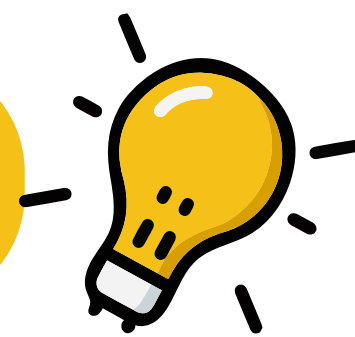


Mẹo nhìn thấu ứng viên
GIỎI “BIẾN HÓA”
trong phòng phỏng vấn



Bác sĩ James là một bác sĩ nhãn khoa có danh tiếng. Với niềm đam mê y học, anh muốn tìm một người điều hành phòng khám, phục vụ cho việc kinh doanh của mình. James đã cẩn thận xem xét 200 hồ sơ và tiến hành phỏng vấn, sau cùng, anh chọn thuê Mike - Một người có uy tín, chuyên môn cao và phù hợp với tất cả yêu cầu mà anh đưa ra.

Nhưng sau vài tuần, anh nhận ra anh đã phạm một sai lầm trong tuyển dụng. Mặc dù Mike đã tỏ ra rất tốt khi phỏng vấn, nhưng anh đã làm rối tung văn phòng ngay trong tháng đầu tiên làm việc. Anh ấy chủ yếu giao tiếp với các nhân viên khác thông qua email và excel, và trong cuộc họp, anh ấy mãi mê với chiếc điện thoại, đôi khi còn tỏ thái độ ngạc nhiên khi các nhân viên khác không biết một số vấn đề về kế toán tài chính.

Trong buổi phỏng vấn, anh ấy đã làm James ngạc nhiên về kiến thức tài chính của mình. Mike tự hào rằng mình đã đến từ một ngôi trường danh tiếng. Tôi đã sai lầm khi chỉ thấy bề nổi về mặt kiến thức của Mike mà không xem xét mức độ phù hợp của anh ta với văn phòng của mình.

Để trả giá điều này, bác sĩ James đã mất hơn một năm để thoát khỏi việc thuê nhầm. Nhiều nhà lãnh đạo cũng đã thừa nhận rằng, họ đã từng thuê nhầm nhân viên trong sự nghiệp của mình. Điều này khiến họ mất rất nhiều thời gian, tiền bạc và cả nỗi khổ tâm khi quản lý, làm việc cùng nhân viên ấy.

Tránh bị đánh lừa bởi ấn tượng đầu tiên

Những sai lầm ấy đa phần là do ấn tượng ban đầu của bạn khi phỏng vấn. Làm sao để bạn có thể nhận biết được người đối diện có phù hợp với bạn trong vòng 30 phút đầu tiên của cuộc phỏng vấn?



Xu hướng tìm người giỏi nhất

Đối mặt với hàng trăm hồ sơ, không còn cách nào khác là bạn phải quét nhanh và khoanh vùng các ứng viên phù hợp. Hành động này vô hình chung khiến chúng ta có xu hướng tìm người giỏi nhất. Như bác sỹ James, anh bị ấn tượng bởi thông tin và kỹ năng của Mike, mà quên mất rằng, những yêu cầu về môi trường và công việc hằng ngày của phòng khám.





Ứng viên có ngoại hình

Điều quan trọng là bạn phải biết phân biệt những hào quang ngụy trang. Một ví dụ điển hình, mọi người thường có xu hướng ấn tượng với những ứng viên dễ nhìn, vì thế có xu hướng tuyển họ dù họ có những kỹ năng không liên quan đến công việc

JobHippo

Vì vậy để tìm ra ứng viên tốt nhất, bạn phải **NHẬN RA ĐƯỢC NHỮNG TÍN HIỆU GIẢ** không liên quan đến công việc làm chi phối quyết định của bạn. **ĐỪNG QUÁ TIN VÀO TRỰC GIÁC**, hãy nhìn lại những ứng viên bạn đang có, những người thành công và thất bại trong vị trí tương tự.

Những câu hỏi giúp “nhìn thấu” ứng viên

Bên cạnh nhìn nhận những người trong quá khứ, bạn cũng có thể tìm các ứng viên trong tương lai bằng cách đặt ra những tình huống và xem xét cách xử lý của họ. Bạn có thể để họ trả lời trước trên giấy để có cái nhìn khách quan nhất.

Những người khéo ăn nói cũng có thể đánh lừa bạn dễ dàng trong phỏng vấn. Họ có thể cảm nhận và chỉnh sửa lời nói sao cho phù hợp với tiêu chí của nhà tuyển dụng, những người này cũng có thể là kẻ thao túng 2 mặt nơi văn phòng, vì thế hãy cẩn thận đừng bị lời nói che mắt. Vì thế để tránh bị những ấn tượng ban đầu gây sai lầm, hãy chú ý những điểm sau:

TẬP TRUNG VÀO HÀNH VI THAY VÌ ĐẶC ĐIỂM:

Hồ sơ và Cv của các ứng viên ngập tràn những tính từ thể hiện năng lực làm việc của họ. Bạn hãy hỏi ứng viên, điều gì làm họ tự hào nhất trong 6 tháng vừa qua. Đừng lắng nghe thành tích của họ, hãy xem cách mà họ mô tả chúng, cách họ tự hào về bản thân cũng như cách mà họ công nhận thành tích ấy là cá nhân hay đội nhóm.



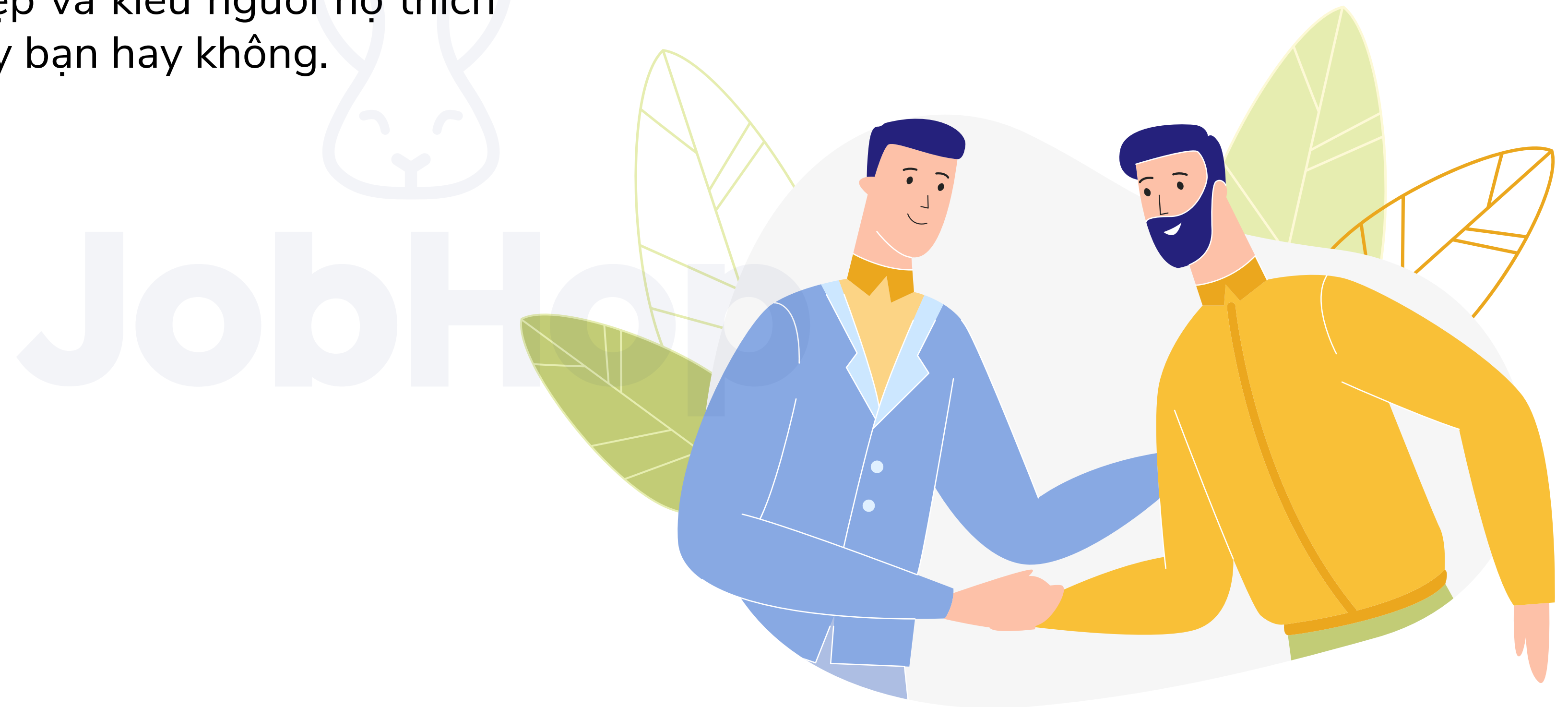


CÁCH HỌ LẮNG NGHE:

Hãy nói về một thất bại của bạn? Đây là câu hỏi quen thuộc khi phỏng vấn, tuy nhiên câu hỏi này sẽ hé lộ rất nhiều về tính cách của ứng viên. Nếu họ không nói về sự xui xẻo, công việc khó, hay đổ lỗi cho cá nhân khác thì đây có thể là ứng viên bạn đang tìm kiếm. Trong câu hỏi này bạn cũng nghe cách họ sửa sai và cố gắng sau thất bại là gì.

KỸ NĂNG QUẢN LÝ XUNG ĐỘT CỦA ỨNG VIÊN:

Hãy nói cho tôi nghe về đồng nghiệp yêu thích nhất của bạn? Câu hỏi này sẽ giúp bạn biết được cách mà ứng viên làm việc cùng đồng nghiệp và kiểu người họ thích có phù hợp với văn hóa công ty bạn hay không.





HÃY NHÌN VÀO NHỮNG TÍN HIỆU PHI NGÔN NGỮ:

Hãy tinh tế nhận ra những tính cách thông qua ngôn ngữ cơ thể của ứng viên. Mặc dù ứng viên đã cố gắng tỏ ra tốt nhất trong phòng phỏng vấn, tuy nhiên những biểu hiện cơ thể như ánh mắt kiêu ngạo, nụ cười có phần mỉa mai có thể để lộ nhược điểm trong tính cách ứng viên.

Những nhà tuyển dụng tốt là những người tránh được ấn tượng đầu tiên và những định kiến vô thức. Hãy áp dụng những cách của [JobHop](#) để tìm ra những ứng viên phù hợp nhất với công ty của mình.

JobHop