

# 識別人才的五階段

如果您想要獲得競爭優勢，請使用這些技巧加強您的搜尋技能。

## 引導式搜尋

根據職稱、關鍵字、人選姓名或布林修正值進行搜尋。輸入搜尋詞彙時，Recruiter 會推薦職稱與配對人選。

## 概念式搜尋

概念式搜尋會在搜尋字串中結合替代關鍵字與職稱。此搜尋技巧使用的詞彙可能不在職務說明中，但卻是該領域或產業的常用詞彙，能確保您撒下大網，獲得所有潛在人選。

建構概念式搜尋時，最佳典範是檢視職務說明，找出所有必要的技能組合。首先確認所有可用於闡述職缺的方式，包括職務說明中可能未列出的關鍵字。您應詢問自己幾個問題：

- 在產業中是否有常用的替代職稱？
- 有哪些必要技能？
- 會使用哪些技術？通常會如何識別這些技術？

分析職務說明能幫助您判斷職稱的其他表達方式，以及您可以新增至搜尋字串的關鍵字。

## 隱含式搜尋

隱含式搜尋是根據個人檔案中未明確提及，而是隱含的內容來識別人選。此搜尋形式必須做出假設。例如，會員的個人檔案中，可能沒有該工作經歷的詳細資訊或關鍵字，但他們的社團成員身分暗示了他或她確實擁有特定技能。

## 自然語言搜尋

自然語言搜尋是用於搜尋職責與能力的方式，而非僅關鍵字與職稱。自然語言搜尋運用工作時使用的動詞，如「啟動、規劃、執行、控制，以及關閉」。

## 間接搜尋

間接搜尋代表鎖定可能認識您要尋找之人才或與其共事的非合適會員，以找出合適的人才。舉例來說，鎖定資格過高或過低的專業人士，他們可能會認識具備理想工作經歷程度的人才，或是搜尋不合適的頂尖人才或您團隊成員的個人檔案，以找出擁有相似技能與工作經歷的人選。

使用 Recruiter 中的下列功能以執行間接搜尋：

- 找出更多會員如
- 相似會員
- 個人檔案推薦