

# Trendthema Bewerbermanagementsysteme



# Was kennzeichnet ein Bewerbermanagementsystem?

Eine clusteranalytische Annäherung

Andreas Conradi, KI.TEST GmbH, Köln

Gerhard Gros, KI.TEST GmbH, Köln

Prof. Dr. Christian Dries, Hochschule Fresenius, Köln



# Übersicht

---

1

Fragestellung

2

Einordnung: BMS im Unternehmen

3

BMS im Unternehmen: Zahlen

4

Methodik: Clusteranalyse

5

identifizierte Funktionen BMS

6

Ergebnis

7

Diskussion, Zusammenfassung, Ausblick

8

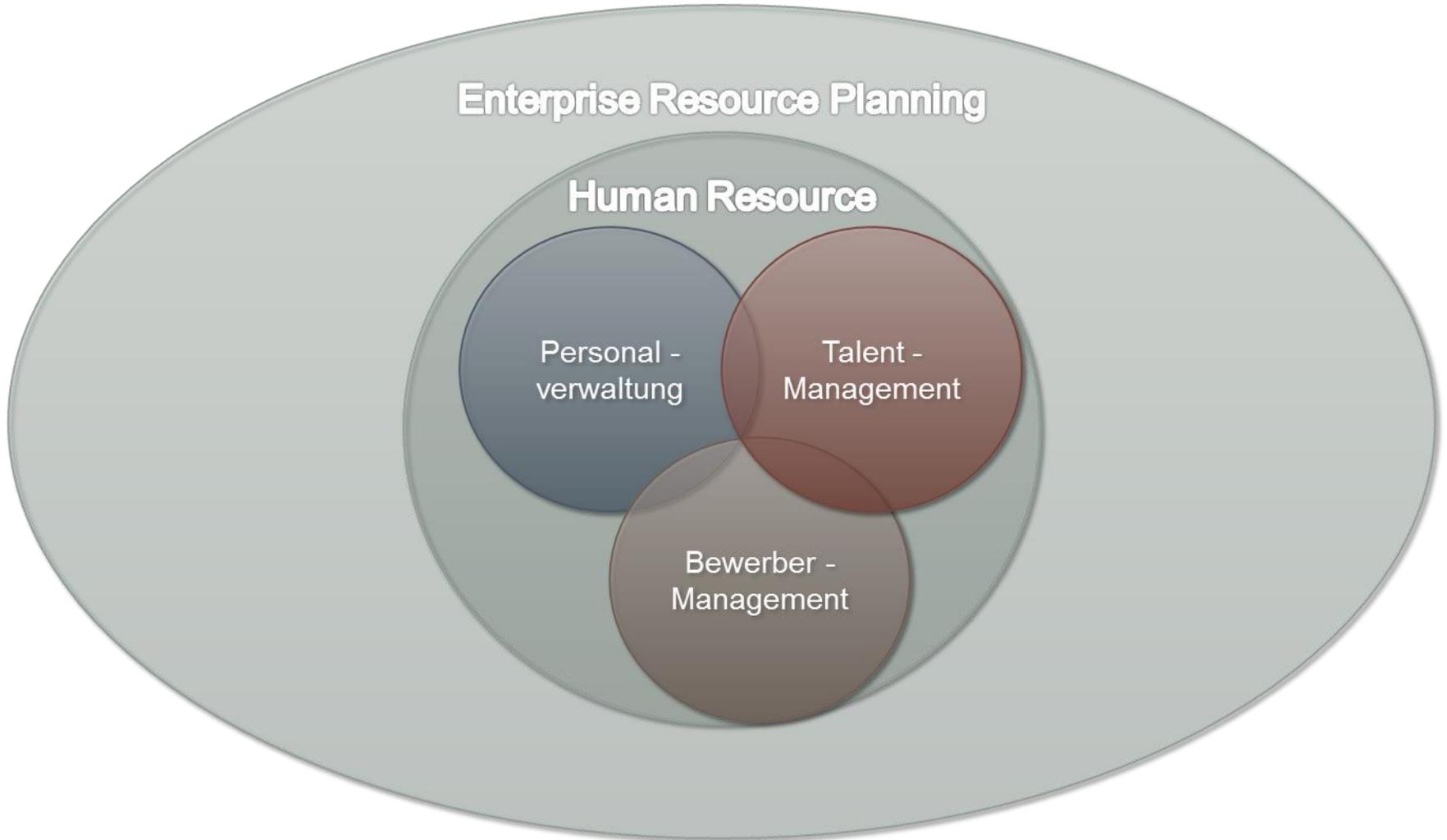
Anhang: Liste der 16 exemplarisch analysierten Systeme



## Fragestellung: was kennzeichnet ein BMS?

---

- Motivation:
  - ca. 160 Systeme
    - (Institute for Competitive Recruiting; Recruiting Report 2014)
  - Unübersichtlichkeit des Marktes
  - unterschiedliche Leistungsmerkmale
- Vorbereitung einer umfassenden Marktanalyse BMS
- Analyse im Internet frei verfügbarer Produktdatenblätter bzw. Prospekte
- Clusteranalyse gefundener Funktionen
- Auswertung





## BMS im Unternehmen: Zahlen (2014)

---

- Welche Recruiting – Technologie ist im Einsatz?
  - BMS 66%
- Welche BMS werden genutzt?
  - SAP E-Recruiting ca. 11%
  - Access oder Excel ca. 11%
  - Eigenentwicklung ca. 10%
  - d.vinci ca. 10%
  - rexx ca. 8%
  - Taleo ca. 7%
  - Successfactors ca. 4%
  - Persis ca. 4%
  - Umantis ca. 4%
  - beesite, ca. 3%
  - auf den ersten 10 Plätzen: ca. 70% Marktanteil
- nach: Institute for Competitive Recruiting; Recruiting Report 2014
- nmax = 954 deutsche Personalverantwortliche



- qualitative Inhaltsanalyse
- Ziel: Identifikation von Leistungsmerkmalen
- dichotome Erfassung der Merkmale bei 16 Systemen
  - Skala: Merkmal vorhanden/nicht vorhanden
- Clusteranalytische Strukturierung Leistungsmerkmale
- exemplarische Analyse der 16 Systeme auf Basis der gefundenen Strukturierung



## 37 identifizierte Funktionen

---

- Stellenangebot
  - eigene Website
  - Stellenbörsen
  - Social Media
  - Printmedien
  - Agenturen
- Bewerbungen
  - online
  - Email
  - postalisch
  - anonymisiert
  - Video
  - mehrfach
  - interne
  - initiativ
- CV – Parsing
- Suchfunktion Bewerber
- Bewerberhistorie
- Bewerberauswahl nach Kriterien
- Bewerberranking
- Bewerberpool
- Kalenderanbindung
- Erfassung informeller Kompetenzen
- Statusupdates
- Kommentarfunktion
- Fristenverwaltung
- SaaS-basiert
- Local System
- Rollenzuweisung
- Eingangsbestätigung
- Information Statusänderung
- Personalisierte Absage
- AGG/gesetzl. Vorgaben
- Newsletterfunktion
- Modulare Erweiterung
- Statistische Analyse
- Mehrsprachigkeit
- Standortfunktion
- Anbindung Smartphone



## Clusteranalyse

---

- Cluster: dt.: Haufen, Traube
  - Verfahren zur systematischen Klassifizierung von Beobachtungen
  - Ziel: Identifikation von Gruppen
    - innerhalb einer Gruppe: möglichst ähnlich
    - Abgrenzung zu anderen Gruppen: möglichst hoch
  - Anwendungsgebiete: Marktforschung, Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften
- k-means-Algorithmus
  - Besonderheit: Vorwahl Clusteranzahl



## 6 Cluster: Struktur, Labeling

---

Kernfunktionen

Gezielte  
Bewerber-  
suche

Stellenangebot

Erweiterte  
Funktionen

Serverstandort

Mehr-  
sprachigkeit



# Kernfunktionen

---

## Kernfunktionen

## Gezielte Bewerber- suche

## Stellenangebot

## Erweiterte Funktionen

## Serverstandort

## Mehr- sprachigkeit

- Stellenangebot eigene Website
- Bewerbungen online
- Bewerbungen Email
- Bewerbungen postalisch
- Bewerberhistorie
- Bewerberpool
- Kalender-Anbindung
- Softskills
- Statusupdates
- Kommentarfunktion
- Fristenverwaltung
- Rollenzuweisung
- Eingangsbestätigung
- Statusänderung Bewerber
- Personalisierte Absage
- Newsletter-Funktion
- Modulare Erweiterung
- Statistische Analyse
- bei 15 aus 16 Systemen



## Gezielte Bewerbersuche

---

Kernfunktionen

Gezielte  
Bewerber-  
suche

Stellenangebot

Erweiterte  
Funktionen

Serverstandort

Mehr-  
sprachigkeit

- Suchfunktion für Bewerber
- Auswahl nach Kriterien
- Bewerber-Ranking
- Standort-Funktion
  
- bei 14 aus 16 Systemen



# Stellenangebot

---

Kernfunktionen

Gezielte  
Bewerber-  
suche

Stellenangebot

Erweiterte  
Funktionen

Serverstandort

Mehr-  
sprachigkeit

- Stellenangebot Stellenbörsen
- Stellenangebot Social Media
- Stellenangebot Printmedien
- Interne Bewerbungen
- Initiativbewerbung
- AGG/gesetzl. Vorgaben
  
- bei 11 aus 16 Systemen



## Erweiterte Funktionen

---

Kernfunktionen

Gezielte  
Bewerber-  
suche

Stellenangebot

Erweiterte  
Funktionen

Serverstandort

Mehr-  
sprachigkeit

- Smartphone-Anbindung
- Stellenangebot Agenturen
- CV – Parsing
- Bewerbungen anonymisiert
- Mehrfachbewerbungen
- Bewerbungsvideo
  
- bei 10 aus 16 Systemen



## Serverstandort

---

Kernfunktionen

Gezielte  
Bewerber-  
suche

Stellenangebot

Erweiterte  
Funktionen

Serverstandort

Mehr-  
sprachigkeit

- SaaS/Cloud-basiert: Server extern
- Local System: Server intern
- bei 10 aus 16 Systemen (6 Systeme: fehlende Daten!)



# Mehrsprachigkeit

---

Kernfunktionen

Gezielte  
Bewerber-  
suche

Stellenangebot

Erweiterte  
Funktionen

Serverstandort

Mehr-  
sprachigkeit

- Mehrsprachigkeit
- bei 8 aus 16 Systemen



## Diskussion

---

- Anzahl der Cluster
- Begrenzung der Untersuchung:
  - Aufnahme analysierter Systeme nur nach Verfügbarkeit der Informationen im Internet
  - Konfundierung der Ergebnisse durch
    - Qualität der frei verfügbaren Datenblätter/Prospekte



### Entwicklung einer Methodik zu

- Marktanalyse BMS
- Bewertung BMS
  - Durchführung einer beispielhaften Analyse an 16 Systemen
    - Identifikation der Kernfunktionen BMS
- Weiterführende Arbeiten
  - Einbezug weiterer umfassender Anbieterinformationen
  - vollständige Marktanalyse
  - Entwicklung eines gewichteten Bewertungstools



## Exemplarisch analysierte Systeme

---

- Bite Bewerbermanager
- Concludis Bewerbermanagementsystem ATS
- Hansalog
- HRecruiting
- Lumesse Talent-Link
- Meffert Recruiter
- Mega Plus Bewerbermanagement
- MHM E-Recruiting
- milch & zucker BeeSite
- Oracle Taleo Cloud
- p-manent Persis
- personalwerk Homepagerecruiter
- rexx Enterprise Recruitment ER7
- SAP SuccessFactors
- Umantis E-Recruiting
- VEDA HR-Bewerber

Vielen Dank!

---



Andreas Conradi, KI.TEST GmbH, Köln

Gerhard Gros, KI.TEST GmbH, Köln

Prof. Dr. Christian Dries, Hochschule Fresenius, Köln



# Referenzen

Industrie	IT und Kommunikation	Transport und Touristik	Finanzdienstleistungen	Handel und Versand
-----------	----------------------	-------------------------	------------------------	--------------------





**Prof. Dr. Christian Dries**

Geschäftsführer KI.TEST

[c.dries@ki-test.com](mailto:c.dries@ki-test.com)

Telefon: +49 221 340909-0



**Dipl.-Psych. André Findeisen**

Consultant KI.TEST

[a.findeisen-partner@ki-test.com](mailto:a.findeisen-partner@ki-test.com)

Telefon: +49 221 340909-45



# Prof. Dr. Christian Dries



## Beruflicher Werdegang

### Seit 2007

Professur an der Hochschule Fresenius Köln,  
Fachbereich Wirtschaft und Medien,  
Lehrgebiet Wirtschaftspsychologie und Personalmanagement

### Seit 1999

Gründer und wissenschaftlicher Leiter,  
Kölner Institut für Managementberatung

### 1988 – 1999

Consultant, später Projekt-, Teamleiter und Partner,  
Institut für Trainings- und Unternehmensberatung (ift), Köln

## Themenschwerpunkte

- Personalentwicklung/-betreuung
- Demografie
- Gesundheit und Prävention
- Verhaltenstrainings
- Organisationsdiagnostik
- Organisationsentwicklung

### Prof Dr. Christian Dries

- Dr. phil.
- Dipl. Psychologe
- Geboren 1960

### Kontaktinformation

Prof. Dr. Christian Dries

Geschäftsführer KI.TEST

[c.dries@ki-test.com](mailto:c.dries@ki-test.com)

Telefon: +49 (0) 221 340 90 90