

60++ CÂU HỎI HAY NHẤT DÀNH RIÊNG CHO NHÀ TUYỂN DỤNG

Với mỗi nhà tuyển dụng chuyên nghiệp, họ thường xây cho mình bộ câu hỏi phỏng vấn chung và chuyên sâu cho từng đối tượng ứng viên. Trong bài viết kỳ này, Misa Amis gửi tới bạn đọc trọn bộ 60++ câu hỏi phỏng vấn hay nhất dành riêng cho nhà tuyển dụng. Bộ câu được xây dựng dựa trên 8 khía cạnh xoay quanh ứng viên. Chúng tôi tin rằng, chân dung ứng viên sẽ được thể hiện một cách rõ nét, chân thực, sống động và đầy thú vị thông qua bộ câu hỏi này.

Câu hỏi phỏng vấn về công việc cũ và lý do chuyển đổi công việc

1. Tại sao bạn rời bỏ công việc hiện tại của mình

Đây là câu hỏi mà hầu hết các nhà tuyển dụng đều đề cập tới khi phỏng vấn ứng viên. Chúng ta muốn biết lý do tại sao ứng viên lại rời bỏ công việc hiện tại? Liệu có vấn đề gì mà ứng viên với công ty cũ không thể giải quyết được và bắt buộc lựa chọn phương án phải rời đi hay không?

Trước khi nghe câu trả lời từ ứng viên, bạn nên tìm hiểu trước thông tin trong bộ hồ sơ ứng viên. Nhà tuyển dụng sẽ biết được nhiều điều thông qua cách mà họ chia sẻ về công việc cũ, đồng thời đánh giá được một phần nhân cách của ứng viên đang tham gia phỏng vấn.

Một ứng viên có tâm lý “nạn nhân” sẽ hướng tới các câu trả lời đổ lỗi cho người khác. Đối với những ứng cử viên như vậy, họ thường đưa ra lý do rời bỏ công việc như bị người quản lý cũ ghét bỏ, chế độ công ty không tốt hay không có cơ hội thăng tiến, cải thiện thu nhập,...

Một số ứng viên khác lại đưa ra lý do rời bỏ công ty cũ bởi “không còn gì để học hỏi”. Đôi khi, chúng ta thấy đó là lý do chính đáng tuy nhiên đây cũng là một tín hiệu cần chú ý bởi thực tế, công việc nào cũng có rất nhiều điều mới mẻ. Bất kể quy mô công ty của bạn lớn hay nhỏ, công việc lặp đi lặp lại nhàm chán như thế nào chúng ta đều có thể tìm ra điểm cần học hỏi, trau dồi và cải thiện. Nếu bạn thấy mình phải đối mặt với một ứng viên không làm gì khác ngoài việc phàn nàn, hãy tự hỏi bản thân rằng họ có hạnh phúc không khi làm việc ở công ty của bạn.

Đối với câu hỏi dạng này, nếu một ứng viên trả lời theo hướng khách quan, tích cực, không chê bai hoặc tỏ thái độ khó chịu khi nhắc về công việc hiện tại sẽ được đánh giá cao. Thay vì phàn nàn, đổ lỗi thì ứng viên nên nói rõ vấn đề mình đang gặp phải, những gì mà họ đã cố gắng làm để giải quyết chúng.

2. Bạn biết công việc này thông qua kênh nào?

Câu hỏi này tưởng chừng rất đơn giản và không có nhiều giá trị đối với nhà tuyển dụng nhưng thực tế thì ngược lại. Câu trả lời của ứng viên có thể giúp doanh nghiệp tìm ra đâu là kênh

tuyển dụng hiệu quả nhất. Từ đó, công ty tối ưu ngân sách dành cho tuyển dụng, hoạt động hiệu quả hơn trong việc quảng cáo, xây dựng thương hiệu và thu hút người tài.

Nhà tuyển dụng nên ghi lại toàn bộ câu trả lời của ứng viên và dùng các công cụ phân tích dữ liệu để tìm được “xu hướng” tuyển dụng trong tương lai. Ví dụ: các ứng viên chất lượng cao biết được tin tuyển dụng thông qua bài viết của bạn trên Twitter điều đó có nghĩa là bạn nên đầu tư nhiều hơn vào phương tiện đó.

3. Bạn biết gì về công ty chúng tôi?

Một số nhà tuyển dụng cho rằng với việc tìm kiếm thông tin online dễ dàng như hiện nay, hầu hết các ứng viên sẽ trả lời câu hỏi này một cách dễ dàng, nhưng không phải lúc nào cũng vậy. Một số ứng viên thậm chí có thể không biết loại hình kinh doanh của công ty mà họ đang tham gia phỏng vấn. Chính vì vậy, việc đặt câu hỏi phỏng vấn này sẽ giúp bạn nhanh chóng khám phá ra ai thực sự quan tâm đến việc trở thành nhân viên công ty bạn và ai thì không.

4. Tại sao bạn muốn làm việc ở đây?

Thông thường với câu hỏi này, nhiều ứng viên trả lời rằng họ muốn làm việc ở công ty của bạn bởi các chế độ đãi ngộ, lương thưởng tốt. Tuy nhiên, bạn cần tìm hiểu xem đây liệu có phải động lực duy nhất của ứng viên đang có hay không. Bởi lẽ một số ứng viên có những động lực mạnh mẽ và ý nghĩa hơn như muốn tham gia dự án mới hoặc thử thách bản thân với vị trí có trách nhiệm cao hơn. Đây sẽ là điểm neo giúp họ làm việc hiệu quả và hạnh phúc hơn trong tương lai nếu lựa chọn gắn bó với công ty của bạn.

Giám đốc truyền thông công ty Looker - Tamara Ford John luôn dành câu hỏi này cho các ứng viên: “Tại sao bạn muốn làm việc ở đây? Tại sao bạn cảm thấy mình sẽ phát huy năng lực tại vị trí này?”. Ông cũng chia sẻ thêm: “Tôi nhận ra rằng, việc tìm hiểu tại sao ứng viên bị thu hút bởi công ty của bạn và lý do họ nghĩ sẽ thành công với vị trí mới thường bị bỏ qua. Và cũng rất nhiều lần, tôi thấy ứng viên bị thất bại khi trả lời câu hỏi này.”

5. Bạn muốn làm gì khác đi trong vai trò tiếp theo của mình?

Max Mullen, người đồng sáng lập Instacart cho biết khi đặt câu hỏi này, ông thường thấy hai cách trả lời và có một cách mà các ứng viên tốt thường hướng tới.

“Tôi thấy rằng, những câu trả lời hay nhất là câu mà ứng viên cố gắng làm nổi bật những gì họ đang hướng tới trong tương lai, hơn là những gì họ đã làm trong công việc hiện tại. Nếu ứng viên tiết lộ những điều họ không thích ở sếp hoặc công ty hiện tại, điều đó sẽ cho bạn biết rất nhiều điều. Chúng ta sẽ biết được họ có phải là người tích cực hay không và cách họ vượt qua nghịch cảnh thế nào,” Mullen nói.

“Không những vậy, thông qua câu hỏi này chúng tôi cũng hiểu rõ được ứng viên đã dành bao nhiêu thời gian để nghiên cứu, tìm hiểu về công ty. Chúng tôi cũng sẽ khám phá ra động lực làm việc của ứng viên nếu họ chia sẻ rằng họ đang tìm kiếm một cơ hội có nhiều thử thách hơn.

Bạn hoàn toàn có thể thăm dò xem họ mong muốn tạo ra tác động như thế nào tới công ty bạn trong tương lai hoặc loại công việc mà họ muốn hướng tới,” Mullen chia sẻ thêm.

Câu hỏi phỏng vấn về động lực làm việc

6. Trong số những người bạn từng làm việc cùng, bạn ngưỡng mộ ai và tại sao?

Thoạt nghe, câu hỏi này dường như khó có thể khám phá ra động lực làm việc của ứng viên. Thế nhưng đây chính xác là điều mà Jules Walter - trưởng nhóm phát triển sản phẩm và kiểm tiền tại Slack đã làm trong các cuộc phỏng vấn.

Là một nhà đầu tư đầy bản lĩnh, Walter luôn cố gắng tìm ra hướng đi, cách làm mới để đạt được mục tiêu của mình. Đối với việc tuyển dụng nhân tài, Walter lại mong muốn làm sáng tỏ những động lực nào thúc đẩy ứng viên muốn tham gia vào nhóm của anh.

Anh ấy nói: “Tôi muốn khám phá động lực làm việc của ứng viên, nhưng tôi nhận thấy rằng việc hỏi trực tiếp về điều đó không hiệu quả bằng việc tìm hiểu xem họ thấy ngưỡng mộ ai nhất trong quá trình làm việc. Những gì ứng viên ngưỡng mộ ở người khác cho bạn biết rằng đó chính là hình mẫu lý tưởng mà ứng viên muốn trở thành trong tương lai.”

Đúng như tư duy của Walter, câu hỏi này còn giúp nhà tuyển dụng hiểu được một phần định hướng trong sự nghiệp mỗi ứng viên. Hơn thế nữa, chúng ta cũng đánh giá được rằng liệu nguồn động lực này của ứng viên có đủ mạnh và phù hợp với văn hoá công ty mình hay không.

7. Ai là người thông minh nhất mà bạn biết? Tại sao?

Câu hỏi này là một gợi ý tuyệt vời để xem ứng viên coi trọng và mong muốn điều gì. Để trả lời, ứng viên buộc phải nghĩ về một người mà họ biết, thân quen và trả lời một cách trung thực rằng họ thông minh như thế nào. Như vậy bạn sẽ tránh được những nhóm ứng viên nói về các thần tượng xa vời và không sát thực tế như Steve Jobs, Donald Trump,...

Thay vào đó, bạn sẽ thấy những câu trả lời khen ngợi gần gũi hơn, tập trung vào những đặc điểm cụ thể mà bạn bè, gia đình hoặc đồng nghiệp cũ đã để lại trong ấn tượng của ứng viên về sự thông minh.

Đây là một dạng câu hỏi không có đánh giá đúng sai nhưng tốt nhất bạn nên tập trung vào một đặc điểm cụ thể trong quá trình trả lời của ứng viên. Các ứng viên có thể khen ngợi kỹ năng ra quyết định, tư duy phản biện hay khả năng vượt khó của người mà họ biết. Điều này trở nên cực kỳ hữu ích bởi nhà tuyển dụng có thể xem những thuộc tính tham chiếu của ứng viên có phù hợp với các giá trị và hành vi mong muốn của doanh nghiệp hay không.

8. Kể cho tôi nghe về lần bạn làm việc/ học tập chủ động và kết quả bất ngờ mà bạn có. Ngoài lần chủ động trên, bạn còn lần nào khác nữa không?

Brian Rothenberg là một bậc thầy về đầu tư. Với tư cách là cựu Phó Giám đốc Đầu tư tại Eventbrite (và nhà đầu tư hiện tại là defy.vc), Brian Rothenberg đã chia sẻ câu trả lời cho những câu hỏi đầu tư học búa nhất và các chiến thuật đã được thử nghiệm để điều chỉnh các chiến lược từ con số 0 cho đến IPO.

Vì vậy, không có gì ngạc nhiên khi câu hỏi phỏng vấn đầu tiên của anh ấy đặt cho ứng viên đã giúp phát hiện ra những ứng viên vượt qua giới hạn cá nhân của chính họ. Rothenberg nói: “Tôi nhận thấy rằng những người giỏi nhất trong nhóm của bạn luôn chủ động, ngay cả khi điều đó không được mong đợi ở họ. Nhưng sau khi họ đưa ra một ví dụ về sáng kiến trong hành động, điều quan trọng là phải theo dõi bằng cách yêu cầu một ví dụ khác. Tôi muốn thấy một khuôn mẫu, cho dù đó là ở nơi làm việc, trường học hay bất kỳ nơi nào khác.”

9. Hãy chia sẻ một tuyệt vời về công việc hiện tại hoặc trước đây của bạn? Tại sao bạn lại thích điều đó?

Bethanye McKinney Blount - người đồng sáng lập kiêm Giám đốc điều hành của Compaas (đồng thời là cựu lãnh đạo kỹ thuật tại Reddit và Facebook) đã chia sẻ những hiểu biết sâu sắc về mọi thứ, từ việc xử lý khéo léo những kẻ gây rối trong văn hóa khởi nghiệp cho đến việc xây dựng hệ thống lương thưởng, văn hoá doanh nghiệp.

Bà chia sẻ rằng: “Khi đặt câu hỏi này trong các cuộc phỏng vấn, tôi sẽ biết hai điều khác nhau. Đầu tiên, tôi tìm hiểu xem ai đó yêu thích và coi trọng điều gì và ngược lại, điều gì quan trọng đối với họ. Trong quá trình chia sẻ, họ thường nói những câu như: 'Nhưng điều đó không bù đắp được cho...'. Chính vì vậy, tôi cũng nhận ra điều gì đó mà họ không thích. Tôi thấy rằng phần thứ hai là rất hữu ích. Nó giúp tôi hiểu được nơi họ cảm thấy không thoải mái, không được hỗ trợ hoặc có điểm gì đó mà họ không hài lòng.”

10. Điều gì thúc đẩy bạn làm việc mỗi ngày?

Câu hỏi này đến từ Varun Srinivasan, cựu Giám đốc kỹ sư cấp cao tại Coinbase.

“Thoạt nghe thì đây là một câu hỏi đơn giản mà ứng viên có thể trả lời dễ dàng. Thế nhưng nó đòi hỏi người được phỏng vấn phải suy nghĩ và xem xét nội tâm rất nhiều,” Srinivasan nói.

“Câu hỏi này giúp mở ra một cuộc thảo luận có giá trị giữa ứng viên và tôi. Các ứng viên tuyệt vời sẽ có thể nói rõ những động cơ thúc đẩy nội tại của họ và suy nghĩ về lý do tại sao họ đã làm việc tại các công ty trước đây hoặc giải thích tại sao họ muốn tham gia. Các ứng viên kém xuất sắc hơn sẽ không có cuộc thảo luận như vậy. Họ sẽ đưa ra những câu trả lời ở mức độ hời hợt, chung chung hoặc không sâu sắc, chẳng hạn như: ‘Tôi thích những thử thách công nghệ khó.’”

Đồng sáng lập kiêm Giám đốc điều hành Jopwell Porter Braswell cũng chọn một câu hỏi mở tương tự: Thành công có ý nghĩa gì đối với bạn? Braswell nói: “Tôi thấy rằng việc đặt những câu hỏi như thế này khiến ứng viên phải dừng lại và suy nghĩ. Điều đó giúp thúc đẩy một cuộc trò

chuyện thoải mái và dễ chịu hơn, tôi có thể làm quen với người được phỏng vấn và hiểu điều gì thúc đẩy cô ấy ở mức độ sâu hơn so với việc xem qua sơ yếu lý lịch.”

11. Bạn sẽ vui vẻ làm điều gì mỗi ngày trong phần còn lại của sự nghiệp?

Mặc dù việc thuê người có kỹ năng là quan trọng, nhưng việc thuê người có khả năng hài lòng với công việc cũng quan trọng không kém. Một câu hỏi như vậy sẽ giúp nhà tuyển dụng khám phá điều gì khiến mỗi ứng viên hài lòng trong công việc — đây là cách tuyệt vời để đánh giá liệu họ có thích vai trò mới của mình và ở lại công ty lâu dài hay không.

Đây là dạng câu hỏi không có đáp án chính xác bởi nó đơn thuần chỉ là cơ hội để bạn xem nhân viên của mình thích điều gì nhất trong công việc mà thôi. Tuy nhiên, câu trả lời của ứng viên nên phù hợp với trách nhiệm cốt lõi của công việc mà họ đang ứng tuyển.

Ví dụ, một ứng viên bán hàng nói rằng họ sẽ rất vui nếu tham gia dẫn dắt các buổi giới thiệu, trải nghiệm sản phẩm trực tiếp tới khách hàng sẽ phù hợp hơn nhiều so với một ứng viên bán hàng thích tạo các chiến dịch thu hút khách hàng tiềm năng (đây là nhiệm vụ thể hiện sự quan tâm lớn hơn, ví mô hơn đến khía cạnh tiếp thị sản phẩm).

12. Bạn đặt mục tiêu nghề nghiệp như thế nào? Hãy phác thảo quy trình cụ thể, chi tiết?

Hầu hết những nhân viên giỏi sẽ có định hướng mục tiêu nghề nghiệp cụ thể và rõ ràng. Do đó, chúng ta không ngạc nhiên khi các nhà quản lý tuyển dụng muốn tìm hiểu nhiều hơn về điểm này.

Câu hỏi phỏng vấn trên sẽ giúp đảm bảo rằng các ứng viên sẽ phù hợp với các mục tiêu mà doanh nghiệp đặt ra cho họ và sẽ cho bạn thấy liệu họ có đủ năng lực để đặt mục tiêu như vậy hay không.

Các ứng cử viên tốt thường sẽ có câu trả lời nói rõ quá trình thiết lập mục tiêu của họ. Điều này bao gồm: cách chọn mục tiêu, cách chia những mục tiêu lớn thành các nhiệm vụ nhỏ hơn, cách họ lập kế hoạch giải quyết các nhiệm vụ này và cuối cùng là làm thế nào để đo lường thành công.

13. Nhìn lại 5 năm qua trong sự nghiệp của bạn, điểm nổi bật là gì?

Theo Michael Vaughan, câu hỏi này có sức mạnh hơn nhiều so với tưởng tượng của các nhà tuyển dụng. Cựu COO của Venmo và EIR (hiện tại là Oak HC/FT) cho biết: “Câu trả lời của ứng viên cho tôi biết họ là người như thế nào, điều gì quan trọng với họ và cách suy nghĩ cũng như hành động.”

“Ví dụ, nếu ứng viên nói với tôi về thành tích cá nhân, thì tôi biết rằng phát triển sự nghiệp cá nhân là một lĩnh vực trọng tâm mà họ hướng tới. Nếu ứng viên nói với tôi về thành quả của một báo cáo trực tiếp hoặc của nhóm, thì tôi biết họ quan tâm đến việc phát triển con người. Nếu họ kể cho tôi nghe về một kỳ tích của công ty, thì tôi biết rằng họ gắn thành công của chính họ với

thành công của công ty — đó là một tâm lý tuyệt vời để vượt qua giai đoạn đầu của một công ty khởi nghiệp.” Vaughan nói.

14. Quyết định lớn nhất mà bạn phải đưa ra trong năm qua là gì? Tại sao nó lại lớn như vậy?

Đây là một câu hỏi tuyệt vời để tìm ra cách mà một ứng viên ra quyết định. Chúng ta có thể biết được ứng viên đã nhanh chóng đưa ra quyết định quan trọng đó hay mất nhiều thời gian để cân nhắc? Liệu ứng viên đã dành phần lớn thời gian để tự mình suy ngẫm về quyết định đó hay cùng tìm hiểu với những người khác? Ứng viên đã lập kế hoạch cụ thể như thế nào, hành động chi tiết ra sao?

Câu trả lời của ứng viên có thể liên quan đến quyết định trong công việc hoặc cá nhân. Ngoài việc tiết lộ quá trình suy nghĩ của họ, như đã mô tả ở trên, một câu trả lời thông minh cũng sẽ cho thấy cách ứng viên sắp xếp và lựa chọn điểm ưu tiên. Bên cạnh đó, mỗi quyết định lại có những ưu điểm và nhược điểm riêng, tính khả thi cao hay thấp,...Như vậy, chúng ta hoàn toàn có thể đánh giá phong cách ra quyết định của ứng viên có phù hợp với văn hoá làm việc của công ty mình hay không.

15. Điều gì đã khiến bạn hào hứng thức dậy và đi làm công việc hiện tại của mình?

Nếu bạn muốn xây dựng thương hiệu nhà tuyển dụng thì đây là một câu hỏi không thể thiếu trong bảng câu hỏi phỏng vấn ứng viên. Rất nhiều cuộc khảo sát được đưa ra và số lượng người lao động trả lời rằng họ không thích công việc mà họ đang làm cũng rất lớn. Chắc chắn bạn cũng có những nhân viên thuộc trường hợp này, nhưng mục tiêu của bạn là phải tìm hiểu, cải thiện và nâng cao “thứ hạng” trong thước đo cảm xúc của họ.

Giải pháp lúc này là khám phá ra điều gì khiến ứng viên hào hứng thức dậy và đi làm công việc hiện tại hàng ngày. Liệu đây có phải là điều thúc đẩy họ tiếp tục gắn bó với công ty cho tới ngày hôm nay.

Sau khi có được tất cả các câu trả lời của ứng viên, bạn hãy xâu chuỗi, phân tích và đánh giá liệu họ có thấy công việc ở công ty bạn thú vị hay không? Liệu môi trường làm việc của bạn có khơi dậy sự hào hứng mà ứng viên đang mong muốn? Một khi đã tìm được câu trả lời tương đồng giữa hai bên, đây có thể trở thành một điểm neo hoặc động lực tuyệt vời cho ứng viên gắn bó lâu dài với công ty bạn. Họ sẽ có những đêm khuya làm việc mà không than van hoặc dự án nhiệt huyết trong tương lai và tràn đầy năng lượng.

16. Hãy kể cho tôi nghe về một lần bạn đặt ra những mục tiêu khó khăn.

Qua việc lắng nghe ứng viên chia sẻ về việc đặt mục tiêu trong quá khứ bạn sẽ đánh giá được liệu ứng viên có thể đạt được các mục tiêu mà bạn dành cho họ trong tương lai hay không. Đừng quên đặt những câu hỏi tiếp theo như: Bạn đã làm gì để đạt được chúng? Bài học bạn rút ra là gì?,... Hãy cùng ứng viên làm rõ về quy trình và mục đích của mục tiêu mà họ đã đặt ra.

Một câu trả lời tốt của ứng viên sẽ giúp nhà tuyển dụng hiểu được mục tiêu khó khăn mà ứng viên đưa ra là gì và họ đã nỗ lực ra sao để đạt được mục tiêu của mình trong khi vẫn duy trì chất lượng công việc. Nhà tuyển dụng cũng hiểu được tại sao mục tiêu này lại cao cả, khó khăn

hơn những mục tiêu bình thường khác của ứng viên. Hơn thế nữa, chúng ta cũng biết được rằng liệu cách đặt và thực hiện mục tiêu của ứng viên có phù hợp doanh nghiệp của mình hay không.

Câu hỏi phỏng vấn về sự phù hợp của ứng viên và công việc mới

17. Thế mạnh chuyên môn chính của bạn là gì?

Là một nhà tuyển dụng, bạn cần biết thế mạnh chuyên môn của ứng viên để từ đó đánh giá mức độ phù hợp giữa ứng viên với đội nhóm của công ty bạn. Chúng ta đều hiểu rằng sự kiêu ngạo không được đánh giá cao, nhưng những ứng viên tự tin vào khả năng của họ và có năng lực để đóng góp cho sự phát triển của tổ chức lại là hình mẫu lý tưởng mà bạn nên tuyển dụng.

Một ứng viên có câu trả lời hay là người mà tập trung nói về một hoặc hai kỹ năng và đưa ra các ví dụ trực tiếp, làm rõ các tác động của họ đến doanh nghiệp/dự án như thế nào. Sự thuyết phục sẽ càng cao nếu ứng viên đưa ra được những dẫn chứng, số liệu cụ thể, sinh động và khách quan.

18. Tại sao chúng tôi nên thuê bạn?

Nếu một ứng viên không góp phần gia tăng giá trị (hoặc không thể giải thích họ có thể gia tăng giá trị) cho mỗi doanh nghiệp thì thật khó để có thể được tuyển dụng. Đây có thể là một câu hỏi hơi đáng sợ đối với các ứng viên, vì vậy hãy cẩn thận về cách bạn sử dụng nó – tốt nhất nên sử dụng nó vào cuối cuộc phỏng vấn khi ứng viên cảm thấy thoải mái hơn.

Tuy nhiên, khi câu hỏi này được đưa ra, nó có thể là một cách tuyệt vời giúp bạn chọn lọc được ứng viên tốt nhất hoặc dễ dàng đưa ra quyết định nếu còn phân vân. Những câu trả lời hay sẽ bao gồm ba đặc điểm sau:

- Ứng viên nói rõ rằng họ không chỉ có thể làm công việc được yêu cầu mà còn có thể mang lại kết quả tuyệt vời.
- Ứng viên chỉ ra được mình hoàn toàn phù hợp với nhóm và văn hóa công ty.
- Đặc điểm mà ứng viên hoàn toàn nổi bật so với các ứng cử viên khác.

19. Ba đặc điểm quan trọng nhất của công việc bạn đang ứng tuyển là gì? Đây là đặc điểm bạn thấy mình làm tốt nhất, đâu là điểm bạn thấy mình cần cải thiện?

Khi Jack Krawczyk tuyển dụng cho nhóm Sản phẩm của WeWork, anh ấy mong muốn tìm kiếm được những ứng viên vừa có hiểu biết sâu sắc về chức năng mà họ đảm nhận, vừa khiêm tốn nhận ra những điểm mà họ cần cải thiện.

“Tôi sử dụng câu hỏi này khi tuyển dụng giám đốc sản phẩm, nhưng nó có thể áp dụng cho các vị trí tuyển dụng khác nữa,” anh ấy nói. “Tôi nhận thấy rằng câu hỏi này buộc ứng viên phải

sống nội tâm, suy nghĩ và đưa ra những ví dụ về cách họ trở thành một học sinh trong nghề của họ thay vì nghĩ mình là thầy giáo.”

20. Hãy cho tôi biết vị trí mà bạn muốn hướng tới trong sự nghiệp tương lai của mình là gì?

Alyssa Henry là người đứng đầu các đơn vị kinh doanh nhà phát triển và người bán của Square. Là một người bận rộn, Alyssa Henry luôn suy nghĩ làm thế nào để nhanh chóng phát hiện ra sự phù hợp hoặc không phù hợp của ứng viên trong quá trình tuyển dụng. Thay vì hỏi trực tiếp về mối quan tâm của ứng viên đối với một vai trò cụ thể, cô ấy lại lựa chọn lắng nghe ứng viên chia sẻ vị trí mà họ muốn hướng tới trong sự nghiệp tương lai. Câu trả lời của ứng viên sẽ giúp Alyssa nắm bắt được những gì mà ứng viên thực sự theo đuổi.

“Câu hỏi này gồm hai phần giúp tôi xác định xem ứng viên có thực sự phù hợp với kỳ vọng của vai trò mới hay không. Khi nghe câu trả lời của ứng viên, đôi khi bạn nhận ra rằng ứng viên thực sự phù hợp hơn cho một vai trò khác,” cô nói. “Nhưng phần yêu thích nhất của tôi trong câu hỏi này là nó cho bạn biết những “điểm chạm” với ứng viên, là cơ sở để bạn “chốt đơn” tuyển dụng thành công. Bạn đã biết những gì họ mong muốn thì việc thuyết phục ứng viên gia nhập công ty bạn cũng trở nên dễ dàng hơn rất nhiều.”

21. Bạn định nghĩa thế nào là làm việc chăm chỉ?

Mỗi doanh nghiệp thường có tốc độ làm việc khác nhau và câu hỏi này là một cách hiệu quả để biết liệu ứng viên của bạn có thể bắt kịp với nhịp công việc và gia tăng giá trị cho đội nhóm hay không. Nó cũng giúp bạn xác định xem ai là nhân viên chăm chỉ thực sự, ai là "nhân viên chăm chỉ trá hình".

Một câu trả lời hay không nhất thiết phải đưa ra bằng chứng về sự chăm chỉ mà nó nên tiết lộ ứng viên của bạn đã nỗ lực như thế nào để tìm ra cách tốt nhất thực hiện nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó, những câu trả lời của ứng viên rằng thay vì làm việc chăm chỉ, họ sẽ nghĩ cách làm việc thông minh hơn cũng được đánh giá cao.

22. Nếu bạn ở trong hoàn cảnh của tôi, bạn sẽ tìm kiếm những phẩm chất nào khi tuyển dụng cho vị trí này?

Đồng sáng lập kiêm Giám đốc điều hành NerdWallet - Tim Chen đã chia sẻ những bài học rút ra của anh ấy qua quá trình chuyển đổi từ người sáng lập non nớt thành giám đốc điều hành dày dạn kinh nghiệm. Tim Chen chia sẻ một số điểm đặc biệt thú vị trong quá trình tuyển dụng, bao gồm cả việc anh ấy cải tiến cách tiếp cận của mình như thế nào để phỏng vấn các giám đốc điều hành. Anh ấy còn chia sẻ lý do tại sao tự mình phỏng vấn từng người cho đến khi nhóm NerdWallet đạt 200 người.

Khi được hỏi: Câu hỏi phỏng vấn yêu thích nhất là gì? Tim Chen đã trả lời rằng: Chính là câu hỏi ứng viên sẽ tìm kiếm điều gì nếu họ ở phía bên kia bàn phỏng vấn (đóng vai trò là nhà tuyển dụng).

Chen nói: “Một số câu trả lời của ứng viên đã khiến tôi vô cùng ngạc nhiên. Nó giúp bạn nghĩ về “vai diễn” trong bộ phim “tuyển dụng” theo một cách khác. Tôi cũng nhận thấy rằng các ứng viên có xu hướng làm nổi bật điểm mạnh của họ, vì vậy điều đó giúp bạn có cơ hội biết họ là ai. Qua câu trả lời, tôi cũng hiểu được liệu họ có giỏi trong việc biến những vấn đề mơ hồ, không có kinh nghiệm - chẳng hạn như tuyển dụng, thành cơ hội, động lực làm việc hay không.”

23. Điều gì bạn thực sự giỏi nhưng không bao giờ muốn làm nữa?

Bryan Mason, Giám đốc Kinh doanh tại VSCO, rất thích câu hỏi này vì nó khiến các ứng viên phải làm ba việc:

- Suy nghĩ về những gì ứng viên đã học được từ chính bản thân của họ.
- Kiểm tra ứng viên có sự khiêm tốn hay không khi được nói về điểm mạnh của mình.
- Khám phá ra những điểm có giá trị mà ứng viên đã thể hiện trong sơ yếu lý lịch nhưng lại không muốn làm trong tương lai.

Anh ấy nói: “Thật ngạc nhiên là mọi người thường trả lời rằng họ không bao giờ muốn làm chính xác những gì tôi đang tuyển dụng cho vai trò này. Có những ứng viên cực kỳ xuất chúng và đặc biệt phù hợp với vị trí mà bạn đang tuyển dụng. Vấn đề là họ không muốn làm điều đó thêm nữa.”

24. Đây là sự khác biệt giữa bạn và một người xuất sắc?

Khi phỏng vấn các ứng viên cho Lending Home, đồng sáng lập kiêm Giám đốc điều hành Matt Humphrey luôn tìm kiếm sự khác biệt giữa hiệu suất A+ và cái mà anh ấy gọi là “A+++”.

Matt Humphrey chia sẻ rằng, ngoài câu hỏi trên, anh ấy luôn hỏi thêm: 'Bạn có thể cho tôi một số ví dụ cụ thể về điều này trong sự nghiệp của bạn và kết quả mà bạn đã đạt được?' Tôi lắng nghe cách họ trả lời câu hỏi cũng như ghi nhớ toàn bộ nội dung chính của câu trả lời,” anh ấy nói. “Những ứng viên tốt nhất có thể trả lời gần như ngay lập tức, thậm chí có thể kèm theo một nụ cười vì họ biết chính xác tôi đang nhắm đến điều gì và họ tự hào vì đã làm được điều gì đó thực sự vượt trội so với người khác.”

25. Bạn đã chuẩn bị cho cuộc phỏng vấn này như thế nào?

Khi đặt câu hỏi này, Jonah Greenberger đang kiểm tra ba điểm từ ứng viên:

- Tính chủ động
- Sự tháo vát
- Niềm đam mê

Giám đốc điều hành của Bright (một công ty được First Round hỗ trợ) cho biết: “Những phẩm chất đó rất quan trọng đối với hầu hết mọi vị trí”. “Tôi cũng thích những dạng câu hỏi mở và đa mục đích như vậy. Nó tạo cơ hội cho các ứng viên thể hiện mức độ ngắn gọn, sáng tạo và rõ ràng của mình.”

26. Bạn tin rằng bạn có thể đạt được điều gì với chúng tôi về mặt cá nhân hoặc nghề nghiệp mà bạn không thể làm được ở bất kỳ nơi nào khác trên thế giới?

Shiva Rajaraman (CTO tại WeWork và cựu Phó Giám đốc Sản phẩm tại Spotify) thường đặt câu hỏi này cho ứng viên vào cuối cuộc phỏng vấn.

Rajaraman nói: “Tôi thích câu hỏi này vì nó giúp các ứng viên bộc lộ được 3 điều: động lực cá nhân, sự sáng tạo và cam kết của họ đối với sứ mệnh của công ty. Thông thường, ứng viên chưa thực sự có hiểu biết sâu sắc về doanh nghiệp. Chính câu trả lời của ứng viên sẽ tiết lộ cho chúng ta biết liệu họ có thực sự là người phù hợp nhất hay không và doanh nghiệp của chúng ta có là nơi để họ dừng chân phát triển sự nghiệp. Nếu một ứng viên có thể trình bày rõ ràng tham vọng của mình và chỉ ra được cách mà chúng tôi có thể giúp cô ấy đạt được chúng, thì đây chính là hình mẫu ứng viên lý tưởng.”

Với tư cách là Giám đốc Truyền thông Doanh nghiệp tại Looker, một công ty luôn dành nhiều suy nghĩ và quan tâm đến việc thu hút những người mới tham gia, Tamara Ford John cũng khuyên bạn nên tìm hiểu kỹ điều gì khiến các ứng viên đam mê và gắn bó. “Tôi luôn hỏi các ứng viên, ‘Tại sao bạn muốn làm việc ở đây? Tại sao bạn cảm thấy mình sẽ giỏi ở vị trí này?’” cô ấy nói.

“Tôi nhận thấy rằng những chi tiết cụ thể về lý do tại sao một người nào đó bị thu hút bởi công ty của bạn và tin rằng họ sẽ thành công trong một vai trò nhất định thường bị bỏ qua. Thật không thể tin được bao nhiêu lần tôi đã thấy mọi người gục ngã khi trả lời những câu hỏi này trong các cuộc phỏng vấn.”

Câu hỏi phỏng vấn về kỹ năng làm việc nhóm

27. Hãy kể cho tôi nghe về lần bạn bất đồng ý kiến với người quản lý của mình. Bạn đã làm gì để thuyết phục họ rằng bạn đúng? Rốt cuộc chuyện gì đã xảy ra?

Trong một cuộc khảo sát mạng lưới những người sáng lập và điều hành, nhiều người đã lựa chọn đây là câu hỏi phỏng vấn yêu thích của họ. Hãy cùng Misa Amis tìm hiểu lý do tại sao câu hỏi này lại gây ấn tượng mạnh như vậy.

Cristina Cordova gia nhập Stripe với tư cách là nhân viên thứ 28 - một trong những thành viên phát triển kinh doanh đầu tiên. Ngoài việc tham gia chương trình Angel Track của First Round, cô ấy còn lãnh đạo nhiều nhóm với các chức năng khác nhau như phát triển kinh doanh, quan hệ đối tác tài chính, đa dạng và hòa nhập,...điều đó có nghĩa là cô ấy đã thực hiện rất nhiều cuộc phỏng vấn cho nhiều vị trí tuyển dụng khác nhau.

Câu hỏi này đã trở thành câu hỏi thường gặp của cô ấy trong các cuộc phỏng vấn vì một số lý do. Cordova nói: “Nó cho tôi thấy một người sẽ đi bao xa để làm những gì họ tin là đúng. Cách các ứng viên xử lý bất đồng ý kiến cũng cho tôi thấy cách họ thuyết phục người khác khi đối mặt với những trở ngại. Họ có sử dụng dữ liệu để thuyết phục hay không? Họ có tìm kiếm sự hỗ trợ từ những thành viên khác không? Ý cuối của câu hỏi: Rốt cuộc chuyện gì đã xảy ra cũng cho tôi hiểu cách mà ứng viên nói về việc không đạt được mục đích của mình.” cô nói.

Giám đốc Nhân sự và Phát triển hiện tại của Opendoor (và cựu SVP Bán hàng tại Yelp) Erica Galos Alioto cũng đặc biệt thích câu hỏi này. Cô ấy nói: “Tôi đang tìm hiểu xem các ứng viên giải quyết xung đột trong môi trường làm việc như thế nào. Họ có giải quyết vấn đề một cách cởi mở và coi sự khác biệt về quan điểm của họ là một thế mạnh không? Hay họ không thể nhìn thấy quan điểm của người khác? Họ cố gắng giải quyết nó hay im lặng để nó làm phiền họ? Điều này cho tôi biết rất nhiều về khả năng giao tiếp hiệu quả của ứng viên và cách họ giải quyết những bất đồng với người khác tại nơi làm việc.”

Cựu Phó Giám đốc Kỹ thuật của Airbnb, Michael Curtis, cũng là người thích tìm hiểu kỹ cách các ứng viên xử lý những bất đồng trong các cuộc phỏng vấn. “Tôi thích câu hỏi này vì một vài lý do,” Curtis nói. “Đầu tiên, thật khó để đưa ra một câu trả lời hời hợt. Tôi cũng thấy nó mang lại cho tôi tín hiệu tuyệt vời về tính cách của ứng viên ở một số khía cạnh và nó cung cấp các điểm dữ liệu hữu ích có thể được sử dụng trong các bước tuyển dụng sau này.”

Curtis đi sâu hơn vào chủ đề với các câu hỏi được thiết lập nhằm làm rõ việc giải quyết mỗi bất hòa với sếp của ứng viên như thế nào:

- Ý kiến của bạn là gì? Ý kiến của người quản lý của bạn đưa ra là gì?
- Lý luận của bạn và lập luận thuyết phục nhất là gì?
- Rốt cuộc bạn có đúng không?

28. Hãy kể cho tôi nghe về những ông chủ tốt nhất và tồi tệ nhất mà bạn từng gặp trong sự nghiệp của bạn. Sự khác biệt là gì?

Là CEO của Foursquare, Jeffrey Glueck nhận thấy rằng các ứng viên thường không chuẩn bị sẵn sàng cho câu hỏi này. Anh ấy nói: “Mặc dù câu trả lời của ứng viên về ông chủ tốt nhất rất hay và dễ dàng thu thập thông tin, nhưng tôi thường thấy rằng câu trả lời về ông chủ tệ nhất lại thú vị hơn nhiều. Bạn có thể biết điều gì ở ông chủ cũ khiến ứng viên phản ứng mạnh mẽ, tại sao họ lại trở thành người chủ tệ nhất trong mắt ứng viên, nguyên nhân đó mang tính khách quan hay chủ quan.”

Glueck nói: “Bạn nên hướng dẫn ứng viên trả lời câu hỏi trên một cách cụ thể, tránh việc trả lời mơ hồ, chung chung. Tất nhiên, họ không cần nêu tên chi tiết, nhưng bạn cần nhấn mạnh rằng họ nói về hai ông chủ cụ thể tại các công ty cụ thể.”

29. Một phần trong văn hóa của công ty trước đây mà bạn hy vọng sẽ có ở công ty tiếp theo của mình là gì? Phần nào bạn hy vọng không tìm thấy?

Ben Kamens, người sáng lập và Giám đốc điều hành của Spring Discovery (đồng thời là cựu sinh viên của Khan Academy và Fog Creek Software) nhận thấy câu hỏi này là một cách hiệu quả để thăm dò mức độ phù hợp của ứng viên khi làm việc nhóm và tư duy giao thoa văn hoá của họ.

Ben chia sẻ: “Hãy tìm hiểu cách ứng viên nói về công ty và đội nhóm cũ. Liệu họ có cân nhắc kỹ lưỡng và cảm nhận được những điểm sáng về văn hoá cũ? Lý do tại sao một số vấn đề tồn tại mà công ty trước đây của họ cần cải tiến. Hơn thế nữa, ứng viên có thể suy luận tại sao các vấn

đề hoặc văn hóa của một công ty hoặc ngành này có thể không áp dụng cho công ty hoặc ngành khác?”

30. Nếu tôi thăm dò ý kiến của tất cả những người bạn từng làm việc cùng, bao nhiêu phần trăm sẽ không phải là fan của bạn?

Trong công việc, bạn không thể lúc nào cũng làm hài lòng tất cả mọi người. Câu trả lời cho câu hỏi này sẽ giúp bạn tìm hiểu xem liệu ứng viên của bạn có đủ động lực và niềm tin trong công việc của họ để giải quyết xung đột với một hoặc nhiều đồng nghiệp của họ hay không.

Tuy nhiên, rõ ràng là bạn không muốn ứng viên trở thành một người khó ưa, vì vậy, hãy cân nhắc đặt các câu hỏi tiếp theo để tìm hiểu lý do tại sao họ có thể xa lánh những đồng nghiệp này: "Nếu tôi phỏng vấn những người này, họ sẽ sử dụng từ nào nhiều nhất để mô tả bạn?"

Câu hỏi tiếp theo về lựa chọn từ quan trọng hơn tỷ lệ phần trăm mà ứng viên đưa ra trong câu hỏi ban đầu. Trong câu trả lời của họ, những từ ngữ được khuyến khích như "đam mê", "nhiệt tình" và hạn chế những từ như "lười biếng", "cẩu thả",...

Tuy nhiên, không phải tất cả những từ tiêu cực đều là dấu hiệu xấu (ngoại trừ những từ cho thấy sự thiếu đạo đức trong công việc) thì những từ như "bướng bình" có thể cho thấy sự tự nhận thức của ứng viên và khuynh hướng thay đổi trong tương lai.

31. Phong cách quản lý của bạn là gì?

Rõ ràng câu hỏi này chỉ áp dụng cho những người mà bạn đang phỏng vấn cho vai trò cấp cao hoặc quản lý. Phong cách quản lý kém có thể giết chết văn hóa công ty và động lực làm việc của nhân viên trong nháy mắt, do đó bạn cần biết chắc chắn rằng người mình thuê sẽ không làm xáo trộn văn hóa hiện tại của công ty bạn.

Bạn hãy hỏi ứng viên những ví dụ cụ thể về hai thời điểm: thời điểm ứng viên cảm thấy mình đã thể hiện phong cách quản lý tích cực, cũng như những thời điểm họ mắc sai lầm.

Những đặc điểm tốt cần chú ý bao gồm sẵn sàng nhận phản hồi và dành thời gian cho nhân viên. Một dấu hiệu rõ ràng về điều này sẽ là người quản lý điều hành các buổi họp trực tiếp hàng tháng hoặc hàng tuần với nhóm của họ thay vì gián tiếp đọc báo cáo từ cấp dưới.

Câu hỏi phỏng vấn về khả năng học hỏi từ sai lầm

32. Lần cuối cùng bạn thay đổi quyết định về một điều gì đó quan trọng là khi nào?

Đối với Sarah Fetter, Giám đốc điều hành của East Rock Capital, câu hỏi phỏng vấn này giúp làm rõ khả năng thích ứng và phát triển của ứng viên.

"Nó cho phép bạn tìm hiểu rõ hơn về hệ thống niềm tin hoặc các giá trị cốt lõi của ứng viên đã thay đổi như thế nào qua việc ra quyết định. Trải nghiệm mạnh mẽ nào hoặc ai là người có sức

ảnh hưởng đã thay đổi thế giới quan của ứng viên?” cô ấy nói. “Hãy đặt thêm nhiều câu hỏi để tìm hiểu xem họ cảm thấy thế nào trước, trong và sau khi trải qua thử thách - điều đó sẽ cho bạn biết rất nhiều điều thú vị.”

33. Điều quan trọng nhất mà bạn học được từ một người bạn và bạn đã sử dụng bài học đó như thế nào trong cuộc sống hàng ngày của mình?

Câu hỏi này đến từ Dan Slate, Giám đốc Quản lý Sản phẩm tại Wealthfront. Ông nói: “Tôi đang tìm kiếm khả năng tự học hỏi và cải thiện của mỗi ứng viên.”

“Tôi thích câu hỏi này vì nó cho phép tôi đánh giá khả năng tự phản ánh và tư duy phát triển của họ. Tùy thuộc vào câu trả lời mà họ đưa ra, đó cũng có thể là căn cứ để tôi biết họ là người khiêm tốn như thế nào.”

34. Hãy kể cho tôi nghe về lần bạn thực sự làm hỏng việc gì đó. Làm thế nào bạn xử lý nó và làm thế nào bạn giải quyết sai lầm?

Chad Dickerson, cựu Giám đốc điều hành của Etsy đã trở thành huấn luyện viên cho các CEO khác tại Reboot cho biết: “Nói về một lần hỏng việc - câu hỏi này kiểm tra sự khiêm tốn, khả năng tự suy nghĩ, kỹ năng giải quyết vấn đề của mỗi ứng viên.”

Ông cũng lưu ý rằng câu trả lời của ứng viên cũng cung cấp cái nhìn sâu sắc hơn về phạm vi trách nhiệm trong các vai trò trước đây. Dickerson nói: “Phạm vi của một người càng lớn thì sai lầm càng lớn và việc khắc phục những sai lầm đó càng phức tạp.”

35. Kể cho tôi nghe về một lần bạn mắc lỗi hoặc thất bại trong việc gì đó. Bạn đã học được gì từ kinh nghiệm này? Bạn có thể cho tôi hai ví dụ khác nữa không?

Là thành viên của Glossier, Chan Zuckerberg Initiative và Product Hunt, Corley Hughes có những hoạt động xây dựng đội nhóm rất nghiêm túc. Khi tuyển dụng, cô ấy muốn tập trung vào việc ứng viên đã học được gì từ thất bại - nhưng cô ấy nhận thấy rằng chỉ hỏi về điều đó một lần là không đủ.

“Yêu cầu ba ví dụ giúp tôi hiểu rõ hơn về hành động và cách làm việc tự nhiên của ai đó. Cô ấy nói: “Tất cả những ai đã chuẩn bị đầy đủ cho một cuộc phỏng vấn đều có sẵn một câu trả lời đã được luyện tập về bài học từ thất bại trong túi của họ.”

“Những người có thể chỉ ra ba lần khác nhau mà họ đã làm sai chứng tỏ rằng họ có thói quen tốt là nhìn nhận tình huống một cách khách quan và nói chuyện cởi mở về những gì họ sẽ làm khác đi. Tôi nhận thấy rằng những người này có xu hướng tự sửa lỗi một cách tự nhiên, không ngừng học hỏi và sẵn sàng chia sẻ tin xấu một cách nhanh chóng, đây là những điều bắt buộc phải có trong nhóm của tôi.”

Khi lắng nghe câu trả lời, cô ấy đặc biệt muốn xem liệu ứng viên có thể:

- Nói một cách thoải mái và cởi mở về những lỗi lầm.
- Phản ánh và áp dụng những gì họ đã học được.
- Chứng minh rằng họ không quá coi trọng bản thân.

36. Hãy kể cho tôi nghe về một lần bạn gặp rắc rối

Đây là một câu hỏi rất phổ biến để đánh giá sự tự nhận thức của ứng viên. Những ứng viên thường có sự chuẩn bị trước cho câu hỏi này. Tuy nhiên, không phải câu trả lời nào cũng đem lại ấn tượng cho nhà tuyển dụng. Một câu trả lời cần nói rõ quá trình xử lý rắc rối và bài học rút ra bằng lời lẽ khiêm tốn, chân thành. Những ứng viên đổ lỗi cho người khác hoặc đưa ra một sai lầm "giả tạo" (đại loại như "Tôi đã làm việc quá chăm chỉ và kiệt sức.") là những dấu hiệu đáng báo động.

Một câu trả lời tốt cho câu hỏi này sẽ làm tốt hai việc:

- Thừa nhận một sai lầm thực sự.
Thông thường, các ứng viên sẽ ngụy tạo lỗi lầm bằng cách tự khen mình hoặc bào chữa để tránh bị coi là yếu kém. Ví dụ: "Tôi đã quá cam kết với X đến nỗi tôi đã bỏ qua Y." Ngược lại, những câu trả lời hay sẽ chỉ cho thấy rằng họ đã tính toán sai, rõ ràng và đơn giản.
- Giải thích những gì họ đã học được từ nó.
Làm hỏng việc là một chuyện, nhưng coi việc làm hỏng đó như một cơ hội để cải thiện lại là một chuyện khác. Các công ty danh tiếng lâu đời thường học được nhiều điều từ thất bại hơn là từ thành công - những ứng viên làm được điều đó chính xác là những người bạn cần để giúp doanh nghiệp phát triển bền vững.

37. Khi nào bạn cảm thấy tồi tệ nhất trong sự nghiệp của mình? Bạn có nhận ra bạn cảm thấy như thế nào trong thời điểm này không?

Zach Sims, đồng sáng lập kiêm Giám đốc điều hành của Codecademy (người trước đây đã chia sẻ kinh nghiệm gây quỹ của mình trên Review) đang tìm kiếm sự những ứng viên có chỉ số kiên trì lớn nhờ câu hỏi này.

Anh ấy nói: "Chúng tôi đang tìm kiếm những người biết rằng sự nghiệp có rất nhiều thăng trầm. Bạn có thể giải quyết những vấn đề đó một cách tự tin, vượt qua những khó khăn với nhóm của mình và hy vọng sẽ đi lên sau đó không? Những ứng viên có kinh nghiệm với việc này thường có kỹ năng vượt qua khó khăn tốt hơn những người khác."

Câu hỏi phỏng vấn về nhận thức bản thân

38. Một quan niệm sai lầm mà đồng nghiệp của bạn có về bạn là gì?

Người đồng sáng lập Umbrella Sam Gerstenzang từng viết rằng không phải sự hiện diện của điểm yếu, mà là việc không nhận ra điểm yếu thường cản trở mọi người - và theo đó, câu hỏi phỏng vấn đầu tiên của anh ấy xoay quanh sự tự nhận thức.

"Tôi nhận thấy câu hỏi này có xu hướng tìm ra những ứng viên cởi mở. Bằng cách hỏi về một quan niệm sai lầm hay điều mà đồng nghiệp không biết về bạn, người phỏng vấn thường nhận được những câu trả lời quan trọng và tiết lộ nhiều hơn về ứng viên. Bên cạnh đó, nhà tuyển dụng cũng hiểu được mối quan hệ của ứng viên với đồng nghiệp cũ như thế nào."

Theo kinh nghiệm của Gerstenzang, quan niệm sai lầm thường là điều mà ứng viên ít mong muốn được nghe nhưng điều này lại giúp hiểu được động lực cơ bản của họ. Ông nói: “Một câu trả lời kém hơn thường cho thấy ý thức kém phát triển về bản thân hoặc giao tiếp kém với đồng nghiệp.”

Hỏi về những quan niệm sai lầm là một công cụ mạnh mẽ. Nó nói lên cả quan niệm của bạn về bản thân và sự hiểu biết của bạn về cách người khác nhìn nhận bạn - cả hai điều này đều rất quan trọng.

39. Bạn giỏi hơn bất kỳ ai khác ở điểm nào? Siêu năng lực của bạn là gì và bạn sẽ tận dụng nó như thế nào để tạo ảnh hưởng tại công ty này?

Roli Saxena - Giám đốc Khách hàng hiện tại của Brex (và cựu Phó Giám đốc Doanh thu của Clever) có một số câu hỏi phỏng vấn cực kỳ sâu sắc. Roli đã từng chia sẻ rằng cô ấy luôn cố gắng tìm kiếm những ứng viên được trang bị tốt khả năng tự phục hồi, điều chỉnh để chống lại tình trạng kiệt sức và quá tải khi làm việc.

Một trong những câu hỏi yêu thích khác của cô ấy cũng xoay quanh hai phẩm chất tương tự. Cô ấy nói: “Bằng cách hỏi về siêu năng lực của họ và điều đó sẽ giúp ứng viên trả lời cụ thể hơn về vai trò này, bạn cũng sẽ có cơ hội tìm hiểu về khả năng tự nhận thức của ứng viên và mức độ mà họ đang đạt tới. Nếu ứng viên có thể điều chỉnh phản ứng, hành vi của mình cho phù hợp với những gì mà nhóm của chúng tôi tập trung vào và cách họ có thể gia tăng giá trị cho tập thể, thì tôi biết họ đã hoàn toàn chinh phục được - cả công ty chúng tôi và chính bản thân ứng viên.”

Lenny Rachitsky cựu giám đốc sản phẩm của Airbnb cũng là người thích yêu cầu các ứng viên chia sẻ siêu năng lực của họ. “Là người quản lý, điều quan trọng là giúp mọi người linh hoạt những gì họ thực sự giỏi, thay vì chỉ cố gắng cải thiện những lĩnh vực họ đang gặp khó khăn,” ông lưu ý trong lời khuyên gần đây của mình về việc xử lý đánh giá hiệu suất.

Đây là điều mà cựu trưởng nhóm sản phẩm Airbnb đặc biệt tìm kiếm trong câu trả lời cho câu hỏi phỏng vấn này. Rachitsky nói: “Các ứng cử viên tốt nhất thường dành thời gian để tạm dừng và thực sự suy nghĩ về nó. Đối với tôi, nếu họ đưa những câu trả lời chung chung nghe có vẻ mơ hồ thì sẽ không được đánh giá cao. Tôi muốn họ đưa ra đáp án tập trung vào một điều gì đó, rõ ràng và cụ thể.”

40. Nếu tôi đi nói chuyện với những người không đánh giá cao bạn, họ sẽ nói gì?

Câu hỏi này rõ ràng được thiết kế để thăm dò chiều sâu nhận thức về bản thân của ứng viên. Nhưng Gabriel Otte cũng đang tìm kiếm một phẩm chất khác: sự đồng cảm.

Tự nhận thức không chỉ là hiểu được những thiếu sót của bản thân. Chúng ta cần tìm ra sự đồng cảm với những người không thích bạn - nếu không, bạn sẽ bị cuốn vào những lời biện minh và trốn tránh khiến bạn khó thực sự tiếp thu những lời chỉ trích.

Gabe Otte, đồng sáng lập và CEO của Freenome chia sẻ: “Khi tôi đặt câu hỏi này cho các ứng viên, tôi luôn muốn xem họ có bao nhiêu sự đồng cảm đối với những người không thích họ. Liệu ứng viên có trốn tránh hoặc cố gắng biện minh tại sao mọi người không thích họ không? Hay họ phủ nhận và nghĩ rằng không ai ghét họ?”

41. Một phản phản hồi quan trọng mà bạn đã nhận được thực sự khó nghe là gì? Tại sao nó khó nghe và bạn đã làm gì với thông tin đó? Bạn đã học được gì cho bản thân?

Với tư cách là Trưởng phòng Nhân sự của Medium, Pema Lin-Moore thường đặt câu hỏi này trong phần lịch sử nghề nghiệp của cuộc phỏng vấn. Cô ấy nói: “Nó cho tôi một cái nhìn thoáng qua về cách một người phản ứng với phản hồi không phù hợp với cách họ nhìn nhận bản thân hoặc cách họ muốn được nhìn nhận. Bạn sẽ hiểu được mức độ tự phản ánh của một người, mức độ kiên cường của họ và loại môi trường mà họ đang làm việc.”

Tương tự như vậy, Nolan Church cũng khuyên bạn nên thăm dò xem ứng viên giải quyết những phản hồi khó nghe như thế nào. Giám đốc Nhân sự của Carta cho biết: “Tôi biết thêm về một người nào đó từ câu hỏi này hơn bất cứ điều gì khác mà tôi đã hỏi. Nó cho tôi cái nhìn sâu sắc về cách ứng viên phản ứng với những phản hồi cũng như mức độ xem xét nội tâm, tính dễ bị tổn thương và sự khiêm tốn của họ.”

Matt Humphrey, đồng sáng lập kiêm Giám đốc điều hành của Lending Home cũng có câu hỏi tương tự và thêm một chút thay đổi: “Tôi luôn nói 'Chúng tôi có thể liên hệ trực tiếp với người tham khảo để tìm hiểu, nhưng tôi rất thích được nghe câu trả lời trực tiếp từ bạn: Phản hồi quan trọng gần đây nhất mà bạn nhận được là gì?' anh ta nói.

Đối với anh, lời mở đầu của câu hỏi đặc biệt quan trọng. Humphrey nói: “Tôi nhận thấy rằng việc đưa ra thông tin về 'người tham khảo' là rất quan trọng vì nó có xu hướng khiến ứng viên đưa ra những phản hồi trung thực hơn. Tôi thực sự muốn họ hiểu rõ vấn đề khi nào và như thế nào, chứ không phải những câu trả lời hoa mỹ hay trừu tượng. Vì vậy, thật hữu ích khi để các ứng viên biết rằng nếu họ trả lời kém trung thực, tôi hoàn toàn có thể phát hiện ra khi thực hiện tham chiếu với người tham khảo.”

Câu hỏi phỏng vấn về năng lực xử lý tình huống

42. Hãy tưởng tượng bạn trong ba năm nữa. Bạn hy vọng điều gì sẽ khác ở thời điểm đó so với bây giờ?

Julie Zhuo - Phó chủ tịch thiết kế sản phẩm tại Facebook đã viết cuốn sách hướng dẫn cách xây dựng đội nhóm dành cho những người lần đầu làm quản lý. Cô ấy cũng đã từng chia sẻ quan điểm của mình về việc tuyển dụng các nhà thiết kế và những câu hỏi thiết yếu mà một người quản lý nên đặt ra.

Julie Zhuo chia sẻ: “Tại một tổ chức đang phát triển, tuyển dụng tốt là điều quan trọng nhất bạn cần phải làm. Bạn cần đặc biệt nhớ rằng tuyển dụng không phải là vấn đề cần giải quyết mà là cơ hội để xây dựng tương lai cho tổ chức của bạn.”

Vậy câu hỏi yêu thích của Zhuo là gì sau khi tuyển dụng hàng trăm ứng viên trong nhiều năm. Zhuo chia sẻ: “Tôi thường yêu cầu một ứng viên mô tả tầm nhìn của họ về sự phát triển của bản thân trong ba năm tới. Câu trả lời của họ giúp tôi hiểu được tham vọng của ứng viên cũng như cách họ hướng đến mục tiêu và tự phản ánh bản thân,” Zhuo nói.

43. Đối với một vài công ty gần đây nhất mà bạn đã làm việc, hãy chia sẻ với tôi: Khi bạn rời đi, tại sao bạn lại rời đi? Và khi bạn tham gia lần tiếp theo, tại sao bạn lại chọn nó?

Kevin Weil thích xem qua lịch sử sự nghiệp gần đây của ứng viên bằng một lăng kính độc đáo hơn bình thường nhờ câu hỏi trên. “Tôi thích câu hỏi này vì nó giúp tôi hiểu cách họ suy nghĩ trước những quyết định lớn” đồng sáng lập tiền điện tử Libra và Phó Giám đốc Sản phẩm cho Calibra tại Facebook cho biết.

Weil nhận thấy anh ấy học được rất nhiều về những động lực cơ bản bằng cách giải mã lý do tại sao một người rời bỏ và gia nhập các công ty khác nhau. “Họ đã tối ưu hóa điều gì để chuyển hướng nghề nghiệp được tối đa hóa? Họ đang tìm kiếm sự an toàn hay họ háo hức chấp nhận rủi ro?” anh ta nói. “Họ đang cố gắng phát triển những kỹ năng mới hay hoàn thiện những kỹ năng hiện có? Mục tiêu của họ có phải là mở rộng quy mô kinh nghiệm quản lý hay không?”

Weil khuyên bạn nên đặc biệt chú ý đến cách các ứng viên trả lời câu hỏi. Ông nói: “Thật thú vị khi xem liệu họ có dệt câu trả lời thành một câu chuyện hay vạch ra một loạt các quyết định riêng biệt hay không? Họ có phải là một người kể chuyện tuyệt vời không?”

Yêu cầu ứng viên cho bạn biết về quá trình chuyển đổi giữa các công việc, thay vì nói về từng công việc. Đó là hướng đi tốt hơn để tìm hiểu sâu sắc về những gì ứng viên mong muốn và cách họ đưa ra quyết định.

44. 30, 60 hay 90 ngày đầu tiên của bạn sẽ như thế nào với vai trò mới?

Mục tiêu cho mọi nhân viên mới phải là thành công. Trước khi bắt đầu, các ứng viên tốt sẽ nói qua những điều mà họ cần để học tập, tìm hiểu và phát triển. Trong 30 ngày đầu tiên, họ sẽ cần làm quen với quy trình của bạn, học hỏi từ các nhân viên cũ và các bên liên quan, đồng thời làm quen với môi trường mới.

60-90 ngày sẽ cho họ thời gian để thực hiện những đóng góp quan trọng trong một số lĩnh vực khác nhau và đưa ít nhất một sáng kiến lớn thành hiện thực. Đây là một câu hỏi khá phức tạp, vì vậy hãy chia nó thành 3 câu hỏi riêng biệt nếu bạn muốn.

45. Bạn thấy mình ở đâu sau 5 năm nữa?

Để thành công và thịnh vượng, các công ty cần những nhân viên mới đầy tham vọng, những người muốn thúc đẩy công việc kinh doanh tiến lên và câu hỏi này cho phép bạn tách những người đó ra khỏi nhóm còn lại.

Những câu hỏi phỏng vấn như thế này sẽ giúp bạn dễ dàng phân biệt giữa những ứng viên đã suy nghĩ nghiêm túc về sự phát triển nghề nghiệp tại công ty của bạn và những ứng viên khác. Đây cũng là cơ hội tuyệt vời để ứng viên phác thảo vai trò mà họ thực sự muốn trong công ty của bạn - bây giờ bạn đã biết họ đang hướng tới điều gì.

46. Tại sao chúng tôi không nên thuê bạn?

Romy Macasieb Phó Giám đốc Sản phẩm hiện tại của Walker & Company nhận thấy câu hỏi này là một công cụ hữu ích (và bất ngờ) để khai thác xem ứng viên còn điểm gì cần cải thiện và phát triển.

“Tôi thích câu hỏi đó bởi nó cho phép những người được phỏng vấn chơi cả hai mặt của ván bài. Họ có thể làm nổi bật những kỹ năng mà họ đang thiếu hoặc lý do tại sao họ có thể không phải là những gì chúng tôi đang tìm kiếm bằng cách nói điều gì đó như “Bạn không nên thuê tôi nếu bạn muốn một người chỉ quan tâm đến số lượng”, Macasieb nói. “Nhưng họ cũng có thể tập trung vào lý do tại sao công ty của bạn có thể không phù hợp với họ. Tôi đã nghe những câu trả lời đại loại như ‘Bạn không nên thuê tôi nếu bạn có...’”

47. Nhóm của chúng ta nên làm gì khác đi để có thể cải thiện gấp 10 lần?

Meka Asonye lãnh đạo tổ chức bán hàng Startup & SMB tại Stripe, một nhóm tư vấn cho các công ty được đầu tư mạo hiểm về các chiến lược thương mại. “Tôi đang tìm kiếm những người có thiên hướng hành động và có thể suy nghĩ như một người chủ,” anh ấy nói. “Họ có thể suy nghĩ ở cấp độ Giám đốc điều hành, ngoài công việc mà họ đang ứng tuyển hay không?”

Đôi khi, câu hỏi này giúp nhà tuyển dụng phát hiện ra một số viên ngọc thực sự. “Chúng tôi thực sự đang xem xét thí điểm một trong những ý tưởng mà một ứng cử viên gần đây đã đề cập.” Asonye nói.

Nhưng bên cạnh đó, chúng ta bắt gặp không ít các câu trả lời kém thu hút. Dưới đây là các xu hướng mắc sai lầm của ứng viên:

- Tham vọng không đủ cao.

“Thường thì tôi nghe những ý tưởng cải thiện 10% chứ không phải 10X. Ứng viên quá an toàn hoặc thiếu tham vọng có thể là đưa ra những điều chỉnh nhỏ, không gây tranh cãi cho quy trình nhưng hiệu suất thấp,” Asonye nói.

- Không thể nghĩ ra bất kỳ gợi ý nào.

Asonye nói: “Đây là điều tối kị đối với tôi, vì tôi có xu hướng gặp các ứng viên trong cuộc phỏng vấn vòng hai hoặc vòng ba, sau khi ứng viên đã gặp từ 5 đến 10 người phỏng vấn trước đó. Lúc này, họ đã khá thành thạo về công ty và sản phẩm của chúng tôi, vì vậy, không thể nghĩ ra bất kỳ gợi ý nào đó thường là dấu hiệu cho thấy họ chưa làm bài tập về nhà.”

Để khắc phục sự cố các cuộc hội thoại bị đình trệ, Asonye đưa ra những cách dẫn dắt cuộc phỏng vấn với các câu hỏi như sau:

- Tại sao chúng ta không thể tăng vòng tài trợ tiếp theo?
- Tại sao ai đó lại chọn làm việc với đối thủ cạnh tranh lớn nhất của chúng ta?
- Chúng ta có thể giới thiệu sản phẩm hoặc dịch vụ nào có giá trị đối với khách hàng cốt lõi của mình?

48. Trong năm phút nữa, bạn có thể giải thích cho tôi điều gì đó phức tạp nhưng bạn biết rất rõ không?

Kevin Morrill giám đốc kỹ thuật tại Quizlet, cựu CTO của Mattermark và là tác giả của bản tin Buried Reads cũng sử dụng câu hỏi này trong các cuộc phỏng vấn. Đây là câu hỏi được anh sử dụng hàng trăm lần trong nhiều năm với các vị trí tuyển dụng khác nhau.

Morrill yêu cầu các ứng viên làm rõ chủ đề mà họ định chia sẻ. Nó có thể là bất cứ thứ gì - một sở thích, cuốn sách hoặc dự án nhưng họ sẽ chỉ có năm phút để đưa anh ta từ một người mới bắt đầu trở thành một người hiểu điều gì là quan trọng nhất về chủ đề này. Dưới đây là những gì anh ấy tìm kiếm trong phần giải thích của họ:

- Sự đồng cảm

Morrill viết: “Một ứng cử viên sáng giá sẽ nhận ra điều này và hỏi liệu tôi có hiểu những gì họ chia sẻ hay không. Đây cũng chính là dấu hiệu của người đồng cảm với khách hàng và nghĩ về điều đó trong mọi công việc họ làm sau này - khi chúng tôi đã thuê họ.”

- Sử dụng phép so sánh

Morrill nói: “Sử dụng phép so sánh để giải thích giúp các khái niệm phức tạp trở nên dễ hiểu hơn. Một ví dụ mà tôi đã nghe được khi ai đó dạy tôi những điều cơ bản về bài xì phé. Khi biết tôi chưa chơi bài xì phé bao giờ nhưng đã từng chơi cờ thỏ cáo, ứng viên nói với tôi rằng trong trò cờ thỏ cáo, tất cả các quân cờ trên bàn cờ đều là thông tin lộ ra ngoài mà cả hai người chơi đều có thể nhìn thấy, nhưng trong bài xì phé thì tất cả các thông tin đều ẩn.”

Qua cách trả lời này, chúng ta có thể biết ứng viên có phải là người biết đơn giản hoá vấn đề trong xử lý công việc hay không?

- Dành thời gian để tạm dừng

Morrill viết: “Một số ứng viên trả lời câu hỏi này mà không có bất kỳ loại danh sách, gạch đầu dòng hoặc phác thảo nào trong đầu về những gì họ sẽ đưa ra. Thật kinh ngạc, chính chi tiết này dự đoán chính xác liệu đây phải là người sẽ có hành vi vô tổ chức và phi mục tiêu trong công việc hay không.”

Rất nhiều ứng viên không suy nghĩ thấu đáo trước khi trả lời các câu hỏi phỏng vấn. Những người dành thời gian để dừng lại, suy nghĩ cặn kẽ và đưa ra câu trả lời rõ ràng chính là người giỏi nhất mà bạn đang tìm kiếm.

49. Nếu bạn đảm nhận vị trí Giám đốc điều hành của công ty hiện tại vào ngày mai và phải tìm giải pháp để thúc đẩy tốc độ tăng trưởng của công ty, bạn sẽ đầu tư vào ba lĩnh vực nào?

Jeanne DeWitt là người đứng đầu phòng doanh thu và tăng trưởng Bắc Mỹ tại Stripe, vì vậy, đây trở thành câu hỏi yêu thích của cô ấy trong các cuộc phỏng vấn. Bằng cách yêu cầu các ứng viên đóng vai CEO, DeWitt đã phát hiện ra một công cụ sắc bén để đánh giá ứng viên dựa trên các chỉ số cụ thể.

Cô ấy nói: “Tôi nhận thấy câu hỏi này mang lại cho các ứng viên cơ hội để làm nổi bật điểm mạnh và tư duy chiến lược của họ. Nhưng nó cũng giúp để họ thể hiện sự đồng cảm sâu sắc với đồng nghiệp của mình. Khi giả định là một Giám đốc điều hành thì cách họ giao nhiệm vụ, dẫn dắt đội nhóm chính là phong cách làm việc của họ sau này.”

50. Bạn sẽ xây dựng sản phẩm như thế nào cho những người đang tìm kiếm mua một căn hộ?

Bangaly Kaba (Phó Giám đốc Sản phẩm tại Instacart và là cựu giám đốc phát triển của Instagram) cho các ứng viên 45 phút để giải quyết vấn đề này trên bảng trắng. Dưới đây là lý do Kaba giải thích tại sao câu hỏi này được anh ấy yêu thích sử dụng trong các cuộc phỏng vấn.

Kaba nói: “Là người phỏng vấn, tôi không biết chính xác về giải pháp cho sản phẩm nào đó. Điều tôi quan tâm là sự chặt chẽ trong cách tiếp cận của ứng viên, tư duy, cách thức thực hiện và kết quả có thể đo lường được. Có nhiều câu hỏi về ý nghĩa sản phẩm và nghe có vẻ liên quan hơn đến vị trí mà bạn đang phỏng vấn. Tuy nhiên, điều này mang lại sự bất cân xứng giữa những thông tin mà người phỏng vấn và người được phỏng vấn đang có. Do vậy, tôi lựa chọn câu hỏi về một nhu cầu chung mà ai cũng có, đó là tìm mua căn hộ.”

Câu hỏi này quả thực không hề dễ dàng. Kaba nói: “Ngay cả khi bạn biết trước câu hỏi, tôi vẫn có thể đưa ra những ràng buộc hoặc khúc mắc mới tương tự như những thay đổi tức thời mà các Thủ tướng phải đối mặt hàng ngày. Nó giúp tôi kiểm tra xem người được phỏng vấn có thể suy nghĩ thấu đáo về ý tưởng sản phẩm một cách toàn diện hay không.”

51. 10 cách để tăng tốc độ giao bánh pizza của Domino là gì?

Khi tuyển dụng các nhân viên mới vào nghề tại Coinbase, Max Branzburg thích đưa ra câu hỏi bất ngờ, liên quan đến chuỗi cửa hàng pizza này.

Branzburg tiết lộ: “Không có câu trả lời đúng hoặc sai, nhưng điều tôi thích ở câu hỏi này là gần như mọi người đều có chung điểm xuất phát ban đầu. Những ứng viên có câu trả lời tốt thường có khả năng đặt câu hỏi rõ ràng, sắp xếp suy nghĩ, sáng tạo và phân tích, đồng thời xem xét các giải pháp công nghệ để vận hành linh hoạt. Thêm vào đó, không thể phủ nhận câu hỏi này rất vui.”

52. Điều gì tôi đã không hỏi bạn mà thực ra thì tôi nên có?

Liza Hausman, Phó Giám đốc Tiếp thị Công nghiệp tại Houzz cho biết: “Hầu hết mọi người đều ngạc nhiên với câu hỏi này. (Và đó là cách hoàn hảo để kết thúc một cuộc phỏng vấn.)

“Tôi thích câu hỏi này vì nó cho tôi biết ứng viên nghĩ điều gì là quan trọng về kỹ năng hoặc kinh nghiệm của họ. Nó cũng cho tôi biết liệu họ có chiến lược phỏng vấn của riêng mình hay không, điều này có thể hữu ích nếu tôi đang cần tuyển dụng một người biết xây dựng đội nhóm.”

53. Dự án hoặc nhiệm vụ nào mà bạn cho là thành tựu quan trọng nhất trong sự nghiệp của mình cho đến nay?

Lou Adler, tác giả của cuốn sách: “Hướng dẫn cần thiết để tuyển dụng & được tuyển dụng”. Adler đã dành 10 năm để tìm kiếm những câu hỏi phỏng vấn hay nhất để quyết định nên tuyển hay không tuyển một ứng viên - và đây chính là một trong những câu hỏi đó.

Câu trả lời của ứng viên sẽ cho bạn biết về thành công trước đây của họ và ý thức về quyền sở hữu. Một câu trả lời hay sẽ cho thấy họ tự tin vào công việc và sự lựa chọn nghề nghiệp của mình đồng thời đủ khiêm tốn để cho thấy họ quan tâm đến thành công của công ty. Ví dụ: nếu một ứng viên đã xây dựng một chiến dịch bán hàng hoặc tiếp thị mà họ đặc biệt tự hào, hãy lắng nghe họ giải thích cách doanh nghiệp được hưởng lợi từ chiến dịch đó. Nó có giúp công ty ký được một khách hàng lớn không? Hay đã từng có ai làm được điều này trước đó không?

54. Giữa hoàn hảo và muộn giờ với tốt và đúng giờ theo bạn lựa chọn nào là hợp lý?

Nếu ứng viên của bạn trả lời "Còn tùy", hãy lắng nghe họ - bởi bản thân câu hỏi phỏng vấn này không có đáp án đúng sai và tùy thuộc vào quan điểm của mỗi cá nhân. Tuy nhiên, với hầu hết các công ty, câu trả lời được đánh giá tốt hơn đó là "tốt và đúng giờ."

Điều quan trọng là để nhiệm vụ nào đó được hoàn thành là khi nó đủ tốt. Chúng ta có thể thấy rằng mọi bài đăng trên blog, email, sách, video, v.v. luôn có thể được điều chỉnh và cải thiện lại sau những lần đăng đầu tiên, thậm chí là lần thứ hai, thứ ba. Hầu hết các nhà quản lý không muốn một người không thể hoàn thành nhiệm vụ đúng thời hạn bởi lý do quá quan trọng sự hoàn hảo.

Tuy nhiên, bạn nên cố gắng giữ thái độ trung lập lắng nghe câu trả lời của ứng viên. Hãy để ứng viên có cơ hội thoải mái đưa ra ý kiến và lập luận để bảo vệ quan điểm của mình.

55. Nếu bạn có 40.000 đô la để xây dựng doanh nghiệp của riêng mình, bạn sẽ làm gì?

Đây là câu hỏi yêu thích của Giám đốc phát triển nhóm tiếp thị HubSpot Emily MacIntyre. Đầu tiên, loại hình kinh doanh mà ứng viên lựa chọn có thể tiết lộ nhiều điều về sở thích, giá trị và mức độ sáng tạo của họ. Thứ hai, câu trả lời cũng sẽ cung cấp cho bạn cái nhìn sâu sắc hơn về mức độ am hiểu kinh doanh mà ứng viên đang có. Bằng cách đưa cho họ một số tiền cụ thể để làm việc (trong trường hợp này là 40.000 đô la), họ có cơ hội phân tích xem nên sẽ tiêu số tiền đó như thế nào để mang lại lợi ích tối đa.

Câu trả lời tốt nhất cho câu hỏi này thường là: Ứng viên đưa ra thông tin tổng quan về doanh nghiệp dự định xây dựng và đi sâu vào việc phân chia các khoản tiền vào những hạng mục gì, tìm kiếm cộng sự ra sao, đầu tư như thế nào,... Đây quả thực là câu hỏi tuyệt vời giúp ứng viên thể hiện sự nhạy bén và sáng tạo trong kinh doanh.

56. Giả sử tôi là một khách hàng, bạn hãy giới thiệu về sản phẩm/ dịch vụ của công ty của chúng tôi.

Đây là một cách tiếp cận độc đáo và thách thức hơn so với câu hỏi chung chung như "Bạn biết gì về công ty chúng tôi?". Nó buộc các ứng viên không chỉ nghiên cứu các thông tin để chuẩn bị cho cuộc phỏng vấn thông thường mà họ còn cần biết cách sử dụng các dữ liệu này để tạo ra một thông điệp thuyết phục, có giá trị trong tình huống kinh doanh.

Những câu trả lời hay cho câu hỏi phỏng vấn này nên có sự kết hợp giữa tầm nhìn, sứ mệnh và giá trị cốt lõi mà công ty muốn đem tới cho khách hàng. Hơn thế nữa, ứng viên cần làm nổi bật những đặc điểm mà chỉ riêng công ty có và khó tìm thấy ở bất cứ nơi nào khác.

Bạn cho rằng người đang phỏng vấn cho vị trí bán hàng hoặc tiếp thị có thể thấy dễ dàng trả lời câu hỏi này hơn những đối tượng còn lại - điều đó đúng nhưng không quá quan trọng. Bạn không nhất thiết phải đánh giá việc giới thiệu sản phẩm của họ có xuất sắc hay không. Nhưng sẽ rất thú vị khi được xem cách mỗi ứng viên suy nghĩ và đưa ra đáp án cho câu hỏi này.

57. Điều gì đã làm bạn ngạc nhiên về quá trình phỏng vấn này cho đến nay?

Đây là một câu hỏi mà ít ứng viên nào biết để có thể chuẩn bị trước. Chính vì vậy, nó sẽ cho bạn biết cảm nhận chân thực của ứng viên trong suốt quá trình tham gia phỏng vấn. Điều gì làm họ thật sự thấy ngạc nhiên và hấp dẫn sẽ được đưa ra.

Câu trả lời của ứng viên có thể là sự ngạc nhiên về không gian văn phòng, phong cách làm việc của đội nhóm, một câu hỏi hay nhiệm vụ mà họ được giao để hoàn thành.

Một câu trả lời nhắm vào chính nhà tuyển dụng sẽ để lại ấn tượng tốt nhất vì chúng cho thấy ứng viên đã tự tin nói lên suy nghĩ của mình trước những người ra quyết định. Ví dụ, có thể ứng viên nói rằng họ ngạc nhiên khi nghe bạn hỏi về điều gì đó trên sơ yếu lý lịch của họ mà cá nhân ứng viên không chú ý nhiều đến.

58. Bạn có câu hỏi nào cho tôi không?

Đây là một câu hỏi phỏng vấn kinh điển mà hầu như nhà tuyển dụng nào cũng sử dụng để kết thúc cuộc phỏng vấn. Câu trả lời cho câu hỏi này cũng tiết lộ điều gì là quan trọng đối với ứng viên. Họ đang băn khoăn về văn hóa công ty, hay lương thưởng? Họ có tò mò về tiềm năng phát triển hay cơ hội học tập trong tương lai hay không?

Câu hỏi phỏng vấn niềm đam mê cá nhân (ngoài công việc)

59. Điều cuối cùng bạn nghĩ ra là gì?

Shawne Ashton, Phó Giám đốc Tăng trưởng của mindbodygreen (và cựu Giám đốc Điều hành Kinh doanh tại Zola) đưa ra câu hỏi cuối cùng này cho các ứng viên. "Nó giúp tôi hiểu được liệu ứng viên có phải là người học hỏi suốt đời, tự lập và có khả năng tự tìm ra những điều mới mà họ quan tâm," cô nói. "Bằng cách nhấn mạnh rằng nó không cần phải liên quan đến công việc,

tôi thấy rằng tôi cũng hiểu được người đó hơn một chút ngoài kinh nghiệm làm việc trực tiếp của họ, và câu hỏi này cũng giúp tôi kết thúc cuộc phỏng vấn một cách vui vẻ.”

Trưởng phòng Chiến lược và Điều hành Đối tác của Upstart, Cindy Smith, đặt một câu hỏi tương tự, với một chút thay đổi nhỏ: Hãy cho tôi biết về một chủ đề mà bạn đã tự mình tìm hiểu về nó. Smith nói: “Tôi muốn nghe họ nói về điều gì đó mà họ chưa được đào tạo bài bản. Nó thể hiện khả năng tự học hỏi, trí tò mò, kiên trì học tập của ứng viên. Chính điều này cũng giúp tôi đánh giá cách một người giải quyết các chủ đề khó và vượt qua thử thách mới.”

60. Một số thứ ngoài công việc mà bạn đam mê là gì?

Mặc dù câu hỏi này có vẻ giống như một câu hỏi làm quen tiêu chuẩn, Laura Behrens Wu sử dụng nó như một cơ hội để tìm hiểu sâu hơn về động lực làm việc của ứng viên.

Người đồng sáng lập kiêm Giám đốc điều hành của Shippo cho biết. “Qua nhiều năm, tôi nhận thấy rằng những cá nhân có nội tại mạnh mẽ thường có những đam mê khác ngoài công việc. Ví dụ, nếu một ứng viên nói với tôi rằng họ chạy 10 dặm một ngày như một sở thích, thì đó là dấu hiệu của một động lực nội tại mạnh mẽ.”

Mặc dù những đam mê của ứng viên có thể không ảnh hưởng gì đến công việc, nhưng nó hoàn toàn có thể giúp nhà tuyển dụng hiểu được một phần tính cách của họ. Loại câu hỏi phỏng vấn này giúp ứng viên thư giãn, khuyến khích họ cởi mở và chia sẻ về cuộc sống của chính mình. Cũng khá thú vị khi biết rằng bạn có một vận động viên lướt ván điều mới chớm nở hoặc một người đam mê cờ vua cuối tuần trong đội của mình.

61. Công việc đầu tiên bạn làm là gì? (công việc đó không có trong sơ yếu lý lịch của bạn) và bạn đã học được gì từ trải nghiệm đó?

Câu hỏi này là một trong những câu hỏi yêu thích của Maryann Kongovi. Phó Giám đốc Điều hành tại Algolia cho biết: “Việc này giúp các ứng viên thư giãn và dẫn đến những cuộc trò chuyện thú vị về công việc sau đó. Nhưng câu hỏi phỏng vấn này cũng giúp tôi hiểu rõ hơn về các giá trị và quan điểm của họ đối với công việc.”

KẾT LUẬN

Phỏng vấn ứng viên là nội dung công việc vô cùng quan trọng trong quá trình tuyển dụng và để thực hiện thành công cũng không hề dễ dàng. Tuy nhiên, nhà tuyển dụng hoàn toàn có thể biến đây thành trải nghiệm thú vị cho chính bản thân mình và ứng viên tiềm năng. Bộ 60 câu hỏi phỏng vấn hay nhất dành riêng cho nhà tuyển dụng của Misa Amis chính là công cụ hữu ích mà bạn không thể thiếu.

MISA AMIS HRM

Bộ giải pháp quản trị nhân sự toàn diện

LỢI ÍCH KHI SỬ DỤNG BỘ GIẢI PHÁP QUẢN TRỊ NHÂN SỰ TOÀN DIỆN MISA AMIS



TỰ ĐỘNG HÓA QUY TRÌNH - TĂNG NĂNG SUẤT - TỐI ƯU CHI PHÍ TUYỂN DỤNG

- Kết nối với toàn bộ mạng xã hội và website tuyển dụng phổ biến nhất
- Tự động gợi ý và lấy hồ sơ ứng viên chất lượng/ tiềm năng từ các sàn
- Tự động tổng hợp hồ sơ ứng viên từ các kênh tuyển dụng về chung một hệ thống duy nhất
- Tự động sàng lọc hồ sơ, sắp xếp lịch phỏng vấn, liên hệ với ứng viên
- Tổ chức thi tuyển, sắp xếp lịch phỏng vấn, tự động cập nhật kết quả.
- Nâng cao thương hiệu tuyển dụng giúp tăng vượt trội số lượng ứng viên tiềm năng



QUẢN LÝ DỮ LIỆU NHÂN VIÊN ĐA CHIỀU, SỐ HÓA TOÀN BỘ THỦ TỤC NHÂN SỰ

- Bức tranh toàn cảnh giúp nhà lãnh đạo sử dụng, quy hoạch nguồn nhân lực hiệu quả
- Quản lý quá trình công tác, đào tạo - Quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ
- Xây dựng từ điển năng lực cho từng vị trí
- Thu thập phản hồi 360 độ và đánh giá hiệu suất của nhân viên khách quan, minh bạch.
- Thủ tục đúng quy trình, nhanh chóng. Tối đa hiệu suất làm việc của HR



QUẢN LÝ THỜI GIAN, CHẤM CÔNG

- Tự động tổng hợp & tính toán dữ liệu công
- Tự động hóa thủ tục chấm công, loại bỏ hoàn toàn tác vụ nhập liệu thủ công dễ gây sai sót
- Tự động hoá việc lập, duyệt phép/đề nghị đi công tác
- Tích hợp trực tiếp với máy chấm công, tự động cập nhật lên bảng chấm công chi tiết.
- Kiểm soát chặt chẽ thời gian làm việc, tự động tổng hợp công, ngày nghỉ của nhân viên lên bảng tổng hợp công.
- Nhân viên tự chủ động thực hiện nhiều tác vụ: Tra cứu ca làm việc, bảng công, thực hiện thủ tục đơn từ: nghỉ phép, đi công tác, ngày phép...



QUẢN LÝ LƯƠNG - THUẾ - BẢO HIỂM

- HR tiền lương có thể tổng hợp dữ liệu chấm công, doanh số, KPIs,... chỉ bằng 1 click bởi tính năng đồng bộ hóa dữ liệu với hệ sinh thái AMIS
- Tự động tính các khoản khấu trừ theo quy định trên hồ sơ & quy định của Nhà nước
- Quản lý tình hình chi trả lương, theo dõi công nợ lương, báo cáo phân tích thu nhập, phúc lợi (bảng tiền mặt)
- Giúp nhân viên xác nhận phiếu lương mọi lúc, mọi nơi ngay trên di động
- Chủ động đối chiếu bảng lương với số công thực tế
- Phản hồi, kết nối với HR dễ dàng trên ứng dụng
- Ban lãnh đạo kiểm soát tốt mọi chính sách & quy chế lương
- Kết nối trực tiếp với cơ quan BHXH - Tự động tính số tiền nộp, chi trả chế độ BHXH