

فناوری هوش مصنوعی در ATS



فناوری هوش مصنوعی در استخدام

چشم انداز فناوری ATS در حال تغییر است و فناوری هوش مصنوعی به سرعت در حال تبدیل شدن به یک ابزار ضروری در جعبه ابزار هر استخدام کننده است. در چند دهه گذشته، هوش مصنوعی توانسته کارهای زیادی انجام دهد سپس قابلیت‌های آن به چالش کشیده شد و از آن زمان به بعد ارتقاها و پیشرفت‌های زیادی صورت گرفت. بیایید نگاهی به ترندهای بزرگ هوش مصنوعی بیندازیم که چشم انداز استخدام را تغییر می‌دهند.

۱. تبلیغات شغلی برنامه‌ریزی شده

تبلیغات شغلی برنامه‌ریزی شده، از هوش مصنوعی برای سفارش، انتشار و بهینه‌سازی آگهی‌های شغلی استفاده می‌کند. این آگهی‌های شغلی بدون دخالت انسان در سراسر اینترنت ظاهر می‌شوند. الگوریتم‌های پیش‌بینی‌کننده استخدام، می‌توانند داده‌های بازار و تاریخچه ردیابی آگهی کارفرما را تجزیه و تحلیل می‌کنند تا بفهمند آگهی چگونه عمل می‌کند. سپس یک برنامه ریزی آگاهانه و تصمیم‌گیری برای قرار دادن آگهی‌های شغلی اتخاذ می‌شود. به طور خلاصه، تبلیغات شغلی برنامه‌ریزی شده، آگهی شغلی مناسب را در زمان مناسب، روی پلتفرم مناسب قرار می‌دهد تا به کارجویان مناسب دست یابد.

۲. نرم افزار بازاریابی استخدام

نرم‌افزار بازاریابی استخدام، بر دو عنصر اصلی یک استراتژی استخدام تمرکز دارد: ایجاد یک آگهی شغلی با محتوای جذاب و ایجاد برند تجاری کارفرما. استراتژی استخدام به آرامی از تبلیغات به سمت بازاریابی سوق پیدا می‌کند. در چشم انداز استخدام امروزی، هوش مصنوعی در جذب کارجویان منفعل بهتر عمل می‌کند. نرم‌افزار بازاریابی استخدام، محتوای آگهی شغلی معمولی را به چیزی جذاب‌تر، خوشایند و اثرگذارتر تبدیل می‌کند.

۳. مصاحبه با ربات‌های چت

چند سالی است که استفاده از هوش مصنوعی چت‌بات در چشم انداز استخدام قرار گرفته‌اند، در ابتدا، استفاده از آن به دعوت به شروع گفتگو در صفحه وب و ترغیب کارجو برای ارسال رزومه محدود است. اما امروزه، چت‌بات‌ها در حال بررسی و غربالگری کارجویان و زمان‌بندی مصاحبه هستند.

این چت‌بات‌ها در یک مکالمه متنی با صدای انسان با متقاضیان کار در شرکت گفت‌وگو می‌کنند تا پاسخ‌ها، تصاویر، فیلم‌ها و اسناد آنها را جمع‌آوری کنند. این ربات‌های چت همدلانه، شهودی و فرضی هستند و می‌توانند از طریق چت، ایمیل یا متن مکالمه کنند.

۴. نرم افزار کشف مجدد استعدادها

نرم افزار کشف مجدد استعدادها، با استفاده از پایگاه داده رزومه‌ی ATS شما برای غربالگری کارجویانی که قبلاً برای نقشی در شرکت شما درخواست داده بودند، استفاده می‌کند. سپس بررسی می‌کند که آیا این کارجویان با شرایط استخدام کنونی شما مطابقت دارند یا خیر. هنگامی که فرد مورد نظر پیدا شد، هوش مصنوعی از طریق رسانه‌های اجتماعی یا ایمیل با آن نامزدها تماس می‌گیرد. همچنین پروفایل‌های رسانه‌های اجتماعی آنها را جستجو می‌کند تا به دنبال سابقه استخدامی جدید باشد و سپس آن را به نمایه متقاضی اضافه می‌کند.

۵. تجمیع‌کننده‌های شغلی (Job Aggregators)

تجمیع‌کننده‌های شغلی همواره در حال تغییر و تحول هستند. یکی از فناوری‌های استخدام هوش مصنوعی که از ربات خزنده اسپایدر، کانال‌های اجتماعی، تابلوهای شغلی و غیره برای تبلیغ آگهی استخدام خود در سایت‌های مختلف شغلی استفاده کنید. با این حال، برای استفاده از مزیت‌های تجمیع‌کننده شغلی، باید یک URL جداگانه برای هر فهرست شغلی داشته باشید.

زمانی که کارجویان این فهرست‌های شغلی را باز می‌کنند، به محل اصلی فهرست هدایت می‌شوند تا داوطلب به درخواست شغلی ادامه دهد. تجمیع‌کننده‌های شغلی، مکان‌های خوبی برای بررسی لیست رقبای شما و مقایسه دستمزدها، مزایا و محتوای شرح شغل هستند.

۶. اپلیکشن «گیگ»

اپلیکشن «گیگ»، یافتن کارگران آزاد و متقاضی را برای شرکت‌ها ساده‌تر از همیشه کرده است. برای نوع مناسب مشاغل و نوع کار مناسب، این برنامه‌ها و خدمات می‌توانند راهی مقرون به صرفه و کارآمد برای یافتن نیروی کار باشند.

آینده هوش مصنوعی در استخدام

هوش مصنوعی در حال تبدیل شدن به بخشی جدایی ناپذیر از بسیاری از جنبه های استخدام و جذب استعداد است. امروزه، هوش مصنوعی و انسان برای دستیابی به پیشرفت با یکدیگر هماهنگ شده اند، که احتمالاً چشم انداز استخدام را به کلی تغییر می دهد. فناوری های نوظهور در عصر دیجیتال، ابزارها و فرآیندهای جدیدی را برای استخدام ایجاد می کنند که قبلاً غیرممکن بود. در واقع، تحقیقات نشان داده است که فناوری به طور کامل از غریزه، تجربه و قضاوت انسان پیشی گرفته است.