

# Năm cấp độ xác định nhân tài

Nếu bạn muốn đạt được lợi thế cạnh tranh, hãy sử dụng các phương pháp này để tăng cường kỹ năng tìm kiếm của bạn.

## Tìm kiếm theo hướng dẫn

Tìm kiếm theo chức danh, từ khóa, tên ứng viên hoặc tìm kiếm bằng các công cụ điều chỉnh Boolean. Khi bạn nhập cụm từ tìm kiếm, Recruiter sẽ đề xuất kết quả chức danh và cá nhân phù hợp.

## Tìm kiếm theo khái niệm

Các kết quả tìm kiếm theo khái niệm kết hợp các từ khóa thay thế và chức danh công việc trong chuỗi tìm kiếm. Phương pháp tìm kiếm này được thiết kế để đảm bảo bạn có phạm vi tìm kiếm rộng hơn và thu thập tất cả ứng viên tiềm năng bằng cách bao gồm các thuật ngữ có thể không có trong mô tả công việc, nhưng lại phổ biến trong lĩnh vực hoặc trong ngành.

Khi cấu hình tìm kiếm theo khái niệm, cách tốt nhất là xem lại mô tả công việc để xác định từng bộ kỹ năng cần phải có. Bắt đầu bằng cách xác định tất cả các cách mô tả công việc, bao gồm các từ khóa không nhất thiết phải có trong mô tả công việc. Bạn nên ghi nhớ một vài câu hỏi:

- Có chức danh thay thế nào thường được sử dụng trong ngành không?
- Các kỹ năng bắt buộc là gì?
- Những công nghệ nào được sử dụng và các công nghệ này thường được xác định như thế nào?

Bằng cách phân tích mô tả công việc, bạn có thể xác định các cách mô tả chức danh công việc khác và các từ khóa mà bạn có thể thêm vào chuỗi tìm kiếm.

## Tìm kiếm ngầm định

Tìm kiếm ngầm định là một cách xác định ứng viên dựa trên những nội dung không được đề cập rõ ràng trong hồ sơ mà thay vào đó là các nội dung ngầm định. Dạng tìm kiếm này yêu cầu phải đưa ra giả định. Ví dụ, một thành viên có thể không có thông tin chi tiết hoặc từ khóa về kinh nghiệm của họ trong hồ sơ nhưng tư cách thành viên nhóm ngầm định rằng trên thực tế, thành viên sở hữu một kỹ năng cụ thể.

## Tìm kiếm theo ngôn ngữ tự nhiên

Tìm kiếm theo ngôn ngữ tự nhiên là một cách tìm kiếm các nhiệm vụ và năng lực, không chỉ từ khóa và chức danh công việc. Các tìm kiếm theo ngôn ngữ tự nhiên sử dụng những từ ngữ mô tả hành động mà mọi người thực hiện trong công việc của họ, chẳng như “khởi tạo, lập kế hoạch, thực hiện, kiểm soát, và kết thúc”.

## Tìm kiếm gián tiếp

Tìm kiếm gián tiếp có nghĩa là tìm kiếm sai người để tìm đúng người bằng cách nhắm mục tiêu vào những người có khả năng quen biết hoặc làm việc cùng với những người mà bạn cần tìm. Ví dụ: nhắm mục tiêu vào các cá nhân không đủ hoặc vượt trên mức chuyên môn cần có, những người này có thể quen biết những người có mức độ kinh nghiệm phù hợp hoặc tìm kiếm hồ sơ của những nhân tài hàng đầu hoặc thành viên trong đội ngũ của bạn không có sẵn để tìm ứng viên có kỹ năng và kinh nghiệm tương tự.

Sử dụng các tính năng sau trong Recruiter để thực hiện tìm kiếm gián tiếp:

- Tìm thêm những người tương tự
- Hồ sơ tương tự
- Đề xuất hồ sơ