

Mách bạn

30

câu hỏi tình huống tìm thấy ứng viên tiềm năng

“Làm cách nào để tuyển người chính xác?” - Đây là câu hỏi mà các nhà tuyển dụng luôn đặt ra trong suốt sự nghiệp của mình. Hãy để JobHopin gợi ý cho bạn một tuyệt chiêu nhìn thấu ứng viên mang tên: Câu hỏi tình huống!



Mục lục:

Giới thiệu

Tại sao các câu hỏi phỏng vấn tình huống quan trọng?	2
6 kỹ năng mềm để bộc lộ tiềm năng	3

Hỏi gì và nghe gì

Khả năng thích nghi	4
Hòa nhập văn hóa	7
Sự hợp tác	10
Khả năng lãnh đạo	12
Tiềm năng phát triển	14
Kỹ năng sắp xếp công việc	16

Làm thế nào để khai thác tối đa một cuộc phỏng vấn

Giúp ứng viên có thể thể hiện tốt nhất	19
Đặt câu hỏi bất ngờ	20
Hãy chú ý đến những câu hỏi của ứng viên	21

Kết luận

Tại sao các câu hỏi phỏng vấn tình huống quan trọng?

Đặt câu hỏi tình huống là cách tốt nhất để phát hiện ứng viên tiềm năng.

Các cuộc phỏng vấn đa phần là giống nhau, vì thế bạn hãy soạn trước một số câu hỏi thông dụng.

Chúng tôi đã khảo sát gần 1.300 nhà tuyển dụng cấp cao, về các kỹ năng mềm mà họ tìm kiếm và các câu hỏi tình huống họ thường sử dụng. Hãy cùng tìm hiểu những câu hỏi này cùng JobHopin nhé!

6 kỹ năng mềm để bộc lộ tiềm năng

Ứng viên thường sẽ có nhiều hơn 1 kỹ năng, vì vậy, để tìm ra kỹ năng phù hợp nhất và tuyển dụng chính xác là một nghệ thuật. Hãy xem những kỹ năng mà các nhà tuyển dụng cấp cao thường tìm kiếm là gì?

Dưới đây là 6 kỹ năng hàng đầu mà các nhà tuyển dụng cấp cao chú ý và xếp theo thứ tự quan trọng:

- 1 Khả năng thích nghi**
- 2 Hòa nhập văn hóa**
- 3 Sự hợp tác**
- 4 Khả năng lãnh đạo**
- 5 Tiềm năng phát triển**
- 6 Kỹ năng sắp xếp công việc**



Khả năng thích nghi

Khả năng thích nghi

69% nhà tuyển dụng cấp cao cho biết kỹ năng quan trọng nhất bạn cần sàng lọc là khả năng thích nghi của ứng viên.

Khả năng thích nghi là điều cần thiết để tồn tại và phát triển trong môi trường làm việc luôn có sự thay đổi.

54% nhân viên cho rằng, họ sẽ có thể cải thiện hoặc nâng cao kỹ năng trong vài năm tới để theo kịp tiến bộ công nghệ và phát triển nhu cầu kinh doanh. Vì vậy, khả năng thích nghi là điều rất cần thiết.

Những nhân viên có khả năng thích nghi cao sẽ đạt được kết quả tốt hơn khi môi trường có sự thay đổi hoặc xảy ra thất bại. Bởi vì họ dễ dàng thích nghi với sự điều chỉnh chiến lược.

5 câu hỏi giúp bạn sàng lọc được ứng viên có khả năng thích nghi

Khi bạn phải làm một điều mới, bạn đã phản ứng thế nào? Và bạn đã học được gì từ lần đó?

Hãy kể về một lần bạn chấp nhận áp dụng một hệ thống, quy trình, công nghệ hoặc ý tưởng mới trong công việc?

Kể lại một lần được giao công việc ngoài hợp đồng công việc của bạn. Bạn đã xử lý tình huống đó như thế nào? Kết quả là gì?

Hãy cho tôi biết về sự thay đổi lớn nhất mà bạn đã phải đối mặt? Làm thế nào để bạn thích nghi với sự thay đổi đó?

Hãy kể cho tôi nghe về một lần khi bạn phải điều chỉnh cách làm việc để hoàn thành một dự án hoặc đạt được mục tiêu.

Những gì cần lắng nghe

Sự hứng thú trong cách giải quyết những thử thách mới và sẵn sàng rời khỏi vùng an toàn. Họ luôn biết rằng sẽ học được điều gì đó có giá trị sau mỗi thay đổi.

Những gì cần lắng nghe

Khả năng khám phá những cách làm việc mới tiến bộ hơn. Tư duy học tập và đổi mới, cho dù họ phải chấp nhận thay đổi.

Những gì cần lắng nghe

Ứng viên hiểu rằng công việc của họ sẽ phát triển và sẵn sàng thử điều mới lạ, thực hiện các bước cần thiết để đảm bảo công việc sẽ thành công.

Những gì cần lắng nghe

Chấp nhận thay đổi là điều không thể tránh khỏi. Họ sẽ tập trung vào cách giúp họ có thể thích nghi thành công, đánh giá tình hình và tìm kiếm sự hỗ trợ nếu cần.

Những gì cần lắng nghe

Sẵn sàng linh hoạt khi có yêu cầu và khả năng áp dụng những kiến thức và kinh nghiệm sẵn có để thực hiện dự án.

Hòa nhập văn hóa

Hòa nhập văn hóa

Các công ty có văn hóa tích cực sẽ giúp tăng 30% doanh số trên mỗi nhân viên.

Những ứng viên có thể hòa nhập văn hóa sẽ làm được những điều tuyệt vời tại công ty của bạn.

Bạn nên tìm người phù hợp với nhiệm vụ và giá trị cốt lõi của công ty bạn. Nhưng tìm đúng người cho công việc không có nghĩa là tìm một người có tính cách và kỹ năng giống hệt như những người còn lại trong công ty.

Đó là lý do tại sao nhiều nhà tuyển dụng cấp cao đã ngừng đánh giá về văn hóa sẵn có của ứng viên, điều họ tìm kiếm là liệu các ứng viên có kỹ năng hòa nhập với văn hóa của công ty hay không.

5 câu hỏi giúp bạn sàng lọc ứng viên có thể hòa nhập văn hóa



Ba điều quan trọng nhất đối với bạn trong công việc là gì?

Thứ tự những gì quan trọng nhất đối với ứng viên, đây là một thông điệp cho bạn thấy được những điều họ cần tại công ty.

Hãy kể cho tôi nghe về lần gần đây nhất bạn cảm thấy hài lòng, tràn đầy năng lượng và làm việc hiệu quả trong công việc. Bạn đã làm gì?

Đây là một dấu hiệu cho thấy môi trường làm việc, công việc và trách nhiệm hàng ngày phù hợp với ứng viên nhất.

Điều gì thú vị nhất về bạn mà không có trong hồ sơ?

Câu hỏi này sẽ cho bạn biết ứng viên sẽ mang đến điều mới mẻ và bất ngờ gì cho văn hóa của bạn, ngay cả khi nó không liên quan đến vai trò cụ thể của họ.

Điều gì sẽ khiến bạn chọn công ty của chúng tôi?

Hãy tìm những câu trả lời trung thực, có sự chuẩn bị. Câu trả lời sẽ cho bạn biết những gì họ thực sự nghĩ về công ty chứ không phải những điều họ nghĩ bạn muốn nghe.

Những hiểu lầm lớn nhất của đồng nghiệp nghĩ về bạn và tại sao họ nghĩ như vậy?

Ứng viên phù hợp sẽ biết tự nhận xét bản thân và khách quan. Các câu trả lời tốt sẽ chứng minh rằng ứng viên cởi mở với mọi người xung quanh.

Tinh thần hợp tác

50% những người biết hợp tác sẽ trở thành đồng nghiệp tuyệt vời.

Khi một nhiệm vụ đòi hỏi phải có tinh thần đồng đội, kỹ năng hợp tác tốt sẽ tạo ra sự khác biệt lớn. Một công ty có nhiều cá nhân không biết cách hợp tác với nhau, sẽ tạo ra những rào cản cho sự tiến bộ.



5 câu hỏi giúp bạn sàng lọc ứng viên biết hòa nhập

Hãy kể về khi bạn phải làm việc với một người khó hòa hợp. Làm thế nào bạn giao tiếp với người đó?

Ứng viên biết hòa nhập sẽ sẵn sàng đặt mình vào vị trí của người khác, xác định nguyên nhân của sự căng thẳng và tìm cách cải thiện mối quan hệ.

Hãy kể cho tôi nghe về một lần khi bạn giao tiếp với ai đó và họ không hiểu bạn. Bạn đã làm gì?

Sự kiên nhẫn. Các ứng viên tuyệt vời sẽ dành thời gian để đảm bảo rằng họ được người khác thấu hiểu và có thể điều chỉnh phong cách của họ để phù hợp với đối phương.

Hãy cho tôi biết về một trong những trải nghiệm thú vị của bạn khi làm việc đội nhóm và những đóng góp mà bạn đã thực hiện?

Nguồn năng lượng và động lực bên trong họ, thông qua cách ứng viên làm việc nhóm. Cách ứng viên phối hợp giữa “tôi” và “chúng tôi”, điều này thể hiện sự công nhận đóng góp của cá nhân và đồng đội của ứng viên.

Hãy kể về đối tác hoặc người giám sát tốt nhất mà bạn làm việc cùng. Phần nào trong phong cách quản lý của họ đã hấp dẫn bạn?

Bạn sẽ hiểu hơn về phong cách làm việc của riêng họ và những tính cách có thể làm việc với họ tốt nhất.

Bạn có thể chia sẻ một kinh nghiệm trong đó một dự án chuyển hướng đột ngột vào phút cuối không? Bạn đã làm gì?

Ứng viên biết hòa nhập sẽ tập trung vào việc giữ liên kết cho các thành viên, sẵn sàng làm việc với các đồng nghiệp để nhận được trợ giúp khi dự án yêu cầu.



Khả năng lãnh đạo

50% nhân viên nói rằng sẽ gắn bó với công ty nếu có một người lãnh đạo tốt.

Ngay cả khi bạn không phỏng vấn cho vai trò lãnh đạo, hãy thuê những người có thể truyền cảm hứng. Bởi vì, tổ chức có những người sở hữu khả năng lãnh đạo sẽ có cơ hội cạnh tranh cao hơn gấp 13 lần công ty đối thủ.

Khả năng này không chỉ là tài lãnh đạo mà còn là các kỹ năng truyền cảm hứng, động lực tích cực và giải phóng tiềm năng ở người khác. Mặt khác, những người có khả năng lãnh đạo kém có thể làm đồng đội của họ giảm động lực và hiệu quả công việc, dẫn đến tăng khả năng bỏ việc.

Không cần biết bạn đang tuyển dụng cấp độ thâm niên nào, đừng bao giờ xem nhẹ tiềm năng lãnh đạo của ứng viên. Có thể, bạn sẽ thuê được cho công ty một CEO tương lai mà không hề nhận ra.



5 câu hỏi giúp bạn sàng lọc ứng viên có khả năng lãnh đạo

Hãy kể về lần gần nhất một công việc của bạn không đi theo kế hoạch. Bạn đã làm gì? Kết quả ra sao?

Lắng nghe những gì

Suy nghĩ chín chắn và ý thức về trách nhiệm. Các nhà lãnh đạo thực thụ không cố gắng đổ lỗi cho người khác, nhưng hãy chú ý xem xét khả năng giải quyết vấn đề của họ.

Kể một tình huống mà bạn cần thuyết phục người khác làm theo ý mình. Những bước bạn đã thực hiện? Kết quả như thế nào?

Lắng nghe những gì

Người có tài lãnh đạo sẽ tạo dựng uy tín và sử dụng bằng chứng thuyết phục để củng cố quan điểm của họ và thuyết phục người khác, thay vì thực hiện ngay điều mà họ nghĩ là tốt nhất.

Kể về một thời gian khoảng thời gian mà bạn trở thành người dẫn dắt. Bạn đã làm gì và người khác phản ứng thế nào?

Lắng nghe những gì

Hiểu thêm về tác động bởi hành vi của họ đối với những người khác. Hãy chắc rằng họ luôn giữ công việc ở một quy chuẩn, và là nguồn cảm hứng cho đồng đội.

Hãy cho tôi biết về quyết định khó khăn nhất mà bạn phải đưa ra trong sáu tháng qua?

Lắng nghe những gì

Tính cẩn thận khi xem xét vấn đề của ứng viên. Những ứng viên có khả năng lãnh đạo thường tìm kiếm lời khuyên khi họ cần, nhưng họ không dùng những lời khuyên của người khác để đưa ra quyết định cuối cùng.

Đã bao giờ bạn bị bác bỏ ý kiến? Bạn giải quyết như thế nào? Kết quả là gì?

Lắng nghe những gì

Sự quyết đoán trước những phán xét; khả năng tạo ra một cuộc đối thoại và lắng nghe những ý kiến, với mục tiêu cuối cùng là làm cho mọi người hài lòng với kế hoạch chung.

Tiềm năng phát triển

Chi phí để thay thế một nhân viên khoảng 1,5 lần lương của họ.

Hầu hết các ứng viên đều quan tâm đến thăng tiến nghề nghiệp của mình.

Thay vì phải tìm một ứng viên khác có kỹ năng và mức độ kinh nghiệm tương đương để làm một quản lý, hãy thuê một người có tiềm năng để phát triển vai trò này. Điều này sẽ làm nhân viên gắn bó với công ty hơn, kéo dài những tình cảm và cống hiến từ họ.

5 câu hỏi giúp bạn sàng lọc ứng viên có tiềm năng phát triển

Kể về 1 lần có vấn đề phát sinh nhưng người quản lý của bạn không có mặt. Bạn đã xử lý tình huống đó như thế nào? Bạn đã tham khảo ý kiến với ai?

Khả năng làm việc khi không có sự hướng dẫn, ứng viên có tiềm năng sẽ tôn trọng những người có liên quan và tham khảo ý kiến trước khi quyết định.

Lần cuối cùng bạn yêu cầu nhận được các nhận xét về công việc từ cấp trên của mình là khi nào? Tại sao bạn cần nghe những nhận xét đó?

Những ứng viên tiềm năng sẽ thường xuyên yêu cầu nhận được các nhận xét từ cấp trên, họ sẽ mong muốn cải thiện bản thân liên tục trong công việc.

Có bao giờ bạn tự cập nhật thông tin, kiến thức mới tại nơi làm việc mà không có sự hướng dẫn hoặc yêu cầu của cấp trên?

Ứng viên tốt là người sẵn sàng học hỏi và tìm kiếm các thông tin bổ trợ cho sự nghiệp. Họ là những người đầu tư cho học tập và tích cực tìm kiếm những cơ hội mới.

Mục tiêu nghề nghiệp lớn nhất mà bạn đã đạt được là gì?

Động lực trong công việc của ứng viên họ sẽ được tìm ra trong câu trả lời này. Những điều ứng viên làm tốt nhất sẽ khiến họ cảm thấy tự hào và cách thức họ đạt được sẽ giúp bạn phần nào đánh giá được tiềm năng phát triển của họ.

Điều gì thúc đẩy bạn tìm một công việc mới?

Đây là một câu hỏi giúp bạn nhìn nhận được một ứng viên muốn tìm nhiều hơn các cơ hội phát triển, bước ra khỏi vùng an toàn và chấp nhận thử thách để vươn lên.



Mức độ ưu tiên

Khả năng lập kế hoạch, tổ chức và mức độ ưu tiên của ứng viên cho công việc được đánh giá là tiêu chí quan trọng trong xu hướng tuyển dụng mới.

Các ứng cử viên biết sắp xếp thứ tự ưu tiên trong công việc sẽ giải quyết các vấn đề một cách khoa học hơn. Những người biết quản lý thời gian hiệu quả sẽ giúp công việc luôn đúng tiến độ và bảo đảm mọi thứ không bị đình trệ.

5 câu hỏi giúp bạn sàng lọc ứng viên biết sắp xếp mức độ ưu tiên

Hãy kể về một khoảng thời gian mà bạn phải đảm nhận nhiều dự án cùng một lúc. Làm thế nào bạn tổ chức thời gian của bạn? Kết quả là gì?

Ứng viên biết sắp xếp sẽ có một quy trình rõ ràng và làm chủ thời gian của họ, ví dụ như tạo lịch hẹn, lên danh sách việc cần làm và tôn trọng deadline.

Hãy cho tôi biết về một dự án mà bạn đã lên kế hoạch. Làm thế nào bạn tổ chức và sắp xếp công việc?

Một phong cách làm việc có phương pháp, kế hoạch rõ ràng. Bên cạnh đó bạn sẽ thấy được tính kỷ luật, tự giác nếu ứng viên luôn tôn trọng deadline dự án.

Hãy kể về một lần bạn cảm thấy công việc của mình căng thẳng và quá tải. Làm cách nào để bạn có thể xoay sở được trong tình huống ấy?

Câu trả lời sẽ giúp bạn biết được ứng viên có thể lập kế hoạch và sắp xếp công việc một cách bình tĩnh, tập trung hay không. Bên cạnh đó, họ cũng cần biết cách giảm tải cho bản thân bằng cách chia nhiệm vụ cho các thành viên khác để có thể hoàn thành công việc tốt hơn.

Hãy cho một ví dụ về khi bạn ủy thác một nhiệm vụ quan trọng thành công cho một đồng nghiệp khác.

Ứng viên có hay không kỹ năng ủy thác công việc cho người phù hợp và tạo điều kiện để đồng nghiệp hoàn thành công việc. Khi biết ủy thác công việc, ứng viên sẽ là một người có cái nhìn tổng quát nhận thức rõ ràng về chuyên môn và thời gian.

Làm thế nào để bạn đo lường thời gian là hợp lý cho một công việc?

Dấu hiệu cho thấy ứng viên có suy nghĩ cẩn thận về cách sắp xếp thời gian, ranh giới giữa thời gian hoàn thành dự án và sự cầu toàn của ứng viên bạn cũng sẽ dễ dàng nắm bắt.

Làm thế nào để khai thác tối đa mọi cuộc phỏng vấn



Giúp mọi ứng viên thể hiện tốt nhất

Một số ứng viên thể hiện trong phỏng vấn tốt hơn những người khác, nhưng điều đó không có nghĩa họ là người phù hợp nhất với công việc. Khi bạn giúp ứng viên thể hiện tốt nhất trong phỏng vấn, bạn có thể hiểu rõ hơn về tiềm năng của họ và đưa ra quyết định sáng suốt hơn.

Dưới đây là một số bước bạn có thể thực hiện để tạo quy trình phỏng vấn hỗ trợ nhiều hơn

Trả lời câu hỏi theo cấu trúc

Hãy soạn sẵn bảng phỏng vấn theo cấu trúc: tình huống, nhiệm vụ, hành động, kết quả. Điều này sẽ giúp ứng viên mô tả rõ ràng hơn cách thức làm việc của họ.

Cho phép họ có thời gian trả lời

Hãy cho các ứng viên một chút thời gian để suy nghĩ về một câu hỏi và đừng gián đoạn khi họ trả lời. Nếu muốn đặt câu hỏi trong khi ứng viên đang trả lời, bạn nên ghi lại và hỏi sau khi ứng viên đã nói xong.

Hỏi vấn đề trong thực tế

Khi bạn đặt câu hỏi tình huống, hãy hướng ứng viên kể lại những việc trong thực tế thay vì những giả thuyết.

Đặt câu hỏi kế tiếp

Nếu một câu trả lời của ứng viên không đầy đủ thông tin, đừng tiếp tục đưa ra các giả định. Thay vào đó, hãy đặt câu hỏi tiếp theo để điền vào chỗ trống và hiểu rõ hơn vấn đề. Bạn cũng có thể sử dụng phương pháp này trong các tình huống khác trong công việc.

Đặt câu hỏi bất ngờ

Bằng những câu hỏi bất ngờ, bạn có thể hiểu rõ hơn về ứng viên ngoài những điều họ đã chuẩn bị.

Điều này không có nghĩa là bạn phải hỏi những câu hỏi hóc búa, hãy hỏi những câu hỏi giả định để xem phản ứng và cách xử lý của ứng viên. Dưới đây là một số câu hỏi bạn có thể tham khảo

- 01** Vì sao chúng tôi nên tuyển bạn?
- 02** Sếp của bạn sẽ nói gì về bạn?
- 03** Bạn nghĩ 1 năm sau bạn sẽ là ai?
- 04** Một dự án hoàn hảo nhưng gửi muộn và một dự án “tạm tạm” nhưng đúng thời hạn, cái nào sẽ tốt hơn?
- 05** Trên thang điểm từ 1 đến 10, mức độ độc đáo của bạn là bao nhiêu?

Hãy chú ý đến những gì họ yêu cầu

Các ứng viên tiềm năng cao thường rất tò mò và đầu tư vào việc tìm hiểu về công ty và công việc của họ. Hãy chú ý đến những câu hỏi mà họ đặt ra bạn, vì điều này phản ánh mối quan tâm, sở thích và kỹ năng của họ.

Dưới đây là một vài câu hỏi bạn nên chuẩn bị để trả lời

CHÚ Ý

Phúc lợi tôi nhận được khi làm việc?

Công việc này có gì thách thức nhất?

Với công việc này, thế nào gọi là thành công?

Nếu có thể miêu tả đồng nghiệp sắp tới của tôi bằng 3 từ, bạn sẽ nói gì và tại sao?

Muốn hòa nhập phòng ban này tôi cần những đức tính nào?

KPI của tôi được đo lường như thế nào?

**Tại sao mọi người nói những thông tin này về công ty của bạn?
Điều đó có đúng hay không?**

Kết luận

Tiềm năng của các ứng viên đều khác nhau và phù hợp cho những vị trí, công ty khác nhau. Điều bạn cần làm là xác định được những điều cần hỏi và phát hiện ứng viên phù hợp nhất cho công ty bạn.

JobHopin chúc bạn luôn thành công trong sự nghiệp.