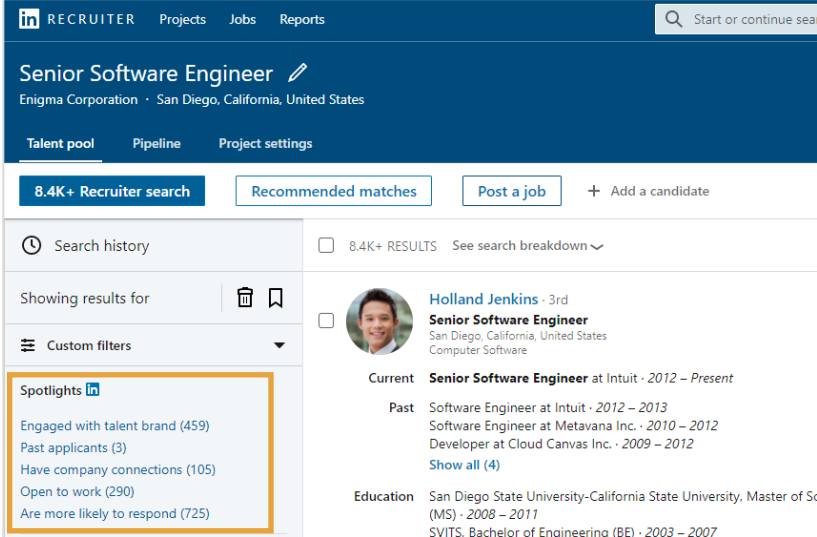


# Ưu tiên ứng viên tiềm năng với công cụ Spotlights (Tiêu điểm)

Spotlights là công cụ giúp bạn ưu tiên các ứng viên có khả năng cao sẽ tương tác với bạn và công ty của bạn, dựa trên dữ liệu chi tiết về các kết nối và hoạt động trên LinkedIn của họ. Trung bình, tỷ lệ các ứng viên trong Spotlights phản hồi tin nhắn InMail cao hơn 64% so với các ứng viên thường.

## Cách sử dụng Spotlights



Chọn Spotlights ở thanh bên trái trên trang kết quả tìm kiếm.

The screenshot shows the LinkedIn Recruiter interface for a 'Senior Software Engineer' search. The 'Spotlights' filter is highlighted in the left sidebar. The main content area shows a profile for 'Holland Jenkins', a Senior Software Engineer at Intuit, with a 'Current' status and a 'Past' status. The 'Education' section lists 'San Diego State University-California State University, Master of Science (MS) - 2008 - 2011' and 'SVITS, Bachelor of Engineering (BE) - 2003 - 2007'.

## 1. Are more likely to respond (Khả năng phản hồi cao)

Ứng viên nhiều khả năng sẽ phản hồi lại cho bạn dựa theo lịch sử nhắn tin và mức độ tương tác của họ

Rút ngắn thời gian tuyển dụng bằng cách tập trung vào ứng viên có khả năng cao sẽ phản hồi lại. Dựa theo dữ liệu ứng viên và thông tin chi tiết của những trường hợp thành công trước đây, công cụ Recruiter sẽ tạo ra danh sách này để giúp bạn mở rộng tối đa nguồn dữ liệu nhân tài đạt tiêu chuẩn và ưu tiên việc tiếp cận ứng viên để có tỷ lệ phản hồi cao hơn. Danh sách tiêu điểm này được tạo riêng cho bạn và tổ chức của bạn nhằm giúp bạn tìm được tài năng phù hợp nhất cho vị trí đang tuyển dụng.

## 2. Open to work (Sẵn sàng nhận việc mới)

Ứng viên hiện đang quan tâm đến các cơ hội việc làm mới từ nhà tuyển dụng.

Khám phá các ứng viên, trong vòng 3 tháng gần nhất, chia sẻ rằng họ sẵn sàng thảo luận với nhà tuyển dụng về các cơ hội làm việc mới. Tìm hiểu thêm về các ưu tiên nghề nghiệp cụ thể của ứng viên bằng cách nhấn vào mục "Open to work" (Sẵn sàng nhận việc mới) trong phần tổng quan hồ sơ của họ.

Mẹo: Ứng viên sẵn sàng tìm việc mới có tỷ lệ phản hồi InMail cao gấp đôi <sup>1</sup>

## Bạn có biết rằng?

Lưu báo hiệu tìm kiếm tiêu điểm.

Nếu bạn lưu một tác vụ tìm kiếm với tiêu điểm được chọn, bạn có thể nhận báo hiệu về cài đặt tìm kiếm đã lưu dành riêng cho tiêu điểm đó. Ví dụ, khi lưu cài đặt tìm kiếm có chọn tiêu điểm là Talent Brand (Thương hiệu tuyển dụng nhân tài), bạn sẽ tự động nhận được thông báo khi có ứng viên mới tương tác với hoạt động xây dựng thương hiệu tuyển dụng nhân tài của công ty bạn.

### 3. Past applicants (Ứng viên cũ)

*Ứng viên trước đây đã từng ứng tuyển hoặc đã tạo đơn ứng tuyển vào công ty của bạn thông qua tin tuyển dụng trên LinkedIn*

Xem các ứng viên mà bạn đã thu thập thông qua Tin tuyển dụng trên LinkedIn cũng như "Ứng viên chưa hoàn thành đơn ứng tuyển" – người đã bắt đầu các bước nộp đơn ứng tuyển và chia sẻ toàn bộ hồ sơ LinkedIn của họ cho bạn. Việc lọc ứng viên cũ cho phép bạn tiếp cận các ứng viên hạng huy chương bạc, những người chưa thực sự phù hợp với vị trí tuyển dụng trước đây nhưng có thể phù hợp với vị trí đang tuyển hiện tại.

*Mẹo: Ứng viên chưa hoàn thành đơn ứng tuyển có tỷ lệ phản hồi InMail cao gấp 4 lần.<sup>2</sup>*

### 4. Have company connections (Có kết nối với công ty)

*Ứng viên có kết nối bậc 1 với nhân viên thuộc công ty của bạn*

Tập trung vào các ứng viên có kết nối với nhân viên trong công ty của bạn sẽ giúp bạn tìm kiếm nhanh hơn. Nhân viên có kết nối với ứng viên có thể giúp bạn xác nhận những giả định của bạn về mức độ phù hợp của ứng viên cho vị trí tuyển dụng, ngoài ra họ cũng có thể giúp bạn tiếp cận với những ứng viên tốt nhất.

*Mẹo: Hỏi người quen là cách tìm việc mới hiệu quả nhất.<sup>3</sup>*

### 5. Engaged with your talent brand (Có tương tác với thương hiệu tuyển dụng nhân tài của bạn)

*Ứng viên đang theo dõi hoặc có tương tác công khai với các bài đăng cập nhật thông tin hoặc bài đăng tuyển dụng của công ty*

Xem các ứng viên đã từng thực hiện các hành động công khai như ấn "like" (thích), chia sẻ hay bình luận trên bài đăng xây dựng Talent Brand (thương hiệu tuyển dụng nhân tài) của công ty bạn, bao gồm Trang web công ty, Cập nhật từ công ty, tin tuyển dụng và Cập nhật có tài trợ quảng cáo. Tiêu điểm này phù hợp với việc xác định các ứng viên đã biết đến thương hiệu của công ty và quan tâm đến vị trí mà bạn đang tuyển dụng.

*Mẹo: Việc phát triển thương hiệu tuyển dụng nhân tài có thể tăng gấp đôi tỷ lệ phản hồi InMail.<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> 2016 LinkedIn data <sup>2</sup> 2016 LinkedIn data

<sup>3</sup> LinkedIn 2015 [Why and How People Change Jobs Report](#)