

新型專利說明書

M249117

(本申請書格式、順序及粗體字，請勿任意更動，※記號部分請勿填寫)

※申請案號：93202113 (由89126626改訂)

※申請日期：89年12月13日

※IPC分類：G06F 17/60

壹、新型名稱：

(中) 工作搜尋資訊供給裝置

(外) Job-search information supply apparatus

貳、申請人：(共 1 人)

1. 姓名：(中) 電子養成股份有限公司

(英) イー・カルチャー株式会社

代表人：(中) 1. 松平和喜

(英)

地址：(中) 日本國東京都渋谷區廣尾一-三-一 萩原大樓五樓

(英) 日本国東京都渋谷区広尾1-3-1 ハギワラビル5F

國籍：(中英) 日本 JAPAN

參、創作人：(共 1 人)

1. 姓名：(中) 白木智貢

(英) 白木智貢

地址：(中) 日本國東京都目黒區三田一-四-四-一二〇五

(英)

肆、聲明事項：

◎本案申請前已向下列國家(地區)申請專利 主張國際優先權：

【格式請依：受理國家(地區)；申請日；申請案號數 順序註記】

1. 日本 ; 2000/06/11 ; 2000-215211 有主張優先權

煩請
委員
明示
本案
改請
新案
後是
否變
更原
實質
內容

(1)

捌、新型說明

【新型所屬之技術領域】

本創作涉及一種提供企業的工作資訊給求職申請者，以及提供求職申請者個人資訊給想要僱用員工的企業的工作搜尋資訊供給裝置。

【先前技術】

企業一般將工作機會的資訊放在求職指南以及各公司的網站上，來提供給求職者。

另一方面，求職者個人資訊一般經由人力銀行、直接郵寄申請、及親自拜訪該公司來提供給想要僱用員工的企業。

然而，這其中並沒有一種有效率的撮合裝置能夠利用工作搜尋資訊供給裝置，來雙方面地撮合想找工作的求職申請者個人資訊以及想要僱用員工的企業的資訊，進而提供企業就業機會的資訊給謀職者，以及提供求職申請者個人資訊給想要僱用員工的企業。

當求職者在選擇企業時，有太多由網路以及雜誌所提供的資訊，並且雖然人們有著預期的工作及生活方式，但是許多人無法從這些過多的資訊來選擇它們所想要的資訊。

特別是，不能明確的決定工作性質的申請者，在許多情形下，無法對企業採取一個具體的行動。

因此，如果能夠允許這種謀職者利用網路來獲得工作

(2)

搜尋資訊，允許謀職者來檢視工作的適任性，來讓他們了解他們的性向或是否適任，以及提供這種資訊給想要僱用員工的企業，甚至於對工作本身的性質並沒有太多要求的人也都能夠選擇更多適合的企業。

【 新型內容 】

因此，本創作的一項目的，是要提供一種工作搜尋資訊供給裝置，使得想要僱用員工的企業能夠在眾多申請者中，從中判斷他們的適用性及性向，以及使得求職申請者了解他們的性向及適任性，來對這些想要僱用員工的企業採取行動。

本創作的另一項目的，是要提供一種工作搜尋資訊供給裝置，能夠通知謀職者，其所寄出的資訊條件符合哪一家想要僱用員工的企業，或者即使所選出的企業並不符合申請者要求的條件，但仍選擇並獲得符合各種不同條件之企業的資訊。

本創作的另一項目的，是要提供一種工作搜尋資訊供給裝置，能夠通知想要僱用員工的企業已經找到符合具有才能的人才，或者即使所選出的人並不符合想要僱用員工的企業要求的條件，但仍選擇並獲得符合各種不同條件的具有才能的人才。

本創作的另一項目的，是要提供一種工作搜尋資訊供給裝置，允許想要僱用員工的企業寄出一種問卷或建議的調查，像是在面談前讓謀職者了解公司的要求，以及讓謀

(3)

職者知道公司對其所提出的希望及建議的評估。

本創作的另一項目的，是要提供一種工作搜尋資訊供給裝置，允許謀職者了解他（她）的適任性及性向，並對想要僱用員工的企業採取行動。

根據本創作的第一項觀點，一種工作搜尋資訊供給裝置是被用來提供企業的資訊給謀職者，及提供個人資料給想要僱用員工的企業，其中謀職者是允許來輸入關於證照、或是個人技能能力的資訊，關於教育程度或專業背景的成就，關於預期工作種類想要的資訊，預期工作的種類，企業的規模，預期工作的地理位置，並重新登出這些資訊於問卷上來檢視其適任性。

根據本創作的第二項觀點，一種工作搜尋資訊供給裝置是被用來提供企業的資訊給謀職者，及提供個人資料給想要僱用員工的企業，其中一個登記個人資料的登記註冊螢幕、一個具有撮合服務的服務螢幕、以及搜尋企業資訊服務等式顯示出來給謀職者，而與註冊登記的謀職者個人資料相符的企業資訊是提供在撮合服務上，而搜尋條件是輸入到企業資訊搜尋服務，因而提供滿足搜尋條件的企業資訊。

根據本創作的第三項觀點，一種工作搜尋資訊供給裝置是被用來提供企業的資訊給謀職者，及提供個人資料給想要僱用員工的企業，其中一個登記企業資訊的登記註冊螢幕、一個具有撮合服務的服務螢幕、以及搜尋企業資訊服務等式顯示出來給想要僱用員工的企業，而與註冊登記

(4)

的想要僱用員工的企業相符的個人資料是提供在撮合服務上，而搜尋條件是輸入到個人資料搜尋服務，因而提供滿足搜尋條件的個人資料。

根據本創作的第四項觀點，一種工作搜尋資訊供給裝置是被用來提供符合企業資訊的個人資料或滿足想要僱用員工的企業搜尋條件的個人資料，其中個人資料是被提供給想要僱用員工的企業，包括個人相關的資訊，像是專長、何種成就、或者對企業預期的資訊；個人的資訊是當作匿名的資訊，並不具有詳細的資訊，像是名字、地址或聯絡處，想要僱用員工的企業是允許來輸入與此匿名資訊有關的意見，此由想要僱用員工的企業輸入之意見的資訊被儲存起來，再以不具名的方式送回給謀職者，或回函告訴該謀職者已寄出意見的資訊。

根據本創作的第五項觀點，一種工作搜尋資訊供給裝置是被用來提供符合企業資訊的個人資料或滿足想要僱用員工的企業搜尋條件的個人資料，其中個人資料是被提供給想要僱用員工的企業，包括個人相關的資訊，像是專長、何種成就、或者對企業預期的資訊；個人的資訊是當作匿名的資訊，並不具有詳細的資訊，像是名字、地址或聯絡處，想要僱用員工的企業是允許來輸入與此匿名資訊有關的意見，此由想要僱用員工的企業輸入之意見的資訊被儲存起來，要求以不具名方式的謀職者是允許來讀此儲存的意見資訊。

根據本創作的第六項觀點，一種工作搜尋資訊供給裝

(5)

置是被用來提供企業的資訊給謀職者，及提供個人資料給想要僱用員工的企業，其中謀職申請者是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，此輸入回覆的資訊先被分析，分析的結果再提供給想要僱用員工的企業。

根據本創作的第七項觀點，一種工作搜尋資訊供給裝置是被用來提供企業的資訊給謀職者，及提供個人資料給想要僱用員工的企業，其中謀職申請者是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，此輸入回覆的資訊先被分析，分析的結果再提供給謀職者。

根據本創作的第八項觀點，在工作搜尋資訊供給裝置中，根據第一項、第六項、第七項中的任何一個觀點，適任性的判斷就是在工作上之適任性的判斷，其包括職責的性質或是工作種類的適任性及性向。

根據本創作的第九項觀點，在工作搜尋資訊供給裝置中，根據第一項、第六項、第七項中的任何一個觀點，適任性的判斷就是自我的分析，其包括人格、能力或對工作的價值觀。

根據本創作的第十項觀點，在工作搜尋資訊供給裝置中，根據第一項、第六項、第七項中的任何一個觀點，適任性的判斷包括對於謀職者的回答是不是能把握住它的一致性及合理性的問題，是不是說謊或空口說白話，或喜歡賣弄，而分析的結果是提供給想要僱用員工的企業或謀職者。

根據本創作的第十一項觀點，一種資訊供給裝置是被

(6)

提供來對個體提供服務資訊，並提供個人資料給服務供應者，其中此個體是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，此輸入重新顯示的資訊被分析，然後再提供給服務供應者。

根據本創作的第十二項觀點，一種資訊供給裝置是被提供來對個體提供服務資訊，並提供個人資料給服務供應者，其中此個體是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，此輸入重新顯示的資訊被分析，然後再提供給此個人。

根據本創作的第十三項觀點，在資訊供給裝置中，根據第十一項或第十二項的觀點，適任性的判斷包括人生規劃的判斷，證照測驗適任性的判斷及生活規劃的分析。

根據本創作的第十四項觀點，在資訊供給裝置中，根據第十一項或第十二項的觀點，服務的資訊包括雇員一期約的資訊，科系、課程、講員及其他課程的資訊，像是教育的組織或團體，運動俱樂部或文化學校的介紹，裝置資訊則關係到保健及福利，各種證照測驗的資訊，金融產品的資訊，像是股票及基金。

根據本創作的第十五項觀點，在資訊供給裝置中，根據第十一項或第十二項的觀點，適任性的判斷是以週期性的方式或不規則的期間來完成，而到適任性的判斷的重新顯示的資訊是被更新的。

根據本創作的第十六項觀點，一種資訊供給裝置是被提供的，其中使用者是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷

(7)

上，來檢視其適任性，此輸入重新顯示的資訊被分析，然後輸出。

根據本創作的第十七項觀點，在資訊供給裝置中，根據第一項到第七項的任何一個觀點，累積好幾年的個人資料或公司的資訊每一年都被分析，然後分析的結果被輸出。

根據本創作的第十八項觀點，一種適任性的判斷方法是被提供來在螢幕的問卷上來顯示其適任性的判斷，使用者是允許來對顯示出來的問題，輸入重新顯示的資訊，其中此方法包含改變顯示的問題之順序的工具，結合問題號碼及順序的工具，結合重新顯示的資訊到問題號碼的工具，而其中適任性的判斷的問題之順序是被改變並顯示在螢幕的。

在本創作的第一項觀點的工作搜尋資訊供給裝置中，謀職者是允許來輸入關於證照或專業技能的能力資訊，關於教育上的成就或專業的成就的資訊，關於預期工作種類想要的資訊，預期工作的種類，企業的規模，預期工作的地理位置，並重新登出這些資訊於問卷上來檢視其適任性。因此，謀職者不僅僅是允許來輸入能力、成就、及預期的資訊，而且也可以輸入對適任性的判斷重新顯示的資訊，所以，適任性的結果可以被提供給想要僱用員工的企業或謀職者。因此，其可能可以使得想要僱用員工的企業能夠正確地判斷許多謀職者的適任性，並且使得謀職者來了解他們的適任性及性向，然後對想要僱用員工的企業採取

(8)

行動。

在本創作的第二項觀點的工作搜尋資訊供給裝置中，一個登記個人資料的登記註冊螢幕、一個具有撮合服務的服務螢幕、以及搜尋企業資訊服務等式顯示出來給謀職者，而與註冊登記的謀職者個人資料相符的企業資訊是提供在撮合服務上，而搜尋條件是輸入到企業資訊搜尋服務，因而提供滿足搜尋條件的企業資訊。因此，謀職者能夠在不用親自拜訪想要僱用員工的企業，便能夠知道此想要僱用員工的企業與其寄出的申請條件相符合，同時也有可能，即使所選出的企業並不符合，但仍選擇並獲得符合各種不同條件之企業的資訊。

在本創作的第三項觀點的工作搜尋資訊供給裝置中，一個登記企業資訊的登記註冊螢幕、一個具有撮合服務的服務螢幕、以及搜尋企業資訊服務等式顯示出來給想要僱用員工的企業，而與註冊登記的想要僱用員工的企業相符的個人資料是提供在撮合服務上，而搜尋條件是輸入到個人資料搜尋服務，因而提供滿足搜尋條件的個人資料。因此，有可能在尚未安排面試之前，就可以通知想要僱用員工的企業已經有符合公司條件的人，或者即使所選出的人並不符合想要僱用員工的企業要求的條件，但仍選擇並獲得符合各種不同條件的具有才能的人才。

在本創作的第四項觀點的工作搜尋資訊供給裝置中，個人資料是被提供給想要僱用員工的企業，包括個人相關的資訊，像是專長、何種成就、或者對企業預期的資訊；

(9)

個人的資訊是當作匿名的資訊，並不具有詳細的資訊，像是名字、地址或聯絡處，想要僱用員工的企業是允許來輸入與此匿名資訊有關的意見，此由想要僱用員工的企業輸入之意見的資訊被儲存起來，再以不具名的方式送回給謀職者，或回函告訴該謀職者已收到意見的資訊。因此，有可能可以允許想要僱用員工的企業於面試前寄出一種問卷或意見的調查，使得謀職者了解公司的要求，以及讓謀職者知道公司對其所提出的希望及建議的評估。此意見的資訊是寄出給謀職者，或者通知謀職者以寄出此意見的資訊，因此，謀職者能夠即時地知道關於意見的資訊。

在本創作的第五項觀點的工作搜尋資訊供給裝置中，個人資料是被提供給想要僱用員工的企業，包括個人相關的資訊，像是專長、何種成就、或者對企業預期的資訊；個人的資訊是當作匿名的資訊，並不具有詳細的資訊，像是名字、地址或聯絡處，想要僱用員工的企業是允許來輸入與此匿名資訊有關的意見，此由想要僱用員工的企業輸入之意見的資訊被儲存起來，要求以不具名方式的謀職者是允許來讀此儲存的意見資訊。因此，有可能可以允許想要僱用員工的企業於面試前寄出一種問卷或意見的調查，使得謀職者了解公司的要求，以及讓謀職者知道公司對其所提出的希望及建議的評估。由於謀職者可以在其方便下，讀到他或她的意見的資訊，所以謀職者能夠充分利用此意見的資訊，在工作搜尋的活動上。

在本創作的第六項觀點的工作搜尋資訊供給裝置中，

(10)

謀職申請者是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，此輸入回覆的資訊先被分析，分析的結果再提供給想要僱用員工的企業。因此，想要僱用員工的企業能夠正確的判斷眾多申請者的適任性。

在本創作的第七項觀點的工作搜尋資訊供給裝置中，謀職申請者是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，此輸入回覆的資訊先被分析，分析的結果再提供給謀職者。因此，謀職者能夠了解他或她本身的適任性及性向，而對想要僱用員工的企業採取行動。

在本創作的第八項觀點的工作搜尋資訊供給裝置中，在工作搜尋資訊供給裝置中，根據第一項、第六項、第七項中的任何一個觀點，適任性的判斷就是在工作上之適任性的判斷，其包括職責的性質或是工作種類的適任性及性向。因此，想要僱用員工的企業能夠正確的判斷眾多申請者的適任性，謀職者能夠了解他或她本身的適任性及性向，而對想要僱用員工的企業採取行動。

在本創作的第九項觀點的工作搜尋資訊供給裝置中，在工作搜尋資訊供給裝置中，根據第一項、第六項、第七項中的任何一個觀點，適任性的判斷就是自我的分析，其包括人格、能力或對工作的價值觀。因此，想要僱用員工的企業能夠正確的判斷眾多申請者的人格、能力或對工作的價值觀，並且謀職者能夠了解他或她本身的人格、能力或對工作的價值觀，而對想要僱用員工的企業採取行動。

在本創作的第十項觀點的工作搜尋資訊供給裝置中，

(11)

在工作搜尋資訊供給裝置中，根據第一項、第六項、第七項中的任何一個觀點，適任性的判斷包括對於謀職者的回答，是不是能把握住它的一致性及其合理性的問題，是不是說謊或空口說白話，或喜歡賣弄，而分析的結果是提供給想要僱用員工的企業或謀職者。結果是，想要僱用員工的企業可能可以知道是不是求職者只回答了一半的問題，是不是求職者故意想要討好主導面試者，而說出與求職者觀念或意志不一致的答案，或者是不是意識上、或觀念上試著想要表現出他或她，比問題所反映出來的還要好。因此，想要僱用員工的企業能夠正確的判斷眾多申請者，可能可以對回答的問題有一個較誠實及嚴肅的認知，並且可以提高分析的準確性。

在本創作的第十一項觀點的資訊供給裝置中，個人是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，此輸入重新顯示的資訊被分析，然後再提供給服務供應者。因此，想要服務供應者能夠正確的判斷眾多申請者的適任性，並且可以判斷每一個申請者的適任性，而提供適當的服務。

在本創作的第十二項觀點的資訊供給裝置中，此個體是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，此輸入重新顯示的資訊被分析，然後再提供給此個人。因此，一個收到適任性判斷的個體能夠掌握它或她的適任性及性向，並選擇所提供的服務。

在本創作的第十三項觀點，在資訊供給裝置中，根據

(12)

第十一項或第十二項的觀點，適任性的判斷包括人生規劃的分析，證照測驗適任性的判斷及生活規劃的分析。因此，可能可以依照分析的內容來提供或接受服務的資訊。

在本創作的第十四項觀點，在資訊供給裝置中，根據第十一項或第十二項的觀點，服務的資訊包括雇員－租約的資訊，科系、課程、講員及其他課程的資訊，像是教育的組織或團體，運動俱樂部或文化學校的介紹，裝置資訊則關係到保健及福利，各種證照測驗的資訊，金融產品的資訊，像是股票及基金。因此，可能可以提供或接受相關的服務的資訊。

在本創作的第十五項觀點，在資訊供給裝置中，根據第十一項或第十二項的觀點，適任性的判斷是以週期性的方式或不規則的期間來完成，而到適任性的判斷的重新顯示的資訊是被更新的。藉由更新此回覆的資訊，藉由在本方法中的適任性的判斷，它可能可以藉由利用累積的適任性判斷的結果，在遇到強制退休或重組時，支援為解雇者的新職介紹。

在本創作的第十六項觀點，使用者是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，此輸入重新顯示的資訊被分析，然後輸出。經由收到適任性的判斷，可能可以提供利用重新顯示的資訊的服務資訊，並可能可以在強制退休後，支援為解雇者的第二生命的新職介紹。

在本創作的第十七項觀點，在資訊供給裝置中，根據第一項到第七項的任何一個觀點，累積好幾年的個人資料

(13)

或公司的資訊每一年都被分析，然後分析的結果被輸出。藉由長期地利用此資訊，可能可以得到更有利的資訊，像是每一年的特性、變化、趨勢或大致上的狀況。

在本創作的第十八項觀點，此方法包含改變顯示的問題之順序的工具，結合問題號碼及順序的工具，結合重新顯示的資訊到問題號碼的工具，而其中適任性的判斷的問題之順序是被改變並顯示在螢幕的。因此，即使同樣的申請者收到許多次的分析，因為申請者無法容易地得知問題，此適任性的判斷能夠正確地被實行，並且可能可以防止與目的有關的答案。

【實施方式】

較佳實施例的描述

根據本創作的一個實施例的一種工作搜尋資訊供給裝置將解釋如下。

圖一是一個用來解釋一個根據本創作的一個實施例之工作搜尋資訊供給裝置簡要的結構的一個概要的圖形。

如圖一所示，工作搜尋資訊供給裝置 10 由一個公用的全球資訊網（WWW）伺服器 11、一個郵件伺服器 12、一個分析伺服器 13、一個撮合伺服器 14、一個個人資料庫伺服器 15、一個公司資料庫伺服器 16 所組成。此工作搜尋資訊供給裝置 10 連接到一個像是網際網路的通訊線路上。

公用的全球資訊網伺服器 11 包括，對一個將被新加

(14)

入及收到會員服務的謀職者，或想要僱用員工的企業來說是必要的一個網頁的首頁。郵件伺服器 12 從個人的會員或是公司的會員送出或接收郵件。分析伺服器 13 執行工作適任性判斷的重新顯示之資料的分析。撮合伺服器 14 將介於個人對企業的期望、工作適任性判斷的結果、公司的文化、或會員公司裝置或招募的要求的所有資料配對。個人資料庫伺服器 15 聚集謀職者個人的資訊。公司資料庫伺服器 16 聚集想要僱用員工的企業個企業資訊。

個人電腦 21、22、23 是由謀職者所操作的電腦，電腦 31、32 是由想要僱用員工的企業的招募人員所使用的電腦。每一台個人電腦 21、22、23、31、或 32 包括一台當作顯示裝置的電腦螢幕，以及鍵盤、滑鼠等輸入裝置，並連接到網路上。如果有必要的話，每一台個人電腦包括印表機的輸出裝置。

謀職者可以經由個人電腦 21、22、23 進入公用的全球資訊網伺服器 11，並且可以要求新加入會員，工作適任性判斷，以及會員服務等。謀職者可以經由個人電腦 21、22、23 轉移工作適任性判斷的重新顯示的檔案到郵件伺服器 12，並經由個人電腦 21、22、或 23 接收由郵件伺服器 12 而來的分析結果。謀職者可以經由公用的全球資訊網伺服器 11，搜尋累積在公司資料庫伺服器 16 的公司資訊，並經由公用的全球資訊網伺服器 11，藉由撮合伺服器 14 得到撮合成功的公司資訊。

想要僱用員工的企業可以經由個人電腦 31 或 32 進入

(15)

公用的全球資訊網伺服器 11，並且可以要求新加入公司會員及公司會員服務。想要僱用員工的企業可以直接從電腦 31 或 32，送出一個郵件到郵件伺服器 12 給一位學生。想要僱用員工的企業，能夠由電腦 31 或 32，搜尋累積在個人資料庫伺服器 15 中一部份的個人資訊（除了辨識一個個體私人的資訊外），並獲得藉由撮合伺服器 14 配對資料得到的個人的資訊（除了辨識一個個體私人的資訊外）。

接下來，一種利用本實施例之工作搜尋資訊供給裝置的方法，將利用圖二到圖九來解釋。

首先，一個新的會員註冊程序，及藉由謀職者工作適任性判斷的過程，以及藉由想要僱用員工的企業的一個招聘人員所做的新的會員公司註冊的程序將利用圖二來解釋。

在一個新的會員註冊程序中，謀職者經由個人電腦 21、22、或 23 進入公用的全球資訊網伺服器 11，並且要求新加入會員註冊登記（S101）。有了這個請求，新加入會員註冊登記螢幕經由公用的全球資訊網伺服器 11 轉移。謀職者利用這個新加入會員註冊登記螢幕（S102）輸入需要的註冊資訊。

此註冊資訊包括基本的資訊及配對的資訊。

基本的資訊包括姓名、性別、出生年月日、地址、聯絡方式、電子郵件地址、電話號碼、畢業學校、證照或專業的技能等。基本的資訊最好還包括自我評量。

(16)

配對的資訊包括預期工作的種類、想要的工作的性質、公司規模大小的預期、希望公司的地點、希望有的優先權。

圖三表示在本實施例與希望有更高的優先權相關的一個資訊輸入螢幕。此資訊是與謀職者藉由每一欄的集合中，從公司特性、公司的文化、公司對教育及訓練裝置的態度、人事、薪資、健保、福利以及想要工作的性質等，選擇一個先前預定項目的號碼（此範例中為 5 或更小的數字）相關之希望具有一個較高的優先權的資訊。於這種方式下，謀職者選出最優先的選擇事件，因而明確地指出希望有的更高的優先權。圖三表示每一欄的一個範例。

當謀職者輸入註冊登記的資訊，並且之後要求此註冊時，此註冊登記的資訊被送到郵件伺服器 12（S103）。當新的個人會員註冊登記後，一個識別（ID）及密碼從郵件伺服器 12 送給申請者。

爲了要收到工作適任性的判斷，謀職者經由個人電腦 21、22、或 23 進入公用的全球資訊網伺服器 11，並且要求工作適任性判斷（S201）。再重新顯示此要求中，一個工作適任性判斷利用螢幕從全球資訊網伺服器 11 送出。謀職者可以選擇是否此步驟應藉由連線實行或利用工作適任性判斷利用螢幕（S202）離線實行。如果要求連線步驟，工作適任性判斷問題螢幕是從全球資訊網伺服器 11 送給謀職者。申請者輸入問題的回答（S203），並要求註冊登記（S204）。如果要求離線註冊，判斷程式由全球資訊

(17)

網伺服器 11 送出。判斷程式由全球資訊網伺服器 11 送出給申請者。申請者不存檔，並且執行判斷程式（S205）並回答問題，然後送出答覆到郵件伺服器 12（S207）。

此回覆的檔案是藉由分析伺服器 13 來做分析，判斷的結果是從郵件伺服器 12 送出。

工作適任性判斷將會在下面解釋。

圖四表示一個在步驟 205 判斷程式的起始螢幕。

本實施例的工作適任性判斷包含關於工作適任性判斷的問題，包括關於工作的種類或對工作的適任性及性向，關於包括一個人的人格自我診斷、關於對工作的能力及價值觀的問題，以及關於欺騙的程度的問題。關於工作的種類或對工作的適任性，是指介於一個人要完成工作所需要的特質，與他或他本身的特質，有某種程度的相匹配。因此，工作的種類或對工作的適任性較高的話，他或她可以在工作時，有效地運用其特質。關於工作的種類或對工作的性向則指出對工作的種類及工作本身某種程度的興趣。

欺騙的程度的問題是要找出在問題回答中之矛盾、欺騙、與虛榮之處。

對於理解謊言一致性及合理性的程度是一種能夠捉住謀職者問答間一致性的問題，或者是不是申請者對問題指回答了一半。例如，像這種問題“你是否相信有志者事竟成？”以及“你是否認為某些事即使盡全力也無法解決？”如果在面談過程中提出讓申請者回答，便可得到其前後

(18)

回答的一致性。

對於理解說謊或空口說白話的程度，是一種能夠捉住是不是求職者故意想要討好主導面試者，而說出與求職者觀念或意志不一致的答案的問題，即，是否求職者在說謊，或者他的回答是另有目的。例如，可以藉由像“你從來沒說過謊”，或者“你從來沒有不喜歡過一個人”的問題，來察覺這個人是不是在說謊。

對於理解喜歡虛飾、賣弄的程度，是一種能夠捉住是不是是不是意識上、或觀念上試著想要表現出他或她，比問題所反映出來的還要好的問題。例如，可以藉由包括像是在問題中“不存在的項目”，讓求職者檢查他所知道電腦的項目來得知他是否喜歡虛飾、賣弄。

藉由測謊的問題在問題中，可能可以提昇一個陌生人的個人的資訊的真實性，進而能夠提供一個有效的資訊供給裝置。

如圖四所示，執行在離線狀態的判斷程式中，謀職者輸入他或她的電子郵件地址、姓名、組織碼、區域碼及地址，並回答每一個問題。謀職者利用滑鼠或鍵盤（從 1 到 5 的數字鍵）輸入其對問題的回答。問題是出現在一個一對一的問題欄中，並且如果謀職者輸入回答後，便出現另一個問題。如果謀職者回答了最後一個問題，便產生一個工作回覆檔案並儲存起來。如果回覆檔案已經產生，一個傳輸的指令便顯示在螢幕上，並且如果謀職者按下傳輸指令，回覆檔案便轉移到郵件伺服器 12。

(19)

在圖四中顯示在問題欄上的問題之順序，通常一直在改變並顯示出來。也就是說，當此判斷程式沒有建檔時，問題的順序是以一個由程式隨機的方式來改變。藉由以一個隨機的方式來改變問題的順序，可能可以避免討好性的回答。連線工作適任性判斷問題螢幕同時是被設定的，以至於當螢幕傳出時，問題的順序是以一個隨機的方式來改變。

以一個隨機的方式來改變顯示的問題之實現的方法將在下面解釋。

爲了要改變適任性判斷問題及顯示的順序，實現的方法包括改變問題順序的方法，連接問題顯示的順序與題號的方法，以及連接與各個問題有關的答案資訊與題號的方法。

首先，題號是分別地分配到問題中。例如，隨機號碼是藉由隨機號碼產生程式所產生的。在這個時候，當一個隨機號碼“5”分配到問題 1 時，問題 1 則被輸入到顯示表的第五欄上。當一個隨機號碼“8”分配到問題 2 時，問題 2 則被輸入到顯示表的第八欄上。在這種方式下，題號是以一個隨機的方式儲存在表中，而決定了顯示的順序。如果謀職者輸入一個答案到顯示的問題上，答案的資訊是根據題目順序的安排在顯示順序中儲存起來。當答案的資訊被分析或輸出時，這些題目再一次以問題的順序安排。也就是說，此對應於題號之個別的答案資訊，可以以題號的順序獲得。藉由改變在螢幕上適任性判斷問題的順序

(20)

以及顯示的問題的順序，即使同樣的申請者收到許多次的分析，因為申請者無法容易地得知問題，此適任性的判斷能夠正確地被實行，並且可能可以防止與目的有關的答案。

如圖二所示，為了註冊新的會員公司，想要僱用員工的企業的招聘人員經由個人電腦 31 或 32 進入公用的全球資訊網伺服器 11，並要求一個新的會員登記（S301）。有了這個要求，一個新的公司會員登記螢幕是由公用的全球資訊網伺服器 11 送出。想要僱用員工的企業利用此新的公司會員登記螢幕（S302），輸入需要的註冊資訊。

此註冊的資訊包括基本的資訊，以及關於與謀職者匹配相符合資訊有關的公司文化與裝置的資訊。

此基本的資訊包括公司名稱、地點、通訊處、電子郵件的地址、電話號碼、成立日期、資產額、營業額、員工人數、平均年齡、及負責人。此外，此基本的資訊包括起薪、福利、調薪、紅利、假期、健保、採用的資訊像是工作時數、工作場所、被轉移到其他地點的可能性、申請者條件、工作種類、工作的本質、將僱用的人數、部門對申請者要求的條件、從眾多已聘的雇員中，哪一個學校出來的學生最多，以及挑選的方式。最好基本資訊還包括申請者的訊息。

圖五表示一個符合申請者資訊之公司的文化、裝置以及其他種種的輸入螢幕。如圖五所示，一個公司挑選公司眾多主題中想要來強調的事情，並且藉由從在每一欄的集

(21)

合中選擇一個預先決定的數量，擺明公司想要著重的是在這些優先的條件在公司的特性、企業的文化，公司的重點是在教育及培訓裝置，個人的特點、薪資、健保、福利及預期工作的種類。每一項說明都是與如同說明中的那些由謀職者所選擇的匹配的資訊相同。如果一個特別的百分級數點跟其他的百分級數點不同，而且招聘人員是允許可以來檢視一個預先決定的項目，則可能可以撮合公司所擺出特別的條件的姿態與謀職者的希望相匹配。

當招聘人員輸入登記的資訊，並且之後要求此註冊登記，此登記的資訊被送到郵件伺服器 12 (S303)。當新的公司會員登記後，一個識別及密碼從郵件伺服器 12 傳送給申請者。

接下來，藉由一個謀職者的個人會員服務程序將利用圖六來做解釋。

爲了接收個人會員服務，一個謀職者經由個人電腦 21、22、或 23 進入公用的全球資訊網伺服器 11，並且利用當新的個人會員登記 (S401) 所得到的識別及密碼要求會員服務。在重新顯示此要求中，一個會員服務螢幕是從公用的全球資訊網伺服器 11 傳送出。此會員服務包括一個撮合服務、一個總體的搜尋服務、以及登記資訊改變服務。

撮合服務提供關於推薦會員關於與興趣及性向相符公司的資訊。符合程度的判斷是基於關於推薦的公司的資訊，包括預期職業的性質、工作的種類、公司的規模、預期

(22)

公司的地點、藉由申請者所註明希望有的較高優先權、起薪、福利、調薪、紅利、假期、健保、採用的資訊像是工作時數、工作場所、被轉移到其他地點的可能性、申請者條件、工作種類、工作的本質、將僱用的人數、部門對申請者要求的條件、從眾多已聘的雇員中，哪一個學校出來的學生最多、招聘人員挑選的方式、與謀職者相符之匹配的公司文化及裝置。所有的或部份上述的資訊都納入考量，並且一個預先決定公司的數目，由上而下的陳列出來，作為是匹配的結果、或預期職業的性質、工作的種類、公司的規模、預期公司的地點、希望有的較高優先權，並且只有在選出公司的數量相當多時，公司才會以優先考量的方式選出。藉由指出匹配的程度，可能可以提供謀職者具有更精確的資訊。至於匹配的程度，是對每一個主要的項目來指出，所以謀職者能夠再一次檢試哪一項應該有較高的優先權。

如果謀職者從會員服務螢幕（S402）選擇撮合服務，從個人資料庫伺服器 15 的資訊，以及從公司資料庫伺服器 16 的資訊在撮合伺服器 14 匹配後的公司資訊，是以一個受推薦公司螢幕，從公用的全球資訊網伺服器 11 傳送出去。在受推薦公司螢幕中，匹配公司的名稱、職業的性質、工作的種類是以一種表的形式被指示出來。如果一個謀職者要求關於列出公司更多、更詳盡的公司資料，例如，謀職者按下在範例步驟 403 的公司名稱，關於指定公司的詳盡的公司資料便傳送。謀職者參考傳送的公司螢幕

(23)

資料 (S404) ，判斷是否一個文字的申請是必要的。如果申請的話，它被傳送到郵件伺服器 12 (S405) 。此程式是被形成的以致於它能夠被判斷是不是要進入該公司的首頁 (S406) 。如果是必要的，該公司的首頁可以藉由這個方式讀出。

另一方面，當謀職者從會員服務螢幕 (S407) ，選擇集體的搜尋服務時，公司搜尋螢幕從公用的全球資訊網伺服器 11 傳送出去。在這裡，在公司搜尋螢幕中的可搜尋之集體的搜尋服務，最開始是從公司名稱搜尋、再搜尋企業的種類、工作地點、工作種類、公司文化、裝置等等。在這個集體的搜尋服務，第二期及第三期的搜尋能夠被實行與搜尋結果相關。在這裡，從公司文化、裝置相關的搜尋是利用如同在圖三及圖五文中所解釋的搜尋。當謀職者檢查在公司搜尋螢幕的搜尋項目，並提供指令給搜尋時 (S408) ，對應的公司資訊從公司資料庫伺服器 16 的資訊中被擷取出來，並且這個資訊是以公司搜尋結果螢幕，從公用的全球資訊網伺服器 11 傳送出去。當謀職者要求更多關於顯示在公司搜尋結果螢幕的公司詳細資料時，於步驟 409 中，關於指定公司詳細的公司資料，是藉由按下顯示出來的公司名稱而送出。謀職者參考傳送的公司螢幕資料 (S410) ，判斷是否一個文字的申請是必要的。如果申請的話，它被傳送到郵件伺服器 12 (S411) 。此程式是被形成的以致於它能夠被判斷是不是要進入該公司的首頁 (S412) 。如果是必要的，該公司的首頁可以藉由這個方

(24)

式讀出。

同時，當謀職者從會員服務螢幕選擇登記資訊改變服務，登記資訊改變螢幕是從公用的全球資訊網伺服器 11 (S413) 傳送出去。謀職者輸入應被修訂的內容 (S414)，並且如果謀職者要求註冊登記修改，登記的內容可以被改變 (S415)。

接下來，藉由想要僱用員工的企業的招聘人員的公司會員服務程序將利用圖七來做解釋。

在公司會員服務程序中，想要僱用員工的企業的招聘人員可以經由個人電腦 31 或 32，進入公用的全球資訊網伺服器 11，並且可以利用新加入公司會員及公司會員服務註冊登記 (S501) 所得到的識別及密碼，要求會員服務。在重新顯示這個要求中，會員服務螢幕是從公用的全球資訊網伺服器 11 傳送出去。會員服務包括撮合服務、集體的搜尋服務、以及登記資訊改變服務。

撮合服務是能讓一家公司得到關於推薦的學生（謀職者），符合公司的需求及條件的一種服務。關於推薦的學員資訊符合程度的判斷是基於關於推薦的公司的資訊，包括預期職業的性質、工作的種類、公司的規模、預期公司的地點、藉由申請者所註明希望有的較高優先權、起薪、福利、調薪、紅利、假期、健保、採用的資訊像是工作時數、工作場所、被轉移到其他地點的可能性、申請者條件、工作種類、工作的本質、將僱用的人數、部門對申請者要求的條件、從眾多已聘的雇員中，哪一個學校出來的學

(25)

生最多、招聘人員挑選的方式、與謀職者相符之匹配的公司文化及裝置。所有的或部份上述的資訊都納入考量，並且一個預先決定匿名的資訊，由上而下的陳列出來，作為是匹配的結果、或預期職業的性質、工作的種類、公司的規模、預期公司的地點、希望有的較高優先權，並且只有在選出公司的數量相當多時，公司才會以優先考量的方式選出。藉由指出匹配的程度，可能可以提供謀職者具有更精確的資訊。至於匹配的程度，是對每一個主要的項目來指出，所以招聘人員能夠再一次檢試哪一項應該有較高的優先權。

如果招聘人員從會員服務螢幕（S502）選擇撮合服務，從個人資料庫伺服器 15 的資訊，以及從公司資料庫伺服器 16 的資訊在撮合伺服器 14 匹配後的公司資訊，是以一個受推薦學員螢幕，從公用的全球資訊網伺服器 11 傳送出去。

圖八表示一個受推薦學員螢幕。

如圖八所示，學員號碼（在此裝置中，識別號碼分配給每一個人）、性別、本籍、學校名稱、科系或科目、自我評量等式顯示在推薦學員的名單上。如果想要僱用員工的企業需要更多關於謀職者詳細的個人資料，關於謀職者詳細的個人資料（學員傳略）將藉由檢查在步驟 503 說明的選擇欄被傳送出去。

圖九表示送出的謀職者的傳略螢幕。

如圖九所示，它提供像是學員號碼、性別、本籍、學

(26)

校名稱、科系或科目、自我評量能力的資訊、成就或是對工作希望的資訊、證照、預期職業的性質、工作的種類、像自我評量能力的資訊、關於謀職者成就或是對工作希望的資訊等參考資訊。能夠具體說明個人的資訊，像是姓名、地址、聯絡方式等，並不包括在內。

想要僱用員工的企業參考送出的個人傳略並判斷是否需要送出一份郵件給某一個特定的人（S504）。如果想要僱用員工的企業想要寄出郵件，想要僱用員工的企業輸入郵件的內容到對應的欄中（S505），再寄出，則此郵件被送到郵件伺服器 12（S506）。

如果想要僱用員工的企業從會員螢幕（S507）選擇集體搜尋服務，學員（謀職者）搜尋螢幕從公用的全球資訊網（WWW）伺服器 11 被傳送出去。在這裡，可選擇的集體搜尋服務是一種由本籍、學歷（研究所、公立、私立、專科、醫學院、學院、國外大學）、證照、預期職業的性質、工作的種類、公司文化及裝置種種的搜尋。在這個集體搜尋服務中，第二或第三期的搜尋，能夠在第一期的搜尋完畢之後實行並得到搜尋結果。在這裡，從公司文化及裝置種種的搜尋，是利用圖三及圖五內容的項目的一種搜尋。當想要僱用員工的企業檢視再學員搜尋螢幕中的項目並下令搜尋時（S508），對應的個人資訊從個人資料庫伺服器 15 被攫取出來，並且這個資訊是以學員搜尋結果螢幕，從公用的全球資訊網（WWW）伺服器 11 傳送出去。學員搜尋結果螢幕是如同圖八中以同樣的方式顯示。如果

(27)

想要僱用員工的企業，要求要獲得關於在學員搜尋結果螢幕顯示的一個特別學員詳細的資訊，想要僱用員工的企業檢視在步驟 509 的選擇欄，以至於關於指定的人員的學員傳略能被送出。以這種方法送出的謀職者的傳略螢幕，是與在圖九中的內容相似。想要僱用員工的企業判斷是否有必要在參考送出的個人傳略螢幕後（S510），再送出一個郵件給這個特定的謀職者。如果想要僱用員工的企業想要寄出郵件，公司只要輸入句子到相對應的欄中（S511），並送出郵件，則郵件送到郵件伺服器 12（S512）。

如果想要僱用員工的企業從會員服務螢幕選擇登記資訊改變服務（S513），登記資訊改變螢幕從公用的全球資訊網（WWW）伺服器 11 傳送出去。想要僱用員工的企業輸入要改變的內容（S514），並下令登記改變的要求，則登記的內容將被改變（S515）。

工作搜尋資訊裝置的結構及其他是顯示在圖一中，公用的全球資訊網（WWW）伺服器 11、郵件伺服器 12、一個分析伺服器 13、撮合伺服器 14、個人資料庫伺服器 15、公司資料庫伺服器 16 是以分開的元件之描述，來解釋個別的功能。然而，這些功能可能可以以一個伺服器達成，或者伺服器不見得要所有的功能。

至於由謀職者送出的郵件（在圖六中之 S405，S411），在郵件送到郵件伺服器 12 之後，被要求送出文件的個人資料庫伺服器 15，或公司資料庫伺服器 16 的資訊，如果必要的話將被累積起來，郵件將被轉移到相對應的公

(28)

司，或允許來取讀此郵件的公司。在這種情形下，提供者的名稱將被公開，或此郵件將被匿名。

至於由想要僱用員工的企業送出的郵件（在圖七中之 S506，S512），在郵件送到郵件伺服器 12 之後，被要求送出文件的個人資料庫伺服器 15，或公司資料庫伺服器 16 的資訊，如果必要的話將被累積起來，郵件將被轉移到相對應的謀職者，或允許來取讀此郵件的申請人。在這種情形下，提供者的名稱將被公開，或此郵件將被匿名。

包括對回答關於工作適任性判斷的問題、一致性及合理性的程度的問題、欺騙的程度的問題、理解說謊或空口說白話的程度的問題分析的結果，最好能夠提供給謀職者。藉由傳述這些資訊給謀職者，可能可以對回答的問題有一個較誠實及嚴肅的認知，並且可以提高分析的準確性。

另外，包括對回答關於工作適任性判斷的問題、一致性及合理性的程度的問題、欺騙的程度的問題、理解說謊或空口說白話的程度的問題分析的結果，可以顯示在學員（謀職者）螢幕、學員（謀職者）傳略螢幕、或學員（謀職者）搜尋結果螢幕。藉由傳述這些資訊給想要僱用員工的企業，可能可以精確地判斷謀職者。

當一個人被僱用或是在被僱用之後，登記在個人資料庫伺服器的個人資訓能夠被利用來當作個人資料。

例如，在一個人被僱用之後，其基本資訊只要改變的一部份，而無須再登記一次，便可利用。

當工作被分配到一個被聘用的工作者之後，工作者被

(29)

登記來當作匹配的資訊之資訊以及工作適任性的判斷結果，能夠被用來當作匹配的資訊，這些被登記的資訊便被當作它們應該賦予的資訊。在這種情形下，包括工作地點及預期工作的種類的匹配資訊，能夠被用來當作是招聘人員想要的資訊。包括工作種類及工作的性向、招聘者的特質、能力及價值觀等種種的工作適任性的判斷結果，能夠被用來了解是否被聘用的工作者是適時適所。

在這種方式下，被登記來當作匹配的資訊之資訊以及工作適任性的判斷結果，不只能夠被用來分派工作及之後的人員更換，還可以在工作者加入公司之後，增進其技能。

本實施例是用來解釋在雇員時，介於謀職者及想要僱用員工的企業的撮合裝置，但是本實施例也可以被用來當作公司招聘的測驗。也就是說，本實施例是一種提供資訊給每一方的裝置，但它基本上可能減少被僱用員工的數目，以至於這個數目與在公司中，從匹配的資訊以及工作適任性的判斷結果，在每一個僱用計劃工作種類的人員分佈之比例相同。它同時也可能可以減少在公司中僱用計劃工作種類的人員的人數，但最好這個撮合裝置是利用來當作基本的選擇，而且剩下的人選藉由像是面試之類的僱用考試後，來決定最後僱用的人員。

另外，本創作可以利用在雇員一期約的撮合裝置。在這種情況下，當一個以期約來受僱的人做登記時，此人是受到適任性判斷的支配，並且當需要雇員一期約時，需要

(30)

員工公司的要求是以與在本實施例上相同的方法來做登記，匹配是在已經完成登記的雇員一期約的公司的需求及個人的資訊之間來做匹配，而且一個適當的人選可以因此被選擇並簽約。

此外，本實施例是以工作搜尋資訊供給裝置來做解釋，但特別是經由利用適任性的判斷，可能可以有效地實現介於科系、課程、講員及其他課程的資訊，像是教育的組織或團體，像是高中、大學、特殊學校、及一個學員、科系、課程、講員及其他課程教育方向的決定。

此外，在本實施例中，可能可以藉由人生規劃的判斷、證照測驗適任性的判斷及生活規劃的分析的實行，提供各種的資訊供給裝置或各種的撮合裝置。

在這裡，人生規劃的分析可以診斷出成就的等級，或是身體及精神良好等級的差異程度，並且可以被用來當作健保及福利的一部份，匹配人生規劃的分析與勞動聯盟以及人事裝置種種等，或是來匹配人生規劃的分析與運動俱樂部或是文化的學校。

證照測驗適任性的判斷由目的、動機、或潛意識（想要的學位等級、必須有的學位等級、準備的學位等級），以及具有高適任性工作的種類，可以診斷出高適應程度的高級證照測驗，並且能夠被利用來做爲了獲得各種證照，所需要的課程、學院及相關課程的匹配。

生活規劃的分析對關於一個人從過去的知識對投資的經營，以及投資者的經驗，及潛在的個性（性向、興趣、

(31)

價值觀等) 判斷初期適任性等，並且可以被利用來對象是股票及基金之金融產品做匹配。

如上所述，本創作可以被利用來提供介於資訊服務供應者及接受者的資訊。這些資訊包括雇員－租約的資訊，科系、課程、講員及其他課程的資訊，像是教育的組織或團體，運動俱樂部或文化學校的介紹，裝置資訊則關係到保健及福利，各種證照測驗的資訊，金融產品的資訊，像是股票及基金。

另外，藉由週期性的實行適任性的分析，例如，每一年或每五年，可以知道一個被分析的人的改變。這種改進的程度，甚至於可以藉由更新回覆的資訊到數個適任性判斷的方法察覺出來，而不需要週期性的分析。例如，在本方法中藉由適任性的分析更新回覆的資訊，可能可以藉由利用累積的適任性判斷的結果，在遇到強制退休或重組時，支援為解雇者的新職介紹。

此外，藉由分析於好幾年所累積的個人的資料或公司的資訊，並輸出分析的結果，可能可以得到像是每一年的特性、變化、趨勢種種更有利的資訊。

利用問卷之適任性的分析不見得會與像是能力、背景、期望的基本的資訊同一個時間實行。即使適任性的分析並沒有累計，如果當必要的時候適任性的分析實行時，可能可以在強制退休後，支援為解雇者的第二生命的新職介紹。

此外，適任性的分析能夠格外單獨地實現，但是如果

(32)

好幾個分析合併時，可能可以了解到與更有利的自我衡量，資訊供給及資訊服務的匹配。

很顯然地從上述實施例的說明中，根據本創作，可能可以提供一種工作搜尋資訊供給裝置，能夠允許想要僱用員工的企業，正確地判斷眾多謀職者的適任性，，能夠允許謀職者了解他們的適任性及性向，並對想要僱用員工的企業採取必要的行動。

此外，根據本創作，可能可以能夠通知謀職者，其寄出的資訊條件符合哪一家想要僱用員工的企業，或者即使所選出的企業並不符合申請者要求的條件，但仍選擇並獲得符合各種不同條件之企業的資訊。

此外，根據本創作，可能可以通知想要僱用員工的企業已經找到符合具有才能的人才，或者即使所選出的人並不符合想要僱用員工的企業要求的條件，但仍選擇並獲得符合各種不同條件的具有才能的人才。

【圖式簡單說明】

圖一是一個用來解釋一個根據本創作的一個實施例之工作搜尋資訊供給裝置簡要的結構的一個概要的圖形；

圖二表示一個新的會員註冊程序，及藉由謀職者工作適任性判斷的過程，以及藉由想要僱用員工的企業的一個招聘人員所做的新的會員公司註冊的程序，根據本創作所完成的流程圖；

圖三表示在本實施例與希望有更高等級優先權相關的

(33)

一個資訊輸入螢幕；

圖四表示本實施例的一個分析的程式的啟動螢幕；

圖五表示一個根據本實施例，符合申請者資訊之公司的文化、裝置以及其他種種的輸入螢幕；

圖六是表示本實施例的完成工作申請的一個個人會員服務程序之流程圖；

圖七是表示本實施例藉由想要僱用員工的企業的一個招聘人員所完成的公司會員服務程序之流程圖；

圖八是一個本實施例推薦的學員螢幕；

圖九表示本實施例謀職者的一個大致上概況的螢幕。

主要元件對照表

10	工作搜尋資訊供給裝置
11	公用的全球資訊網伺服器
12	郵件伺服器
13	分析伺服器
14	撮合伺服器
15	個人資料庫伺服器
16	公司資料庫伺服器
21	個人電腦
22	個人電腦
23	個人電腦
31	個人電腦
32	個人電腦

伍、中文新型摘要

新型之名稱：工作搜尋資訊供給裝置

一種用來提供企業的資訊給謀職者，及提供個人資料給想要僱用員工的企業之工作搜尋資訊供給裝置，其中謀職者是允許來輸入關於證照或專業技能的能力資訊，關於教育上的成就或專業的成就的資訊，關於預期工作種類想要的資訊，預期工作的種類，企業的規模，預期工作的地理位置，並重新登出這些資訊於問卷上來檢視其適任性。有了這個裝置，可以使得想要僱用員工的企業能夠正確地判斷許多謀職者的適任性，並且使得謀職者來了解他們的適任性及性向，然後對想要僱用員工的企業採取行動。

陸、英文新型摘要

新型之名稱：

Job-search information supply apparatus

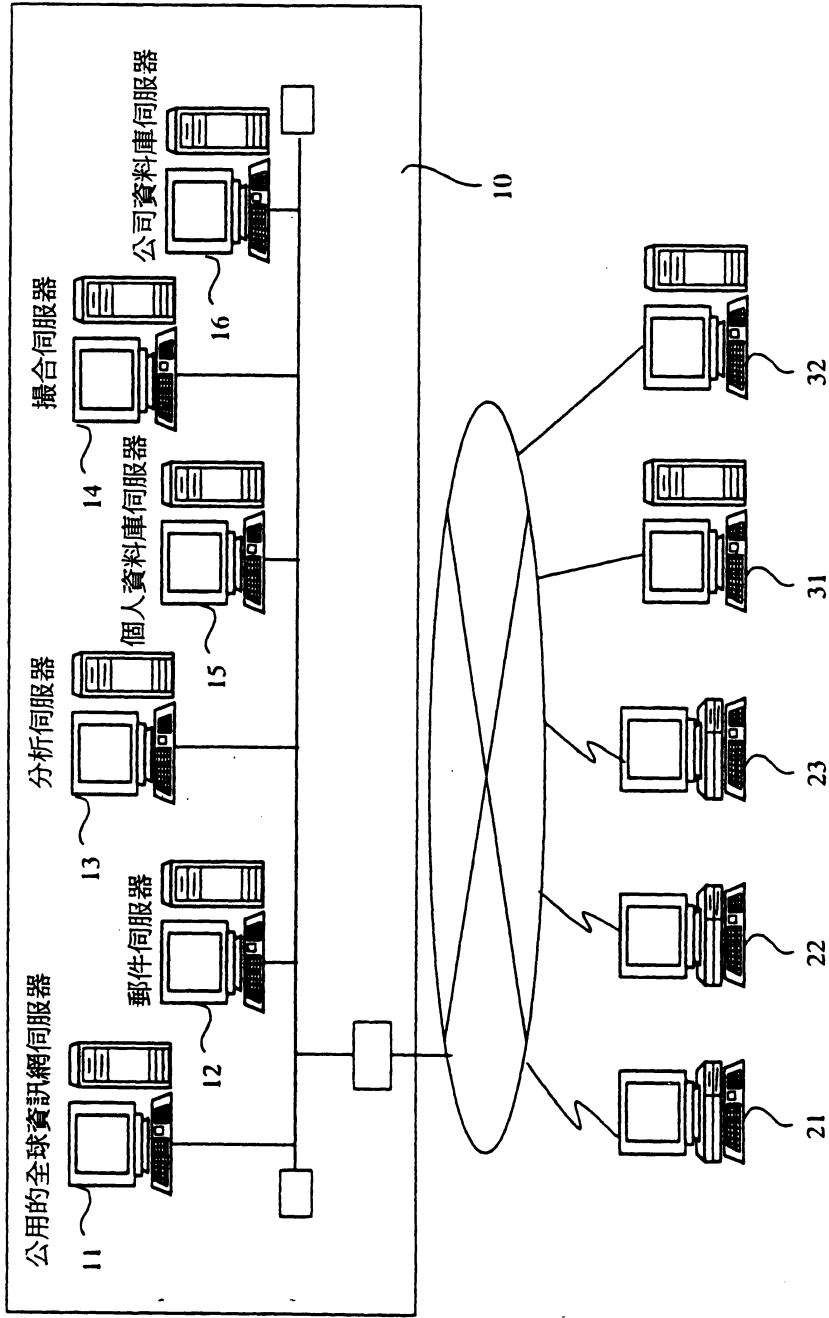
A job-search information supply system for supplying company information to an applicant for job and for supplying personal information to a company desiring to employ a worker, wherein the applicant for job is allowed to input ability information concerning license or professional skill, attainment information concerning educational attainment or professional attainment, wish information concerning desired type of business, desirable kind of job, desired scale of company, of desired location of company, and reply information to suitability diagnosis carried out in a form of questions. With this system, it is possible to allow companies desiring to employ workers to correctly judging suitability of a larger number of applicants for job, and to allow applicants for job to understand their suitability and orientation and to take action with respect to companies desiring to employ workers.

柒、(一)、本案指定代表圖為：第 1 圖

(二)、本代表圖之元件代表符號簡單說明：

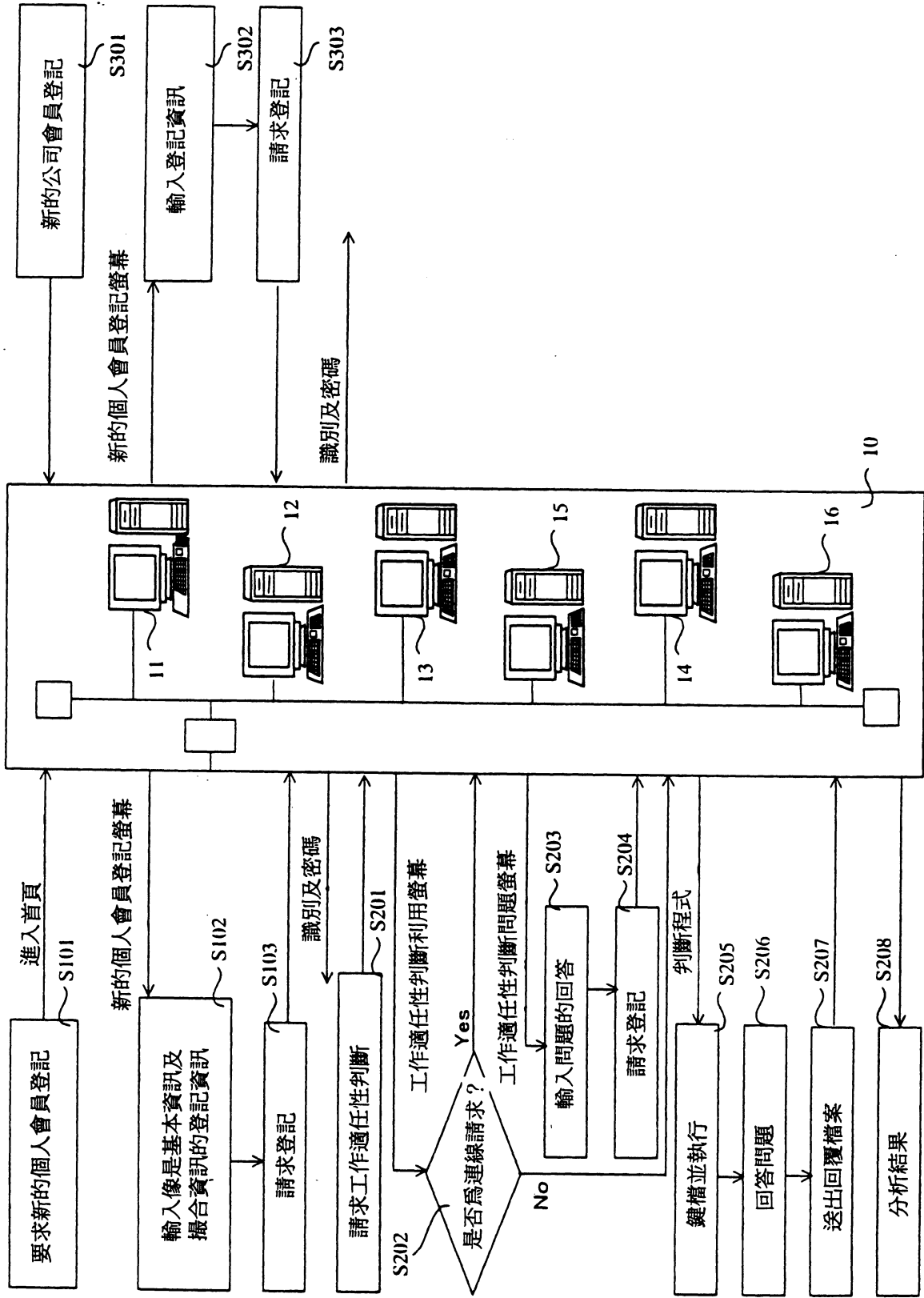
- 10：工作搜尋資訊供給裝置
- 11：公用的全球資訊網伺服器
- 12：郵件伺服器
- 13：分析伺服器
- 14：撮合伺服器
- 15：個人資料庫伺服器
- 16：公司資料庫伺服器
- 21：個人電腦
- 22：個人電腦
- 23：個人電腦
- 31：個人電腦
- 32：個人電腦

第 1 圖

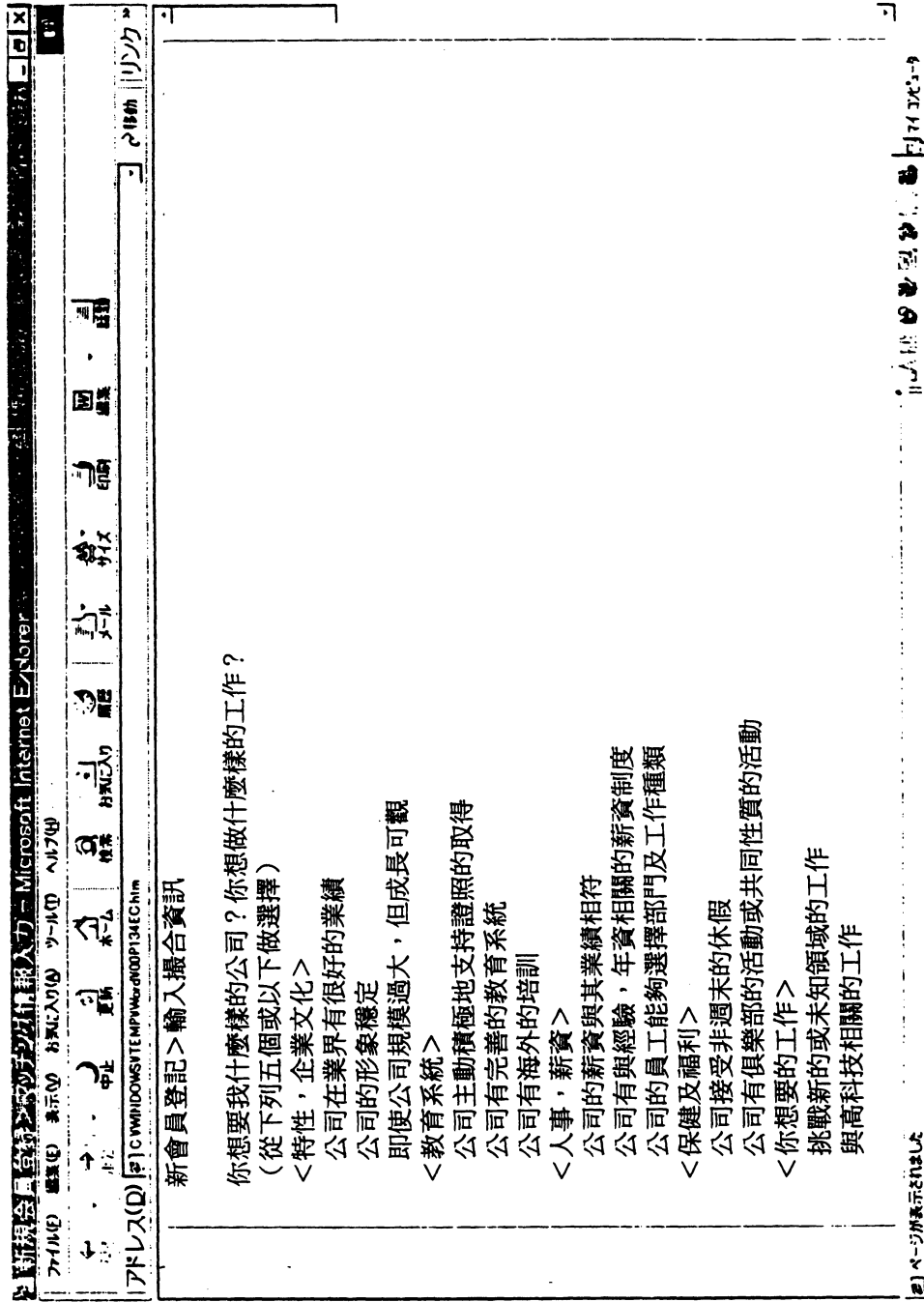


第 1 圖

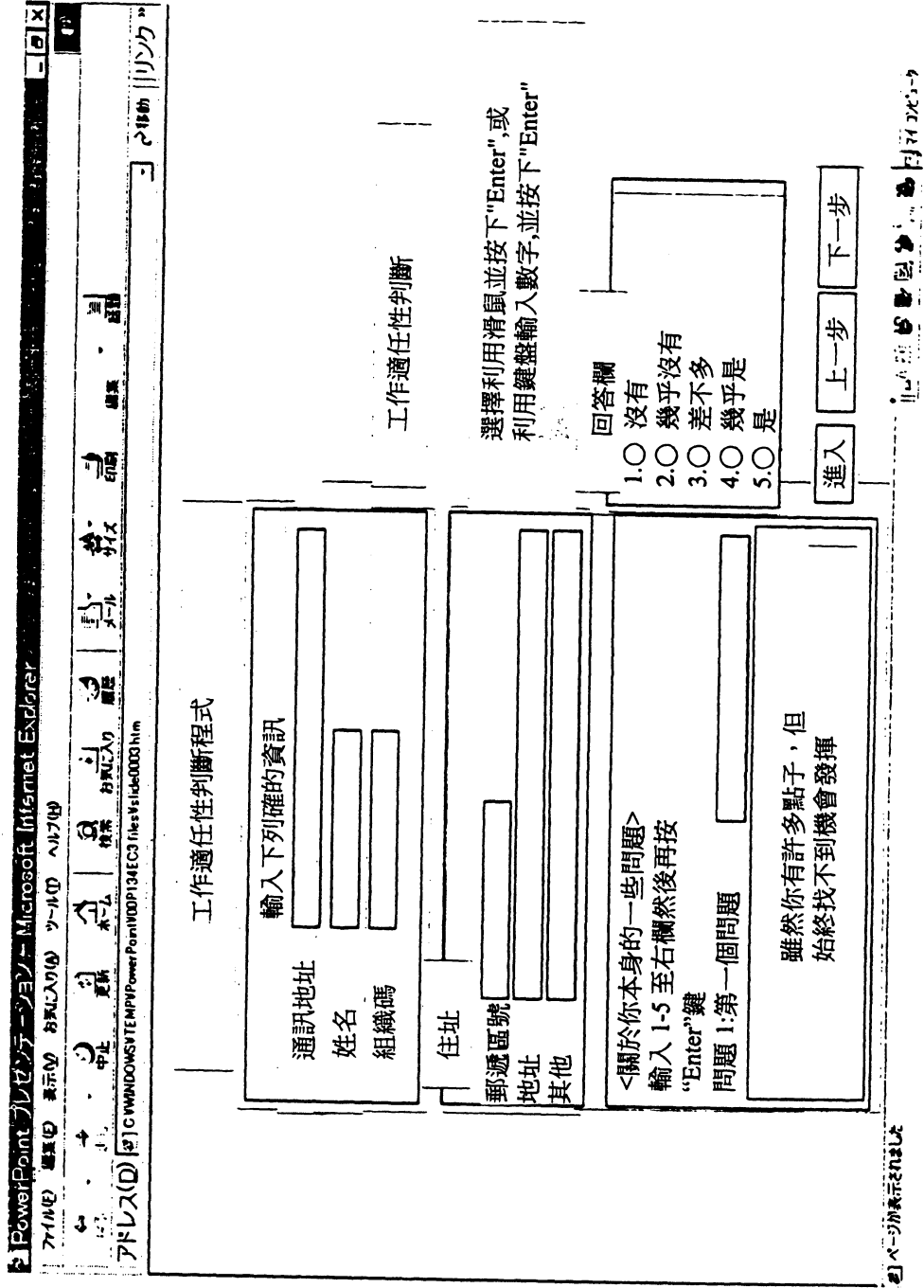
第 2 圖



第3圖



第 4 圖



第 5 圖

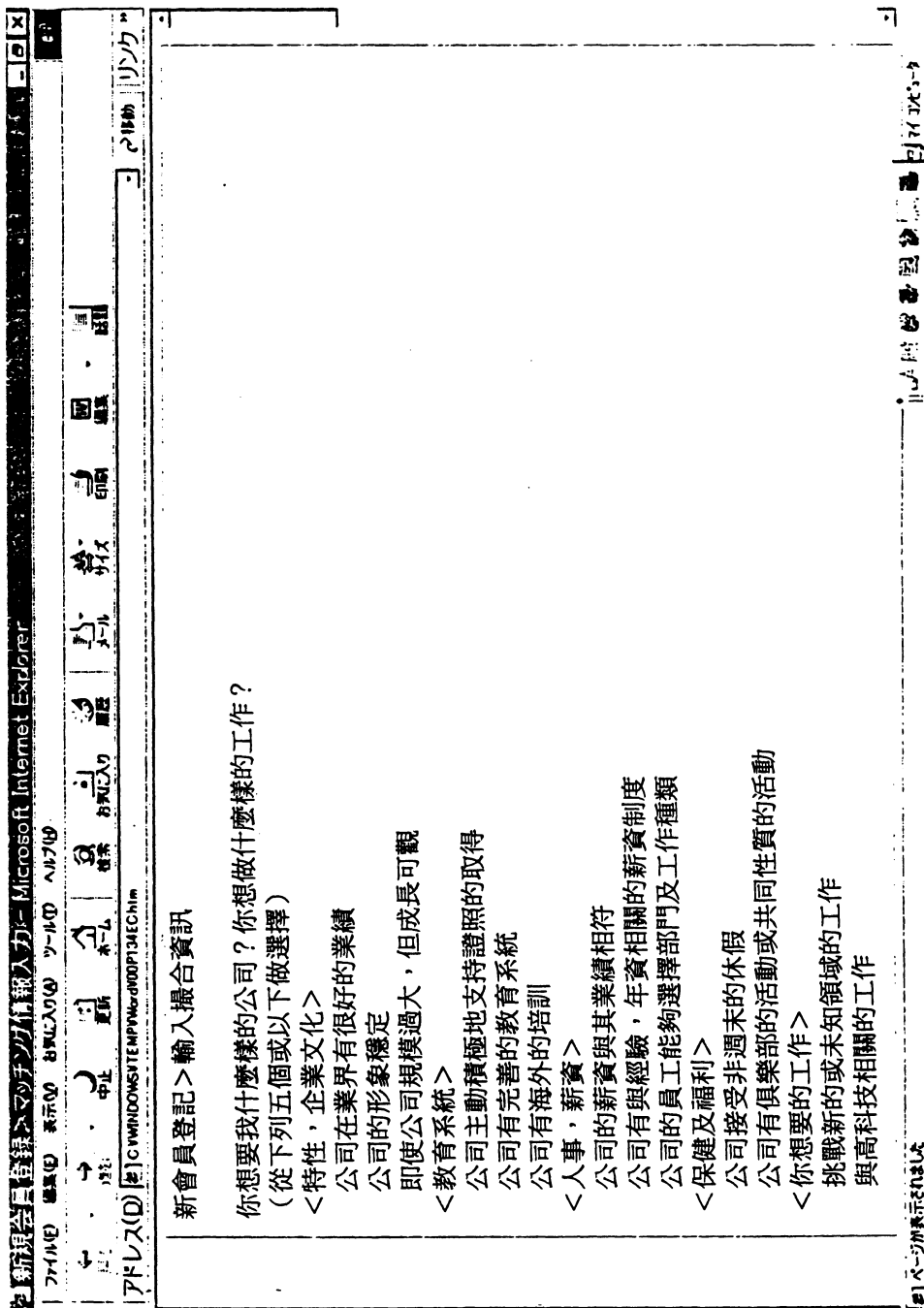
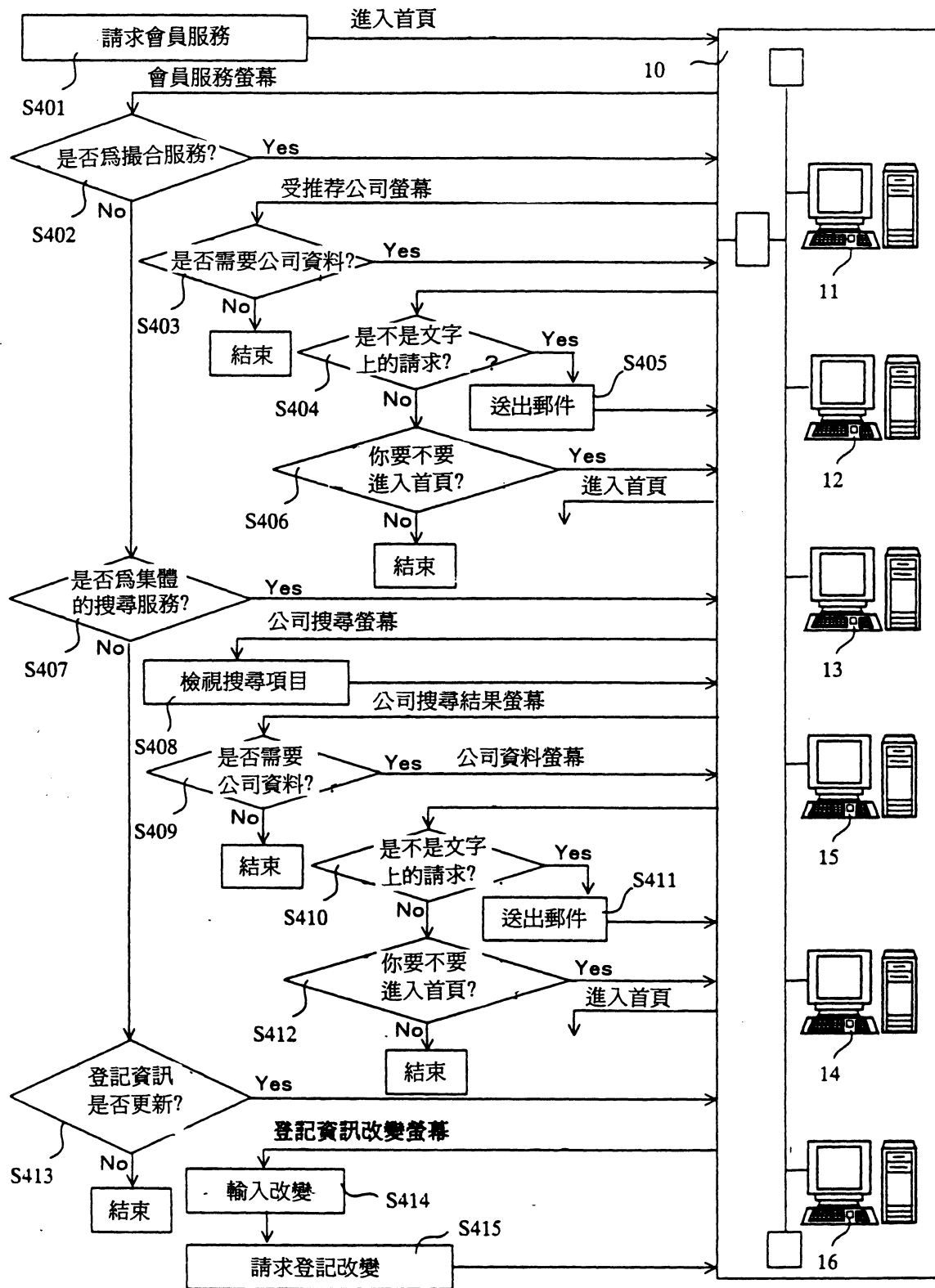
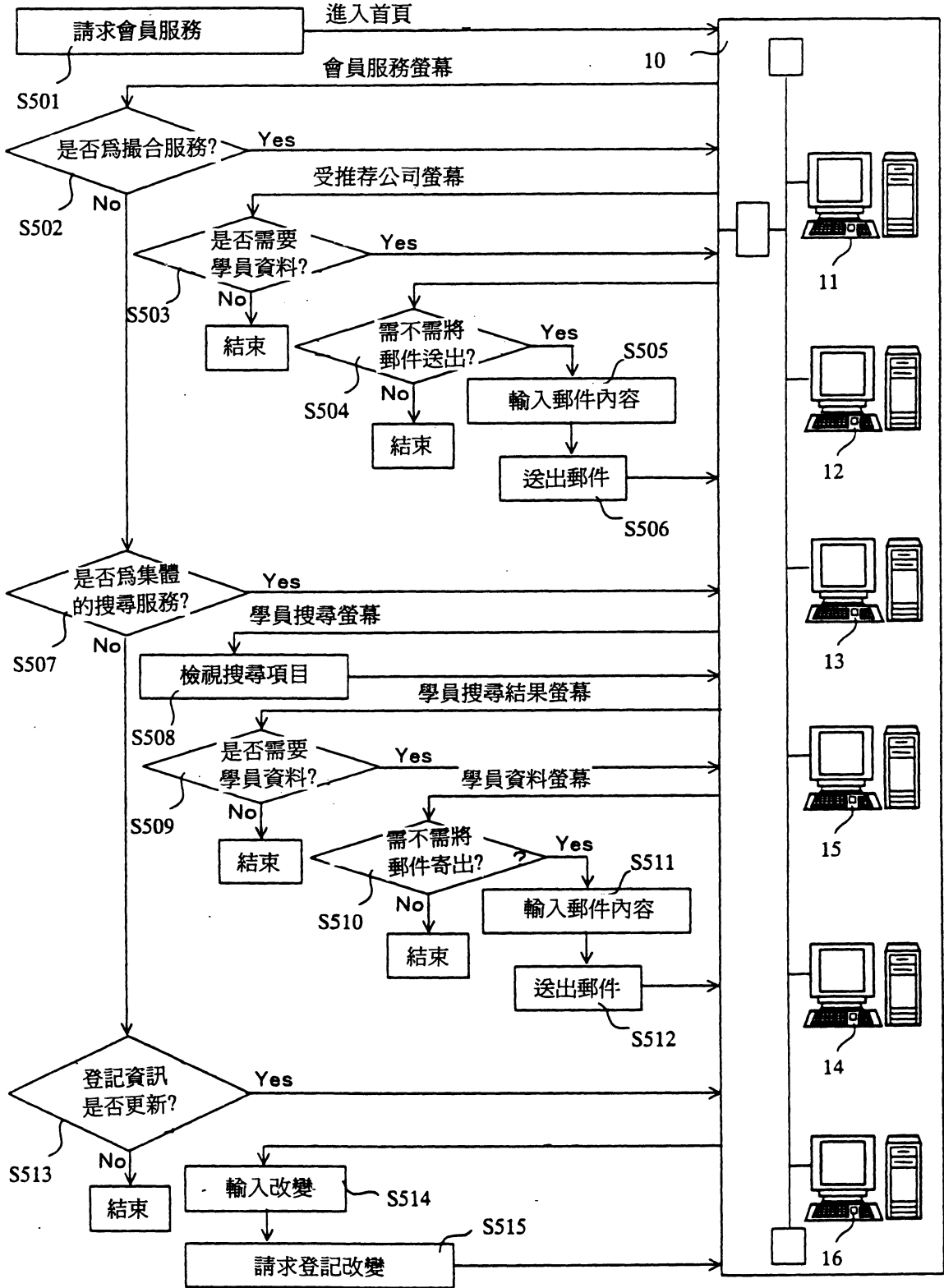


圖 1-5-1 が表示されています

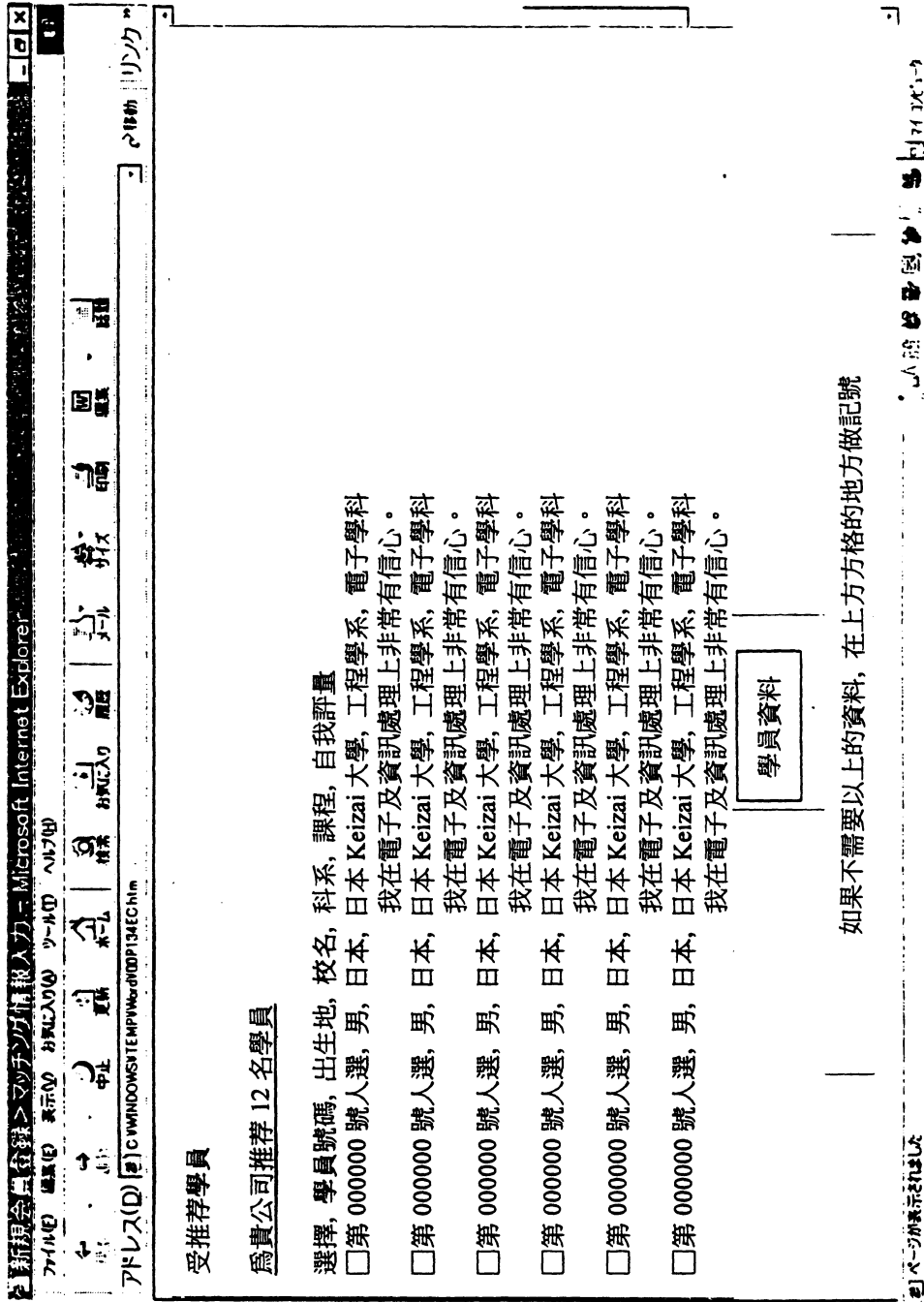
第 6 圖



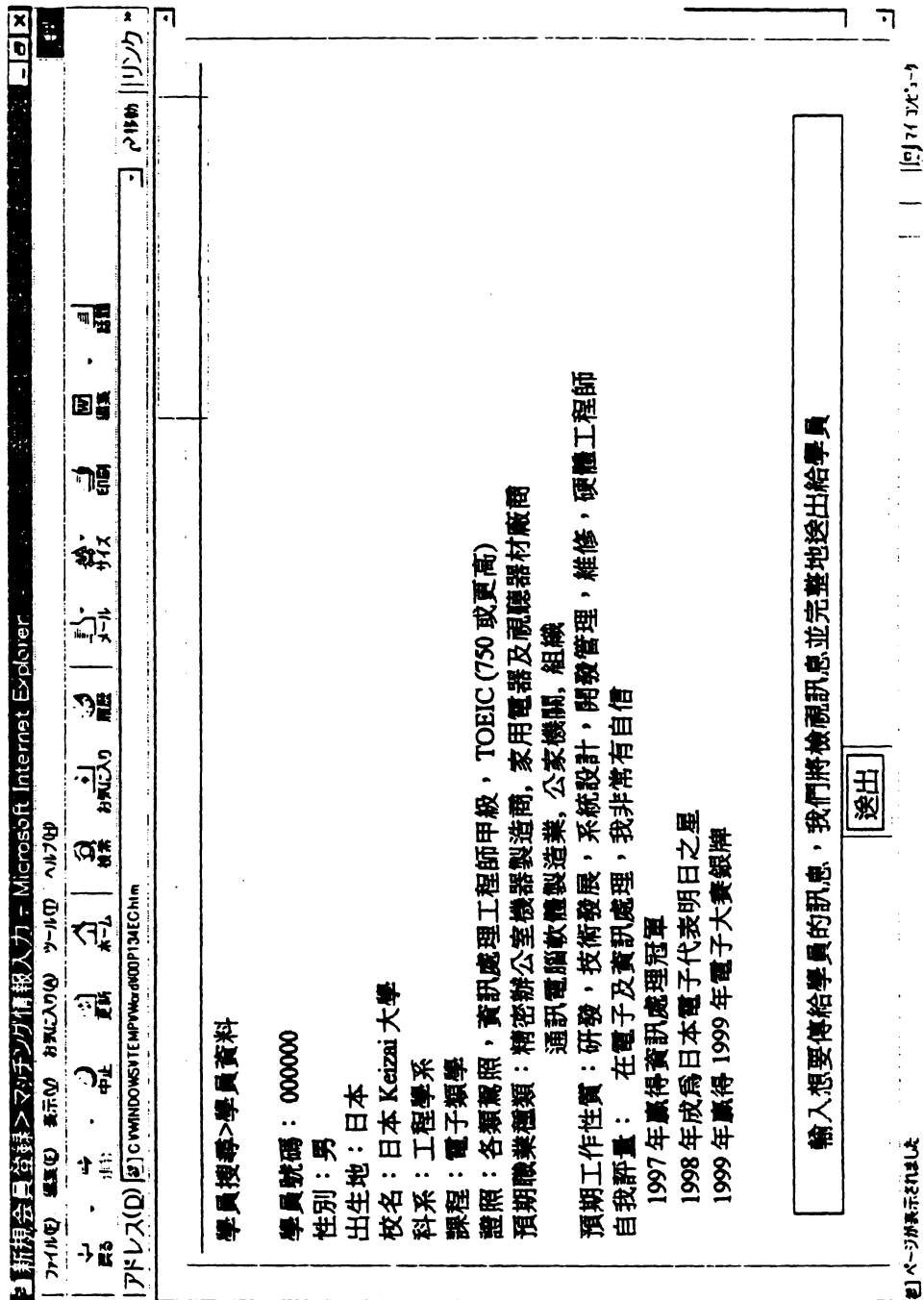
第 7 圖



第 8 圖



第9圖



(1)

玖、申請專利範圍

第 93202113 號專利申請案

中文申請專利範圍修正本

民國 93 年 7 月 2 日修正

1. 一種工作搜尋資訊供給裝置，與通訊線路例如網際網路連接，用來提供企業的資訊給謀職者，及提供個人資料給想要僱用員工的企業，此工作搜尋資訊供給裝置包含：一公用的全球資訊網伺服器，包括對一個將被新加入及收到會員服務的謀職者，或想要僱用員工的企業來說是必要的首頁；一郵件伺服器，從個人的會員或是公司的會員送出或接收郵件；一分析伺服器，執行工作適任性判斷的重新顯示之資料的分析；一撮合伺服器，將個人對企業的期望、工作適任性判斷的結果、公司的文化、或會員公司裝置或招募的要求的所有資料配對；一個人資料庫伺服器，聚集謀職者個人的資訊；及一公司資料庫伺服器，聚集想要僱用員工的企業之企業資訊，

其中進一步包含：

登錄機構，用於登錄經由該通訊線路送出之該謀職者之資訊至該個人資料庫伺服器，資訊包括關於證照、或是個人技能能力的資訊，及關於教育程度或專業背景的成就的基本資訊；

登錄機構，用於登錄經由該通訊線路送出之資訊至個人資料庫伺服器，資訊包括關於預期工作種類想要的資訊

(2)

，預期工作的種類，企業的規模，預期工作的地理位置，及關於公司特色、文化、公司對教育及訓練裝置的態度、人事、薪資、健保、福利等有關之優先期望事項之資訊；

分析機構，用於在該分析伺服器上分析經由該通訊線路送出之該謀職者之針對問卷形式的適任性診斷所作之回覆；

送出機構，用於將該分析伺服器所分析之診斷結果，經由該郵件伺服器送出至該謀職者；

登錄機構，用於登錄經由該通訊線路送出之該想要僱用員工的企業之資訊至該公司資料庫伺服器，資訊包括公司名稱、地點、資產額、員工人數、應徵職業種類等之基本資訊；

登錄機構，用於登錄經由該通訊線路送出之該謀職者之關於公司特色、文化、公司對教育及訓練裝置的態度、人事、薪資、健保、福利等撮合資訊至該公司資料庫伺服器；

撮合機構，用於根據登錄在該個人資料庫伺服器之該撮合資訊，與登錄在該公司資料庫伺服器之該撮合資訊，在該撮合伺服器上進行資料撮合；

送出機構，用於送出由該撮合伺服器所取出之企業資訊至該謀職者；及

送出機構，用於送出由該撮合伺服器所取出之人才資訊至該想要僱用員工的企業。

2. 如申請專利範圍第 1 項之工作搜尋資訊供給裝置

(3)

，其中一個登記該個人資料的登記註冊螢幕、一個具有撮合服務的服務螢幕、以及搜尋企業資訊服務等是顯示出來給謀職者，而與註冊登記的謀職者個人資料相符的企業資訊是提供在撮合服務上，而搜尋條件是輸入到該企業資訊搜尋服務，因而提供滿足該搜尋條件的企業資訊。

3. 如申請專利範圍第 1 項之工作搜尋資訊供給裝置，其中一個登記該企業資訊的登記註冊螢幕、一個具有撮合服務的服務螢幕、以及搜尋企業資訊服務等是顯示出來給該想要僱用員工的企業，而與註冊登記的想要僱用員工的企業相符的個人資料是提供於該撮合服務上，而搜尋條件是輸入到個人資料搜尋服務，因而提供滿足該搜尋條件的個人資料。

4. 如申請專利範圍第 1 項之工作搜尋資訊供給裝置，其中該個人資料是被提供給該想要僱用員工的企業，包括個人相關的資訊，像是專長、何種成就、或者對企業預期的資訊；該個人的資訊是當作匿名的資訊，並不具有詳細的資訊，像是名字、地址或聯絡處，該想要僱用員工的企業是允許來輸入與該匿名資訊有關的意見，此由該想要僱用員工的企業輸入之該意見的資訊被儲存起來，再以不具名的方式送回給謀職者，或回函告訴該謀職者已寄出意見的資訊。

5. 如申請專利範圍第 1 項之工作搜尋資訊供給裝置，其中該個人資料是被提供給該想要僱用員工的企業，包括個人相關的資訊，像是專長、何種成就、或者對企業預

(4)

期的資訊；該個人的資訊是當作匿名的資訊，並不具有詳細的資訊，像是名字、地址或聯絡處，該想要僱用員工的企業是允許來輸入與該匿名資訊有關的意見，此由該想要僱用員工的企業輸入之意見的資訊被儲存起來，要求以不具名方式的該謀職者是允許來讀取該儲存的意見資訊。

6. 如申請專利範圍第 1 項之工作搜尋資訊供給裝置，其中該謀職申請者是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，該輸入回覆的資訊先被分析，分析的結果再提供給該想要僱用員工的企業。

7. 如申請專利範圍第 1 或 6 項之工作搜尋資訊供給裝置，其中該適任性的判斷就是在工作上之適任性的判斷，其包括職責的性質或是工作種類的適任性及性向。

8. 如申請專利範圍第 1 或 6 項之工作搜尋資訊供給裝置，其中該適任性的判斷就是自我的分析，其包括人格、能力或對工作的價值觀。

9. 如申請專利範圍第 1 或 6 項之工作搜尋資訊供給裝置，其中該適任性的判斷包括對於謀職者的回答，是不是能把握住它的一致性、合理性的問題，是不是說謊或空口說白話，或喜歡賣弄，而分析的結果是提供給該想要僱用員工的企業或謀職者。

10. 一種資訊供給裝置，用來對個體提供服務資訊，並提供個人資料給服務供應者，此資訊供給裝置包含：一公用的全球資訊網伺服器，包括對一個將被新加入及收到會員服務的謀職者，或想要僱用員工的企業來說是必要的

(5)

首頁；一郵件伺服器，從個人的會員或是公司的會員送出或接收郵件；一分析伺服器，執行工作適任性判斷的重新顯示之資料的分析；一撮合伺服器，將介於個人對企業的期望、工作適任性判斷的結果、公司的文化、或會員公司裝置或招募的要求的所有資料配對；一個人資料庫伺服器，聚集謀職者個人的資訊；及一公司資料庫伺服器，聚集想要僱用員工的企業之企業資訊，

其中該個體是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，該輸入重新顯示的資訊被分析，然後再提供給該服務供應者。

11. 一種資訊供給裝置，用來對個體提供服務資訊，並提供個人資料給服務供應者，此資訊供給裝置包含：一公用的全球資訊網伺服器，包括對一個將被新加入及收到會員服務的謀職者，或想要僱用員工的企業來說是必要的首頁；一郵件伺服器，從個人的會員或是公司的會員送出或接收郵件；一分析伺服器，執行工作適任性判斷的重新顯示之資料的分析；一撮合伺服器，將個人對企業的期望、工作適任性判斷的結果、公司的文化、或會員公司裝置或招募的要求的所有資料配對；一個人資料庫伺服器，聚集謀職者個人的資訊；及一公司資料庫伺服器，聚集想要僱用員工的企業之企業資訊，

其中該個體是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，該輸入重新顯示的資訊被分析，然後再提供給該個人。

(6)

12. 如申請專利範圍第 10 或 11 項之資訊供給裝置，其中該適任性的判斷包括人生規劃的分析，證照測驗適任性的判斷及生活規劃的分析，因此，可能可以依照分析的內容來提供或接受服務的資訊。

13. 如申請專利範圍第 10 或 11 項之資訊供給裝置，其中該服務的資訊包括雇員－租約的資訊，科系、課程、講員及其他課程的資訊，像是教育的組織或團體，運動俱樂部或文化學校的介紹，裝置資訊則關係到保健及福利，各種證照測驗的資訊，金融產品的資訊，像是股票及基金。

14. 如申請專利範圍第 10 或 11 項之資訊供給裝置，其中該適任性的判斷是以週期性的方式或不規則的期間來完成，而到該適任性的判斷的重新顯示的資訊是被更新的。

15. 一種資訊供給裝置，其中使用者是允許來輸入重新顯示的資訊於問卷上來檢視其適任性，該輸入之重新顯示的資訊被分析，然後輸出。

16. 如申請專利範圍第 1 至 6 項任意一項之資訊供給裝置，其中累積好幾年的個人資料或公司的資訊每一年都被分析，然後分析的結果被輸出。

17. 一種工作搜尋資訊供給裝置，與通訊線路例如國際網路連接，用來提供企業的資訊給謀職者，及提供個人資料給想要僱用員工的企業，此工作工作搜尋資訊供給裝置包含：

(7)

一 公用的全球資訊網伺服器，用於傳送工作適任性判斷設定問題資料或判斷程式；

一 郵件伺服器，用於傳送工作適任性之答詢檔案；

一 分析伺服器，用於分析處理對設定問題形式所產生之工作適任性判斷之回答資料；及

一 郵件伺服器，用於傳送分析伺服器所分析之判斷結果，

其中進一步包含：

一 機構，變更各設定問題之顯示順序；一 機構，使各設定問題之顯示順序與各設定問題之設定問題號碼相對應；及一 機構，使各設定問題之回答資訊與設定問題號碼相應，以變更工作適任性判斷之設定問題順序並顯示於畫面上。