

Recruitment Masterclass

From Recruitment Mindset to Speed & Quality Hiring

13.45–16.00 น.

กำหนดการอบรมสำหรับ HR และผู้เกี่ยวข้องกับการสรรหา
เรียนรู้ → แลกเปลี่ยน → ลงมือทำ

AGENDA

- 01** เกริ่นนำและเตรียมความพร้อม
- 02** HR Evolution / Life cycle / Challegne
- 03** Recruitment Mindset (KPIs)
- 04** Recruitment vs Marketing
- 05** Speed & Quality Hiring
- 06** Recruitment with AI
- 07** Wrap Up / Action Plan

ทำความรู้จักกันหน่อย



รณพงษ์ เจิงตระกูล (ฮอล)
Founder
xLab Learning Design

Experience

- Instructor, KMUTT, SPU, KSU,
- Learning & Development Consultant, Private & Social Sector
- Freelance Learning Designer, Design thinking, Positive Psychology, Human Resource Management

Head of People & Culture
Gentlewoman Co.ltd

Education

- Master of Management, College of Management Mahidol University
- Bachelor of Arts in Political Science, Chulalongkorn University



SCHL/
CHNG
MKRS

Teach For
Thailand



Next Capital

ธนาคารกสิกรไทย
KASIKORNBANK



LEARN
LIFE



Nestlé
PROFESSIONAL



SPU
SRIPATUM
UNIVERSITY

YOUNG
HAPPY

GENTLE
WOMAN

ความร่วมมือวันนี้

ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ
สะท้อนปัญหาการสรรหาที่พบจริง

SET THE ROOM

01 ตั้งเป้าหมายของตัวเอง

02 แชร์สิ่งที่เจอ

ความคาดหวัง และเตรียมความพร้อม

กำหนดเป้าหมายร่วม และจัดรอบการเรียนรู้ให้พร้อม
สำหรับทั้งวัน

Ice Breaking & Poll

เปิดมุมมองผ่านประสบการณ์จริง: วันนี้คุณติดขัดที่จุดไหน
ของการสรรหา?

ฉันจะ _____ ภายในวันที่ _____

ความร่วมมือวันนี้

ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ
สะท้อนปัญหาการสรรหาที่พบจริง

SET THE ROOM

01 ตั้งเป้าหมายของตัวเอง

02 แชร์สิ่งที่เจอ

ความคาดหวัง และเตรียมความพร้อม

กำหนดเป้าหมายร่วม และจัดรอบการเรียนรู้ให้พร้อม
สำหรับทั้งวัน

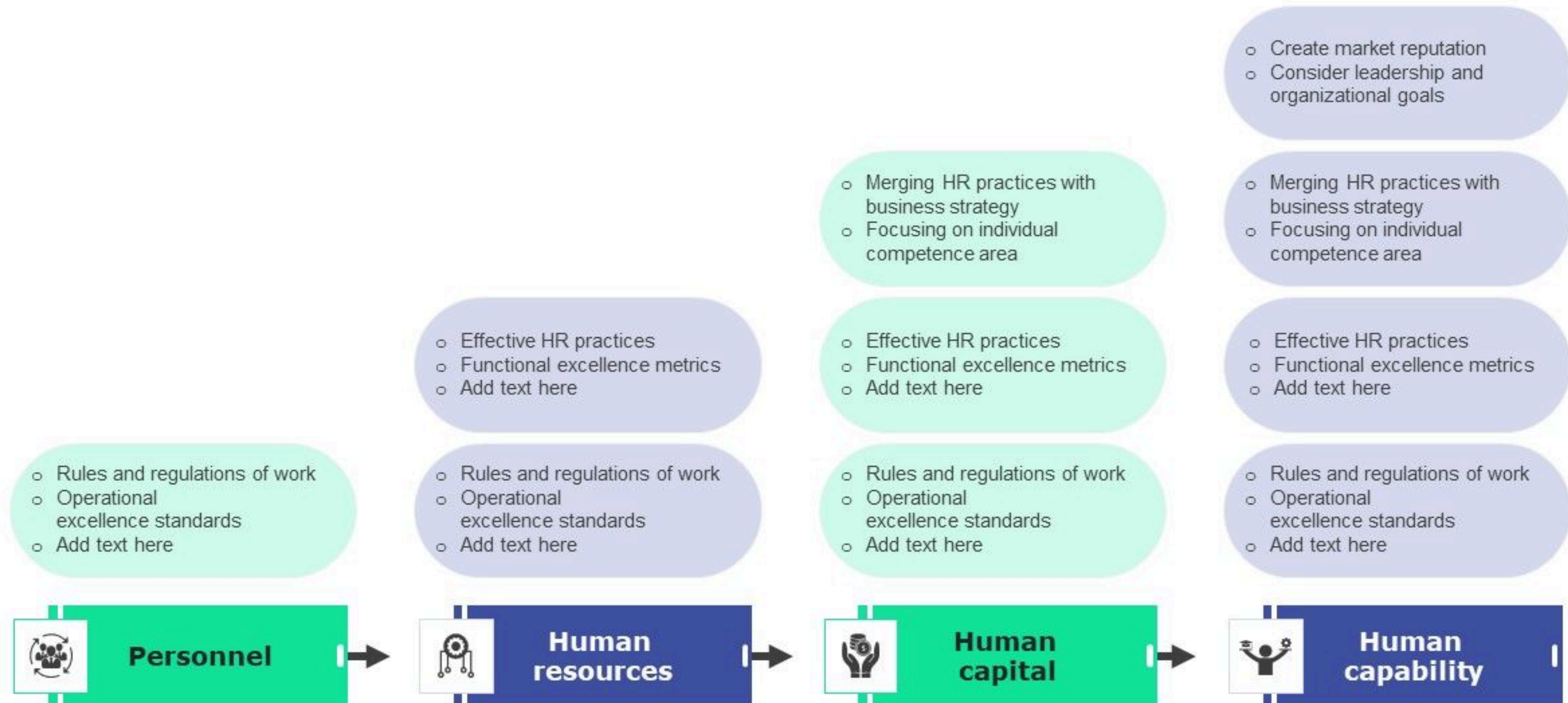
Ice Breaking & Poll

เปิดมุมมองผ่านประสบการณ์จริง: วันนี้คุณติดขัดที่จุดไหน
ของการสรรหา?

ฉันจะ _____ ภายในวันที่ _____

Evolution stages of strategic human resource agenda

This slide shows evolution stages of HR agenda with their respective areas of functions and responsibilities for growth of stages. It include stages such as personnel, human resources and human capital etc.



วันนี้คุณติดขัดที่จุดไหน ของการสรรหา?

แชร์ที่คิด?

Recruitment Challenge

01

หาผู้สมัครไม่ได้

02

ผู้สมัครไม่ตอบ

03

Hiring Manager ชำ

04

เงินเดือนไม่แข่งขัน

05

ผู้สมัครปฏิเสธ Offer

06

????

HR คืออะไร?
บทบาทที่สำคัญของ HR ?
HR ส่งผลต่อธุรกิจมากแค่ไหน?
แชร์ที่คิด?



HUMAN RESOURCE

Someone who knows more than they say and does more than people realize.

see also:

- seek, development, Change, phenomenal

EMPLOYEE LIFE CYCLE

วงจรชีวิตพนักงาน" คือกระบวนการที่ครอบคลุมทุกขั้นตอนในการทำงานของพนักงาน ตั้งแต่การสรรหาเข้ามาในองค์กรจนถึงวันที่พนักงานลาออกหรือเกษียณ

KPIs ที่ควรรู้ของ HR มีอะไรบ้าง?

ถ้า KPIs อะไรกันบ้าง?

KPIs ที่ควรรู้ของ HR มีอะไรบ้าง?

ถ้า KPIs อะไรกันบ้าง?

แล้ว Recruitment ต้องทำอะไร?

ถ้า KPIs อะไรกันบ้าง?

KPIs #1**Time to Hire**

time between when a candidate is contacted for a job opening or enters the recruiting funnel, and when they accept a job offer.

KPIs #2**Sourcing Channel Efficiency**

Number of qualified candidates from a specific source – the average number of applicants from all sources

KPIs #3**Number of Qualified Candidates**

sourcing efforts are finding and progressing qualified candidates through the recruiting funnel.

KPIs #4**Submit to Interview Ratio**

number of candidates submitted to hiring managers for possible interviews

KPIs #5**Interview to Offer Ratio**

Then focus on your sourcing and screening activities and KPIs like source quality, sourcing channel efficiency and the number of qualified candidates.

KPIs #6**Offer Acceptance Rate**

Offer acceptance rate = (# of accepted job offers / total offers extended) X 100

KPIs #7**Quality of Hire**

Pre-hire : attracting candidate believe has the ability to perform the job to your satisfaction?
Posr-hire : employees who leave within one year of hire date

KPIs #8**Candidate Net Promoter Score (NPS)**

candidate experience during the recruiting process. Candidate NPS = % of promoters – % of detractors

KPIs #9**Site Analytics and Social Listening**

Offer acceptance rate = (# of accepted job offers / total offers extended) X 100

Key KPIs

Number of Candidate : status Final Interview

- กำหนดตำแหน่ง
- คัดคนที่ Final interview Line Manager

Recruitment

=

Marketing

3A : Step for Recruitment

Awareness

Building your organization's brand awareass

BRANDING

- 01 Website တ်ၵၢၼ်
- 02 Jobsdb
- 03 LinkedIn
- 04 your **STAFF**
- 05 Social Platform

Attraction

Attracting job seekers to the open roles and provide information about job

MAKE THEM INTEREST

Job post
JD, JS, JQ
Benefits
Core Values

Applying

Candidate applies to specific job role and concludes application process

Job post

ร่าง Process Recruitment?

เรามีกี่ขั้นตอน?

Step 1

Prescreen CV/Resume/Portfolio

time between when a candidate is contacted for a job opening or enters the recruiting funnel, and when they accept a job offer.

Step 2

Assignment & Test

Number of qualified candidates from a specific source – the average number of applicants from all sources

Step 3

15-20 Mins Interview

sourcing efforts are finding and progressing qualified candidates through the recruiting funnel.

Step 4

Final interview & Assignment

number of candidates submitted to hiring managers for possible interviews

ทุกวันนี้แต่ละคนมี Recruitment Process แบบไหน? แชร์สิ่งที่ทำ?

How to speed Recruitment

ทำอย่างไรให้ไว!?

#1

Recruitment Marketing

- Employer Branding > EVP
- Social Media > channel + all staff
- Referral > คำนวณอย่างไร
- Talent Pool > job ghosting

#2

เขียน Job Post ให้คนอยากสมัคร

- ภาษาคำ
- บอกรายละเอียดที่ชัดเจน

#3

Source ให้ตรงคน

Own criteria

- Achievement
- Stability
- Skill Match

#4

Speed Hiring

- Interview ภายใน 3 วัน
- Feedback ภายใน 24 ชั่วโมง
- Offer ภายใน 48 ชั่วโมง

#5

Onboarding ยังสำคัญ

- ทำให้ต่อเนื่อง ทำให้ชัดเจน

Recruitment Marketing - EVP

ทำอย่างไรให้ไว!?

- EVP คือคุณค่าที่นายจ้างเสนอให้ลูกจ้าง เป็นจุดเด่น หรือคุณค่าที่ไม่เหมือนใคร ที่นายจ้างใช้สื่อสารกับคนที่สนใจสมัครเข้าองค์กร “ถ้ามาเป็นพนักงาน จะได้คุณค่าต่อไปนี้..”
- EVP คือความจริงที่สะท้อนในองค์กร และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต้องการผลักดันให้องค์กรมี
- EVP คือช่วยให้การสื่อสารแบรนด์และการสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงานที่มีประสิทธิภาพ

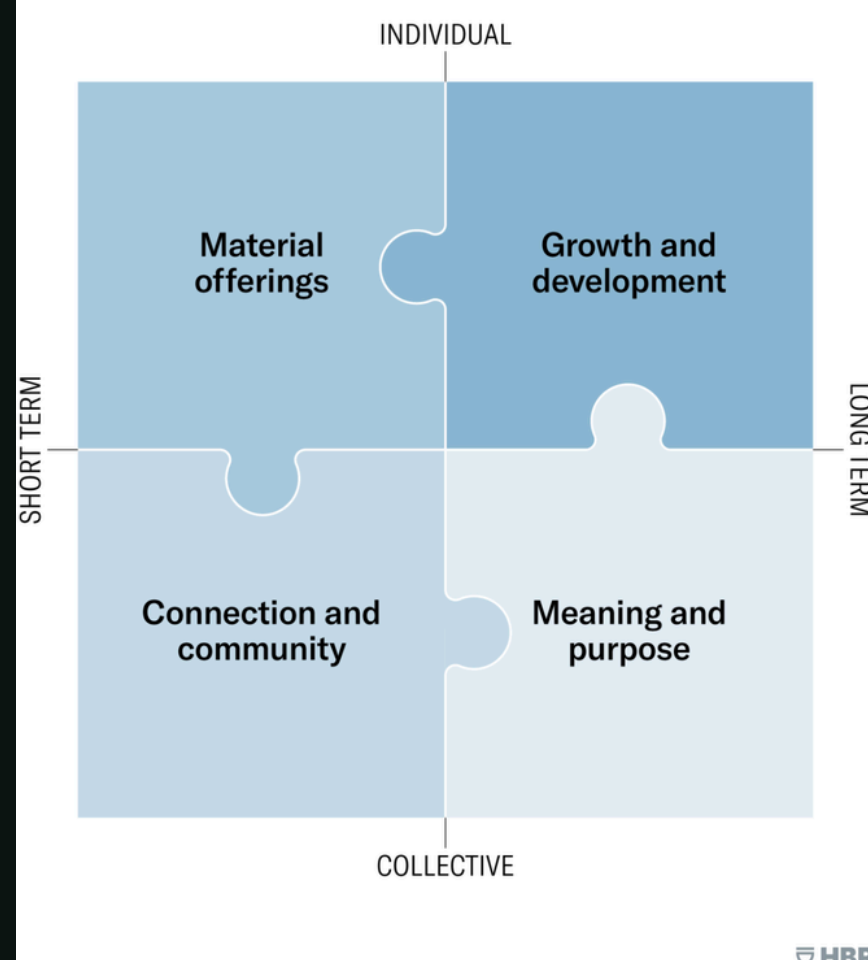


Recruitment Marketing - EVP

ทำอย่างไรให้ไว!?

How to Win the Talent War

To improve recruiting and retention, companies need to create an attractive employee value proposition. Its four components differ in how they're experienced by workers and should be managed holistically to ensure that a focus on one doesn't undermine another.



Material Offerings

- คือสิ่งที่จับต้องได้ ที่เป็นสิ่งดึงดูด Talent หรือรักษาพนักงานในองค์กรเอาไว้ เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ ออฟฟิศหรือสำนักงานที่ดี มีความปลอดภัย หรือความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นต้น

Opportunities To Develop & Grow

- โอกาสในการพัฒนาตนเอง และเติบโต ซึ่งครอบคลุมถึงทุกวิธีที่องค์กรช่วยให้พนักงานได้รับทักษะใหม่ๆ และมีคุณค่ามากขึ้นในตลาดแรงงาน เช่น การมอบหมายบทบาทใหม่ การให้ทุนเรียนงาน เสนอการฝึกอบรม และการเลื่อนตำแหน่ง

Connection & Community

- การได้มีสายสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่ทำงาน และได้มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับชุมชน หรือ Community ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกให้กับพนักงาน เช่น การได้รับการชื่นชมและเห็นคุณค่าในตัวตน ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกัน และความสัมพันธ์ทางสังคม การเพิ่มพลังให้ผู้คนได้แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาและสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งให้แก่พนักงานของเรามากขึ้น

Meaning & Purpose

- สิ่งที่สำคัญไม่แพ้สิ่งอื่นคือ การมีความหมาย และเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร หากองค์กรสามารถตอบได้ว่า “การมีตัวตนขององค์กรนั้นมีเพื่ออะไร (The reason of existing)” ก็มีโอกาสทำให้องค์กรเชื่อมโยงกับพนักงานในระดับ Personal Level ได้ลึกซึ้งมากขึ้น เมื่อพนักงานเห็นความเชื่อมโยงของเขากับองค์กรก็มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรได้นานขึ้น และเห็นเป้าหมายระยะยาวได้มากกว่า

Recruitment Marketing - EVP

ทำอย่างไรให้ไว!?

TRUE/SUSTAINABLE

เป็นเรื่องจริงที่ทุกคนรับรู้ได้ หรือ เป็นสิ่งที่พูดบ่อย ๆ เป็นเป้าหมายที่อยากจะเป็น

ATTRACTIVE

เป็นสิ่งที่น่าดึงดูดกลุ่มบุคลากรภายนอก

CREDIBLE

เป็นสิ่งที่อยู่ในการรับรู้ของคนอื่น

DISTINCT

เป็นสิ่งที่โดดเด่น แตกต่าง เหนือคู่แข่ง

Recruitment Marketing

Talent Pools : Job ghosting ทำอย่างไรให้ไว!?

18%-22%

Greenhouse เคยรายงานไว้ว่า Job Posting

Ghost Job คือ ประกาศงานที่ยังเปิดรับสมัครอยู่ แต่บริษัทไม่ได้มีแผนจะจ้างคนในตำแหน่งนั้น ณ ตอนนั้นจริง ๆ หรืออย่างน้อยก็ไม่ได้เร่งจะจ้าง สาเหตุมีได้หลายแบบ เช่น เปิดไว้สร้าง Talent Pool, รอ Headcount, งบหรือ Hiring ถูก Freeze

Recruitment Marketing

Referral

#1

ตรวจสอบความสำคัญในการจ้างงาน

- เร่งด่วน
- หาคนทำงานได้ยาก
- เฉพาะทางที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะ

#2

สื่อสารความคาดหวังของโปรแกรมกับพนักงานในองค์กร RIR

- Rationale – เหตุผลในการสร้างโปรแกรม
- Incentives – แรงจูงใจหรือผลรางวัล
- Rules – กฎระเบียบหรือข้อบังคับที่ชัดเจน

#3

ทำให้การแนะนำผู้สมัครเป็นเรื่องง่าย

- พนักงานทุกคนสามารถมีส่วนร่วมได้ สิ่งสำคัญคือการเน้นย้ำให้พนักงานทุกคนทราบว่าโครงการดังกล่าวยังดำเนินการอยู่หรือไม่

#4

ให้รางวัลผู้อ้างอิงที่เหมาะสม

- แรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรเกิดการแข่งขันเพื่อหาผู้สมัครที่ดีที่สุด แรงจูงใจหรือรางวัลสามารถเป็นได้ทั้งสิ่งของ สวัสดิการ หรือแม้กระทั่งเงินสด

#5

วัดผลความสำเร็จของโครงการด้วย

- Volume – จำนวนทั้งหมดของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งพนักงานที่แนะนำ และผู้สมัครที่เข้ามา
- Costs & Savings – ค่าใช้จ่ายทั้งเบ็ดเงินและเวลาที่เสียไป เมื่อเทียบกับการรับสมัครแบบอื่น

Recruitment Marketing

Referral

Intel

ใช้เทคนิคให้โบนัส 2 เท่า หากพนักงานแนะนำเพื่อนที่เป็นผู้หญิงหรือคนกลุ่มน้อย
เข้ามาสมัครงานได้สำเร็จ

PURE

มีสถิติรับสมัครพนักงานจากการอ้างอิงมากถึง 40% – 60% เคล็ดลับของเขาก็
คือ ทันทีที่พนักงานทำงานพ้นสัปดาห์แรก ก็จะถูกถามหาคนรู้จักในการทำงานต่อ
ทันที ทำให้บริษัทไม่ต้องเสียเวลาไปหาพนักงานจากที่อื่นมากเกินไป

Gentlewoman

เพียงแค่ให้ HR ถามพนักงานว่า “คุณรู้จักใครที่เป็นนัก_____ที่ดีที่สุดไหม”
การถามแบบนี้กระตุ้นให้พนักงานนึกถึงคนรู้จักที่มีความสามารถ

Recruitment Marketing

Referral

สูตรคำนวณต้นทุนต่อการจ้าง (CPH)

- Internal recruiting costs ส่วนมากเป็นต้นทุนด้านเวลาของฝ่ายบุคคล โดยนับจากจำนวนชั่วโมง ที่ใช้สัมภาษณ์ ตอบอีเมล รับโทรศัพท์ โดยสิ่งเหล่านี้แปลงออกมาเป็นจำนวนเงินได้ โดยคูณจากชั่วโมงที่เสียไป
- External recruiting costs ค่าลงประกาศหางานตามเว็บไซต์หรือ แอปพลิเคชันต่าง ๆ เอะเจนซี่ ค่าโฆษณา ประชาสัมพันธ์

เขียน Job post ให้ยากจนสมัคร

Job post

เคยเจอไหม?

เขียน Job post ให้ยากสมัคร

Job post

#1

พาดหัวประกาศ (Hook / Headline)

- เริ่มต้นด้วยความน่าตื่นเต้น บอกชื่อตำแหน่ง ชัดเจน และระบุสิ่งที่ผู้สมัครจะได้รับหรือได้ทำทันที

#2

ทำไมต้องมาร่วมงานกับเรา? (Company Overview & Culture)

- เล่าสั้น ๆ ว่าบริษัททำอะไร แก้ปัญหาอะไรให้โลก และการทำงานพิเศษอย่างไร (เช่น ทำงานแบบยืดหยุ่น, บรรยากาศเป็นกันเอง, หรือเติบโตไว)

#3

สิ่งที่คุณจะได้ทำ (Key Responsibilities)

- ใช้คำกริยาขึ้นต้นชัดเจน เน้นผลลัพธ์หรือ Impact ที่งานนี้สร้างให้กับทีม ไม่ใช่แค่ลิสต์งานรูทีน

#4

คุณสมบัติที่คุณมี (What We're Looking For)

- แยกสิ่งจำเป็น (Must-have) ออกจากสิ่งที่ได้เปรียบ (Nice-to-have) มองหาทักษะและทัศนคติที่เข้ากันได้

#5

สวัสดิการและสิ่งตอบแทน

- ใส่เงินเดือนหรือช่วงเงินเดือนให้ชัดเจน (ช่วยเพิ่มอัตราการสมัครสูงขึ้นมาก) รวมถึงสวัสดิการเด่น ๆ

#6

วิธีการสมัคร (Call to Action)

- บอกขั้นตอนสั้น ๆ และช่องทางติดต่อที่รวดเร็ว

เขียน Job post ให้ยากสมัคร

Job post




เปิดรับสมัคร Sales Associate
สาขา Central Festival Samui **ด่วน!**

คุณสมบัติ

- อายุ 18 ปีขึ้นไป
- กำลังศึกษา หรือจบการศึกษาระดับปริญญาตรี
- มีใจรักงานบริการ และสนใจในธุรกิจค้าปลีก
- มีความกระตือรือร้น อดทน และชอบทำงานเป็นทีม
- สามารถทำงานเป็นกะ รวมถึงเสาร์ อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์

สวัสดิการ

- เงินเดือน 2,000 ต่อเดือนตามเงื่อนไขบริษัท
- โบนัสเมื่อบรรลุเป้าหมายยอดขายรายเดือน
- ประกันสุขภาพ และตรวจสุขภาพประจำปี
- คอร์สเรียนภาษาสำหรับพนักงาน และครอบครัว
- ลาก่อนบุตร 365 วัน (ได้รับค่าจ้าง 90 วัน)



สแกนเพื่อกรอกใบสมัคร
ตรวจสอบร้านที่เปิดรับสมัครบนแอปชั่น

career@uniqlo.co.th 065-959-6092 Mon - Fri 8:00 - 17:00






UNIQLO IS HIRING!

JOB DESCRIPTION | **3 MONTHS**
TRAINEE RETAIL ASSOCIATE | Joining Month OCT 2026

Build Your Future with One of the World's Top Retail Brands from Japan. This is more than a temporary job—it's your opportunity to begin your career with UNIQLO. As a Trainee Retail Associate, you'll receive hands-on training, learn global retail standards, and gain real store experience in Japanese oriented ethical work cultures. High-performing trainees may be considered for full-time positions based on performance and business requirements.

LOCATION: DELHI NCR

WHAT YOU'LL DO

- Deliver outstanding customer service
- Support daily store operations
- Assist customers with product selection and styling
- Maintain store presentation and stock
- Learn UNIQLO's retail standards and customer-first approach

WHY JOIN UNIQLO?

- Learn from a global retail leader
- Structured on-the-job training
- Opportunity to become a full-time employee
- Merit-based career growth
- Leadership development opportunities

WHO CAN APPLY?

- Graduate
- Freshers and experienced candidates welcome
- Age: 18-27 years
- Passionate about customer service and retail
- Willing to learn and grow

TRAINING & CAREER PATH
Trainee Retail Associate

- Opportunity for Full-Time Retail Associate (₹35,000 CTC/month) *Based on performance & business requirements
- More Growth within UNIQLO (Senior Retail Associate > Uniqlo Management Candidates > Store Manager in 3 years)

EMPLOYMENT DETAILS

- 3 months contractual period
- 5 working days per week (rotational shifts & rotational weekly offs)
- Salary: ₹25,000 CTC/month
- Overtime allowance
- Earned Leave
- Provident Fund
- Early/Night shift commutation charge for Male, Uber Cab support for Female
- Accommodation support allowance
- Flight support allowance

REGISTER NOW! SCAN THE QR CODE. LIMITED SEATS!

BE PART OF A GLOBAL BRAND






เส้นทางอาชีพ



STORE ASSOCIATE

บรรลุความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า ตลอดจนยอดขายและผลกำไร



UNIQLO MANAGER CANDIDATE

บริหารจัดการร้านและสร้างมาตรฐานในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ



ASSISTANT STORE MANAGER

เข้าใจธุรกิจ สามารถระบุปัญหาและบริหารจัดการร้านได้



STORE MANAGER

กำหนดเป้าหมายสำหรับทีมและดำเนินการตามกลยุทธ์การขายของบริษัท



AREA MANAGER

นำทีม และทำให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด พร้อมสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุง





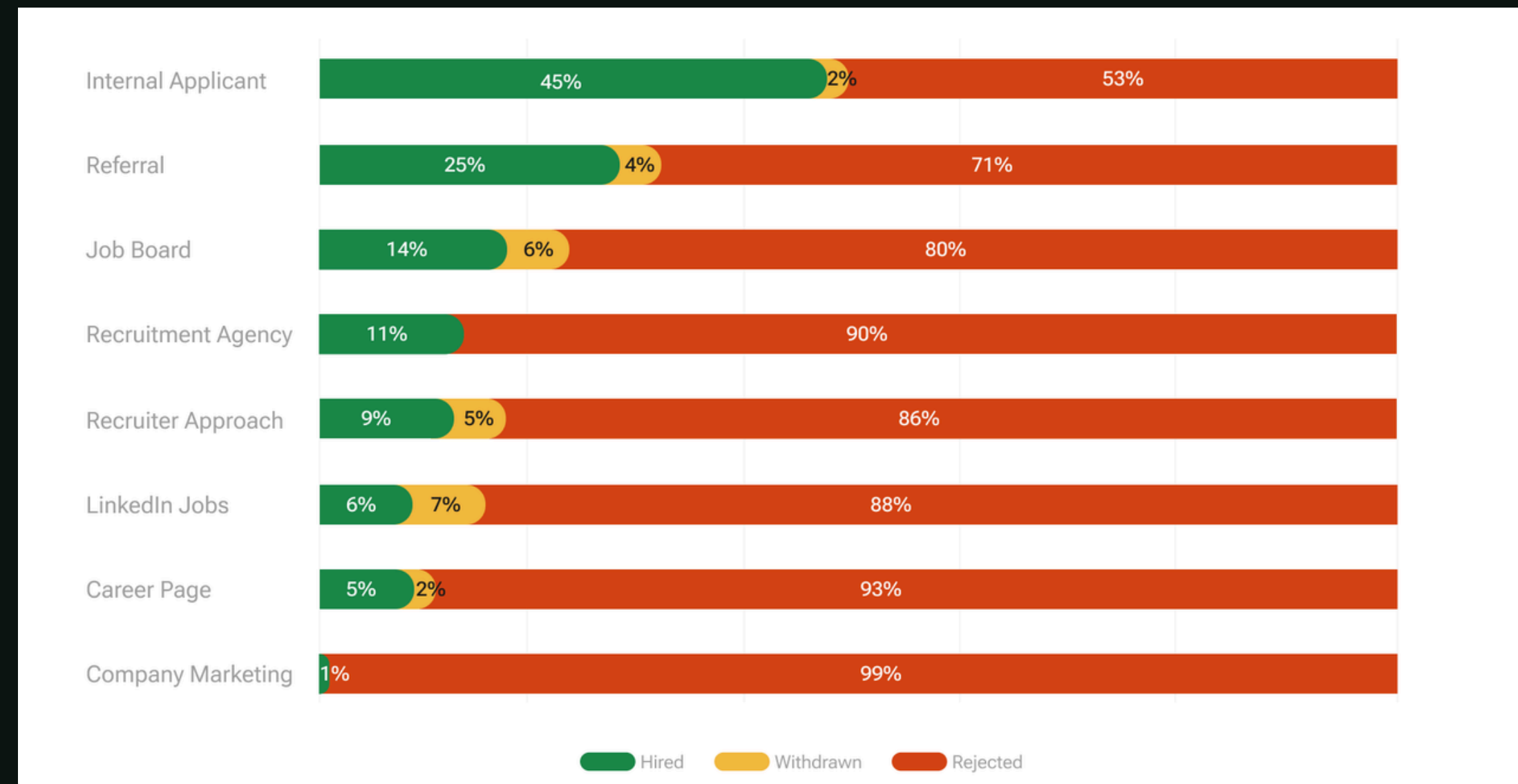
UNIQLO CAREER

Source ให้งานคุณ

Own Channels



Own Stats



Source ให้ตรงคน

Own Criteria

Education Background

เป็นเรื่องจริงที่ทุกคนรับรู้ได้ หรือ เป็นสิ่งที่พูดบ่อย ๆ เป็นเป้าหมายที่อยากจะเป็น

Budget

เป็นสิ่งที่น่าดึงดูดกลุ่มทาเลนต์ภายนอก

Achievement

เป็นสิ่งที่อยู่ในการรับรู้ของคนอื่น

Skills

เป็นสิ่งที่โดดเด่น แตกต่าง เหนือคู่แข่ง

Speed Hiring

Tip / Technics

Speed Hiring

Tip / Technics

STARTUP VS. BIG TECH HIRING TIMELINE

STARTUP

DAY 1 — INTERVIEW
DAY 2 — OFFER
DAY 3 — FIRST DAY OF WORK
DAY 4 — SHIPPING CODE

BIG TECH

WEEK 1-3 — RECRUITER EMAILS
WEEK 4-8 — INTERVIEW PROCESS
WEEK 9-12 — COMMITTEE DECISIONS
WEEK 13 — OFFER APPROVAL
WEEK 14-18 — PAPERWORK
WEEK 20 — FIRST DAY OF ORIENTATION

BY THE TIME YOU
SEND THE OFFER,
THEY'VE ALREADY
BUILT A FEATURE
AT THE STARTUP.



Speed Hiring

Tip / Technics

Education Background

เป็นเรื่องจริงที่ทุกคนรับรู้ได้ หรือ เป็นสิ่งที่พูดบ่อย ๆ เป็นเป้าหมายที่อยากจะเป็น

Budget

เป็นสิ่งที่น่าดึงดูดกลุ่มทาเลนต์ภายนอก

Achievement

เป็นสิ่งที่อยู่ในการรับรู้ของคนอื่น

Skills

เป็นสิ่งที่โดดเด่น แตกต่าง เหนือคู่แข่ง

Speed Hiring

Speed with AI

Hiring Activity	Traditional Screening	Conversational AI for Smoother Hiring
Candidate outreach	Recruiter calls individually	Automated outbound conversations
Daily screening capacity	20–40 candidates	Hundreds or thousands
Scheduling effort	High (back-and-forth emails)	Minimal (automated calendar sync)
Evaluation consistency	Recruiter dependent	Standardized framework
Candidate reporting	Manual notes	Structured scoring dashboard
Time to shortlist	Days or weeks	Hours or days
Recruiter workload	High	Significantly reduced

Speed Hiring

Speed with AI

AI-Driven Sourcing

scans job boards, social platforms, and talent networks to find candidates who match job requirements. It understands job descriptions, industry skills, and search patterns, ensuring that only the most relevant candidates are sourced.

Automated Screening

analyzes resumes, skills, experience, and qualifications. This helps shortlist the strongest candidates without recruiters manually reviewing each profile.

Personalized Engagement

hyper-personalized messages to candidates, schedules interviews, and keeps them updated. This improves the candidate experience and keeps engagement consistent.

Speed Hiring

Speed with AI

 **AI Resume Ranking System**
Powered by Amazon Bedrock Nova Premier

Refresh Data

Check S3

Welcome, postmark@viaan.tech [Sign Out](#)

System Status

HEALTHY

Total Resumes

12

Processed

12

Success Rate

100.0%

Advanced Search & Filters

Show Filters

Search by name, skills, experience, or any keyword...

Sort by: Highest Score

View: Cards Table

Showing 12 of 12 resumes [Export Results](#)

Resume Files

Sarah Chen

92

AI Score

Senior

8 years

High Fit

Top Skills

AWS Microsoft Azure Google Cloud Platform Terraform CloudFormation Kubernetes Docker Ansible +2 more

Key Strengths

David Kim

92

AI Score

Senior

6 years

High Fit

Top Skills

MLflow Kubeflow SageMaker Databricks Vertex AI Docker Kubernetes Helm +2 more

Key Strengths

Rachel Thompson

90

AI Score

Senior

5 years

High Fit

Top Skills

Prometheus Grafana Datadog New Relic PagerDuty Kubernetes Terraform Ansible +2 more

Key Strengths

Search by name, skills, experience, or any keyword...

Sort by: Highest Score View: Cards Table Showing 12 of 12 resumes [Export Results](#)

CANDIDATE	SCORE	EXPERIENCE	LEVEL	TOP SKILLS	FIT	ACTIONS
Sarah Chen	92	8 years	Senior	AWS Microsoft Azure Google Cloud Platform +7 more	High	View Details
David Kim	92	6 years	Senior	MLflow Kubeflow SageMaker +7 more	High	View Details
Rachel Thompson	90	5 years	Senior	Prometheus Grafana Datadog +7 more	High	View Details
Priya Patel	90	5 years	Senior	Apache Spark Kafka Hadoop +7 more	High	View Details
Marcus Johnson	90	6 years	Senior	Docker Kubernetes OpenShift +7 more	High	View Details
Lisa Wang	90	7 years	Senior	Agile Scrum Kanban +7 more	High	View Details
James Rodriguez	90	7 years	Senior	Splunk CrowdStrike Nessus +7 more	High	View Details
Michael Brown	89	6 years	Senior	AWS IoT Core Azure IoT Hub Google Cloud IoT +7 more	High	View Details
Emily Zhang	85	4 years	Mid-level	React Vue.js TypeScript +7 more	High	View Details
Alex Rivera	85	3 years	Mid-level	Ethereum Solidity Web3.js +7 more	High	View Details

Speed Hiring

Speed with AI

awsdataarchitect/ai-resume-ranking



AI Resume Ranking System - Revolutionizing Hiring with Postmark and Amazon Bedrock Nova Premier Model

0

Contributors

0

Issues

21

Stars

4

Forks



awsdataarchitect/ai-resume-ranking: AI Resume Ranking System - Revolutionizing Hiring with Postmark and Amazon Bedrock Nova Premie...

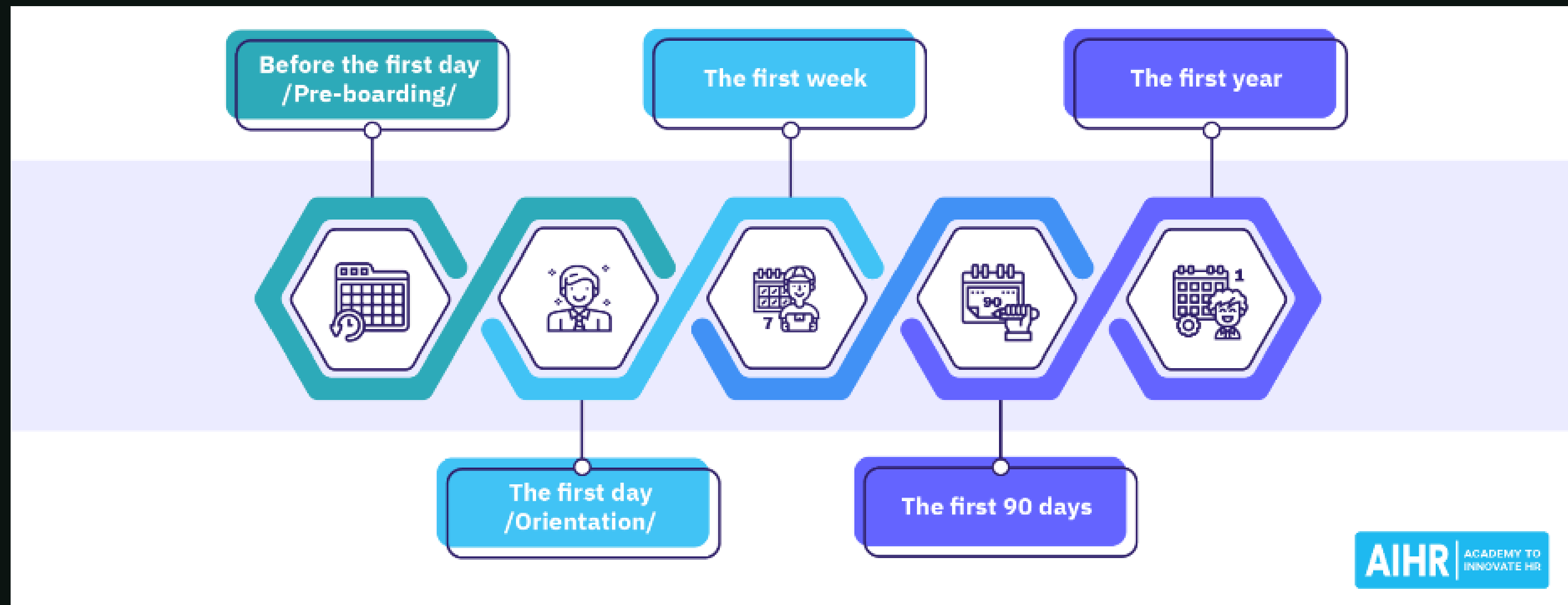
AI Resume Ranking System - Revolutionizing Hiring with Postmark and Amazon Bedrock Nova Premier Model - awsdataarchitect/ai-resume-ranking



GitHub

Onboarding

เป็นมากกว่าแค่การปฐมนิเทศ



Recruitment Masterclass

From Recruitment Mindset to Speed &
Quality Hiring

กำหนดการอบรมสำหรับ HR และผู้เกี่ยวข้องกับการสรรหา
เรียนรู้ → แลกเปลี่ยน → ลงมือทำ