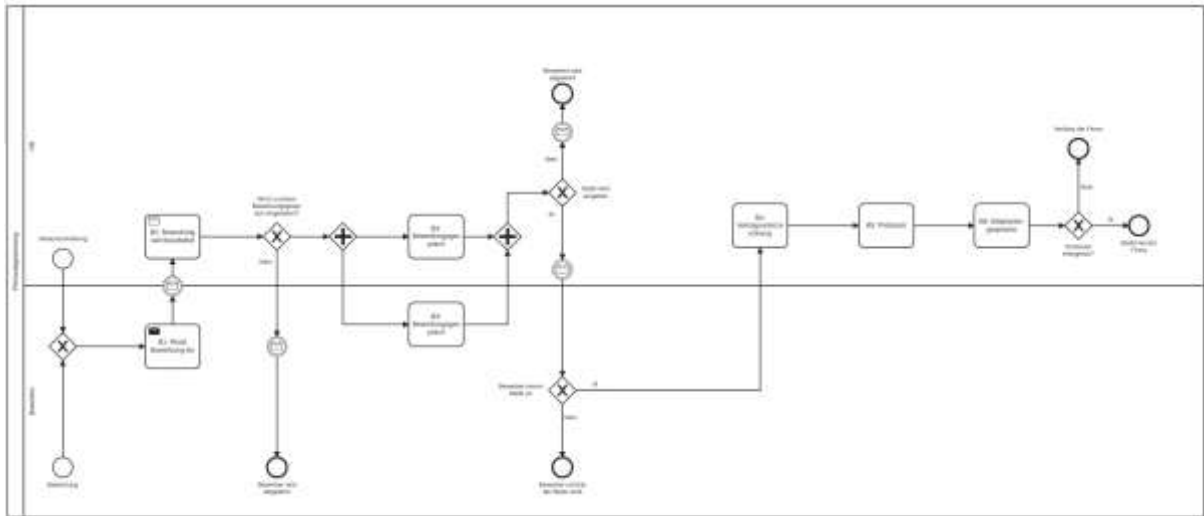


Prozess: Personalgewinnung



Anforderungen an das Bewerbungstool

- **Benutzerfreundlichkeit:** Die Software sollte benutzerfreundlich sein, um sicherzustellen, dass Bewerber in der Lage sind, ihre Bewerbungen problemlos und ohne Verwirrung einzureichen. Auch für Unternehmen sollte das Tool leicht zu bedienen sein, um Bewerbungen effektiv verwalten zu können und damit auch HR-Mitarbeiter mit wenig technischem Know-how die Software bedienen können.
- **Sicherheit:** Das Bewerbungstool sollte sicher sein, um sensible Bewerberdaten zu schützen. Dies beinhaltet die Gewährleistung der Verschlüsselung von Datenübertragungen und die Speicherung von Daten auf sicheren Servern.
- **Analysefunktionen:** Eine Bewerbungssoftware sollte über Analysefunktionen verfügen, um Unternehmen dabei zu helfen, Trends in den eingereichten Bewerbungen zu identifizieren und somit potenzielle Problembereiche bei der Anwerbung zu erkennen.
- **Anpassbarkeit (Admin-Dashboard):** Die Software sollte anpassbar sein, um den spezifischen Bedürfnissen eines Unternehmens gerecht zu werden. Das beinhaltet die Möglichkeit, spezifische Fragen, Anforderungen und Vorlagen für Bewerbungen einzurichten.

- Verfügbarkeit und Zuverlässigkeit: Die Software sollte immer verfügbar sein und zuverlässig funktionieren, um eine reibungslose Bewerbungserfahrung für Bewerber und Unternehmen zu gewährleisten.
- (Skalierbarkeit): Das Bewerbungstool sollte in der Lage sein, mit der Größe und dem Wachstum eines Unternehmens zu skalieren, ohne dass dies zu Problemen bei der Bewerbungsverwaltung führt.