

Quy trình 2 vòng phỏng vấn tổ chức như thế nào cho nhất quán

Sự "phù hợp" phải được viết thành thước đo cụ thể, không nằm trong đầu.



Phỏng vấn theo cảm tính khiến doanh nghiệp trả lương cao nhưng nhận về hiệu suất thấp.

Trả nhiều tiền lời kéo "người ngoài" nhưng hiệu suất lại thấp hơn hẳn.



Mọi công cụ tuyển dụng phải được xây dựng dựa trên cùng một danh sách hành vi.

Hành vi, mô tả, phiếu nhóm, câu hỏi, và thử việc phải cùng thước đo.



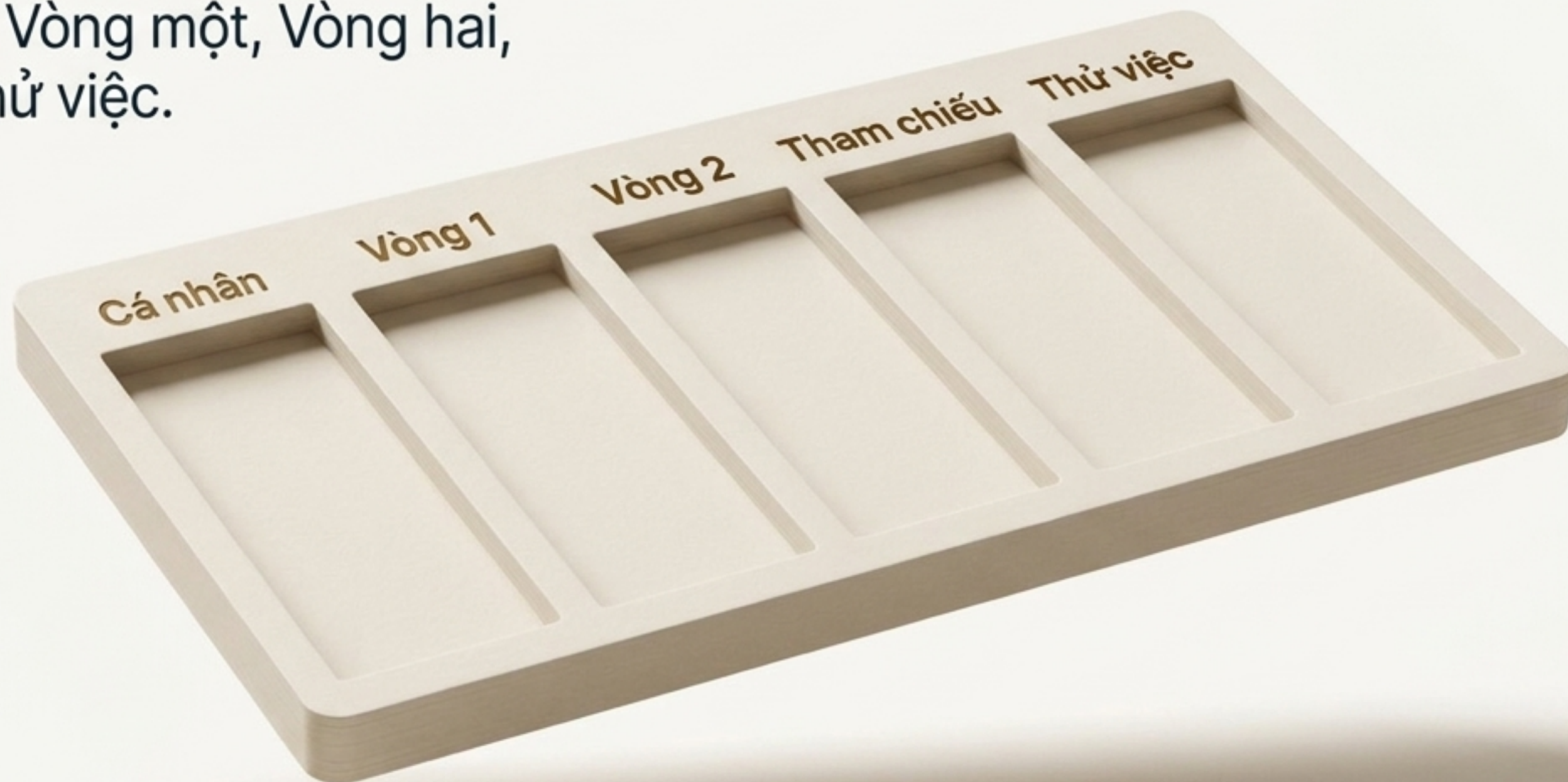
Đánh giá ứng viên khách quan thông qua thang điểm ba mức độ hành vi.

Ba mức đo lường thực tế:
Không đạt, Đạt, và Tốt.



Bảng theo dõi tập trung giúp đối chiếu điểm số xuyên suốt các vòng tuyển.

Các cột: Cá nhân, Vòng một, Vòng hai, Tham chiếu, và Thử việc.



Một hành vi cốt lõi phải được đo lường liên tục qua ba chặng.

Đối soát chính xác hiệu suất thực tế với thể hiện lúc phỏng vấn.



Thiết lập các tín hiệu cảnh báo để kịp thời điều chỉnh khi quy trình lỗi.

Bốn ngưỡng cảnh báo giúp tôi phát hiện sớm và xử lý triệt để.

Tín hiệu	Ngưỡng	Hành động đầu tiên	Ai làm, trong bao lâu
Điểm chấm lệch	Lệch trên 2 điểm	Họp đối soát	Chủ doanh nghiệp, 24h
Trượt chuyên môn	Trên 70% bị loại	Rà soát lại tiêu chí	Quản lý chuyên môn, 2 ngày
Dư điểm tối đa	Hơn 3 người đạt Tốt	Xác minh quản lý cũ	Người phụ trách tuyển dụng, 3 ngày
Điểm thử việc sụt	Giảm trên 30%	Gặp trực tiếp tìm hiểu	Quản lý trực tiếp, trong tuần

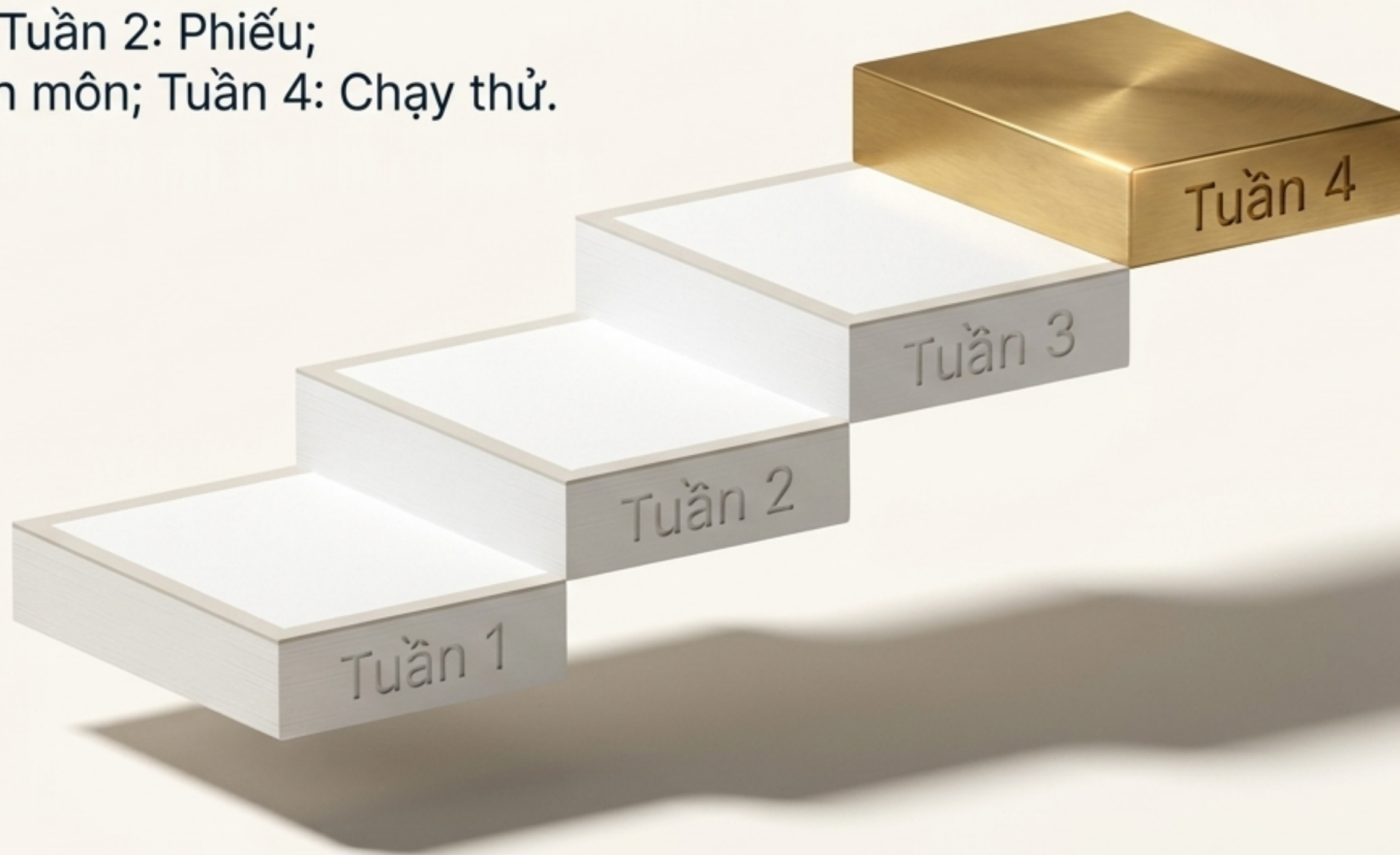
Người phỏng vấn cần giữ sự tỉnh táo để không rơi vào ba bẫy tâm lý.

Tránh nhầm lẫn trình diễn khéo léo, thiên kiến xác nhận, phóng đại kỹ năng.



Lộ trình bốn tuần giúp doanh nghiệp nhỏ từng bước chuẩn hóa bộ máy.

Tuần 1: Giá trị; Tuần 2: Phiếu;
Tuần 3: Chuyên môn; Tuần 4: Chạy thử.



Sự phù hợp phải được viết rõ ra giấy thành một thước đo chung.

Không để tiêu chí tuyển dụng chỉ nằm trong đầu hay dựa vào cảm tính.

