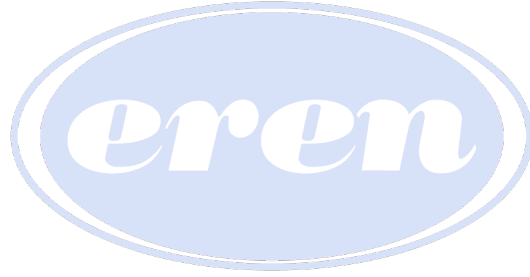


APRİL 1, 2025

modern KARTON



PROJE DOKUMANI

Versiyon 1.0

ATA ONAT KABOĞLU
MODERN KARTON
İş Analisti

İçindekiler

GİRİŞ VE ÖZET	3
Proje Tanımı.....	3
Projenin Amacı ve Kapsamı.....	3
Terminoloji, Kısaltmalar ve Tanımlar	3
Proje Özeti ve Hedefler	4
MEVCUT DURUM ANALİZİ	5
İş Süreçleri ve Mevcut Çözümler	5
Sorunlar, Eksiklikler ve İhtiyaç Analizi	5
Pazar ve Rekabet Analizi.....	5
ATS Uygulamanın Genel Avantajları	6
Akıllı İşe Alımın Yükselişi: YZ Destekli ATS'nin Avantajları	7
Modern ATS Platformlarındaki En Değerli YZ Özellikleri.....	11
Rekabet Avantajı: YZ'nin ATS'de Geleneksel Yöntemlere Göre Kullanımının Avantajları.....	12
Şirketlerin İşe Alım Süreçlerinde YZ'yi Benimsememesinin Dezavantajları ve Sınırlamaları ..	13
Verimlilik ve Yetenek Kazanımında Rakiplerin Gerisinde Kalma Riski.....	14
İşe Alımda YZ'nin Gelişen Rekabet Ortamı	14
Mevcut Durumda Projeye İhtiyaç Doğuran Temel Nedenler	15
Gereksinim Analizi.....	20
Detaylı Fonksiyonel Gereksinimler:	20
• Kullanıcı Yönetimi	20
• Şirket/Şube Yönetimi	20
• İş İlanı Yönetimi	20
• Aday Başvurusu:.....	20
• Aday Yönetimi (İş İlanı Bazında):	21
• Aday Detay Yönetimi	21
• Yetenek Havuzu	21
• Şablon Yönetimi	21

Kullanıcı Hikayeleri ve Kullanım Senaryoları:.....	22
İK Uzmanı Rolü:	22
Yönetici / Admin Rolü:	23
Aday Rolü:.....	24
Sistem (Otomatik İşlemler):	25
YZ Entegrasyon Gereksinimleri:.....	25
• AI Destekli Değerlendirme	25
• AI Destekli Özet Rapor	25
• AI Tabanlı İlan İçerik Önerileri	25
• AI Tabanlı Mülakat Soruları Oluşturma.....	25
• AI Tabanlı Yetenek Çıkarımı	25
İş Kuralları ve Validasyon Senaryoları:.....	26
• Kullanıcı Yönetimi:	26
• İş İlanı Yönetimi:	26
• Aday Başvurusu:.....	26
Özellik Listesi MoSCoW Analizi:	26
Ekran Gereksinimleri	32
Potansiyel Karlılık Hesabı	33
Mevcut Özgeçmiş Ön Eleme Maliyet Analizi	33
GELİŞTİRİCİ KILAVUZU	35
Giriş	36
Kullanıcı Tipleri Özeti.....	38
Ekranlar Özeti	39
Kurumsal Kimlik Rehberi	40
Feature List	40
Ekran Detayları.....	45
Giriş Ekranı	45
Dashboard (Ana Sayfa).....	49
İş İlanı Yönetimi Ekranı	52

GİRİŞ VE ÖZET

Proje Tanımı

Bu proje, "Yapay Zeka Destekli Aday Takip Sistemi (ATS)" olarak adlandırılmaktadır. Sistem, işe alım süreçlerini modernize etmek, otomatize etmek ve verimliliği artırmak amacıyla geliştirilmektedir. Modern veritabanı yapıları ve maliyet - çıktı verimliliği göz önünde bulundurulduğunda en verimli yapay zeka modellerini kullanan, çoklu şirket yapısını destekleyen ve kullanıcı dostu bir arayüze sahip web tabanlı bir uygulamadır.

Projenin Amacı ve Kapsamı

- **Amaç:** İnsan Kaynakları (İK) departmanlarının işe alım süreçlerindeki manuel işlemleri azaltmak, aday değerlendirme süreçlerini yapay zeka desteğiyle objektifleştirmek ve hızlandırmak, doğru adaylara daha hızlı ulaşılmasını sağlamak, aday ve İK personeli deneyimini iyileştirmek ve tüm süreci merkezi bir platformdan yönetilebilir kılmaktır. Çoklu şirket/müşteri yapısını destekleyerek farklı organizasyonel ihtiyaçlara cevap vermek de amaçlar arasındadır.
- **Kapsam:** Proje, kullanıcı yönetimi (roller, yetkiler, şirket atamaları), iş ilanı oluşturma (AI destekli içerik ve kriter üretimi, şablon kullanımı, LinkedIn entegrasyonu), aday başvurusu (özel linkler, kurumsal sayfa üzerinden üyelikle başvuru, CV yükleme), aday yönetimi (Kanban ve liste görünümüleri, AI skorumla ve özetleme, süreç takibi), aday detaylarının yönetimi (notlar, yorumlar, highlight'lar, randevular), Talent Pool yönetimi (arama, filtreleme, ilanlara aday ekleme), şablon yönetimi (e-posta, ilan, LinkedIn), kurumsal sayfa yönetimi ve temel sistem ayarlarını kapsamaktadır.

Terminoloji, Kısaltmalar ve Tanımlar

- **AI/YZ:** Artificial Intelligence (Yapay Zeka)
- **ATS:** Applicant Tracking System (Aday Takip Sistemi)
- **CV:** Curriculum Vitae (Özgeçmiş)
- **API:** Application Programming Interface (Uygulama Programlama Arayüzü)
- **UI:** User Interface (Kullanıcı Arayüzü)
- **İK:** İnsan Kaynakları
- **İK Uzmanı:** Sistemin temel işe alım operasyonlarını yürüten kullanıcı rolü.
- **Yönetici/Admin (İK Yöneticisi):** Kullanıcı yönetimi, sistem ayarları, kurumsal sayfa yönetimi gibi idari yetkilere sahip, genellikle İK Uzmanı yetkilerini de kapsayan kullanıcı rolü.

- **Aday:** Sisteme iş başvurusunda bulunan kişi.
- **Kanban:** İşe alım sürecindeki aşamaları (sütunlar) ve adayları (kartlar) görsel olarak takip etmeyi sağlayan pano arayüzü.
- **Talent Pool:** Sisteme daha önce başvurmuş tüm adayların bulunduğu aranabilir ve filtrelenebilir havuz.
- **Highlight:** Aday kartına eklenen, adayın öne çıkan özelliğini belirten kısa etiket (örn: "İletişimi Güçlü").
- **Supabase:** Veritabanı, kimlik doğrulama, dosya depolama gibi backend servisleri sunan açık kaynaklı platform.
- **OpenAI 4o-Mini:** Metin anlama, üretme, skorum gibi yetenekleri olan yapay zeka modeli.
- **RBAC:** Role-Based Access Control (Rol Tabanlı Erişim Kontrolü).
- **KVKK:** Kişisel Verilerin Korunması Kanunu.
- **GDPR:** General Data Protection Regulation (Genel Veri Koruma Tüzüğü).
- **Branch:** Bir şirkete bağlı şube veya lokasyon.
- **User Story:** Kullanıcının sistemle etkileşimini ve beklentisini tanımlayan kısa ifade ("Bir <rol> olarak, <aksiyon> yapabilmeliyim ki <amaç> sağlayabileyim.").

Proje Özeti ve Hedefler

Bu proje, dinamik veritabanı yapısı ile güçlendirilmiş en güncel yapay zeka pratik teknolojilerini kullanarak, İK departmanları için akıllı, verimli ve kullanıcı dostu bir Aday Takip Sistemi oluşturmayı hedefler. Sistem, iş ilanı açmaktan adayın işe alınmasına kadar olan tüm süreci dijitalleştirecek, AI ile adayları objektif kriterlere göre değerlendirip sıralayacak, İK uzmanlarının stratejik görevlere odaklanmasını sağlayacaktır. Çoklu şirket desteği ile farklı organizasyonlara hizmet verebilecek, Talent Pool özelliği ile geçmiş aday veritabanından faydalanılmasını mümkün kılacaktır.

○ Temel Hedefler:

- İşe alım sürecini en az %50 oranında hızlandırmak
- Manuel veri girişi ve CV ön inceleme süresini %90 oranında azaltmak.
- Aday değerlendirme süreçlerinde objektifliği artırmak.
- Aday ve İK personeli memnuniyetini yükseltmek.
- Çoklu şirket/müşteri yapısını etkin bir şekilde desteklemek.
- Düşük maliyetli AI entegrasyonu ile verimlilik sağlamak.

MEVCUT DURUM ANALİZİ

İş Süreçleri ve Mevcut Çözümler

- o *(Proje öncesi durum)* Mevcut durumda işe alım süreçleri manuel yöntemlerle yürütülmektedir. Başvurular farklı kanallardan (e-posta, kariyer portalları) dağınık olarak toplanmakta, CV'ler genellikle manuel olarak klasörlerde veya basit e-tablolarda saklanmaktadır. Adayların takibi, durum güncellemeleri ve İK ekibi içi iletişim e-postalar veya paylaşılan dokümanlar üzerinden yapılmaktadır. Aday değerlendirmesi büyük ölçüde İK uzmanlarının bireysel incelemelerine ve subjektif yargılarına dayanmaktadır. Raporlama ve analiz için veri toplamak zaman alıcı ve zordur. Farklı şirketler veya departmanlar için süreçler standartlaşmamış durumdadır.

Sorunlar, Eksiklikler ve İhtiyaç Analizi

- o **Dağınıklık:** Başvuruların farklı kanallardan gelmesi ve merkezi bir yerde toplanmaması.
- o **Verimsizlik:** CV'lerin manuel incelenmesi, veri girişi, aday takibi gibi işlemlerin çok zaman alması.
- o **Subjektiflik:** Aday değerlendirmelerinin standart kriterlere dayanmaması, kişisel yanlılıklara açık olması.
- o **Takip Zorluğu:** Adayların süreçteki durumunu anlık olarak görmenin ve yönetmenin zor olması.
- o **İletişim Kopukluğu:** İK ekibi içinde aday hakkındaki yorumların ve değerlendirmelerin merkezi bir yerde olmaması.
- o **Aday Deneyimi:** Adaylara geri bildirim süreçlerinin yavaş veya eksik olması, başvuru sürecinin karmaşık olabilmesi.
- o **Raporlama Eksikliği:** Süreç verimliliği, aday kalitesi gibi konularda anlamlı raporlar almanın zorluğu.
- o **Ölçeklenebilirlik Sorunları:** Başvuru sayısı arttıkça mevcut süreçlerin tıkanması.
- o **Çoklu Şirket Yönetimi:** Farklı şirketler veya birimler için ayrı ayrı ve tutarsız süreçler yürütülmesi.
- o **Potansiyel Kaybı:** Geçmiş başvurulardan oluşan değerli aday havuzundan etkin bir şekilde yararlanılamaması (Talent Pool eksikliği).

Sektördeki Kullanım Örnekleri ve Rekabet Analizi

Yapay zeka (YZ), işe alım süreçlerini dönüştürmekte ve YZ destekli Aday Takip Sistemleri (ATS), bu dönüşümün merkezinde yer almaktadır. Bu bölüm, şirketlerinin YZ destekli bir ATS kullanarak elde edebileceği temel avantajları, maliyet ve zaman tasarrufu potansiyelini ve rekabet ortamındaki konumlarını kapsamlı biçimde

incelemektedir. YZ entegrasyonu, şirketlere daha verimli, uygun maliyetli ve yüksek kaliteli işe alım süreçleri sunarak, geleneksel ATS kullanan veya hiç ATS kullanmayan rakiplerine karşı önemli bir rekabet avantajı sağlamaktadır.

ATS Uygulamanın Genel Avantajları

Süreçleri Kolaylaştırma ve Otomasyon:

ATS, iş ilanı yayınlama, iletişim ve mülakat planlama gibi işe alım döngüsündeki manuel süreçleri otomatikleştirir.² Merkezi olmayan, excel, kağıt ve e-posta tabanlı süreçlere olan bağımlılığı azaltarak, nitelikli adayların gözden kaçmasını önler.² İşe alım uzmanlarının daha stratejik çalışmalara odaklanması için zaman kazandırır³ ve idari iş yükünü azaltır.⁴ Tekrarlayan görevleri otomatikleştirerek işe alım uzmanlarının verimliliğini artırır.⁵

Çok sayıda kaynaktan gelen vurgu, ATS'nin temel faydalarından birinin, insan kaynakları departmanlarını zaman alan idari görevlerden kurtararak, **işe alımın daha stratejik ve insan odaklı yönlerine odaklanmalarını sağlaması olduğunu göstermektedir.** Manuel süreçler doğası gereği yavaş ve hatalara açıktır. Bunları otomatikleştirerek ATS, İK ekiplerinin daha büyük hacimli başvuruları daha etkili bir şekilde işlemesine ve kültürel uyumu değerlendirme ve derinlemesine mülakatlar yapma gibi insan muhakemesi ve etkileşimi gerektiren faaliyetlere zaman ayırmasına olanak tanır.

İyileştirilmiş Verimlilik ve Azaltılmış Maliyetler:

ATS, verimsiz manuel süreçleri otomatikleştirerek verimliliği artırır ve maliyetleri düşürür.² İşe alım süresini kısaltır ve işe alım sürecinin belirli kısımlarını otomatikleştirerek verimliliği artırır.¹ Aday seçme sürecini kolaylaştırıp basitleştirerek işe alım başına maliyeti düşürür³ ve işe alım ve işe yerleştirme sürelerini azaltır.⁶

İş dünyasında zamanın para olduğu düşünüldüğünde, daha hızlı bir işe alım süreci, boş pozisyonların daha çabuk doldurulması ve dolayısıyla verimlilik kaybının azalması anlamına gelir. Otomasyon ayrıca, işe alımla ilgili daha düşük işletme maliyetlerine yol açan kapsamlı manuel çalışma ihtiyacını da azaltır.

İşe Alım Ekipleri İçinde Gelişmiş İşbirliği ve İletişim:

ATS, bilgilerin paylaşılabileceği ve görevlerin atanabileceği verimli ve işbirlikçi bir portal sağlar. Kişileri etiketlemeyi, otomatik e-postalar göndermeyi ve hatırlatıcılar iletilmesini sağlar. İK ekiplerinin gerçek zamanlı güncellemeler ve paylaşılan aday profillerine erişimle daha iyi işbirliği yapmasına yardımcı olur. İşe alım ekibi üyelerinin notları ve geri bildirimleri paylaşmasına olanak tanıyarak daha iyi işbirliği sağlar.

İyileştirilmiş Uyumluluk ve Ölçeklenebilirlik:

ATS, işe alım düzenlemelerine ve veri gizliliği yasalarına uyumu artırır. Aday verilerinin güvenli bir şekilde saklanmasını sağlar ve yasal gerekliliklere uyulmasına yardımcı olur. Büyüyen kuruluşların ihtiyaçlarını kolayca karşılayacak şekilde ölçeklenebilir ve işe alım hacmini hızla ölçeklendirmeye ve talepteki dalgalanmalara hızlı yanıt vermeye olanak tanır.

İşletmeler büyüdükçe ve düzenlemeler geliştikçe, ATS uyumluluk için gerekli altyapıyı ve artan işe alım taleplerini karşılamak için esnekliği sağlar. İş hukuku ve veri koruma düzenlemelerine uyum, cezaları önlemek için çok önemlidir. Ek olarak, ölçeklenebilir bir sistem, işe alım sürecinin işin değişen ihtiyaçlarına önemli aksaklıklar olmadan uyum sağlamasını sağlar.

Mevcut Duruma Kıyasla YZ Destekli ATS'nin Avantajları

Gelişmiş Aday Kaynaklığı ve Eşleştirme:

YZ destekli kaynak bulma çözümleri, ilgili yetenekleri hızla bulmaya ve bağlantı kurmaya yardımcı olur.¹¹ YZ algoritmaları, iş panolarında, veri tabanlarında ve sosyal medyada ilgili adayları arar.¹¹ Gelişmiş aday eşleştirme, becerileri, deneyimi ve kültürel uyumu değerlendirir.¹² YZ, çalışanları dahili fırsatlarla eşleştirmeye yardımcı olarak elde tutmayı iyileştirir.¹³ YZ, adayları dahili rollerle eşleştirmek için becerileri, deneyimi ve kariyer hedeflerini analiz eder.¹³ YZ, aday profillerindeki kalıpları ve eğilimleri belirleyerek gizli cevherleri ortaya çıkarabilir.¹⁴

YZ, anahtar kelime eşleştirmesinin ötesine geçerek ve dahili hareketlilik fırsatları da dahil olmak üzere daha geniş bir veri yelpazesini analiz ederek doğru adayları bulma ve eşleştirme yeteneğini önemli ölçüde artırır. Bu, daha hassas ve potansiyel olarak daha hızlı bir şekilde uygun yeteneklerin belirlenmesine yol açar. Geleneksel kaynak bulma, büyük ölçüde aktif adaylara ve belirli anahtar kelimelere dayanır. YZ, pasif yetenek havuzlarına erişebilir ve beceri ve deneyimin nüanslarını anlayarak aksi takdirde kaçırılacak daha iyi eşleşmelere yol açabilir. Dahili fırsatların dahil edilmesi, YZ'nin yetenek elde tutmadaki rolünü de vurgular.

Kolaylaştırılmış Özgeçmiş Ayırıştırma ve Tarama:

YZ destekli özgeçmiş ayırıştırma, ilgili bilgileri otomatik olarak çıkarır.¹⁵ YZ, çeşitli özgeçmiş biçimlerindeki verileri kolay karşılaştırma için standartlaştırır.¹⁵ YZ odaklı tarama, nitelikleri iş gereksinimleriyle eşleştirerek adayları önceliklendirir.¹⁵ YZ, uygun adayları hızla belirlemek için yüzlerce başvuruyu hızla analiz eder.¹⁶ YZ, İK ve işe alım yöneticilerinin inceleme süresini azaltarak, iş adaylarını yenilikçi yollarla değerlendirir.¹⁸ NLP, temel nitelikleri belirleyerek özgeçmişleri ve ön yazıları analiz etmeye yardımcı olur.¹⁸ YZ, iş gereksinimleriyle ilgili anahtar kelimeleri ve ifadeleri tanımlar.¹⁹ YZ, tarama ve organize etmede insan zihnini taklit eder.⁹ YZ, özgeçmişleri

anahtar kelimeler ve uyarı sinyalleri için tarar.⁹ YZ, adayları anahtar kelime tabanlı sistemlerden daha etkili bir şekilde filtrelemeye ve sıralamaya yardımcı olur.²⁰

YZ, özgeçmiş taramasını otomatikleştirerek, doğruluğu artırarak ve önemli ölçüde zaman tasarrufu sağlayarak işe alımda devrim yaratır. Bu, işe alım uzmanlarının daha az sayıda yüksek nitelikli adaya odaklanmasını sağlar. Yüzlerce özgeçmiş manuel olarak incelemek verimsizdir ve insan hatasına açıktır. YZ, temel bilgileri hızlı ve doğru bir şekilde çıkarabilir ve iş gereksinimleriyle eşleştirebilir, böylece ilk tarama iş yükünü önemli ölçüde azaltır ve en iyi adayları belirleme olasılığını artırır.

Otomatik İletişim ve Gelişmiş Aday Etkileşimi:

Otomatik iletişim araçları, adayları ilgili ve bilgilendirilmiş tutar.¹² YZ destekli ATS, kişiselleştirilmiş e-postalar ve sohbet robotları aracılığıyla iletişimi kolaylaştırır.¹² YZ özellikli ATS, bildirimleri ve hatırlatıcıları otomatikleştirir.¹⁶ YZ destekli platformlar, zamanında geri bildirim ve güncellemeler sağlar.¹⁶ Sohbet robotları soruları yanıtlar, başvuru durumunu günceller ve mülakat ipuçları sağlar.¹⁵ YZ, zamanında güncellemeler ve anında yanıtlarla daha ilgi çekici ve duyarlı bir işe alım süreci oluşturur.²¹ YZ destekli sohbet robotları anında yanıtlar verir ve başvuru sahiplerine rehberlik eder.²² YZ, iletişimi kişiselleştirerek aday etkileşimini artırır.²³

YZ, işe alım süreci boyunca zamanında ve kişiselleştirilmiş iletişim ve destek sağlayarak aday etkileşimini önemli ölçüde iyileştirir. Bu, daha iyi bir aday deneyimine yol açar ve ayrılma oranlarını azaltır. Adaylar bilgilendirilmekten memnun olurlar. Otomatik iletişim, güncellemeleri derhal almalarını sağlar ve sohbet robotları sorularını her zaman yanıtlayabilir, bu da daha olumlu ve şeffaf bir deneyime yol açar.

Tahmini Analitik ve Veriye Dayalı Bilgiler:

YZ, ATS'de bir adayın başarı olasılığı gibi sonuçları tahmin edebilir.¹⁶ YZ, sonuçları tahmin etmek ve aday başarısını öngörmek için geçmiş işe alım verilerini analiz eder.¹² YZ, işe alım süresi ve işe alım başına maliyet gibi değerli metriklerle gerçek zamanlı raporlama sağlar.¹⁶ YZ, geçmiş işe alım verilerini analiz etmek ve kalıpları tespit etmek için makine öğreniminden yararlanır.²⁵ YZ, işe alım süreci boyunca eğilimleri belirlemek için büyük miktarda veri toplar ve analiz eder.¹⁹ YZ, becerilere, deneyime ve kültürel uyuma göre aday uygunluğunu tahmin etmeye yardımcı olur.¹⁹

YZ'nin verileri analiz etme ve tahmini bilgiler sağlama yeteneği, işe alım uzmanlarının daha bilinçli kararlar almasını, stratejilerini optimize etmesini ve gelecekteki işe alım ihtiyaçlarını tahmin etmesini sağlar. Geçmiş işe alım verilerini analiz ederek ve başarı kalıplarını belirleyerek, YZ, işe alım uzmanlarının uzun vadede uygun ve başarılı olma olasılığı daha yüksek olan adaylara odaklanmasına yardımcı olabilir. Bu veriye dayalı yaklaşım, daha iyi işe alım sonuçlarına yol açabilir.

Önyargı Azaltma ve Adil İşe Alım Uygulamaları:

YZ, demografik faktörleri hariç tutacak şekilde yapılandırılabilir, beceri ve niteliklere odaklanılabilir.¹⁶ YZ, bilinçsiz önyargıyı azaltarak daha adil bir işe alım süreci sağlar.¹⁶ YZ, başvuru sahiplerini yalnızca becerilerine, niteliklerine ve deneyimlerine göre değerlendirir.¹² YZ, nesnel olarak değerlendirerek adil ve eşit bir işe alım süreci sağlamaya yardımcı olur.¹⁹ YZ, aday seçimini etkileyebilecek bilinçsiz önyargıları azaltmaya yardımcı olur.¹⁵ YZ, yalnızca işle ilgili faktörlere odaklanarak ilgisiz verilerin etkisini en aza indirir.¹⁵ YZ, kaynak bulma sürecinden önyargıyı ortadan kaldırır.²⁰ YZ, liyakate dayalı işe alımı teşvik eder.¹⁶

YZ, amaç kriterlere ve verilere odaklanarak işe alım sürecindeki önyargıyı önemli ölçüde azaltma potansiyeline sahiptir ve bu da daha çeşitli ve kapsayıcı iş güçlerine yol açar. Ancak, YZ'nin kendisinin önyargılı verilere göre eğitilmediğinden emin olmak çok önemlidir. İnsan işe alım uzmanları bilinçsiz önyargılara maruz kalabilir. YZ, uygun şekilde tasarlanıp eğitildiğinde, adayları yalnızca niteliklerine göre değerlendirerek daha adil işe alım kararlarına yol açabilir ve çeşitliliği teşvik edebilir.

Ölçeklenebilirlik ve Sürekli İyileştirme:

YZ geliştirilmiş ATS çözümleri, değişen işe alım taleplerine sorunsuz bir şekilde uyum sağlar.¹⁶ YZ, ölçeklenebilir yetenek kazanım çözümleri sunar.²³ YZ, işe alım sürecinin sürekli öğrenmesini ve iyileştirilmesini sağlar.¹⁶

YZ destekli ATS, işe alım hacmindeki dalgalanmaları kolayca yönetebilecek şekilde ölçeklenebilir, bu da büyüyen şirketler veya mevsimsel işe alım ihtiyaçları olanlar için idealdir. Sürekli öğrenme özelliği aynı zamanda sistemin zamanla iyileşebileceği anlamına gelir. İşletme ihtiyaçları hızla değişebilir. YZ destekli bir ATS, bu değişikliklere uyum sağlayarak hem yüksek hem de düşük hacimli başvuruları verimli bir şekilde yönetebilir. Geçmiş verilerden öğrenme yeteneği, sistemin süreçlerini iyileştirmesine ve zamanla etkinliğini artırmasına olanak tanır.

YZ'nin ATS'de Kullanımının Kuruluşlar Tarafından Bildirilen Nicel Faydaları

- **İşe alım süresinde %50 azalma.**¹⁶
- **İşe alım kalitesinde %20 iyileşme.**¹⁶
- **İşe alım ekipleri haftada ortalama 14 saat tasarruf sağlıyor.**¹⁶
- **Verimlilik ve etkinlikte %40'a varan artış.**²⁵
- **CV taramasına harcanan sürede %75 azalma.**²⁷
- **Aday ayrılma oranında %40 azalma.**⁵⁷
- **Aday bulmaya harcanan sürede %50 azalma.**⁵⁷
- **Özgeçmiş taramasına harcanan sürede %75'e varan azalma.**⁵⁷
- **İşe alım verimliliğinde %30 iyileşme.**²⁷
- **Aday memnuniyetinde %25 artış.**²⁷
- **İşe alım süresinde %70'e varan azalma.**²¹
- **İşe alım uzmanı verimliliğinde 3 kat artış.**²¹
- **İşe alım başına maliyette %50 azalma.**²¹

- **Aday sorgularına yanıt süresinde %80 iyileşme.**²¹
- **İşe alım maliyetlerinde %30 azalma.**⁴⁹
- **İşe alım süresinde %85 azalma.**⁴⁹
- **Elde tutmada %16 iyileşme.**⁴⁹
- **İlk yıl içinde ayrılan yeni işe alım sayısında %25 azalma.**⁴⁹

Çeşitli kaynaklardan bildirilen çok sayıda nicel fayda, YZ'nin ATS'ye entegrasyonunun temel işe alım metriklerinde önemli iyileşmelere yol açtığını güçlü bir şekilde göstermektedir. Bu sayılar, yetenek kazanımında YZ'nin değer önerisi için ikna edici kanıtlar sunmaktadır. Farklı şirketler ve çalışmalar genelinde, özellikle işe alım süresi ve maliyet azaltımı gibi alanlarda bildirilen iyileşmelerin tutarlılığı açık bir eğilimi göstermektedir. Bu metrikler, verimlilik ve karlılığı doğrudan etkiledikleri için işletmeler için çok önemlidir. Rapor edilen aday kalitesi ve elde tutma iyileşmeleri, YZ'nin doğru yeteneği bulma ve elde tutmadaki stratejik değerini daha da vurgulamaktadır.

Fayda	Bildirilen İyileşme	Kaynak(lar)
İşe Alım Süresinde Azalma	%50	¹⁶
İşe Alım Kalitesinde İyileşme	%20	¹⁶
İşe Alım Ekibi Zaman Tasarrufu	Haftada 14 Saat	¹⁶
Verimlilik ve Etkinlikte Artış	%40'a kadar	²⁵
CV Taramasına Harcanan Sürede Azalma	%75	²⁷ (Unilever)
Aday Ayrılma Oranında Azalma	%40	⁵⁷ (Küresel Teknoloji Şirketi)
Aday Bulmaya Harcanan Sürede Azalma	%50	⁵⁷ (LinkedIn Raporu)
Özgeçmiş Taramasına Harcanan Sürede Azalma	%75'e kadar	⁵⁷ (LinkedIn Çalışması)

İşe Alım Verimliliğinde İyileşme	%30	²⁷ (Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu)
Aday Memnuniyetinde Artış	%25	²⁷ (Harvard Business Review)
İşe Alım Süresinde Azalma	%70'e kadar	²¹
İşe Alım Uzmanı Verimliliğinde Artış	3 kat	²¹
İşe Alım Başına Maliyette Azalma	%50	²¹ (Unilever)
Aday Sorgularına Yanıt Süresinde İyileşme	%80	²¹
İşe Alım Maliyetlerinde Azalma	%30	⁴⁹ (IBM)
İşe Alım Süresinde Azalma	%85	⁴⁹ (Hilton)
Elde Tutmada İyileşme	%16	⁴⁹ (Unilever)
İlk Yıl İçinde Ayrılan Yeni İşe Alım Sayısında Azalma	%25	⁴⁹ (IBM)

Bu tablo, kuruluşların YZ'yi ATS'lerine entegre ederek elde ettikleri somut faydaların net ve özlü bir özetini sunmaktadır.

Modern ATS Platformlarındaki En Değerli YZ Özellikleri

- **Akıllı Özgeçmiş Ayırıştırma:** Temel ayrıntıların (beceriler, nitelikler, deneyim) otomatik olarak çıkarılması. Makine öğrenimi ve NLP kullanılarak doğruluğun artırılması. İşe alım uzmanının zamanından tasarruf ve adil değerlendirme sağlanması.¹²
- **Gelişmiş Aday Eşleştirme:** Becerilerin, deneyimin ve kültürel uyumun değerlendirilmesi. Uyumsuzlukların azaltılması ve geçmişte uygun adaylarla etkileşim kurulması. İşe alım kalitesinin artırılması.¹²
- **Otomatik İletişim ve Etkileşim:** Kişiselleştirilmiş e-postaların gönderilmesi, mülakatların planlanması ve sohbet robotları aracılığıyla soruların yanıtlanması. Adayların bilgilendirilmesi ve etkileşimde tutulması, deneyimlerinin iyileştirilmesi.¹²

- **İşe Alım için Tahmini Analitik:** Sonuçları tahmin etmek için geçmiş verilerin ve pazar eğilimlerinin analiz edilmesi. Daha iyi işe alım stratejileri için aday başarısının öngörülmesi ve kalıpların belirlenmesi. İşe alım zorluklarının tahmin edilmesine ve kaynak tahsisinin iyileştirilmesine yardımcı olunması.¹²
- **Otomatik Özgeçmiş Tarama:** NLP kullanarak iş gereksinimlerine ve becerilere göre niteliksiz adayların filtrelenmesi. Özgeçmişlerin buna göre sıralanması, işe alım uzmanlarının uygun adaylara odaklanmasına olanak tanınması.²¹
- **Özelleştirilebilir İş Akışı:** ATS'nin belirli organizasyonel ihtiyaçlara ve tercihlere göre uyarlanması.²⁵
- **Önyargısız İşe Alım:** Tarafsız algoritmalar ve veriye dayalı karar verme kullanılması. Adil ve eşit fırsatlar sağlanması, çeşitliliğin teşvik edilmesi.²⁵
- **Otomatik İş İlanı Yayınlama:** YZ'nin iş açıklamaları yazmasına ve bunları birden çok platformda yayınlamasına yardımcı olabilmesi.²

Rekabet Avantajı: YZ'nin ATS'de Geleneksel Yöntemlere Göre Kullanımının Avantajları

Kuruluşların YZ'yi ATS'lerinde Kullanarak Elde Ettikleri Rekabet Avantajları

En iyi yetenekleri çekme ve elde tutmada rekabet avantajı elde etme.³⁰ Rakiplerin önünde kalma ve kendilerini yenilikçi işverenler olarak konumlandırma.³⁰ Daha hızlı aday bulma, otomatik mülakat planlama ve hassas aday taraması sağlama.³¹ İşe alım süreçlerini kolaylaştırma, karar vermeyi geliştirme ve üstün bir aday deneyimi sunma.²³ En iyi adayları kanallar arasında belirleyip çekerek kaynak bulmayı optimize etme.³² Reaktif işe alımın ötesine geçme ve doğru yeteneklerle rakiplerden önce proaktif olarak etkileşim kurma.³² En uygun adayları belirlemek için büyük hacimli aday verilerini hızla işleme.³² İşe alım iş akışlarını basitleştirerek verimliliği artıran manuel süreçleri otomatikleştirme.³² YZ destekli kaynak bulma ve beceri tabanlı işe alım yoluyla işe alım stratejilerini geliştirerek rekabet avantajı elde etme.³²

YZ'yi ATS'lerinde kullanan şirketler, en iyi yetenekleri geleneksel yöntemlere güvenenlerden daha hızlı ve daha verimli bir şekilde çekip belirleyebildikleri için önemli bir rekabet avantajı elde ederler. Bu çeviklik ve etkinlik, daha iyi iş sonuçlarına dönüşebilir. Günümüzün rekabetçi yetenek pazarında, şirketlerin işe alım çabalarında proaktif ve verimli olmaları gerekmektedir. YZ bunu yapmak için araçlar sağlayarak, en iyi adayları rakiplerinden önce güvence altına almalarına olanak tanır. Büyük hacimli verileri işleme ve temel süreçleri otomatikleştirme yeteneği de daha düzenli ve etkili bir işe alım stratejisine katkıda bulunur.

YZ'nin Şirketlerin En İyi Yetenekleri Çekmesine ve Güvence Altına Almasına Nasıl Yardımcı Olduğu

YZ destekli araçlar, adayların çevrimiçi profillerini ve profesyonel geçmişlerini değerlendirebilir.³⁰ YZ odaklı algoritmalar, nitelikleri iş gereksinimleriyle eşleşen adayları belirler.³⁰ YZ, gerçek zamanlı güncellemeler ve kolay mülakat planlaması sağlayarak aday deneyimini kişiselleştirebilir.¹⁹ YZ, kişiselleştirilmiş iş önerileri ve gerçek zamanlı geri bildirimle sorunsuz bir deneyim oluşturmaya yardımcı olur.³² YZ, sorunsuz başvuru süreçleri ve zamanında iletişim sağlayarak aday etkileşimini iyileştirir.⁶ YZ, daha hızlı işe alım ön eleme süreci sağlayarak İK persoellerine adayın şirket içi uyumunu değerlendirme ve birebir mülakat imkânlarını arttıracak seçilen adayın uyumluluğunu daha iyi analiz etmesini sağlar bu da aday ayrılmasını azaltır ve şirketlere rekabet avantajı sağlar.³² YZ, işe alım uzmanlarının adaylarla ilişki kurmasına olanak tanır.¹¹ YZ, daha fazla kişiye hitap eden iş ilanları formüle ederek daha geniş bir potansiyel başvuru havuzuna ulaşmaya yardımcı olabilir.⁵ YZ, yetkinliği test etmek için gerçek hayat senaryolarını simüle edebilir.⁵ YZ, pasif adayları belirlemeye ve etkileşim kurmaya yardımcı olur.³²

YZ, işe alım sürecini adaylar için daha verimli, kişiselleştirilmiş ve ilgi çekici hale getirerek şirketlerin en iyi yetenekleri çekmesine ve güvence altına almasına yardımcı olur. Bu olumlu deneyim, daha hızlı işe alım süreleriyle birleştiğinde, yüksek kaliteli bireyleri çekme ve elde tutma olasılığını artırır. Günümüzün dijital çağında, adaylar belirli bir düzeyde verimlilik ve yanıt verme beklentisi içindedir. YZ, iletişimi otomatikleştirerek, başvuru sürecini kolaylaştırarak ve zamanında güncellemeler sağlayarak bu beklentileri karşılamaya yardımcı olur ve bu da genel olarak daha iyi bir deneyime yol açar.

Şirketlerin İşe Alım Süreçlerinde YZ'yi Benimsememesinin Dezavantajları ve Sınırlamaları

Geleneksel işe alım, yeni nesil iş gücüne ayak uydurmakta zorlanıyor.²⁸ Geleneksel işe alım yöntemleri yavaş, maliyetli ve önyargıya açık.²⁸ Manuel özgeçmiş taraması zaman alıcıdır ve insan hatası ve önyargıya açıktır.³⁵ Uzun işe alım döngüleri adayların ayrılmasına yol açabilir.²⁸ Manuel çabalar ve uzun zaman dilimleri nedeniyle yüksek işletme maliyetleri.²⁸ Özgeçmiş ön seçiminde ve mülakatlarda bilinçsiz önyargıya yatkınlık, çeşitliliği ve yeniliği sınırlar.²⁸ Yavaş yanıt süreleri ve yetersiz iletişim olumsuz aday deneyimlerine yol açar.²⁸ Genellikle veriye dayalı bilgiler yerine sezgiye dayanır, bu da potansiyel olarak daha düşük işe alım kalitesine yol açar.²⁸ Yüksek hacimli işe alımları verimli bir şekilde yönetmek zordur.²⁸ Aday başarısı ve elde tutma konusunda sınırlı tahmin.²⁸ Dinamik eşleştirme yerine statik iş ilanlarına ve başvuruları beklemeye dayanır.²⁸ Zaman alan tarama süreçleri ve idari görevler işe alımı yavaş ve verimsiz hale getirir.⁴⁵ İş panolarına ve kişisel ağlara güvenerek sınırlı aday havuzu.⁴⁵ Bireysel işe alım uzmanı kararlarına güvenmekten kaynaklanan değerlendirmede tutarsızlık.⁴⁵ Ek kaynaklar olmadan yüksek hacimli işe alımları yönetmekte zorlanır.⁴⁶ Ortalama bir işe alım uzmanı, tek bir pozisyon için 20 saatten fazla özgeçmiş taraması yaparak stratejik faaliyetler için sınırlı zaman bırakır.⁴⁶ Anahtar kelime eşleştirme sınırlamaları

nedeniyle yüksek nitelikli adayları kaçırabilir.⁷ Daha hızlı işe alım süreçleri olan rakip kuruluşlara aday kaybetme riski.³⁷

YZ'yi ATS'lerinde kullanmayan şirketler, verimlilik, maliyet etkinliği ve en iyi yetenekleri çekme ve güvence altına alma yeteneği açısından rakiplerinin gerisinde kalma riskiyle karşı karşıyadır. Ayrıca, daha yavaş süreçler, potansiyel önyargı ve işe alım çabalarını ölçeklendirmede zorluk gibi zorluklarla da karşı karşıyadırlar. Hızla gelişen bir teknolojik ortamda, geleneksel yöntemlere bağlı kalmak şirketleri önemli bir dezavantaja sokabilir. Manuel süreçlerin verimsizlikleri, önyargıları ve sınırlamaları, kaçırılmış fırsatlara ve daha yüksek maliyetlere yol açabilir. YZ bu zorluklara çözümler sunmaktadır ve onu benimsemeyen şirketler yetenek için rekabette geride kalma riskiyle karşı karşıyadır.

Verimlilik ve Yetenek Kazanımında Rakiplerin Gerisinde Kalma Riski

YZ'nin işe alımda benimsenmesi arttıkça, onu kullanmayan şirketler en iyi yetenekler için rekabette zorlanabilirler.⁴⁸ YZ destekli ATS'ye sahip rakipler, pozisyonları daha hızlı ve potansiyel olarak daha nitelikli adaylarla doldurabilirler.²⁸ Fortune 500 şirketlerinin YZ'yi artan kullanımı², YZ'nin rekabetçi yetenek kazanımı için standart bir uygulama haline geldiğini göstermektedir. YZ kullanan şirketler, işe alım süresinde ve maliyetinde önemli azalmalar bildirerek daha çevik ve verimli hale gelmektedirler.¹⁶ YZ, en iyi yetenekler için belirleyici bir faktör olabilecek daha iyi aday etkileşimi sağlar.²

İşe alımda YZ'nin artan bir şekilde benimsenmesi, bu teknolojiyi benimsemeyen şirketlerin, yetenek kazanım süreçlerinin hem hızı hem de kalitesi açısından rakiplerinin gerisinde kalma riski taşıdığı anlamına gelmektedir. Bunun, piyasadaki genel rekabet güçleri için önemli etkileri olabilir. Rakipler daha hızlı ve daha iyi işe alım yapıyorlarsa, inovasyonu ve büyümeyi yönlendirmek için doğru kişilerin doğru pozisyonlarda olması açısından avantajlı olacaklardır. Geleneksel yöntemlere bağlı kalan şirketler, en iyi yetenekleri çekmek ve elde tutmakta zorlanabilirler ve bu da etkili bir şekilde rekabet etme yeteneklerini engelleyebilir.

İşe Alımda YZ'nin Gelişen Rekabet Ortamı

Küresel YZ işe alım pazarı önemli bir büyüme yaşamaktadır ve büyümeye devam etmesi beklenmektedir.²² Yazılım segmenti, sürekli teknolojik gelişmelerin etkisiyle pazara liderlik etmektedir.²² Bulut tabanlı YZ işe alım çözümleri, ölçeklenebilirlik ve erişilebilirlik sunarak baskın durumdadır.²² Kuzey Amerika'nın önemli bir gelir payına sahip olması beklenirken, Asya Pasifik gibi diğer bölgeler de büyümektedir.⁵² Yeni kurulan şirketler, yenilikçi çözümler sunmak için Ar-Ge'ye yoğun yatırım yapmaktadır.⁵² Sektör devleri, pazar erişimlerini artırmak için işbirliği yapmaktadır.⁵² YZ'nin işe alımda benimsenmesi, iş gücü optimizasyonu için vazgeçilmez hale gelmektedir.²² Şirketlerin %76'sı rekabetçi kalmak için önümüzdeki 12-18 ay içinde YZ

teknolojisini uygulamayı öngörmektedir.⁵³ Pazar, daha stratejik, verimli ve aday odaklı bir işe alıma doğru ilerlemektedir.²² YZ işe alım çözümleri, makine öğrenimi, NLP ve tahmini analizi birleştirmektedir.³¹ YZ işe alım pazarının 2022'deki değeri 630,5 milyon dolardı ve 2028'de 839,5 milyon dolara ulaşması beklenmektedir.³¹ Şirketlerin yaklaşık %63'ü YZ işe alım çözümlerine yatırım yapmakta veya yatırım yapmayı planlamaktadır.³¹

YZ işe alım pazarı dinamik ve hızla büyümektedir ve çeşitli sektörlerde benimsenmesi artmaktadır. Bu, YZ destekli çözümlere doğru güçlü bir eğilimi göstermektedir ve Türk şirketlerinin rekabetçi kalmak için bu gelişen ortamın farkında olmaları gerekmektedir. Önemli pazar büyümesi ve YZ işe alım çözümlerine yatırım yapan şirket sayısındaki artış, bu teknolojinin önemini vurgulamaktadır. Türk işletmeleri için bu eğilimleri anlamak, kendi işe alım stratejileri ve teknoloji yatırımları hakkında bilinçli kararlar almak için çok önemlidir.

TÜİK (2023 verileri) Türkiye'deki işletmelerin %5,5'inin YZ kullandığını belirtmektedir. Bu TÜİK verileri aynı zamanda, en çok kullanılan YZ teknolojilerinin farklı iş akışlarını otomatikleştiren veya karar almaya yardımcı olanlar (%43,7) ve ardından yazılı veya sözlü dil üreten YZ teknolojileri (%41,5) olduğunu göstermektedir.



Mevcut Durumda Projeye İhtiyaç Doğuran Temel Nedenler

- İşe alım süreçlerindeki verimsizliği giderme ve süreyi kısaltma ihtiyacı.
- Artan başvuru hacmini yönetebilecek ölçeklenebilir bir çözüme duyulan gereksinim.
- Aday değerlendirmelerinde objektifliği ve tutarlılığı artırma isteği.
- İK ekibinin manuel işlerden kurtularak stratejik görevlere odaklanmasını sağlama hedefi.
- Hem adaylar hem de İK personeli için daha iyi bir kullanıcı deneyimi sunma amacı.
- Çoklu şirket/birim yapısına sahip organizasyonlar için merkezi ve standart bir platform ihtiyacı.
- Geçmiş aday veritabanını (Talent Pool) etkin bir şekilde kullanma potansiyeli.
- Yapay zeka teknolojilerinden faydalanarak daha akıllı işe alım kararları verme isteği.

Mevcut Durum Analiz Referansları:

1. What Is an ATS? Benefits of Applicant Tracking Systems | Paychex, accessed April 4, 2025, <https://www.paychex.com/articles/hiring/what-is-an-ats-benefits-of-applicant-tracking-systems>
2. What Is an Applicant Tracking System? | Oracle, accessed April 4, 2025, <https://www.oracle.com/human-capital-management/recruiting/what-is-applicant-tracking-system/>
3. 15 Benefits of Applicant Tracking System (ATS) - Recruiterflow, accessed April 4, 2025, <https://recruiterflow.com/blog/applicant-tracking-system-benefits-of-ats/>
4. 14 Applicant Tracking System Benefits, accessed April 4, 2025, <https://peoplemanagingpeople.com/employee-lifecycle/applicant-tracking-system-benefits/>
5. AI in Recruitment: The 2025 Clear Guide to Everything You Need - Oleeo, accessed April 4, 2025, <https://www.oleeo.com/blog/how-is-ai-changing-recruitment/>
6. 6 Ways ATS Can Improve Hiring Efficiency - HRMorning, accessed April 4, 2025, <https://www.hrmorning.com/articles/ats/>
7. Why Your Company Needs an Applicant Tracking System Today - HR Vision Event, accessed April 4, 2025, <https://www.hrvisionevent.com/content-hub/why-your-company-needs-an-applicant-tracking-system-today/>
8. 8 Applicant Tracking System Benefits - Spark Hire, accessed April 4, 2025, <https://www.sparkhire.com/applicant-tracking-system/benefits/>
9. What is an Applicant Tracking System (ATS)? A Full 2025 Guide - Oleeo, accessed April 4, 2025, <https://www.oleeo.com/blog/what-is-an-applicant-tracking-system-ats/>
10. www.paychex.com, accessed April 4, 2025, <https://www.paychex.com/articles/hiring/what-is-an-ats-benefits-of-applicant-tracking-systems#:~:text=Benefits%20of%20Using%20an%20ATS,-The%20hiring%20process&text=Most%20systems%20store%20candidate%20information,rapidly%20to%20fluctuations%20in%20demand.>
11. AI in Recruitment - Everything you need to know - Jobylon, accessed April 4, 2025, <https://www.jobylon.com/blog/how-ai-is-transforming-the-world-of-recruitment>
12. AI Transforming Applicant Tracking Systems for the Future - MokaHR, accessed April 4, 2025, <https://www.mokahr.io/myblog/ai-applicant-tracking-system-future/>
13. www.oleeo.com, accessed April 4, 2025, <https://www.oleeo.com/blog/how-is-ai-changing-recruitment/#:~:text=By%20analyzing%20skills%2C%20experience%2C%20and,more%20engaged%20and%20motivated%20workforce.>
14. Thinking Beyond the ATS: Unleashing the Full Potential of AI-Enhanced Talent Acquisition Strategies - Recruitment Smart, accessed April 4, 2025, <https://recruitmentsmart.com/blogs/thinking-beyond-ats-unleashing-full-potential-ai-talent-acquisition>
15. The Future of ATS: How AI is Shaping Recruitment Tools - HiringThing Blog, accessed April 4, 2025, <https://blog.hiringthing.com/the-future-of-ats-how-ai-is-shaping-recruitment-tools>
16. Key Benefits of AI-Powered Applicant Tracking Systems - WhiteCrow ..., accessed April 4, 2025, <https://www.whitecrowresearch.com/resources/2025/01/29/key-benefits-of-ai-powered-applicant-tracking-systems/>
17. 13 Benefits of Using AI-Powered Applicant Tracking Systems | Entrepreneur, accessed April 4, 2025, <https://www.entrepreneur.com/en-gb/science-technology/13-benefits-of-using-ai-powered-applicant-tracking-systems/474360>
18. How applicant tracking system (ATS) platforms are using AI to screen healthcare job applicants - MGMA, accessed April 4, 2025, <https://www.mgma.com/articles/applicant-tracking-systems-using-ai-to-screen-applicants>
19. Benefits of using an AI Applicant Tracking System (ATS) - Recruiting ..., accessed April 4, 2025, <https://recooty.com/blog/benefits-of-using-an-ai-applicant-tracking-system/>
20. Artificial Intelligence ATS: The Latest Innovation in Recruiting | Loxo, accessed April 4, 2025, <https://www.loxo.co/blog/artificial-intelligence-ats-the-latest-innovation-in-recruiting>
21. AI for Recruiting: Transforming the Hiring Landscape - BOS Staffing, accessed April 4, 2025, <https://www.bosstaff.com/2024/11/14/ai-for-recruiting-transforming-the-hiring-landscape/>
22. AI Recruitment Market Size, Share and Forecast to 2033, accessed April 4, 2025, <https://straitsresearch.com/report/ai-recruitment-market>
23. Five AI Trends Transforming Talent Acquisition, accessed April 4, 2025, <https://www.symphonytalent.com/blog/five-ai-trends-transforming-talent-acquisition/>
24. What Job Seekers Need to Know About AI and Applicant Tracking Systems - HigherEdJobs, accessed April 4, 2025, <https://www.higheredjobs.com/Articles/articleDisplay.cfm?ID=4127>
25. Explore the Advantages and Essential Elements of AI-Powered Applicant Tracking Systems, accessed April 4, 2025, <https://www.tacitbase.com/post/advantages-and-essential-elements-of-ai-powered-applicant-tracking-systems>
26. psico-smart.com, accessed April 4, 2025, <https://psico-smart.com/en/blogs/blog-what-impact-do-artificial-intelligence-and-machine-learning-have-on-the-186900#:~:text=Studies%20show%20that%20companies%20using,40%25%20decrease%20in%20recruitment%20costs.>
27. What impact do Artificial Intelligence and Machine Learning have on the efficiency of Applicant Tracking Systems (ATS) in the recruitment process, and what studies support these advancements? - Psicosmart, accessed April 4, 2025,

- <https://psico-smart.com/en/blogs/blog-what-impact-do-artificial-intelligence-and-machine-learning-have-on-th-186900>
28. AI vs. Traditional Recruitment: The War for Talent Has a Clear Winner - Gigin.ai, accessed April 4, 2025, <https://gigin.ai/blog/jobs/ai-vs-traditional-recruitment/>
 29. AI vs Traditional Recruitment: Comparing Cost and Efficiency - Ribbon AI, accessed April 4, 2025, <https://www.ribbon.ai/blog/ai-vs-traditional-recruitment-comparing-cost-and-efficiency>
 30. How to use AI for Your Talent Acquisition Strategy | Blog | TEI - Top Employers Institute, accessed April 4, 2025, <https://www.top-employers.com/us/blog/ai-talent-acquisition/>
 31. The Future of Talent Acquisition: An In-depth Study of AI-Driven Recruitment, accessed April 4, 2025, <https://recruitmentsmart.com/blogs/the-future-talent-acquisition-ai-driven-recruitment>
 32. AI-Powered Tech Hiring in 2025: How to Stay Ahead - Radancy Blog, accessed April 4, 2025, <https://blog.radancy.com/2025/02/27/tech-hiring-in-2025-ai-powered-strategies-to-secure-top-talent/>
 33. AI vs Traditional Recruitment: Cost Comparison Guide - Talnt, accessed April 4, 2025, <https://talnt.co/seobot/ai-vs-traditional-recruitment-cost-comparison-guide>
 34. How AI in Recruitment Reduces Hiring Costs by 60%, accessed April 4, 2025, <https://gigin.ai/blog/recruiter/how-ai-in-recruitment-reduces-hiring-costs-by-60/>
 35. ATS Vs Traditional Recruitment: Which Is Better? - Applicantz | Free Applicant Tracking System And Recruitment Software, accessed April 4, 2025, <https://applicantz.io/ats-vs-traditional-recruitment-which-is-better/>
 36. AI in Recruiting: Pros Vs. Cons of Hiring with Artificial Intelligence - Helios HR, accessed April 4, 2025, <https://www.helioshr.com/blog/ai-in-recruiting-pros-vs-cons-of-hiring-with-artificial-intelligence>
 37. AI in Recruiting 2024: Pros and Cons, accessed April 4, 2025, <https://www.kornferry.com/insights/featured-topics/talent-recruitment/ai-in-recruiting-navigating-trends-for-2024>
 38. AI vs. Traditional Talent Sourcing: A Buyer's Guide to Finding the Best Fit for Your Hiring Needs | Humanly, accessed April 4, 2025, <https://www.humanly.io/resource-library/blog/ai-vs-traditional-talent-sourcing-a-buyers-guide-to-finding-the-best-fit-for-your-hiring-needs>
 39. AI in HR: How is Artificial Intelligence transforming human resources?, accessed April 4, 2025, <https://www.imd.org/blog/digital-transformation/ai-in-hr/>
 40. How ATS Fills Gaps Between Recruiters & HR Managers? - iSmartRecruit, accessed April 4, 2025, <https://www.ismartrecruit.com/blogs/how-ats-fills-gaps-between-recruiters-hr-managers>
 41. 5 ways to use an ATS to improve the candidate experience - SmartDreamers, accessed April 4, 2025, <https://www.smartdreamers.com/blog/ats-applicant-experience>
 42. How to Improve the Job Candidate Experience with an ATS - Top Echelon, accessed April 4, 2025, <https://topechelon.com/recruitment-software/how-to-improve-the-candidate-experience-with-a-candidate-centric-ats/>
 43. How Can Recruiters Use an ATS to Improve Candidate Experience? - iSmartRecruit, accessed April 4, 2025, <https://www.ismartrecruit.com/blogs/how-recruiters-use-ats-improve-candidate-experience>
 44. 5 Approaches to Implement Candidate Experience Using ATS (+Additional Tips) - Oorwin, accessed April 4, 2025, <https://oorwin.com/blog/5-approaches-to-implement-candidate-experience-using-ats-additional-tips.html>
 45. AI vs. Traditional Recruitment: Which Is Better for Your Company? - Qureos, accessed April 4, 2025, <https://www.quireos.com/hiring-guide/ai-vs-traditional-recruitment-which-is-better-for-your-company>
 46. AI vs. Traditional Recruitment: What's the Difference? - Wonderlic, accessed April 4, 2025, <https://wonderlic.com/blog/employee-selection/artificial-intelligence/ai-vs-traditional-recruitment-whats-the-difference/>
 47. Hiring with AI doesn't have to be so inhumane. Here's how | World Economic Forum, accessed April 4, 2025, <https://www.weforum.org/stories/2025/03/ai-hiring-human-touch-recruitment/>
 48. AI in HR: The Downsides of High-Risk AI and Benefits of Low-Risk AI - VidCruiter, accessed April 4, 2025, <https://www.vidcruiter.com/interview/intelligence/ai-risk/>
 49. "The Impact of Artificial Intelligence on Modern Recruitment Practices: A Multi-Company Case Study Analysis" - IJBMI, accessed April 4, 2025, [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(13\)9/1309143150.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(13)9/1309143150.pdf)
 50. 6 Potential Positives of Using AI for Candidate Selection and Diversity - Affirmity, accessed April 4, 2025, <https://www.affirmity.com/blog/6-potential-positives-using-ai-candidate-selection-diversity/>
 51. AI Recruiting: Uses, Advantages, & Disadvantages 2024 - Technology Advice, accessed April 4, 2025, <https://technologyadvice.com/blog/human-resources/ai-recruiting/>
 52. AI Recruitment Market Size & Share | Growth Trends 2025-2037, accessed April 4, 2025, <https://www.researchnester.com/reports/ai-recruitment-market/6828>
 53. www.phenom.com, accessed April 4, 2025, [https://www.phenom.com/blog/recruiting-ai-guide#:~:text=Artificial%20intelligence%20\(AI\)%20is%20proving,stay%20competitive%2C%20according%20to%20Gartner,er.](https://www.phenom.com/blog/recruiting-ai-guide#:~:text=Artificial%20intelligence%20(AI)%20is%20proving,stay%20competitive%2C%20according%20to%20Gartner,er.)
 54. Disadvantages of AI in Recruitment, accessed April 4, 2025, <https://therecruitmentalternative.nz/disadvantages-of-ai-in-recruitment/>
 55. 7 Potential Negatives of Using AI for Candidate Selection - Affirmity, accessed April 4, 2025, <https://www.affirmity.com/blog/7-potential-negatives-employing-ai-candidate-selection-diversity/>
 56. Generative AI in HR: Revolutionizing Talent Acquisition and Development, accessed April 4, 2025, <https://www.computer.org/publications/tech-news/trends/ai-in-hr>
 57. What impact do artificial intelligence and machine learning have on the effectiveness of Applicant Tracking Systems (ATS) in recruitment processes? Consider referencing recent studies from sources like Harvard Business Review or