

## تأثیر ATS در فرآیند مصاحبه



### قابلیت‌های مدیریت مصاحبه در ATS

در این مقاله به قابلیت‌های مدیریت مصاحبه در سیستم ردیابی کارجویان (ATS) می‌پردازیم. مدیران منابع انسانی بر این باور هستند که یکی از دشوارتر وظایف آنها تعیین زمان مصاحبه برای کارجویان (حتی اگر زمان کمی برای این مصاحبه اختصاص داده شود) است. اما ATS به شما این امکان را می‌دهد تا مدیران مصاحبه، فرآیند مصاحبه و سایر رویدادها را برنامه‌ریزی کنند. مدیریت زمان مصاحبه در ATS به نحوی انجام می‌شود که نه تنها تعیین زمان رویدادها به صورت خودکار انجام می‌شود بلکه چهار نوع مصاحبه را (مصاحبه تصویری، صفحه تلفن، مصاحبه در محل و مصاحبه سفارشی) برای شما نمایش می‌دهد. مزیت این کار اینست که هیچ کس مجبور نیست وقت ارزشمندی را برای تنظیم قابلیت‌های پراکنده کارجویان و مصاحبه‌کنندگان تلف کند. تقویم کارفرما و کارجو یکپارچه شود و تنظیم زمان را به سیستم ردیابی کارجو سپرده شود.

### مدیریت مصاحبه

مدیریت مصاحبه در ATS، ابزار کارآمدی را برای برنامه‌ریزی و مدیریت مصاحبه‌های کارجویان در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهد. قابلیت مدیریت مصاحبه به کاربران اجازه می‌دهد تا تجربه زمان‌بندی را برای رایج‌ترین انواع مصاحبه‌ها خودکار کنند و در عین حال تجربه زمان‌بندی کاملاً قابل تنظیم را برای نیازهای پیچیده‌تر مصاحبه حفظ کنند. برنامه‌ریزی به شیوه‌ای کارآمد بوسیله‌ی قابلیت مدیریت مصاحبه به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا در زمان و تلاش خود صرفه جویی کنند. همچنین تجربه‌ی خوشایندی را برای کارجو فراهم و استعدادهای برتر را به سرعت استخدام کنند. از سوی دیگر، با کمک سیستم‌های برنامه‌ریزی مثل: Google Calendar و Microsoft Outlook، بهترین زمان ممکن برای مصاحبه را یکپارچه‌سازی می‌کند و در دسترس طرفین قرار می‌دهد.

ATS، همچون یک دستیار برنامه ریز در فرآیند مصاحبه در کنار شم عمل می کند.



## مدیریت فرآیند استخدام

مدیریت فرآیند استخدام، شامل: یافتن مناسب ترین کارجو، مصاحبه و استخدام افراد با استعداد، است. ATS یک راه حل نرم افزاری است که توسط استخدام کنندگان برای ساختارمند کردن فرآیند استخدام در سازمان ها طراحی و ساخته شد. تا به مدیران منابع انسانی در حل مشکلات و بهینه سازی روند استخدام کمک کند.

۱. یافتن مناسب ترین کارجو: سیستم ردیابی کارجویان (ATS)، کمک می کند تا فرآیند استخدام را متناسب با نیاز سازمان شخصی سازی کنید. این سفارشی کردن بهترین لیست از کارجویان را در اختیار مدیران مصاحبه قرار می دهد.

۲. مصاحبه: ATS به مدیران کمک می کند تا مراحل مختلف مصاحبه ی کارجویان را برنامه ریزی کنند. همچنین تعیین می کند که هر مصاحبه با چه ویژگی هایی اجرا شود و با استفاده از چه سؤالاتی فرد مورد ارزیابی قرار گیرد.

۳. استخدام افراد با استعداد: گفتیم که سفارشی کردن فرآیند استخدام در ATS، به سازمان کمک می‌کند تا استعدادهای برتر را جذب کند. این شخصی‌سازی کمک می‌کند تا استخدام صرفاً بر اساس ویژگی‌هایی که از پیش تعیین شده، انجام شود. استفاده از کارت‌های ارزیابی و تست‌های شخصیت، برگزاری جلسات مصاحبه، استفاده از تست‌های مختلف و دادن تکالیف عملی به کارجو و ... مناسب‌ترین فرد برای استخدام معرفی می‌کند.

### سیستم مدیریت مصاحبه

۱. مصاحبه با کارجو را برنامه ریزی کنید:

از طریق سیستم ATS خود، دعوت‌نامه مصاحبه را برای متقاضیان ارسال کنید. از این طریق علاوه بر اینکه به کار خود سرعت می‌دهید به کارجویان این امکان را می‌دهید تا جایگاه خود را از لیست قرار ملاقات‌های موجود بر اساس اولویت خود، در سیستم مدیریت مصاحبه شرکتتان انتخاب کنند.

۲. از آمادگی کامل کارجو برای شغل مورد نظر اطمینان حاصل کنید.

با پیوست کردن شرح شغل، مستندات مختصر، موارد مطرح در مصاحبه و هر گونه اطلاعات مفید اضافی به دعوت‌نامه‌های مصاحبه، به داوطلبان فرصت موفقیت در مصاحبه شرکت خود را بدهید.

۳. بر روی قرار ملاقات‌هایتان مسلط باشید.

دفتر قرار ملاقات‌های خود را سازماندهی کنید و برای مصاحبه‌های آینده خود با تقویم ATS خود، با کد رنگی بر اساس نوع مصاحبه و مرحله آماده شوید.

۴. نتایج مصاحبه را اعلام کنید.

رها کردن کارجو در تاریکی پس از مصاحبه، باعث ایجاد تصویری منفی از تجربه با شرکت شما می‌شود. ATS به شما این امکان را به کارجو می‌دهد تا به راحتی جزئیات هر مصاحبه را با نتایج آن مشاهده کند، بنابراین می‌توانید مطمئن شوید که کارجویان مصاحبه شده منتظر پاسخ نمی‌مانند.