روش استفاده و ویژگی‌های ATS در شرکت‌های خارجی



سیستم ردیابی متقاضی(ATS) چیست؟

در مقاله‌های گذشته سیستم ردیابی متقاضیان (ATS)، را شرح دادیم . در این مقاله به بررسی ویژگی‌ها و مزایای ATS می‌پردازیم. فرض کنید که یک کارجو برای سمت مدیر بازاریابی در شرکت XYZ درخواست داده است. اگر تصور می‌کنید که رزومه این فرد توسط یک استخدام‌کننده به دقت تجزیه و تحلیل می‌شود، در اشتباه هستید. رزومه ابتدا توسط یک ATS پردازش می‌شود. بسته به اینکه رزومه فرد چقدر مطابق با الگوریتم ATS فرمت شده است، یا رد می شود یا مستقیمأ به یک استخدام‌کننده می‌رسد.

با پذیرش گسترده‌ی اتوماسیون استخدام Applicant Tracking Systems در ارگان‌های دولتی و شرکت‌های مختلف، انتظار می‌رود تا سال 2023 بازار استفاده‌کنندگان به ارزش 1.81 میلیارد دلار برسد؟ یک ATS طوری برنامه‌ریزی شده است که با فیلتر کردن رزومه ها، انتخاب کارجویان و کاهش زمان صرف شده برای کارهای دستی، کار را برای کارفرما آسان کند. وظیفه اصلی آن این است که فقط برترین نامزدها را برای مصاحبه انتخاب کند.

ATS چگونه کار می کند؟

ممکن است از نحوه‌ی کار کردن یک ATS تعجب کنید. سیستم ردیابی کارجویان، برای استخدام‌کنندگان عمومأ چند وجهی است. به این دلیل که کل فرآیند استخدام را از ایجاد آگهی‌های استخدامی، اعلانیه‌های شغلی، انتشار آن‌ها در چندین تابلوی شغلی، غربالگری و یافتن کارجویان، ردیابی وضعیت درخواست و غیره، ساده‌سازی می‌کند، و این یک شاهکار قابل توجه است.

برخی از ویژگی‌های مهمی که در یک نرم‌افزار استخدام خوب قابل توجه است، عبارتند از:

* پردازش دوباره
* جستجوی پیشرفته
* منبع یابی کارجویان
* نرم افزار CRM داخلی
* قالب های ایمیل
* گزارش‌های پیشرفته
* ادغام‌های مختلف

**مزایا و ویژگی‌های ATS**

1. با تقلید از ذهن انسان، رزومه افراد را بر اساس کلمات کلیدی اسکن می‌کند.

تصورات غلط زیادی در مورد اینکه چگونه استفاده از هوش مصنوعی (AI) در استخدام می‌تواند کل چرخه استخدام را غیر انسانی کند وجود دارد.این تصورات درست نیستند. زیرا عملکرد هوش مصنوعی در ATS برای تقلید از فرآیند فکر انسان توسعه و برنامه ریزی شده است. اگر استخدام‌کننده رزومه‌ای را به صورت دستی اسکن کند، به همان شیوه به دنبال کلمات کلیدی نیز می‌گردد. ATS این فرآیند را با قابلیت‌های اضافه‌ی خود، سریع‌تر می‌کند و در زمان و هزینه با حاشیه خطای کمتری صرفه‌جویی می‌کند. هنگامی که رزومه ها را از طریق ATS بررسی می‌کنید، آن‌ها را برای کلمات کلیدی خاص مورد نظر شما برای استخدام اسکن می‌کنید. به عنوان مثال، اگر برای نقش یک دستیار فروش استخدام می‌کنید، یک ATS رزومه‌هایی را که دارای کلمه‌ی کلیدی «دستیار فروش» هستند، جستجو می‌کند. برخی از شرکت‌های SaaS حتی دارای افزونه‌های کرومی هستند که به طور خودکار نمایه لینکدین نامزد را اسکن کرده و آن را به پایگاه داده استخدام شما اضافه می‌کنند.

2. جذب صحیح کارجویان

هیچ شکی در این واقعیت وجود ندارد که یک سیستم ردیابی کارجویان( ATS)، می‌تواند واجد شرایط‌ترین کارجو را برای یک پست آزاد ردیابی کند. این اولین قدم است و استخدام را برای کارفرما آسان می‌کند.

اگر شرح شغل شما درست نباشد و از ذکر کلمات کلیدی مناسب غافل شوید، کارجوی مناسب را جذب نخواهید کرد.

ATS همچنین با کمک یک سری «سوالات حذفی» هر نامزدی را که مناسب نیست، حذف می‌کند. این سؤالات معمولأ به صورت چک باکس یا سؤالاتی از نوع پاسخ کوتاه هستند. اگر نامزدی نتواند به آنها پاسخ دهد، به طور خودکار توسط سیستم حذف می شود. زمانی که کارجو طبق استانداردهای شرکت به سؤالات پاسخ رضایت بخش دهد، به مرحله بعدی چرخه استخدام می‌رود.

3. اسکن و مرتب سازی کارجویان

سیستم‌های ردیابی متقاضی(ATS)، دارای ویژگی‌های پردازش داخلی رزومه هستند که اطلاعات مهم را از رزومه یک متقاضی کار، بیرون می‌کشند. سپس آن‌ها را در اختیار استخدام‌کنندگان قرار می‌دهند تا مورد توجه قرار دهند. معمولأ ATS به استخدام‌کنندگان این امکان را می‌دهند که رزومه‌ی کارجوی مورد علاقه خود را در لیست داغ یا مورد علاقه خود قرار دهند و یادداشت‌های کوتاه بنویسند و استخدام شما را آسان‌تر از همیشه می‌کنند.

استخدام‌کنندگان حتی می‌توانند کلمات کلیدی را که نرم‌افزار باید اسکن کند که شامل پیشینه تحصیلی، مهارت‌های خاص یا حتی فیلترهای دستی، که ممکن است مفید باشد، تعیین کنند.

4. پیگیری کارجویان

پس از پایان یافتن اسکن رزومه‌ها و مرتب‌سازی آن‌ها بر اساس نیاز خود، می‌توانید آن‌ها را در هر مرحله از چرخه استخدام پیگیری کنید. به عنوان مثال: اگر در مرحله استخدام ده متقاضی وجود دارد، ATS به شما نشان می‌دهد که آیا هر داوطلب یک متقاضی جدید است یا در مرحله اول یا دوم مصاحبهقرار دارد. حتی اگر یک کارجو در نیمه راه، حذف شود، همچنان در پایگاه داده‌های استخدام شما برای موقعیت‌های بعدی باقی می‌ماند. این ویژگی اسکن و مرتب‌سازی به استخدام‌کنندگان اجازه می‌دهد تا به رزومه‌ها نگاهی بیندازند و بر اساس آن مصاحبه‌ها را برنامه‌ریزی کنند.

**ATS در شرکت‌های خارجی**

طبق گزارش job scan ، در سال ۲۰۲۰ حدود ۹۹٪ از شرکت‌های Fortune 500 از یکی از صدها نرم افزار جذب و استخدام یا ATS موجود در بازار استفاده می‌کنند. شرکت‌های بزرگی مانند استارباکس، نایک و بانک ایالات متحده، از پلیر معتبر Taleo گرفته تا استارت‌آپ‌هایی مانند Airbnb، Venmo، و Squarespace همچنین Greenhouse استفاده می‌کنند، دانستن نحوه ‌ی کار با این ATS ها می‌تواند به جویندگان کار یک مزیت رقابتی بدهد.

شرکت‌های Fortune 500، هنوز از همان پنج ATS استفاده می کنند: Workday، Taleo، SuccessFactors، BrassRing و iCIMS. با این حال، طی چند سال گذشته، Workday جایگاه زیادی به دست آورد. در حال حاضر Workday از نظر سهم بازار Fortune 500 از غول نرم افزاری Oracle's Taleo پیشی گرفته است. این نرم‌افزار مجموعه‌ای از خدمات مدیریت سرمایه انسانی را ارائه می‌دهد. اکنون 26 درصد از سهم بازار را در اختیار دارد.