Website Job Portal - Hệ thống phân quyền và chức năng

# 1. Hệ thống phân quyền trong website Job Portal

Website Job Portal sẽ có các vai trò chính với các quyền truy cập và chức năng khác nhau. Các vai trò có thể chia thành hai mức: Chức năng bắt buộc (mức cơ bản) và Chức năng nâng cao.

## Các vai trò chính trong hệ thống phân quyền:

### Admin (Quản trị viên):

#### Chức năng bắt buộc:

- Quản lý người dùng (xóa, sửa, thêm mới tài khoản).  
- Quản lý các công việc đăng tải (duyệt bài đăng, xóa công việc không phù hợp).  
- Quản lý các ứng viên và nhà tuyển dụng.

#### Chức năng nâng cao:

- Tạo báo cáo thống kê về việc làm và các ứng viên.  
- Cài đặt cấu hình website (thêm, sửa, xóa các loại công việc, các lĩnh vực).  
- Quản lý quyền truy cập của các vai trò khác trong hệ thống.

### Employer (Nhà tuyển dụng):

#### Chức năng bắt buộc:

- Đăng tải các công việc, sửa, xóa các công việc đã đăng.  
- Xem danh sách ứng viên đã ứng tuyển vào các công việc của mình.

#### Chức năng nâng cao:

- Tìm kiếm và lọc ứng viên dựa trên các tiêu chí cụ thể (kinh nghiệm, kỹ năng).  
- Gửi tin nhắn trực tiếp cho ứng viên.  
- Đánh giá ứng viên và tạo danh sách short-list cho các vòng phỏng vấn.

### Job Seeker (Ứng viên):

#### Chức năng bắt buộc:

- Đăng ký tài khoản và cập nhật hồ sơ cá nhân.  
- Tìm kiếm và nộp đơn xin việc.  
- Xem lịch sử các công việc đã ứng tuyển.

#### Chức năng nâng cao:

- Nhận các gợi ý công việc tự động dựa trên hồ sơ và lịch sử tìm kiếm.  
- Xem các nhận xét về công ty và các đánh giá công việc.  
- Tạo danh sách các công việc yêu thích hoặc theo dõi.

# 2. Các chức năng phải có và chức năng nâng cao trong dự án website Job Portal

## Chức năng phải có:

- Tạo và quản lý tài khoản người dùng (đăng ký, đăng nhập, quên mật khẩu).  
- Tạo và duyệt công việc (đăng công việc cho nhà tuyển dụng, duyệt công việc cho quản trị viên).  
- Ứng tuyển công việc (tạo hồ sơ ứng viên và nộp đơn xin việc).  
- Tìm kiếm và lọc công việc (theo vị trí, ngành nghề, mức lương, kinh nghiệm).  
- Quản lý hồ sơ ứng viên (cho phép ứng viên xem và cập nhật hồ sơ).  
- Thông báo việc làm mới (cả nhà tuyển dụng và ứng viên nhận thông báo qua email hoặc trên nền tảng).

## Chức năng nâng cao:

- Gợi ý việc làm sử dụng AI/ML (dựa trên hành vi và hồ sơ ứng viên, hệ thống đề xuất các công việc phù hợp).  
- Đánh giá và nhận xét công ty (ứng viên có thể xem và để lại đánh giá về công ty tuyển dụng).  
- Hỗ trợ phỏng vấn trực tuyến (cho phép tổ chức phỏng vấn qua video trên website).  
- Quản lý lịch trình phỏng vấn (cho phép ứng viên và nhà tuyển dụng đồng bộ lịch phỏng vấn).  
- Tạo danh sách yêu thích và theo dõi công việc (ứng viên có thể lưu lại công việc yêu thích và nhận thông báo khi có thay đổi).

# 3. Ý tưởng AI hoặc Machine Learning có thể áp dụng

## Hệ thống đề xuất công việc (Job Recommendation System):

- Sử dụng Machine Learning (ML) để phân tích hồ sơ ứng viên, kỹ năng, và lịch sử tìm kiếm của họ để tự động gợi ý các công việc phù hợp.  
- Sử dụng các thuật toán như Collaborative Filtering (lọc cộng tác) hoặc Content-based Filtering (lọc theo nội dung) để tăng cường khả năng gợi ý công việc chính xác hơn.

## Phân tích cảm xúc trong CV và thư xin việc:

- Sử dụng Natural Language Processing (NLP) để phân tích và hiểu cảm xúc trong thư xin việc hoặc CV, từ đó có thể đánh giá mức độ phù hợp của ứng viên với công ty.

## Chatbot hỗ trợ ứng viên và nhà tuyển dụng:

- Triển khai AI chatbot để trả lời các câu hỏi cơ bản của ứng viên và nhà tuyển dụng về quy trình tuyển dụng, hỗ trợ tìm kiếm công việc, v.v.

## Phân tích hồ sơ ứng viên và đánh giá độ phù hợp:

- Áp dụng các mô hình AI để đánh giá mức độ phù hợp của ứng viên với công việc dựa trên kỹ năng, kinh nghiệm, và yêu cầu công việc. Điều này giúp nhà tuyển dụng tiết kiệm thời gian lọc hồ sơ.