

АЛГОРИТМИ РЕКОМЕНДАЦІЙ ВАКАНСІЙ КАНДИДАТАМ ТА РЕКОМЕНДАЦІЙ КАНДИДАТІВ РОБОТОДАВЦЯМ

В наш час кандидатам часто потрібно шукати роботу, а роботодавцям кваліфікованого кандидата і тому платформи для пошуку роботи можуть дуже спростити це завдання як кандидатам так і роботодавцям. Оскільки ринок праці стає все більш динамічним та конкурентним, ефективність таких платформ залежить від здатності пропонувати релевантні вакансії кандидатам і відповідних кандидатів роботодавцям і в даному випадку штучний інтелект може дуже спростити як кандидатам в пошуку роботи рекомендуючи вакансію на основі його профілю, резюме так і роботодавцям в пошуках якісного кандидата, штучний інтелект може рекомендувати кандидатів на основі створеної вакансії. Штучний інтелект (ШІ) є надзвичайно потужним інструментом в наш час і він чудово впорається з вдосконаленням цього процесу за допомогою рекомендацій, що базуються на аналізі великих обсягів даних, таких як навички, досвід, місцезнаходження уподобання кандидатів, вимоги роботодавців тощо. У даних тезах розглядаються два основні аспекти: алгоритми рекомендацій вакансій кандидатам і алгоритми рекомендацій кандидатів роботодавцям.

Алгоритм рекомендацій вакансій кандидатам. Рекомендація вакансій кандидатам є важливим завданням, яке підвищує ефективність пошуку роботи кандидатам. Основним завдання є створення персоналізованих рекомендацій на основі профілю користувача, резюме, побажань. Одним з найбільш розповсюджених підходів є контентне фільтрування, яке аналізує характеристики кандидатів та вакансій і порівнює їх для визначення релевантних відповідностей. Наприклад, кандидат має досвід роботи в розробці програмного забезпечення та знання мов програмування, таких як C# або JavaScript, система рекомендуватиме вакансії, що вимагають таких навичок.

Окрім контентного фільтрування, популярним методом є колаборативна фільтрація, яка базується на аналізі схожих профілів кандидатів та їхніх виборів. Це дозволить системі вивчати уподобання кандидатів з подібними навичками або досвідом і надавати релевантні пропозиції навіть у випадках, коли безпосередніх збігів у навичках немає. Також додатково можна використати гібридну модель, що поєднує кілька підходів для підвищення точності рекомендацій.

Основною частиною таких алгоритмів є використання обробки природної мови (NLP) для аналізу текстових описів вакансій і резюме кандидатів. Це дозволяє враховувати не тільки явні, але й приховані характеристики, такі як бажані умови праці, місцезнаходження тощо, що можуть бути важливими для кандидата.

Алгоритм рекомендацій кандидатів роботодавцям. З іншого боку, система рекомендацій кандидатів роботодавцям має допомогти роботодавцям швидше знаходити кандидатів, що відповідають вимогам конкретних вакансій. Одним із поширених методів є використання ранжування кандидатів, який працює порівнюючи навички і досвіду кандидатів з вимогами вакансії. Алгоритм оцінює збіг критеріїв, таких як досвід, освіта, знання мов програмування та інші релевантні навички.

Алгоритми також можуть враховувати додаткові дані, такі як історія попередніх наймів та успішність кандидатів на аналогічних посадах, навчання, курси. Наприклад, модель машинного навчання може аналізувати дані про кандидатів, яких раніше наймали на аналогічні посади, і передбачати їх потенційну ефективність на нових посадах. Це дозволяє підвищити точність рекомендацій для роботодавців.

Отже, рекомендаційні системи, що використовують штучний інтелект, мають потенціал значно покращити, спростити, пришвидшити процес пошуку роботи для кандидатів і підбору кандидатів для роботодавців. Вони дозволяють автоматизувати аналіз великих обсягів даних і забезпечують більш точні й персоналізовані рекомендації. Використання гібридних підходів та обробки природної мови робить ці системи ще більш ефективними, що сприяє розвитку ринку праці.

Список використаних джерел

1. Artificial intelligence in recommender systems URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s40747-020-00212-w>
(дата звернення: 13.10.2024)
2. Систематичний огляд літератури про системи рекомендацій на основі штучного інтелекту та їх етичні аспекти URL: <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/10654261>
(дата звернення: 17.10.2024)