

## تأثیر ATS در بهبود استخدام



### اتوماسیون استخدام و جذب (ATS)

اتوماسیون استخدام و جذب (ATS)، یک ابزار قدرتمند برای استخدام است. بسیاری از استخدام‌کنندگان، از کارایی ATS و خدماتی که این سیستم به آن‌ها ارائه می‌دهد، آگاه و سپاسگزار هستند. اما هنوز هم تعدادی از افراد فکر می‌کنند که این ابزار فقط برای استفاده در شرکت‌های بزرگ قابل استفاده است. با این حال، این ابزار برای هر تیم استخدامی (بزرگ یا کوچک) مناسب است و می‌تواند در زمان و هزینه استخدام‌کنندگان صرفه‌جویی کند و مهمتر اینکه، به آن‌ها کمک می‌کند تا متقاضیان مناسب را جذب و استخدام کنند.

### ۷ اثر ATS در بهبود استخدام

بررسی آثار ATS در بهبود استخدام، اهمیت فراوانی دارد. زیرا صنعت استخدام به دلیل دیجیتالی شدن و فناوری‌های اتوماسیون‌های نوظهور و استفاده از هوش مصنوعی با یک انقلاب تکنولوژیکی مواجه شده است. استخدام‌کنندگان مدرن برای یافتن و استخدام سریع‌تر متقاضیان مناسب، به ابزارهای فناوری hr متکی هستند. بسیاری از کارهای اداری و وقت‌گیر که استخدام‌کنندگان به صورت دستی انجام می‌دهند، می‌توانند توسط ATS بهینه شوند. آگهی‌های شغلی، غربالگری رزومه و مصاحبه‌های آنلاین تنها برخی از مراحل استخدام هستند که می‌توانند به طور خودکار برای کاهش کار روزانه استخدام‌کنندگان و بهبود اثربخشی فرآیند استخدام، خودکار شوند.

آزاد کردن استخدام‌کنندگان برای تمرکز بر انتخاب کارجویان، در واقع یکی از مزایای اصلی ATS است. این سیستم استخدام‌کنندگان را کمتر مشغول پیروی از مراحل اداری فرآیند استخدام، وارد کردن داده‌ها در صفحات گسترده و ارسال ایمیل به مدیران استخدام می‌کند و به آن‌ها اجازه می‌دهد تا بر آنچه که مهم‌تر است تمرکز کنند. توجه کامل آنها به ارزیابی متقاضیان برای تضمین این امر که افراد مناسب برای موقعیت‌های شغلی در فرآیند استخدام انتخاب شوند، ضروری است.



در اینجا ۷ دلیل وجود دارد که چرا استخدام‌کنندگان به استفاده از سیستم ردیابی متقاضی علاقمند هستند:

#### ۱. صرفه جویی در زمان است

ATS مناسب قادر است در زمان صرف‌جویی کند. این سیستم کارهای وقت‌گیر مانند ارسال شغل در تابلوهای شغلی متعدد یا ارسال CV را خودکار کند. استخدام‌کنندگان دیگر نیازی به وارد کردن دستی داده‌های کارجویان در صفحات گسترده ندارند. با یک ATS تمام داده‌های نامزد شما به طور خودکار به نرم افزار وارد می‌شود و در قالبی استاندارد ارائه می‌شود تا تجزیه و تحلیل اطلاعات همه‌ی کارجویان به شکل ساده‌تری صورت بگیرد.

همچنین، به لطف ویژگی‌های پیش‌غربالگری مبتنی بر هوش مصنوعی، استخدام‌کنندگان برای رد صلاحیت متقاضیان فاقد شایستگی، به زمان کمی نیاز دارند. یک ATS قوی، همه درخواست‌ها را با شرایط شغلی مطابقت می‌دهد و کارجویان را بر اساس تناسب آن‌ها برای موقعیتی که درخواست داده‌اند، می‌پذیرد یا رد می‌کند.

#### ۲. ATS باعث بهره‌وری می‌شود

با استفاده از ATS بهره‌وری افزایش می‌یابد. استخدام‌کنندگان می‌توانند به راحتی کارجویان را مدیریت و ردیابی کنند. داده‌ها را سازماندهی کرده و برای بررسی در دسترس همه‌ی اعضای تیم قرار دهند. ذخیره‌ی کارجویان مستعد را، بر اساس دسته‌های مختلف، مانند موقعیت مکانی، مهارت‌ها یا تحصیلات جستجو می‌کند. علاوه بر این، یک ATS می‌تواند کل فرآیند استخدام را ساده کند، که به استخدام‌کنندگان اجازه می‌دهد تا چرخه استخدام را بهینه کنند، بهترین نامزدها را پیدا کنند و تصمیم درستی برای استخدام بگیرند.

#### ۳. ATS باعث بهره‌وری بیشتر عملکرد استخدام‌کنندگان می‌شود

ATS دارای ویژگی‌ها و عملکردهای زیادی است که بهره‌وری استخدام‌کننده را بهبود می‌بخشد مانند سیستم ایمیل یکپارچه که ارتباط با کارجویان را تسهیل می‌کند. همچنین استخدام را از طریق اشتراک‌گذاری نظرات و ویژگی‌ها آسان می‌سازد، که به استخدام‌کنندگان اجازه می‌دهد به راحتی بازخوردهایی درباره‌ی متقاضیان ارائه و دریافت کنند. این تأثیر بسیار مثبتی بر بهره‌وری فردی و تیمی دارد و فرآیند تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد.

۴. کیفیت استخدام را بهبود می‌بخشد

ATS با اتوماسیون غربالگری، کارجویان مبتنی بر هوش مصنوعی، کیفیت استخدام را بهبود می‌بخشد. این سیستم، به سرعت متقاضیانی را که به بهترین نحو با شرایط شغلی مطابقت دارند، شناسایی می‌کند. متقاضیان فاقد صلاحیت را رد می‌کند. این فرآیند به استخدام‌کنندگان اجازه می‌دهد تا روی استعدادهای برتر در کانال ارتباطی تمرکز کنند و بر کیفیت استخدام تأثیر می‌گذارد. داشتن توانایی غربالگری بهتر و واجد شرایط بودن کارجویان، در نهایت به استخدام‌کنندگان کمک می‌کند تا بهترین کاندیداها را انتخاب کنند و نرخ نگهداشت کارکنان سازمان را افزایش دهند.

۵. ATS گزارش‌های عملکرد استخدام را ارائه می‌دهد

ATS گزارش‌های عملکرد تحلیلی استخدام را ارائه می‌دهد. این گزارش‌ها به استخدام‌کنندگان و مدیران استخدام اجازه می‌دهد تا گزارش‌هایی را برای نظارت بر معیارهای کلیدی استخدام فراهم کنند و بینش مفیدی برای مدیریت بهتر فرآیند استخدام ارائه دهند. استفاده از گزارش‌ها برای ارزیابی عملکرد استخدام، این امکان را می‌دهد تا استخدام‌کنندگان به راحتی جایی را که بودجه استخدام را هدر داده‌اند شناسایی کنند. همچنین با استفاده از آن نتایج حاصل را بهبود بخشند.

۶. تجربه بهتری را برای کارجویان ایجاد می‌کند

تجربه‌ی کارجویان یک بخش غیرقابل انکار حیاتی از فرآیند استخدام است. ATS یک فرآیند کاربردی ساده و سازگار با موبایل را امکان‌پذیر می‌کند. ارائه یک فرآیند استخدام مدرن‌تر، سازمان یافته‌تر و جذاب‌تر، قطعاً کارجویان را جذب و خوشحال می‌کند.

۷. برند کارفرما را تقویت می کند

استفاده از ATS در فرآیند استخدام همچنین به تقویت نام تجاری کارفرما در طول فرآیند استخدام کمک می کند، به لطف گزینه‌های سفارشی‌سازی و برند کارفرما برای پست‌های شغلی، فرم‌های درخواست، صفحات شغلی، ارتباطات ایمیل و غیره. علاوه بر این، یکی دیگر از جنبه‌های عالی استفاده از ATS یکپارچه سازی است. با صفحه شغلی شرکت استخدام‌کنندگان نیازی به ارسال دستی فرم‌های استخدام به شرکت را ندارند. ATS مناسب، این کار را برای کارجویان انجام خواهد داد.