



# E-Recruiting

**PERSONAL** – Moderne Mitarbeitersuche im Autohaus? Effektiv, kostengünstig und zeitsparend geht das im Internet-Zeitalter mit E-Recruiting. VON CLAUD REUTER

**V**orbei sind die Zeiten, als man Berge von E-Mail- und Papierbewerbungen mühsam durchforsten musste, um geeignete Stellenbewerber zu ermitteln. Wer als moderner Arbeitgeber auftreten und dabei kosten- und zeitsparend agieren möchte, nutzt heute ein modernes, internetgestütztes E-Recruiting-System, wie z. B. jobtool24. Angefangen von der einfachen Erstellung der Stellenausschreibung und der schnellen Veröffentlichung im Internet bis hin zur automatischen Vorfilterung/Bearbeitung der Bewerber/innen, liefert ein solches System sofort wirtschaftlichen Nutzen.

## Jobroboter & Co.

Jahrzehntelange lief die Sache so: Eine Stellenausschreibung wurde in branchenspezifischen Fachmagazinen oder dem Lokaltagesblatt im samstäglichen Stellenmarkt veröffentlicht. Die Jobsuchenden nahmen diesen Teil der Zeitung unter die Lupe und verschickten mühsam und teuer zusammengestellte Bewerbungsmappen. Die Unternehmen waren dann wochenlang

## LESEN SIE HIER...

... wie Sie auch als kleines/mittelständisches Autohaus mit E-Recruiting Ihre Personalsuche modern und kostengünstig über das Internet abwickeln können.

Nicht vergessen: In einer der nächsten Ausgaben von AUTOHAUS zeigen wir die praktische Umsetzung am Beispiel eines Autohauses auf.

mit der Auswahl geeigneter Kandidaten und der Rücksendung der Unterlagen beschäftigt. Dieses Szenario kennen Sie heute noch? Machen Sie es sich leichter! Moderne, kosten- und zeitsparende Personalsuche geschieht heute über das Internet mit Hilfe von Werkzeugen wie jobtool24.

In den letzten Jahren sind im Zuge des Internet-Booms sehr viele Jobbörsen und Jobroboter aus dem Boden geschossen. Die Jobbörsen stellen für Unternehmen eine Alternative zur klassischen Zeitung für die Schaltung ihrer Stellenausschreibungen dar. Jobroboter unterstützen Jobsuchende, indem sie sämtliche Stellenbörsen durchsuchen und alle aktuellen Stellenangebote

auflisten. E-Recruiting setzt an diesem Punkt an – der Veröffentlichung der Stellenausschreibung im Internet – und ergänzt die Personalsuche als zusammenhängenden Prozess.

## Was ist E-Recruiting?

E-Recruiting versteht sich als ganzheitliches Konzept der internetbasierten Personalbeschaffung: Angefangen von der Stellenausschreibung im Internet bis hin zur Online-Bewerbung der Bewerber. Ein E-Recruiting-System (auch Bewerbermanagementsystem = BMS) sortiert und filtert die Online-Bewerbungen und übernimmt u. a. die automatisierte Kommunikation mit den Bewerbern (automatischer Eingangsbescheid per E-Mail an den Bewerber, Zwischenbescheide, Absagen u. Ä.).

Auch der Begriff der Online-Bewerbung ist (noch) nicht eindeutig besetzt. Eine Online-Bewerbung ist eine Bewerbung über ein Online-Formular. In der Regel werden die eingegebenen Daten direkt in ein BMS eingespeist. Oft wird darunter aber auch die Bewerbung per E-Mail

**KURZFASSUNG**

Die tool24 GmbH bietet auf [www.tool24.de](http://www.tool24.de) moderne HR-/Recruiting-Lösungen (jobtool24 und testtool24), um auch kleinen und mittelständischen Unternehmen die Personalarbeit spürbar zu erleichtern.

Mit der Branchenlösung für Autohäuser liefert jobtool24 echte Mehrwerte für eine effektive Mitarbeitersuche

1. Branchenspezifische Vorlagen für Anzeigentexte, Filter, etc
2. Direkte Anzeigenschaltung auf AUTOHAUS online
3. (Voll-)automatische Filterung geeigneter Bewerber (A/B/C)

Demo auf: [www.tool24.de/jobtool24/demo](http://www.tool24.de/jobtool24/demo)

jobtool24 Kundenportal registrieren auf:

[www.autohaus.de/scms/ah-ka-jobtool](http://www.autohaus.de/scms/ah-ka-jobtool)

Bei Interesse melden unter: 07 11 / 9 57 63-0

oder via Kontaktformular auf:

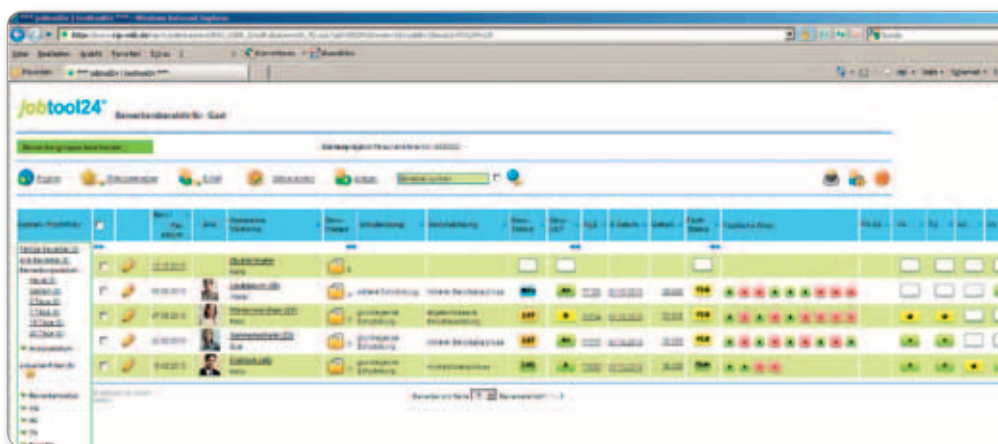
[www.tool24.de/Kontakt](http://www.tool24.de/Kontakt)

verstanden. Deshalb sollte ein gutes E-Recruiting-System in der Lage sein, auch per Post und per E-Mail eingegangene Bewerbungen aufnehmen zu können (durch manuelle Eingabe).

In Großunternehmen ist E-Recruiting schon lange an der Tagesordnung. Umfangreiche und eigens für die Unternehmen programmierte Bewerbermanagementsysteme sind dort seit Jahren Standard in der Personalsuche. Dies ist zeitaufwändig, kostenintensiv und bedarf eines großen Implementierungs- und Schulungsaufwands. Für die mittelständisch geprägten Autohäuser ist dies keine wirtschaftlich sinnvolle Vorgehensweise.

**jobtool24 macht die Suche einfach**

Aber es geht auch einfacher, kostengünstiger und vor allem schneller! Am Beispiel des E-Recruiting-Systems jobtool24 lässt sich aufzeigen, wie auch kleine und mittelständische Autohäuser eine zeitgemäße Lösung für eine moderne Personalsuche an die Hand bekommen. Ohne aufwändige Implementierung und ohne Grundgebühr. Stattdessen ist jobtool24 über das Internet verfügbar – ob über den PC im Büro, das SmartPhone oder den Laptop. Nach einer kurzen Registrierung erhalten Kunden den Zugang zu ihrem kostenlosen Kundenportal. Von diesem Portal aus kann die gesamte Personalsuche zentral gesteuert werden.



**Ergebnisübersicht Potenzialdiagnostik**  
 B.1.SS -best in sales-SELBSTBILD -Eigenanalyse

Kunde: Mutarmann GmbH  
 User-ID: 236200

Datum: 16.03.10  
 Vorname: Hans  
 Name: Fröhlich

Firma: Glücksweg 6  
 Straße: 99765 Glückstadt  
 PLZ/Ort: 0711-9576360  
 Telefon:  
 E-Mail: [hans.froehlich@mutarmann.de](mailto:hans.froehlich@mutarmann.de)

Schulbildung: grundlegende Schulbildung  
 Berufsbildung: abgeschlossene Berufsausbildung  
 Funktion: Verkäufer im Außendienst  
 Führungsspanne: 0 Mitarbeiter  
 Verkaufspraxis: 1-2 Jahre  
 Endlohnung: Festgehalt > 60%

Zielgruppe: Handwerk  
 Vertriebsprodukt: Sonstiges  
 Vertriebsform: Sonstiges  
 Unternehmensgröße: 250-499 Mitarbeiter  
 Branche: Handel

TEIL 1: GRUNDEFFEKTIVITÄT		TEIL 2: VERTRIEBSREGELKREIS	
Zielorientierung	90%	Vertriebsanalyse-planung und -vorbereitung	90%
Zielakzeptanz	60%	Marktbewusstsein	90%
Zielrealismus	60%	Strategische Ausrichtung	60%
Zielkontrolle	70%	Strukturiertes Arbeiten	45%
Persönliche Fertigkeiten		Kontaktaufbau und Akquise	65%
Leistungsorientierung	85%	Kommunikation	60%
-Ergebnisorientierung	70%	Bestandskundenorientierung	50%
-Beharrlichkeit	90%	Neukundenorientierung	75%
-Optimismus	100%	Bedarfsanalyse und Beratung	
Fachkompetenz	60%	Einfühlungsvermögen	45%
		Konzentration auf Kunden	70%

jobtool24 AUTOHAUS liefert eine Übersicht der Bewerber und erleichtert den Vergleich

Eine Potenzialanalyse zeigt die Ausprägung von SoftSkills der Bewerber

**Der Clou: jobtool24 AUTOHAUS**

jobtool24 gibt es speziell für die Autohausbranche mit autohauspezifischen Vorlagen. Ein Autohaus profitiert damit von echten Mehrwerten: In wenigen Minuten wird ein Stellenprojekt angelegt, z. B. für einen Neuwagenverkäufer (m/w). Anschließend wird mithilfe der Textvorlagen fix eine Stellenanzeige erstellt und per Klick z. B. bei AUTOHAUS online oder der JOBBÖRSE der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht. Die Bewerber finden die Stellenanzeige im Internet und bewerben sich schnell und einfach über einen Link. Das System liefert eine Übersicht aller Bewerber und erleichtert damit den objektiven Vergleich sowie die Vorauswahl geeigneter Bewerber/innen.

**Mit einer Potenzialanalyse die Top-Kandidaten filtern**

Zur frühzeitigen Potenzialerkennung kann optional eine 2. Bewertungsstufe durchgeführt werden: Die Potenzialanalysen bieten autohauspezifische Vergleichsgruppen. Sie liefern eine Übersicht über die Ausprägung von SoftSkills von Automobilverkäufern, Fach- und Führungskräften sowie von Schülern/Azubis und haben sich bereits tausendfach bewährt.

Mit wenigen Klicks kann jedes Autohaus sofort von den Mehrwerten der Branchenlösung jobtool24 AUTOHAUS profitieren, sich damit zugleich ein modernes Arbeitgeberimage schaffen und so die eigene Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. ■