwalten. Wir haben nur begrenzte Möglichkeiten, Kandidat:innen in die Datenbank aufzunehmen, da wir die Vorschriften einhalten müssen.
- Interne Mobilität:** Bestehende Mitarbeiter:innen werden in unserem System nicht von normalen Bewerber:innen unterschieden. Mitarbeiter:innen haben kaum die Möglichkeit, ihre Empfehlungen nachzuverfolgen.
- Stellenausschreibung:** Unsere Stellenausschreibungen und Verträge werden manuell verwaltet. Wir wissen nicht, welche Jobbörsen für uns am effektivsten sind. Wir verschwenden Geld, weil die Stellenanzeigen länger als nötig geschaltet bleiben.“
- Employer Branding:** Unsere Marke ist nicht existent oder um mehrere Jahre veraltet. Unsere Karriereseite ist schwer zu finden und die Suchfunktion für Kandidat:innen ist mangelhaft.
- Auswahl an Rekrutierungstechnologien:** Wir haben zu viele Systeme, die nicht miteinander kommunizieren, sodass es schwierig ist, den ROI zu ermitteln. Oder: Wir haben ein veraltetes System, das sich nicht leicht mit anderen Systemen integrieren lässt und uns daran hindert, unsere Personalbeschaffung zu modernisieren.
- Integrationen:** Wir holen nicht das Beste aus unseren aktuellen Tools heraus. Oder: Recruiter verbringen viel Zeit damit, zwischen verschiedenen Systemen hin und her zu springen. Wir würden gerne Tools einführen, mit denen wir Geld sparen und unsere Effizienz steigern können, aber das scheint mehr Mühe zu machen, als es wert ist.

Checkliste zum Geldsparen bei Ihrer ATS-Suche

Wenn Sie beginnen, mit Anbietern zu sprechen, nutzen Sie diese Fragen, um Ihre Suche auf der Grundlage Ihrer in der obigen Checkliste festgelegten Prioritäten zu lenken.

- Planung der Vorstellungsgespräche:** Lässt sich das System mit dem bevorzugten Kalendersystem Ihres Unternehmens integrieren und ermöglicht es den Bewerber:innen, über einen einfachen Link selbst Termine für Vorstellungsgespräche zu vereinbaren?
- Screening von Bewerber:innen:** Bietet das System eine Matching-Technologie? Ermöglicht es eine Beurteilungen vor der Einstellung? Gibt es einen modernen Chatbot, der Kandidat:innen bewerten kann?
- Qualität der Neueinstellungen:** Wie ermöglicht das System die Abstimmung von Interviewteams, sodass diese bessere Einstellungsentscheidungen treffen können?
- Berichterstattung:** Wie sieht die Berichterstattung aus und können Sie benutzerdefinierte Berichte automatisieren? Bietet das System eine offene Plattform, die sich mit dem BI-Tool Ihres Unternehmens wie Tableau oder Looker integrieren lässt?
- Angebote:** Inwiefern werden Angebotsvorlagen und das Unterschreiben der Angebote vom System unterstützt?
- Datenschutz und Compliance:** Achtet das System auf die Einhaltung der Vorschriften in allen Regionen, in denen Sie tätig sind? Prüfen Sie, ob es in den für die Region wichtigen Bereichen wie DSGVO, CCPA und EEOC konform ist und Sicherheitsstandards wie ISO, SOC-2, FISMA und DIACAP erfüllt.
- Interne Mobilität:** Wie fördert das System die interne Mobilität? Wie werden Empfehlungen von Mitarbeiter:innen gehandhabt?
- Stellenausschreibung:** Gibt es eine zentrale Stelle zur Verwaltung von Stellenanzeigen und Verträgen mit Jobbörsen? Optimiert das System programmatisch die Ausgaben für alle Stellenbörsen? Lässt es sich mit dem ATS integrieren, sodass Anzeigen in bestimmten Situationen pausiert werden?
- Employer Branding:** Bieten Sie Stellensuchenden eine Karriereseite mit Ihrer Arbeitgebermarke, auf der Jobs leicht zu finden sind? Ist die Karriereseite SEO-optimiert und videofähig?
- Auswahl an Rekrutierungstechnologien:** Lassen sich durch das Hinzufügen mehrerer Funktionen Kostenvorteile erzielen? Ist die Berichterstattung über alle Funktionen hinweg integriert?
- Integrationen:** Gibt es eine offene Plattform, die es uns ermöglicht, die Tools zu integrieren, die wir bereits nutzen oder nutzen wollen?



Die Bedeutung von Partnerschaften für Kosteneinsparungen

Es ist keine Schande, einem ATS-Anbieter mitzuteilen, dass Ihr Unternehmen auf eine der in diesem E-Book beschriebenen Arten Geld sparen muss: durch die Verbesserung der Produktivität der Recruiter, der Einstellungsgeschwindigkeit, der Qualität der Einstellungen, der Talentwerbung, der Compliance oder der IT-Effizienz. Achten Sie darauf, wie die Vertriebsmitarbeiter:innen auf Ihre Bedürfnisse eingehen und auf Ihre Anfragen reagieren.

Jede ATS-Implementierung ist ein großer Aufwand. Es lohnt sich, **detaillierte Fragen zu stellen**. Nicht nur darüber, was Sie benötigen, sondern auch darüber, wie der Anbieter die Implementierung unterstützen wird. **Ein echter Partner wird sich für Ihren Erfolg einsetzen**. Er sorgt dafür, dass das System auf eine durchdachte Art und Weise implementiert wird, die die Effizienz und die Benutzerakzeptanz maximiert. Auf diese Weise hilft er Ihnen, Ihre Ziele zu erreichen und mit jeder Neueinstellung Geld zu sparen.



Erleben Sie SmartRecruiters in Aktion

Als weltweit führender Software-Anbieter für die Personalbeschaffung in Unternehmen bietet SmartRecruiters eine cloudbasierte Talent Acquisition Suite. Mit dieser können HR-Teams die besten Talente anwerben, auswählen und einstellen. 4.000 Unternehmen weltweit, darunter Bosch, LinkedIn, Skechers und Visa, vertrauen auf SmartRecruiters. Sie erzielen Hiring Success mithilfe von Recruitment-Marketing, CRM, KI, ATS und einem Marketplace mit mehr als 600 integrierten Anbietern, alles innerhalb einer skalierbaren Plattform.

Mehr Informationen finden Sie unter [@SmartRecruiters](#) auf LinkedIn oder unter smartrecruiters.com/de