



Sage HR Suite

# Finden Sie die richtigen Mitarbeiter

Schnell, interaktiv, erfolgreich.

Sage

# Anwender der Sage HR Suite



**Insel Sylt Tourismus-Service**  
Öffentliche Verwaltung  
500 Mitarbeiter



**Fitness First Germany GmbH**  
Handel/Dienstleistung  
4.500 Mitarbeiter



**ROLEX Deutschland GmbH**  
Industrie/Produktion  
200 Mitarbeiter



**WISAG Service Holding**  
Handel/Dienstleistung  
22.600 Mitarbeiter



**Dettmer Group KG**  
Handel/Dienstleistung  
3.750 Mitarbeiter



**PIN MAIL AG**  
Handel/Dienstleistung  
1.000 Mitarbeiter



**Mitteldeutsche Airport Holding**  
Handel/Dienstleistung  
1.300 Mitarbeiter



**Raiffeisen Centralheide eG**  
Handel/Dienstleistung  
225 Mitarbeiter



**Spindler GmbH & Co. KG**  
Handel/Dienstleistung  
400 Mitarbeiter



**Brezelbäckerei Ditsch GmbH**  
Handel/Dienstleistung  
500 Mitarbeiter



**KONEN Bekleidungshaus KG**  
Handel/Dienstleistung  
1.000 Mitarbeiter



**Bayerisches Rotes Kreuz KdÖR**  
Gesundheitswesen  
26.000 Mitarbeiter



**Kulmbacher Brauerei AG**  
Großhandel mit Nahrungs-  
und Genussmittel  
2.000 Mitarbeiter



**Filmakademie  
Baden-Württemberg GmbH**  
Industrie/Produktion  
500 Mitarbeiter



**Westfälischer Anzeiger/  
Münchner Merkur**  
(Ippen Verlagsgruppe)  
20.000 Mitarbeiter



**GOLDSTEIG Käseereien  
Bayerwald GmbH**  
Industrie/Produktion  
1.000 Mitarbeiter

# Garantiert den Richtigen auswählen

Umfassend. Flexibel. Zielführend.

## Erhöhen Sie Ihre Reichweite

Wer sein Team vervollständigen will, braucht zunächst einmal Bewerber – am besten mit Berufserfahrung. Damit der Fachkräftemangel nicht zur Bedrohung für das eigene Geschäft wird, ist es entscheidend, sich bei guten Kandidaten als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Neben der eigenen Karriere- und Online-Portalen gewinnen daher Active Sourcing, Social Media Recruiting und Employer Branding stärker an Bedeutung. Eine zielgruppengerechte Gestaltung und Veröffentlichung von Stellenausschreibungen erhöht die Chance, auch die besten Kandidaten zu erreichen. Für eine Effizienzsteigerung von Ausschreibungen sind u. a. die Kanäle der Veröffentlichungen kontinuierlich zu überwachen und gezielt zu steuern.

## Beeindrucken Sie Ihre Kandidaten

Wer gute Bewerber ansprechen und gewinnen möchte, muss sich anstrengen. Der Bewerbungsprozess muss daher so übersichtlich und positiv wie möglich gestaltet werden. Ein schlankes Online-Bewerbungsformular sowie wertschätzende und persönliche Bescheide mit kurzen Reaktionszeiten hinterlassen garantiert beim Bewerber einen positiven Eindruck. Ein Eintrittsprozess (Onboarding), der bereits ab Vertragsunterzeichnung für eine umfassende Integration ins Unternehmen und eine gute Einarbeitung sorgt, bestärkt den Bewerber in seiner Entscheidung fürs Unternehmen.

## Reduzieren Sie die Time-to-hire

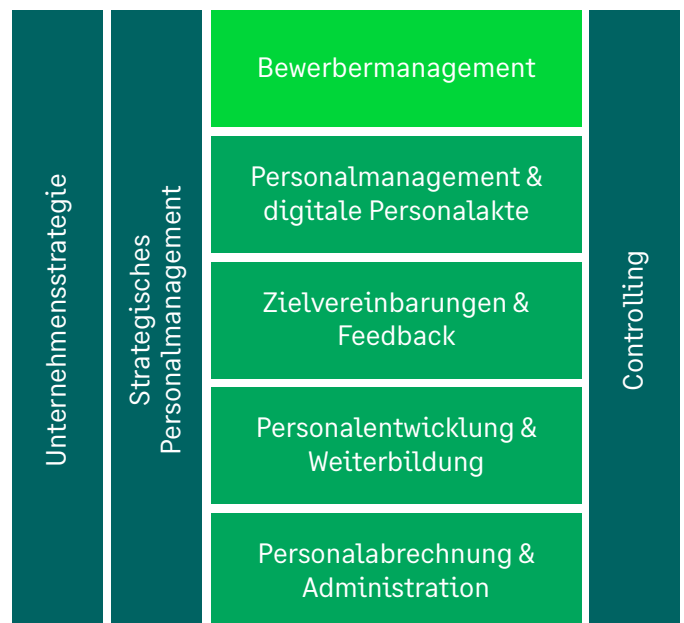
Auf dem Weg zum Wunschkandidaten müssen Ausschreibungen verwaltet, gute Bewerber identifiziert, Termine und Aufgaben überwacht und Entscheidungen gepusht werden. Ein Recruiting-Prozess, der in einem System abgebildet wird und bei dem die einzelnen Schritte reibungslos ineinandergreifen, verkürzt deutlich den Zeitraum zwischen Ausschreibung und Besetzung einer Vakanz.

## Schließen Sie Ihre Lücken passend

Der Erfolg einer Stellenbesetzung kann deutlich erhöht werden, indem neben den Personalverantwortlichen auch Fach- und Führungskräfte in den Auswahl- und Bewertungsprozess eingebunden werden. Auf Basis einer elektronischen Bewerberakte, in der alle Informationen zentral verwaltet werden, und mittels integrierter Workflows wird die Entscheidung für den richtigen Kandidaten rasch getroffen.

## So fügt sich das Thema Bewerbermanagement in Ihre Unternehmensstrategie ein

Sie wollen wachsen oder neue Märkte erschließen? Sie planen Innovationen in Ihren Produkten? Oder die Übernahme eines Wettbewerbers? Zur Erreichung der angestrebten Unternehmensziele ist sicherzustellen, dass Ihrem Unternehmen gegenwärtig und auch in Zukunft ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht. Sage HR Bewerbermanagement unterstützt Sie dabei, Entscheidungen effizient zu treffen und offene Stellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen.



# 1

# Ausschreibung und Bewerbungseingang

## 1.1 Recruiting-Prozess definieren

Legen Sie fest, wie zukünftig Auswahl, Bewertung und Entscheidung erfolgen sollen und welche Prozessschritte, Verantwortlichkeiten, Aufgaben, Termine und Erinnerungen dafür notwendig sind. Nutzen Sie zahlreiche Standardworkflows oder passen Sie diese flexibel an die Bedürfnisse Ihres Unternehmens an.

### Ihr Vorteil

Rekrutieren Sie mit System. Klar definierte und ineinandergreifende Abläufe verkürzen Ihren Zeitraum von der Ausschreibung bis zur Stellenbesetzung.

## 1.3 Bewerbungseingang steuern

Mit der Ausschreibung bewerben Sie Ihr Unternehmen und skizzieren ein Wunschbild vom neuen Mitarbeiter. Interessierten Bewerbern ermöglichen Sie mit wenigen Klicks und auf Basis eines Onlineformulars eine unkomplizierte und digitale Bewerbung. Den Erhalt bestätigen Sie automatisch und professionell mit einer im System hinterlegten Kommunikation.

### Ihr Vorteil

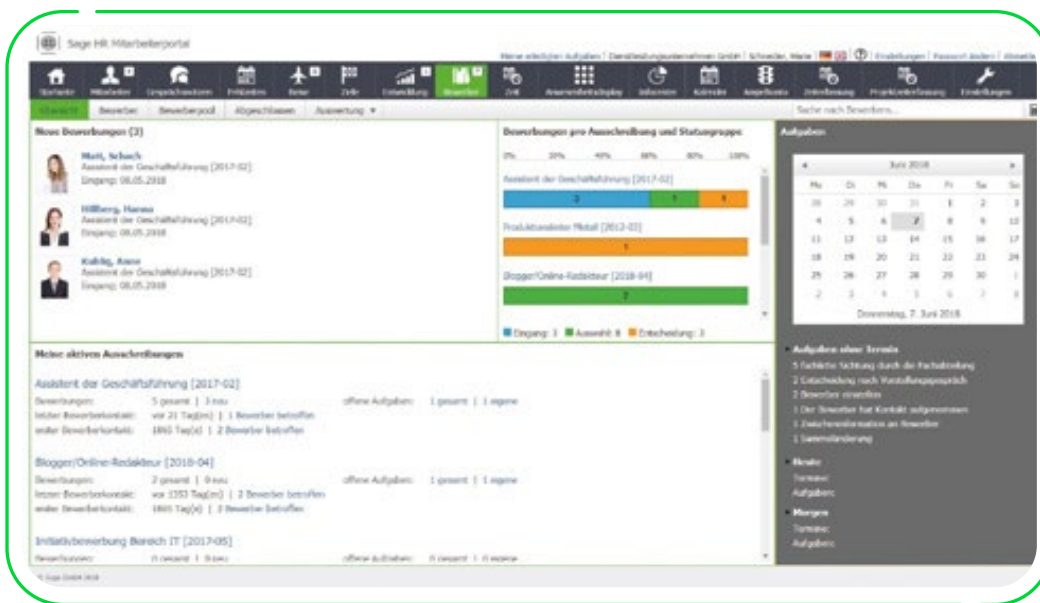
Stellen Sie Ihre Kandidaten in den Mittelpunkt, dann sorgt dies für ein bleibendes, positives Gefühl gegenüber Ihrem Unternehmen – auch bei einer Absage.

## 1.2 Ausschreibung gestalten und veröffentlichen

Passend zu Ihrer vakanten Stelle formulieren Sie Ihre Ausschreibung und legen die erfolgversprechendsten Kanäle zur Veröffentlichung fest. Per Klick ist Ihre Stellenausschreibung online – auf Ihrer Website, in Stellenportalen oder über Social Media.

### Ihr Vorteil

Mit einer auf Ihre Zielgruppe ausgerichteten Ausschreibung erhöhen Sie Ihre Erfolgchance für eine zeitnahe und passende Stellenbesetzung.



Dashboard zu Ausschreibungen im Verantwortungsbereich

# 2

# Bewerberauswahl und Bewertung

## 2.1 Recruiting im Überblick

Verschaffen Sie sich schnell einen Überblick über die Mitarbeitersuche in Ihrem Verantwortungsbereich. Mittels Dashboard haben Sie alles im Blick: aktive Ausschreibungen, neue Bewerber, Aufgaben und Termine sowie alle laufenden Bewerbungsverfahren.

### Ihr Vorteil

Sie kennen den Stand Ihrer Recruiting-Maßnahmen, sind gegenüber Bewerbern und Vorgesetzten jederzeit aussagefähig und können bei Bedarf Prozesse optimieren.

## 2.2 Kandidaten sichten

Mit der digitalen Bewerberakte haben Sie alles, was Sie über den Kandidaten wissen müssen, übersichtlich vor sich. Nach einer Sichtung und ersten Kandidatenvorauswahl legen Sie den nächsten Schritt im Prozess fest: z. B. Absage oder Weiterleitung an den Fachbereich. Ihre Entscheidung löst automatisch u. a. Aufgaben, die Kommunikation mit dem Bewerber und einen Statuswechsel aus.

### Ihr Vorteil

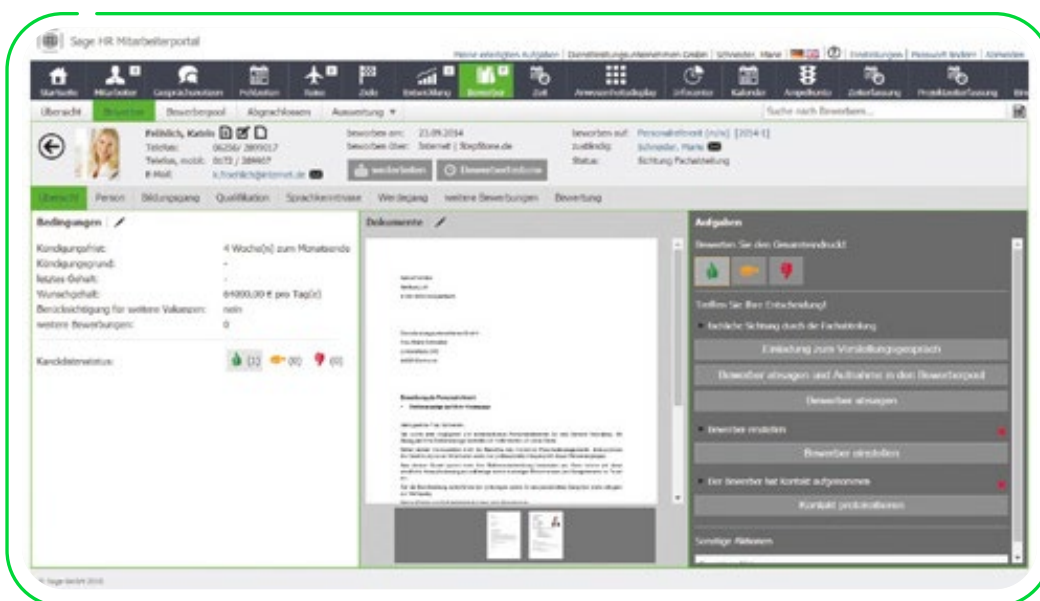
Sie haben den Prozess im Griff: Keine Bewerbung bleibt unbearbeitet, kein guter Kandidat geht Ihnen verloren, der Bewerber wird zeitnah informiert.

## 2.3 Kandidaten bewerten

Durch die proaktive Einbindung Ihrer Fach- und Führungskräfte optimieren Sie Ihre Kandidatenauswahl weiter. Auf Basis der digitalen Bewerberakte erfolgt die Bewertung durchs Team einfach und assistentengestützt in drei Schritten: Bewerber wählen, sichten und bewerten. Entscheidungen forcieren Sie durch automatische Erinnerungs- und Eskalationsstufen.

### Ihr Vorteil

Sie können nur gewinnen. Mit der Einbindung Ihrer Fachbereiche sichern Sie die Qualität und Akzeptanz der Personalauswahl ab.



Digitale Bewerberakte für Übersichtlichkeit, Transparenz und zügige Interaktionen

# 3

## Entscheidung und Einstellung

### 3.1 Entscheidung treffen

Die Ergebnisse aus z. B. Telefoninterviews, Vorstellungsgesprächen, Assessment Center liegen Ihnen strukturiert, standardisiert und zentral als Entscheidungshilfe vor. Sie können Ihre Top-Kandidaten vergleichen und den besten wählen. Hinterlassen Sie beim Bewerber einen positiven Eindruck durch regelmäßige und professionelle Status-Updates oder durch einen Rundgang durchs Haus.

#### Ihr Vorteil

Durch eine gemeinsam, mit Ihrem Fachbereich und dem Bewerber, getroffene Entscheidung schließen Sie die Lücke im Team passend.

### 3.3 Effizienz kontrollieren Talentpool

Um auch zukünftig von einer verbesserten Bewerberqualität bei geringeren Kosten zur Personalbeschaffung zu profitieren, müssen Sie Ihre Maßnahmen permanent auf den Prüfstand stellen. Das Dashboard und verschiedene Reports unterstützen Sie hierbei. Sie bauen einen Talentpool auf und greifen bei der nächsten vakanten Stelle immer wieder auf frühere geeignete Bewerber zurück.

#### Ihr Vorteil

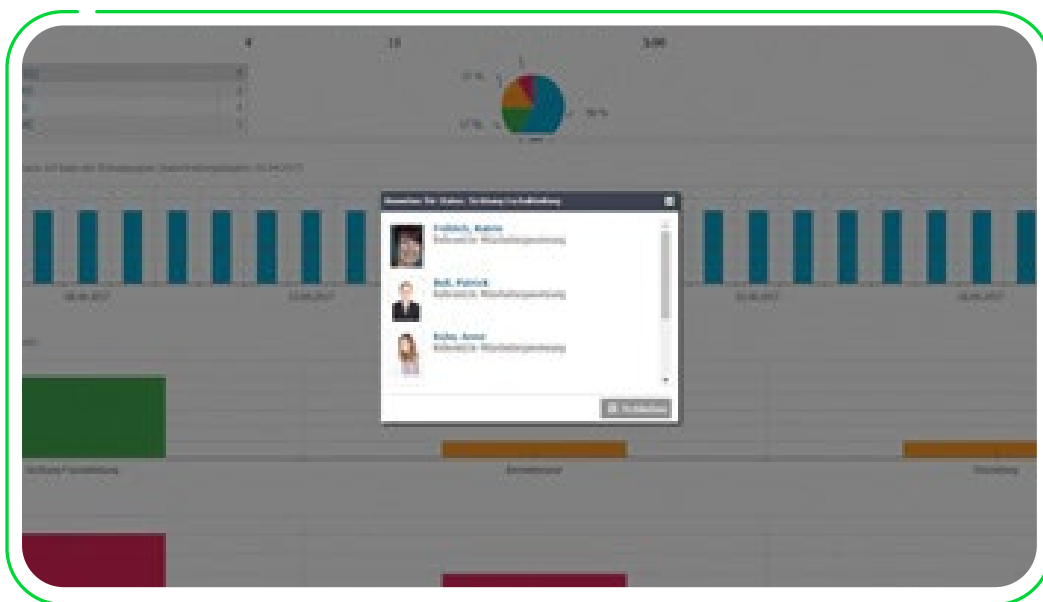
Sie steuern Ihre Effizienz und Prozesskosten mittels Auswertungen und Reports. Mit einem Talentpool verkürzen Sie Ihren Prozess bei künftigen Vakanzen.

### 3.2 Mitarbeiterertritt organisieren

Mit Vertragsunterzeichnung beginnt das schrittweise „An-Bord-Nehmen“ des neuen Mitarbeiters. Über die Zuordnung eines Eintrittsprozesses stellen Sie sicher, dass für einen perfekten Start alle damit verbundenen Aufgaben pünktlich erledigt sind. Mit dem Eintritt übernehmen Sie den Bewerber in die Sage HR Personalabrechnung und ergänzen die Stammdaten um lohnrelevante Informationen.

#### Ihr Vorteil

Sie erzielen mit einem erfolgreichen Onboarding eine enge Mitarbeiterbindung, eine Identifikation mit der Unternehmenskultur und höhere Arbeitsproduktivität.



Grafische Auswertungen als Grundlage für Effizienzanalysen

# Recruiting kann so einfach sein

## **Klare Abläufe für mehr Effizienz**

Unterschiedliche Vakanzen erfordern unterschiedliche interne Prozesse. Definieren Sie daher Ihre jeweils gewünschten Abläufe, der Workflowdesigner von Sage unterstützt Sie bei der einfachen Umsetzung. Ob standardisierter oder individueller Prozess – Sie haben das passende Werkzeug zur Hand, um für jeden Schritt Verantwortlichkeiten und Aufgaben festzulegen sowie Termine, Erinnerungen und Kommunikationen zu steuern. Die Prozessschritte greifen ineinander und laufen automatisiert in einem System ab.

## **Stellen Sie Ihr Stellenangebot ins Rampenlicht**

Heutzutage ist es schwierig, Kandidaten mit den gewünschten Fähigkeiten, Erfahrungen und fachlichen Voraussetzungen zu finden. Umso wichtiger ist, das eigene Recruiting zu überdenken. Erweitern Sie Ihre Reichweite und starten Sie z. B. eine Kandidatensuche über Social-Media-Kanäle. Gestalten Sie Ihre Stellenanzeigen besonders zielgruppengerecht und ansprechend, um auch Kandidaten mit aktuell geringer Wechselwilligkeit zu erreichen. Mit komfortablen Funktionen unterstützt Sie das Sage HR Bewerbermanagement dabei.

## **Effiziente Personalbeschaffung für Ihren Erfolg! Sie möchten:**

- eine viel größere Zahl an Bewerbern ansprechen und diesen auf Augenhöhe begegnen?
- Ihre Abläufe von der Ausschreibung bis zur Besetzung, unter Einbeziehung der Fachbereiche, optimieren?
- Ihre Stellen mit den passenden Kandidaten besetzen und diese langfristig binden?
- mehr Zeit haben für die Aufgaben, für die Ihre Expertise wirklich wichtig ist?

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

## **Legen Sie den Grundstein für gute Entscheidungen**

Zur effektiven Bewältigung Ihrer Aufgabenstellung ist die digitale Bewerberakte ein idealer Lösungsansatz. Unabhängig davon, ob die Bewerbung per Post, E-Mail oder Online erfolgte, alle Bewerberinformationen werden zentral verwaltet und mit jeder Entscheidung, jedem Statuswechsel im Auswahlprozess und jedem Bewerberkontakt um weitere Informationen ergänzt. Ob Personalabteilung, Fachbereich oder Betriebsrat – jeder Prozessbeteiligte hat gemäß seiner Rolle Zugriff auf diese Informationen: von jedem Ort, zu jeder Zeit, stets aktuell. Entscheidungen werden gemeinsam, zeitnah und valide getroffen.

## **Machen Sie den Prozess rund**

Mit Vertragsunterzeichnung steht fest: Ein wertvoller, neuer Mitarbeiter wurde gefunden. Doch an dieser Stelle hört die Personalarbeit nicht auf. Nur mittels professionellem Onboarding haben Sie die Chance, Ihr neues Teammitglied effektiv ins Unternehmen zu integrieren und langfristig zu binden. Verlassen Sie sich nicht darauf, dass z. B. Ansprechpartner vor dem ersten Arbeitstag bekannt sind, der Einarbeitungsplan mit Arbeitsbeginn steht und wichtige Unterweisungen geplant sind. Stoßen Sie notwendige Aufgaben an und überwachen deren pünktliche Erledigung.

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

Telefon: +49 341 48440-3010

E-Mail: [hrsolutions@sage.com](mailto:hrsolutions@sage.com)

# Ihr Plus an Mehrwerten dank Softwaremiete

Unternehmen, die wachsen oder sich zukunftsorientiert aufstellen wollen, wählen den Weg der Softwaremiete statt des Softwarekaufs. Gemietete Softwarelösungen bieten nicht nur eine deutlich höhere Investitionssicherheit, sondern durch niedrigere Anschaffungskosten und kürzere Vertragslaufzeiten auch ein Mehr an Flexibilität.



#### Hohe Investitionssicherheit

Updates, Upgrades, On-Premises-Folgeversionen sind inklusive



#### Mehr Flexibilität

Flexible Mindestvertragslaufzeiten



#### Umfassende Trainings

E-Learning-Paket mit 24/7-Zugriff



#### Weitere Extras

Zusatzfunktionalitäten und Services erhältlich bzw. inklusive

Mit dem Sage HR Bewerbermanagement (ein Softwaremodul der Sage HR Suite), erhalten Sie die nächste Generation Personalsoftware zur Miete, die Ihnen neben den Mehrwerten im Produkt folgende Vorteile bietet:

#### Liquiditätsvorteil

Mit dem Mietmodell ist eine hohe Anfangsinvestition für Ihren gewünschten Softwareumfang nicht mehr notwendig. Sie verteilen die Kosten ganz einfach über Ihre Vertragslaufzeit.

#### Investitionssicherheit

Personalabrechnung und Reisekosten unterliegen regelmäßigen gesetzlichen Änderungen. Sie kennen daher den Vertrag mit monatlichen Preisen für die Umsetzung und Bereitstellung gesetzlicher Anforderungen sowie für Wartung und Support. Diesen, auch am Markt etablierten Vertrag, erweitern Sie lediglich um den Bereich der Lizenzen.

#### Preissicherheit

Sie erhalten die Möglichkeit, den Mietpreis bis zu 36 Monate festzuschreiben.

#### Flexibilität

Passend zu sich ändernden Anforderungen können Sie Funktionen, Services und Extras hinzubuchen, aber auch kündigen. Sie zahlen genau für das, was Sie brauchen bzw. nutzen.

#### Exklusive Mehrwerte

Nur im Rahmen der Mietvariante erhalten Sie zusätzliche Produktfunktionalitäten kostenfrei im Standard bereitgestellt und die Möglichkeit zur saisonalen Lizenzerweiterung, z. B. um zusätzliche Arbeitsplätze und/oder Mitarbeiter.

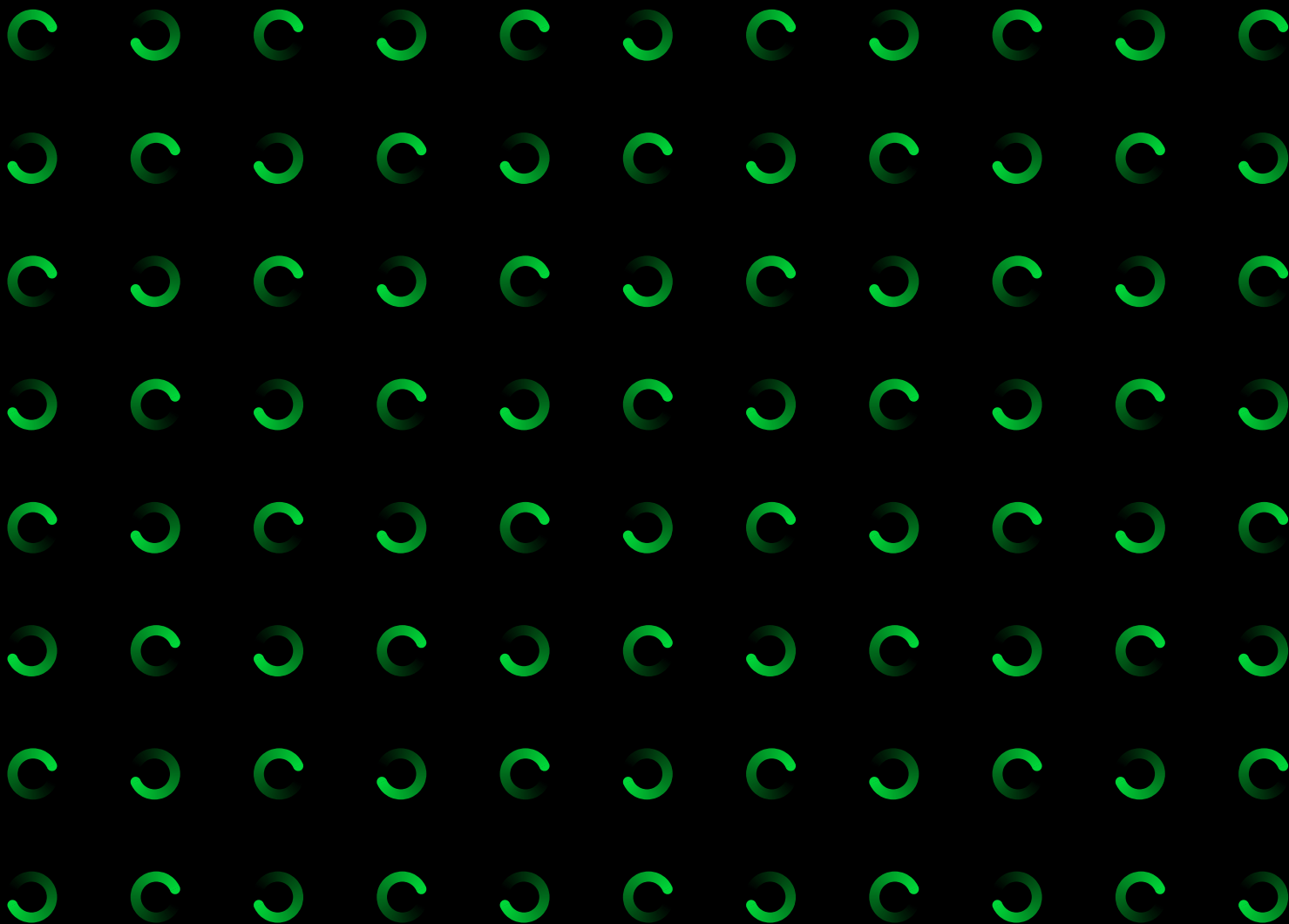
#### Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung

Nur mit der Mietvariante können Sie kostenlos auf das E-Learning-Paket zur Sage HR Suite zugreifen, um so Ihr Produktwissen kontinuierlich zu erweitern.

#### Steuerliche Vorteile

Ähnlich wie beim Leasing senken Mietpreise den steuerlich relevanten Unternehmensgewinn, ohne dabei die Bilanzkennzahlen negativ zu beeinträchtigen.





**Sage GmbH**  
Franklinstraße 61 – 63  
60486 Frankfurt am Main

+49 69 50007-0  
info@sage.de

[www.sage.com](http://www.sage.com)



**Sage**

© 2022 Sage GmbH. Alle Rechte vorbehalten. Sage, das Sage Logo sowie hier genannte Sage Produktnamen sind eingetragene Markennamen der Sage Global Services Limited bzw. ihrer Lizenzgeber. Alle anderen Markennamen sind Eigentum der jeweiligen Rechteinhaber. Technische, formale und druckgrafische Änderungen vorbehalten.