

Ngày 20 - 07 - 2009

CHÌA KHÓA NHẬN DIỆN NG VIÊN THỰC HIỆN NAY

QUÁCH THIÊN TOÀN

Expertise
Experience
Excellence



“Trong nhu cầu tuyển dụng, các ứng viên trúng tuyển chỉ cần xin nghỉ ngay khi đang trong thời gian thử việc vì lý do không phù hợp, mặt khác thì lợi ích của họ chỉ nằm ở vị trí sau khi đã tham gia phỏng vấn thành công... Các ứng viên trên đã khiến bộ phận nhân sự của công ty bị đánh giá là không hiệu quả, và Doanh nghiệp thì tốn chi phí”

Số ứng viên dựa trên tính cách

Trong quy trình tuyển dụng trước kia, các Doanh nghiệp thường lựa chọn những phương pháp tuyển dụng nhận diện ứng viên như phỏng vấn trực tiếp, kiểm tra hồ sơ, phỏng vấn giao tiếp. Ngoài ra còn có các bài kiểm tra tư duy Logic... Các phương pháp trên tuy khá hiệu quả trong việc đánh giá chính xác kỹ năng của ứng viên. Tuy nhiên trong nhu cầu tuyển dụng hiện nay, nhà tuyển dụng lại không thể xác định được tính cách của ứng viên dựa trên nhu cầu tuyển dụng các ứng viên có khả năng thích nghi tốt với công việc giao tiếp và không phù hợp với văn hóa công ty khi tìm kiếm ứng viên và Doanh nghiệp sẽ mất tiền.

Bà Bùi Thị Ngọc Chi - Trưởng phòng tuyển dụng của www.VIPdatabase.com cho biết: “Khi phỏng vấn kỹ năng chuyên môn và kiểm tra hồ sơ xin việc, ngoài việc xem xét ứng viên có phù hợp với các tiêu chí của công việc hay không, nhà tuyển dụng còn cần phải nhận biết được tính cách của ứng viên. Bởi đây là một trong những yếu tố quan trọng xác định ứng viên có thể thích hợp với công việc, văn hóa công ty hay không, đây là yếu tố cần thiết mà bỏ cho sự gắn bó lâu dài của người lao động với Doanh nghiệp. Ngày nay, nhu cầu chuyên gia đã cho rằng các thành quả lao động của các cá nhân phụ thuộc vào tính cách trong môi trường”

Theo **bà Chi**, nhận diện được tính cách của ứng viên, nhà tuyển dụng có thể đưa ra một số câu hỏi như: “Anh (chị) vui lòng liệt kê 05 tính điểm nổi bật về tính cách của bạn thông qua những ứng dụng trong cuộc sống của bạn mô tả ngắn gọn”. Họ có thể thông qua những buổi gặp gỡ trao đổi ngoài văn phòng (Coffee shop, quán cà phê), nhà tuyển dụng cũng có thể nhận ra được thông qua cách trao đổi, trò chuyện. Những môi trường giao tiếp ngoài công sở sẽ tạo điều kiện cho các ứng viên có thể thể hiện cảm xúc và cách giao tiếp thực tế hàng ngày. Họ có thể tìm hiểu tại www.VIPdatabase.com, chúng tôi có một số bài kiểm tra nhận diện ứng viên thu nhập cao dựa trên tính cách và phù hợp với ngành nghề nào”

.... và vì sao lý tưởng

Ngày nay, quy trình tuyển dụng các ứng viên dài hay ngắn hoàn toàn tùy thuộc vào vị trí tuyển dụng. Với vị trí nhân viên hoặc chuyên viên, nhà tuyển dụng sẽ không phải mất chi phí tuyển dụng và chi phí duy trì cho vị trí nhân viên mà thông thường chỉ cần phỏng vấn là được. Ngoài ra, một số ngành nghề thu hút nhiều ứng viên kỹ năng chuyên môn thì nhà tuyển dụng có thể đưa ra thêm một số bài kiểm tra khác.



Trao lại thông tin về quy trình tuyển dụng các vị trí cấp trung và cấp cao, bà **Nguyễn Thị Nguyệt** – Giám đốc nhân sự Nhân Việt cho biết: “ Vì vị trí quan trọng trong Doanh nghiệp, quy trình tuyển dụng thường sẽ kéo dài thêm nhiều vòng. Khi đó, các ứng viên không những phải trải qua nhiều vòng phỏng vấn (có sự tham gia của các nhà lãnh đạo công ty) và những thành tựu trong quá khứ mà còn phải thể hiện những bản kế hoạch cụ thể mà Doanh nghiệp yêu cầu. Thông qua đó, nhà tuyển dụng không những có thể kiểm tra được kỹ năng và kinh nghiệm của ứng viên mà còn nhận biết được các kỹ năng như kỹ năng thuyết trình, kỹ năng xử lý tình huống hay các kỹ năng quản lý khác .v.v.”

Bên cạnh đó, nhà tuyển dụng cũng có thể dựa vào những câu hỏi tình huống có mặt khó để tùy theo vị trí công việc. Ví dụ như vị trí giám đốc kinh doanh, nhà tuyển dụng có thể dựa vào những gì như ứng viên trả lời câu hỏi quy trình: “Thị trường vừa qua, vì chính mình trong quá trình giao nhận của một số nhân viên kinh doanh đã khiến cho khách hàng thất vọng và khi đó, gây nên những hình ảnh của công ty trên thị trường. Anh (chị) xử lý tình huống trên như thế nào?” hoặc như “Công ty hiện đang gặp rất nhiều khó khăn trong việc đưa hàng hóa tiếp cận khách hàng mục tiêu mà dù nỗ lực vẫn chưa đạt được kết quả. Là giám đốc kinh doanh, anh (chị) có cách nào để cải thiện khâu phân phối của công ty?”. Những câu hỏi tình huống sẽ giúp nhà tuyển dụng nhận biết được ứng viên những khía cạnh khác nhau.

Nhận diện người viên – Công việc không phải dễ dàng

Ngày nay do sự tác động của công nghệ kinh tế, sự biến động của thị trường lao động tìm kiếm việc ngày càng tăng trong khi nhu cầu tuyển dụng của các Doanh nghiệp lại ít đi mà yêu cầu của nhà tuyển dụng lại càng ngày càng cao hơn. Do đó, việc tìm ra được những ứng viên tốt tiêu chuẩn và phù hợp với vị trí của Doanh nghiệp là không hề dễ dàng. Một số các ứng viên thật sự thì họ không hề sợ việc thử thách và rất khó để nhà tuyển dụng có thể khai thác thông tin hay thuyết phục họ về vị trí.

Trong tham gia phỏng vấn nhiều vị trí khác nhau, bà **Chị** chia sẻ: “ Ứng viên nhiều tình trạng là các câu hỏi, thông tin của nhà tuyển dụng có thể sẽ đem lại kết quả khác. Ví dụ như chúng ta có thể dựa vào những câu hỏi về gia đình bản thân, hoặc những câu hỏi về những khác biệt bản thân và phòng có khó không. Đôi khi, những câu hỏi như: Bản thân có mục tiêu gì không sẽ giúp các ứng viên có thể thoải mái chia sẻ thông tin.”

Song, bên cạnh những điều trên, nhà tuyển dụng cũng phải phải tìm kiếm những khó khăn khác, bà Nguyễn Thị Nguyệt cho biết: “Có thể nói, ứng viên thật sự thì không gì ngoài ứng viên thật sự, họ thì không có thái độ dè dặt hoặc tỏ vẻ khi muốn thay đổi công việc. Nhiều trường hợp ứng viên ứng dụng vào vị trí tuy nhiên một thời gian sau họ lại từ chối và xin lỗi vì họ cảm thấy không phù hợp, và nhận một công việc khác. Vì thế, trong quá trình phỏng vấn, nhà tuyển dụng nên tìm hiểu thật kỹ về những nguy cơ và tâm tư của các ứng viên, để phòng tránh các trường hợp trên”, bà Nguyễn Thị Nguyệt khuyên cáo.



CHÌA KHÓA NHẬN DIỆN NGƯỜI VIÊN THỰC HIỆN

Là giám đốc phụ trách tuyển dụng nhân sự công ty Connell Bros - nhà phân phối quốc tế hàng đầu trong ngành công nghiệp hóa chất Việt Nam, bà **Hoàng Thị Tâm Uyên** cho biết thêm: “Trong môi trường hợp tác, các chuyên viên đã có sự chủ động đưa ra những thành tích hay khi nào không ứng với thực tế, nhà tuyển dụng cũng có thể đưa ra một số từ khóa (keyword) mà chỉ các chuyên viên thực sự có thể nắm bắt được. Ví dụ: liên quan đến các vị trí quản lý vận hành kinh doanh trong ngành hóa chất, nhà tuyển dụng có thể đưa ra các từ khóa như BUM hay SBU ... đây là những từ khóa mà chỉ những quản lý kinh doanh trong ngành thực sự nắm vững và hiểu rõ các khái niệm, cách thức thực hiện”.

NhanViet Management Group (NhanViet) là một trong những công ty tư vấn nhân sự hàng đầu tại Việt Nam hoạt động từ năm 2003.

NhanViet tập trung vào những mảng dịch vụ chính sau:

- ▲ Thu hút và quản trị tài năng
- ▲ Tư vấn quản lý nhân sự
- ▲ Nghiên cứu hài lòng người lao động
- ▲ Quản trị lương và các dịch vụ thuê ngoài (outsourcing)

Để biết thêm thông tin, vui lòng truy cập vào trang www.nhanviet.com

Trụ sở chính:

NhanViet Management Group

Cm 2-4, Lầu 5, tòa nhà Annex, Khách sạn Park Royal Saigon 309B-311, Đường Nguyễn Văn Trãi, Quận Tân Bình, TP HCM

Điện thoại: +848 3847 9364 | Fax: +848 3847 9365
Email: contact@nhanviet.com | Web: www.nhanviet.com