[Góc suy nghĩ] Tại sao ứng viên không muốn làm test?

Dạo gần đây Huệ thấy kha khá công ty đã đưa "bộ môn test" vào quy trình tuyển dụng của họ khiến việc tuyển dụng nảy sinh không ít vấn đề từ cả 2 phía là UV và Công ty. UV thì từ chối công ty ngay khi nghe thấy trong quy trình tuyển có test, công ty thì một mực khẳng định chúng tôi cần test để kiểm tra năng lực của bạn, hai bên ai cũng có cái lý riêng của mình và vì "mắc kẹt" bài test ở giữa mà "mãi mãi không đến với nhau" :D

Dưới đây là một số lý do nổi bật mà Huệ đã được rất nhiều UV chia sẻ, và Huệ xin phép chia sẻ với mọi người, để các HR recruiter hiểu hơn về tâm lý UV của mình ạ.

1. UV cảm thấy bài test là không cần thiết và nó kéo dài quá trình process khiến họ thấy tốn thời gian trong khi các bạn ấy quá bận, ngày thì cần đi làm, tối về cần OT thêm vì vậy sẽ thích các công ty quy trình nhanh-gọn-lẹ.

2. UV trước kia từng làm test ở các công ty khác rồi nhưng fail hoặc từng gặp những bài test "củ chuối" khiến họ có ấn tượng không đc tốt đẹp lắm với những bài test :D

3. Với những UV level cao một số anh chị sẽ cảm thấy "năng lực của mình không được tôn trọng". Nghe hơi buồn cười đúng không? Nhưng các anh chị sẽ muốn được chia sẻ về dự án hay sản phẩm đã làm, các vấn đề nan giải hay giải pháp hay ho và những thành tựu đạt được hơn là việc ngồi đó làm test và chờ đợi KQ pass hay fail rồi mới đc process bước tiếp theo.

Vậy thì từ phía HR thì sao ạ?

Bản thân Huệ cũng làm tuyển dụng nên Huệ thường tìm hiểu tận cùng gốc rễ của việc tại sao UV lại không muốn làm test của công ty mình. Đương nhiên vẫn là 3 lý do phổ biến bên trên và sau đây là những giải pháp mà Huệ đã nghĩ ra để thu hút ứng viên làm test ạ.

1. Với UV quá bận, hãy thăm hỏi UV và để thời gian làm test trùng với thời gian rảnh của UV, đương nhiên khi họ đang bận thì bài test của bạn là VIỆC CUỐI CÙNG mà họ nghĩ tới, hãy lựa chọn khung thời gian mà UV có thể ưu tiên bài test của bạn lên đầu. Lưu ý là đừng có dí test kiểu như hôm nay bạn gửi nhưng mai UV phải hoàn thành và gửi lại cho bạn sẽ gây tâm lý khó chịu cho UV.

Nếu có thể thì nên test online ạ, việc test offline sẽ gây mất thời gian đối với UV, thời gian di chuyển tới công ty, setup test, làm test cũng tốn kha khá thời gian, nếu thực sự không bắt buộc thì nên để các bạn làm test online sẽ hợp lý hơn và UV cũng đỡ ngại test hơn.

2. Với lý do số 2 khá là khó đấy =))) làm sao để mình lấy lại thiện cảm từ UV khi họ bị công ty khác vùi dập đây????

Bước 1: Hãy đảm bảo bài test của công ty bạn là 1 bài test KHÔNG NGỚ NGẨN, có nghĩa là bài test hoàn toàn chính xác, không mắc lỗi sai. Đảm bảo mọi bài test đều đã được nội bộ công ty check qua, cần thiết thì hãy nhờ các anh team lead hoặc các anh dev cùng level làm thử, nếu nó không có vấn đề thì bạn mới dùng để test UV ạ. Lưu ý với những bài test từ tool như Hacker earth, Hacker rank cũng có lỗi sai chứ ko đúng 100% đâu ạ.

Bước 2: Sau khi có 1 bài test xịn sò thì hãy thuyết phục UV bằng tất cả những gì họ đang expect ở 1 job tiếp theo như: Họ sẽ làm việc cùng ai, họ sẽ được tham gia build gì, công ty như thế nào, benefits, mức lương... vân vân .....mây mây... Hãy show những gì tốt đẹp nhất công ty bạn có, trùng với cái UV đang tìm kiếm khiến họ giảm độ ghét với bài test.

Huệ thường xây dựng tâm lý kiểu như, anh ơi mình quá match với nhau rồi, chỉ còn 1 bài test nhỏ nhoi nữa thôi, không đáng để anh bỏ qua cơ hội tốt như vậy đâu đó =))) Và các anh đã làm test hehe.

Bước 3: Bạn có thể support UV làm test nháp trước để tránh bị sốc đề, hãy trao cơ hội lần 2 cho những người thực sự muốn join cùng công ty.

Huệ thường note lại những điểm cần lưu ý với bài test cho UV, cho UV luyện test trước nếu cần thiết, đôi khi Huệ cũng ăn gian 1 chút cho UV làm lại test nếu họ fail vì lý do không đáng có và Huệ thấy tiềm năng từ họ

3. Với những UV Senior trở lên thì sao?

Hãy chuẩn bị những bài test riêng dành cho họ, bài test mở là 1 gợi ý khá tốt cho các anh chị level cao. Bài test nên để họ thể hiện tư duy 1 cách thoải mái, sáng tạo đưa ra các giải pháp họ tự tin nhất và Huệ tin rằng những đề bài mở luôn khiến mình đánh giá UV chính xác hơn những câu hỏi chỉ có Đúng hoặc Sai.

Với những UV khó tính, hãy nhờ thêm Team Lead hoặc Manager hỗ trợ bạn thể hiện thiện chí của công ty bằng cách trao đổi với ứng viên trước về dự án và sản phẩm để hấp dẫn UV apply và làm test.

Huệ thường có 2 cách:

* Trao đổi ngắn 10-15' Manager với UV để UV có thể hiểu về sản phẩm của công ty cũng như nhưng dự án tiềm năng UV được làm khi join cùng, nếu UV có thắc mắc nào về Technical cũng sẽ đc giải đáp ngay
* Đổi quy trình process, UV sẽ được sắp xếp pvan trước, sau đó làm bài test để hỗ trợ manager đưa ra quyết định tuyển dụng

2 cách này Huệ sử dụng cho những UV có tiềm năng và công ty thực sự muốn có họ hehee, bạn lưu ý đừng làm tốn time của các Manager cho những UV dở tệ nhé, các sếp sẽ rất bực bội và lần sau ko support bạn nữa đâu.

Kết bài: Không có gì là không gỉai quyết được, chỉ cần bạn tìm ra lý do thực sự là gì, hãy bám vào đó và nghĩ ra giải pháp, gãi đúng chỗ ngứa thì cả hai cùng phê ahiiiii

Trên đây là một số lý do nổi bật nhất mà Huệ có thể thấy và những giải pháp Huệ đã làm và khá hiệu quả ạ, nếu anh chị và các bạn còn lý do và giải pháp hay ho nào nữa, hãy cmt bên dưới cho Huệ mọi người được biết với nha