

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 می‌شود یا مستقیماً به یک استخدام‌کننده می‌رسد.

با پذیرش گسترده‌ی اتوماسیون استخدام Applicant Tracking Systems در ارگان‌های دولتی و شرکت‌های مختلف، انتظار می‌رود تا سال ۲۰۲۳ بازار استفاده‌کنندگان به ارزش ۱,۸۱ میلیارد دلار برسد؟ یک ATS طوری برنامه‌ریزی شده است که با فیلتر کردن رزومه‌ها، 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 می‌کند؟

ممکن است از نحوه‌ی کار کردن یک ATS تعجب کنید. سیستم ردیابی کارجویان، برای استخدام‌کنندگان عموماً 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
- گزارش های پیشرفته
- ادغام های مختلف

مزایا و ویژگی های ATS

۱. با تقلید از ذهن انسان، رزومه افراد را بر اساس کلمات کلیدی اسکن می کند.

تصورات غلط زیادی در مورد اینکه چگونه استفاده از هوش مصنوعی (AI) در استخدام می تواند 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 استخدام کننده رزومه ای را به صورت دستی اسکن کند، به همان شیوه به دنبال کلمات کلیدی نیز می گردد. ATS این فرآیند را با قابلیت های اضافه ای خود، سریع تر می کند و در زمان و هزینه با حاشیه خطای کمتری صرفه جویی می کند. هنگامی که رزومه ها را از طریق ATS بررسی می کنید، آن ها را برای کلمات کلیدی خاص مورد نظر شما برای استخدام اسکن می کنید. به عنوان مثال، اگر برای نقش یک دستیار فروش استخدام می کنید، یک ATS رزومه هایی را که دارای کلمه ای کلیدی «دستیار فروش» هستند، جستجو می کند. برخی از شرکت های SaaS حتی دارای افزونه های کرومی هستند که به طور خودکار نمایه لینکدین نامزد را اسکن کرده و آن را به پایگاه داده استخدام شما اضافه می کنند.

۲. جذب صحیح کارجویان

هیچ شکی در این واقعیت وجود ندارد که یک سیستم ردیابی کارجویان (ATS)، می تواند واجد شرایط ترین کارجو را برای یک پست آزاد ردیابی کند. این اولین قدم است و استخدام را برای کارفرما آسان می کند. 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 می کند. این سوالات معمولاً به صورت چک باکس یا سوالاتی 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 سوالات پاسخ رضایت بخش دهد، به مرحله بعدی چرخه استخدام می رود.

۳. 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. معمولاً 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.

۴. 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 پلیمر 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 می‌کنند: 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 ۲۶ درصد از سهم بازار را در اختیار دارد.