

7 nguyên tắc vàng cho nhà tuyển dụng trong mọi cuộc phỏng vấn với ứng viên

Những điều cần lưu ý khi phỏng vấn

Sự xuất hiện của các trang thông tin, kĩ năng tuyển dụng đã giúp ứng viên có được sự chuẩn bị kĩ lưỡng và lường trước được những câu hỏi thông thường. Một số quy tắc phỏng vấn truyền thống có lẽ đã không còn hiệu quả như trước hay thậm chí bị xem là lỗi thời.

Do đó, đã đến lúc để nhà tuyển dụng nhìn lại bảng câu hỏi phỏng vấn của mình, tập trung hơn vào các câu hỏi đặc thù khó để dự đoán hay chuẩn bị trước, và đặc biệt là phải liên quan đến yếu tố công việc. Sau đây là 7 nguyên tắc phỏng vấn ứng viên mà mọi nhà tuyển dụng nên tham khảo:

Nguyên tắc 1: Tránh những câu hỏi dễ dự đoán được

Có thể bạn chưa biết, nếu bạn làm việc cho một tập đoàn lớn thì hầu hết những câu hỏi tuyển dụng ở đây bạn sẽ bắt gặp trên website Glassdoor.com – đi kèm với những câu trả lời gợi ý để giúp bạn vào vòng trong. Vì vậy, hãy bắt đầu với nguyên tắc đầu tiên, loại bỏ bớt những câu hỏi được sử dụng quá nhiều lần và có khả năng dự đoán cao như “Điểm mạnh/ điểm yếu lớn nhất của bạn là gì?” hay “Vì sao chúng tôi nên chọn bạn” hoặc “Công việc lý tưởng với bạn là như thế nào?”, thậm chí là “Hãy hình dung bản thân bạn trong 5 năm tới”...

Nguyên tắc 2: Cần trọng với những câu hỏi liên quan đến kinh nghiệm làm việc của ứng viên

Các câu hỏi như yêu cầu ứng viên mô tả cách họ đã thực hiện công việc trong quá khứ có thể sẽ trở nên không liên quan hoặc không còn phù hợp với hiện tại. Theo nghiên cứu của các giáo sư như Frank Schmidt và John Hunter, những câu hỏi này chỉ giúp dự đoán khả năng thành công của ứng viên sau này ở mức 12%, tương đương với xác suất lật một đồng xu. Bởi vì cách một ứng viên áp dụng với công ty cũ trước đây có thể đã không còn chính xác với văn hóa đặc thù ở công ty của bạn. Những câu hỏi này cũng khiến ứng viên dễ sa vào việc mô tả quá mức về quá trình vấn đề được giải quyết hơn là một bài học giải pháp chung tổng thể.

Nguyên tắc 3: Đánh giá khả năng giải quyết vấn đề của ứng viên

Nếu bạn tuyển dụng một đầu bếp, bạn sẽ yêu cầu anh ta nấu cho bạn một bữa ăn. Sử dụng nội dung công việc tuyển dụng để yêu cầu ứng viên thực hiện một “bài tập” thực tế là chiến lược tốt nhất để phân loại ứng viên xuất sắc. Hãy hỏi họ những câu hỏi như sau:

Xác định các vấn đề trong công việc: Chẳng hạn như yêu cầu ứng viên trình bày quy trình các bước mà họ sẽ áp dụng trong tuần làm việc đầu tiên để xác định những vấn đề hay cơ hội quan trọng trong công việc hiện tại họ đảm nhận.

Giải quyết một vấn đề hiện tại: Khả năng xử lý vấn đề hiện tại là yếu tố số một giúp xác định hiệu suất làm việc của ứng viên. Hãy mô tả cho ứng viên vấn đề họ sẽ gặp phải trong ngày làm việc đầu tiên. Sau đó yêu cầu ứng viên trình bày các bước giải quyết theo thứ tự ưu tiên của họ. Trước buổi phỏng vấn, bạn nên chuẩn bị trước câu trả lời với các bước rõ ràng. Khấu trừ điểm tuyển dụng nếu họ bỏ qua các bước quan trọng, tham khảo ý kiến từ các khách hàng hoặc nhân viên trong công ty để xác định các số liệu thành công.

Xác định vấn đề trong quá trình làm việc của công ty: Hãy cung cấp cho ứng viên một tờ mô tả quy trình công việc hiện tại và có nhiều thiếu sót. Yêu cầu họ kiểm tra quy trình này và xác định ngay ba vấn đề nghiêm trọng có khả năng xảy ra lỗi trong quy trình. Trước buổi phỏng vấn, hãy xác định trước các lỗi này để đánh giá ứng viên tốt hơn.

Nguyên tắc 4: Đánh giá liệu ứng viên có nhìn về tương lai hay không

Trong môi trường phát triển nhanh như hiện nay, ứng viên đòi hỏi phải có khả năng dự đoán được những thay đổi trong tương lai. Hãy cân nhắc hỏi ngay những câu hỏi này để đánh giá cách nhìn nhận ứng viên như thế nào:

Phác thảo kế hoạch của bạn cho công việc này. Bạn nên phát triển trước một kế hoạch trước khi ứng viên bắt đầu một dự án lớn hoặc công việc mới. Yêu cầu họ phác thảo các yếu tố quan trọng trong kế hoạch của họ trong 3 tháng 6 đầu tiên làm việc. Hãy yêu cầu họ tập trung làm nổi bật các vấn đề chính, bao gồm các mục tiêu, đối tượng họ sẽ tham khảo ý kiến (theo tiêu đề), dữ liệu họ sẽ phân tích, cách họ sẽ giao tiếp với nhóm làm việc, các số liệu để đánh giá thành công của kế hoạch, v.v.

Dự đoán sự phát triển của công việc / ngành làm việc, bởi khả năng lường trước những thay đổi lớn là rất quan trọng. Hãy yêu cầu ứng viên dự báo ít nhất năm cách mà công việc của họ có thể sẽ phát triển trong ba năm tới do ảnh hưởng của những thay đổi trong môi trường kinh doanh. Cho dù là nhân viên mới, họ cũng phải có khả năng dự đoán được những thay đổi trong ngành của bạn. Vì vậy, hãy xem xét việc yêu cầu các ứng cử viên trả lời 3 xu hướng lớn sắp đến trong và hướng đi các công ty hàng đầu sẽ cần thay đổi trong vài năm tới để đáp ứng các xu hướng đó.

Nguyên tắc 5: Đánh giá khả năng học hỏi, thích nghi và đổi mới của ứng viên

Nếu công việc bạn tuyển dụng đòi hỏi một trong ba kỹ năng làm việc trên, hãy cân nhắc đặt ra một trong các câu hỏi tuyển dụng sau:

Khả năng học hỏi: Hãy vạch ra các bước bạn cần thực hiện để học hỏi một kỹ năng và duy trì trạng thái chuyên gia trong một lĩnh vực kỹ thuật quan trọng.

Độ nhanh nhẹn: Hãy vạch ra các bước để thích nghi khi có sự thay đổi đột ngột xảy ra trong yếu tố công nghệ hoặc kỳ vọng của khách hàng.

Sự đổi mới: Hãy vạch ra các bước bạn thực hiện để tăng cường sự đổi mới trong nhóm của bạn và để đáp ứng với sự cạnh tranh ngày một gia tăng hoặc áp dụng các yếu tố công nghệ mới.

Nguyên tắc 6: Tránh hỏi lại những thông tin đã thể hiện trong hồ sơ ứng viên

Khi chọn câu hỏi, tránh hỏi về các yếu tố như giáo dục và trách nhiệm công việc đã được đề cập trong sơ yếu lý lịch của ứng viên.

Nguyên tắc 7: Phân bổ thời gian hợp lí

Phần lớn thời gian phỏng vấn nên được phân bổ để đánh giá ứng viên, nhưng đừng quên hãy dành thời gian để khơi gợi sự hứng thú của ứng viên với công việc và công ty của bạn. Hãy chủ động hỏi ứng viên những yếu tố hàng đầu mà ứng viên cân nhắc để đánh giá một lời mời làm việc là gì? Sau đó hãy chắc chắn cung cấp thông tin hấp dẫn bao gồm những yếu tố này.