



FPT POLYTECHNIC



SLIDE 6:
TUYẾN CHỌN

Mục đích và mục tiêu của quá trình tuyển chọn

Phòng vấn tuyển chọn

Các phương pháp tuyển chọn bổ sung cho phương pháp

Khuôn khổ pháp lý hình thành nên quy trình tuyển chọn

Mục đích của quy trình tuyển chọn

- Xác định các ứng viên phù hợp với vị trí tuyển dụng và các yêu cầu công việc trong kế hoạch nhân sự

CÁC BƯỚC CÔNG VIỆC TRONG QUY TRÌNH TUYỂN CHỌN			
1	Thực hiện các bước ban đầu cần thiết	7	Bổ sung phần kiểm tra tuyển chọn và các phương pháp khác nếu cần
2	So sánh hồ sơ ứng viên với các tiêu chí quan trọng	8	Kiểm tra năng lực ứng viên thông qua các bài kiểm tra và phỏng vấn
3	Phân loại hồ sơ ứng viên	9	Tiến hành các thủ tục tiếp theo đối với các ứng viên trúng tuyển
4	Lập danh sách phỏng vấn	10	Xem xét các ứng viên thu được từ "có thể" và các ứng viên khác
5	Mời các ứng viên tới phỏng vấn	11	Gửi thư có mẫu sẵn tới các ứng viên không trúng tuyển
6	Tiến hành phỏng vấn các ứng viên có khả năng phù hợp	12	Lưu giữ các ghi chép và các tiêu chí và quy trình để sử dụng trong quá trình ra quyết định

Khuôn khổ pháp lý khi tuyển chọn

Các quy định chung phân biệt

- Không nên có những câu hỏi không liên quan đến công việc trong mục tuyển dụng
- Không nên yêu cầu ứng viên tham khảo ý kiến riêng biệt từ các đồng nghiệp hiện tại
- Các thiết bị và tài liệu phỏng vấn cần được kiểm tra cẩn thận nhằm tránh phân biệt
- Các bài kiểm tra tuyển chọn cần tuyển tập để tránh thiên vị bất kỳ nhóm nào

Hoạt động

Dưới đây là một câu hỏi truyền thống nhằm kiểm tra chỉ số IQ:

“Người nào khác biệt với những người còn lại?

BỊ BỆNH SỞI, NGƯỜI NÓNG TÍNH, NGƯỜI HÈN NHÁT, NGƯỜI TRUNG LẬP, NGƯỜI CAN ĐẢM.”

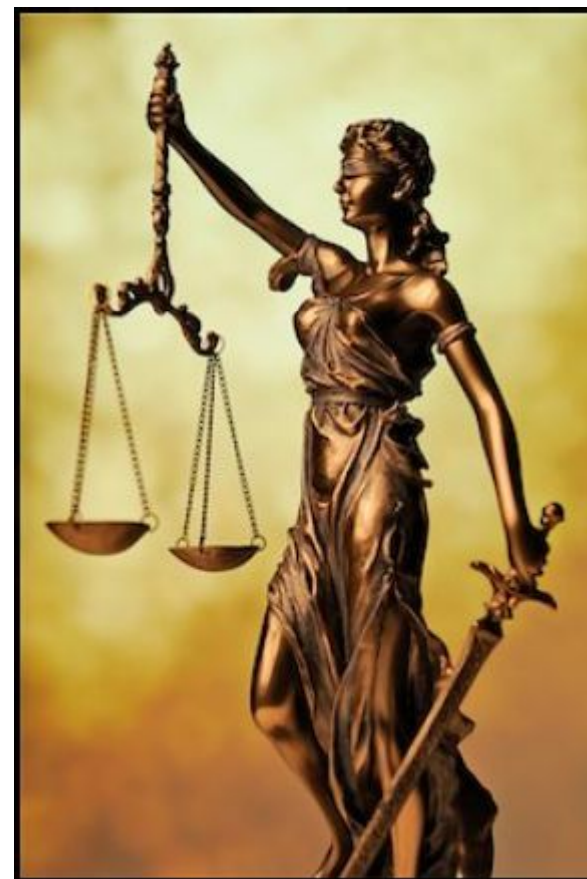
(a) Đây là đáp án?

(b) Câu hỏi này có thể bị coi là mang tính phân biệt đối xử đối với các nhóm tham gia kiểm tra cụ thể?

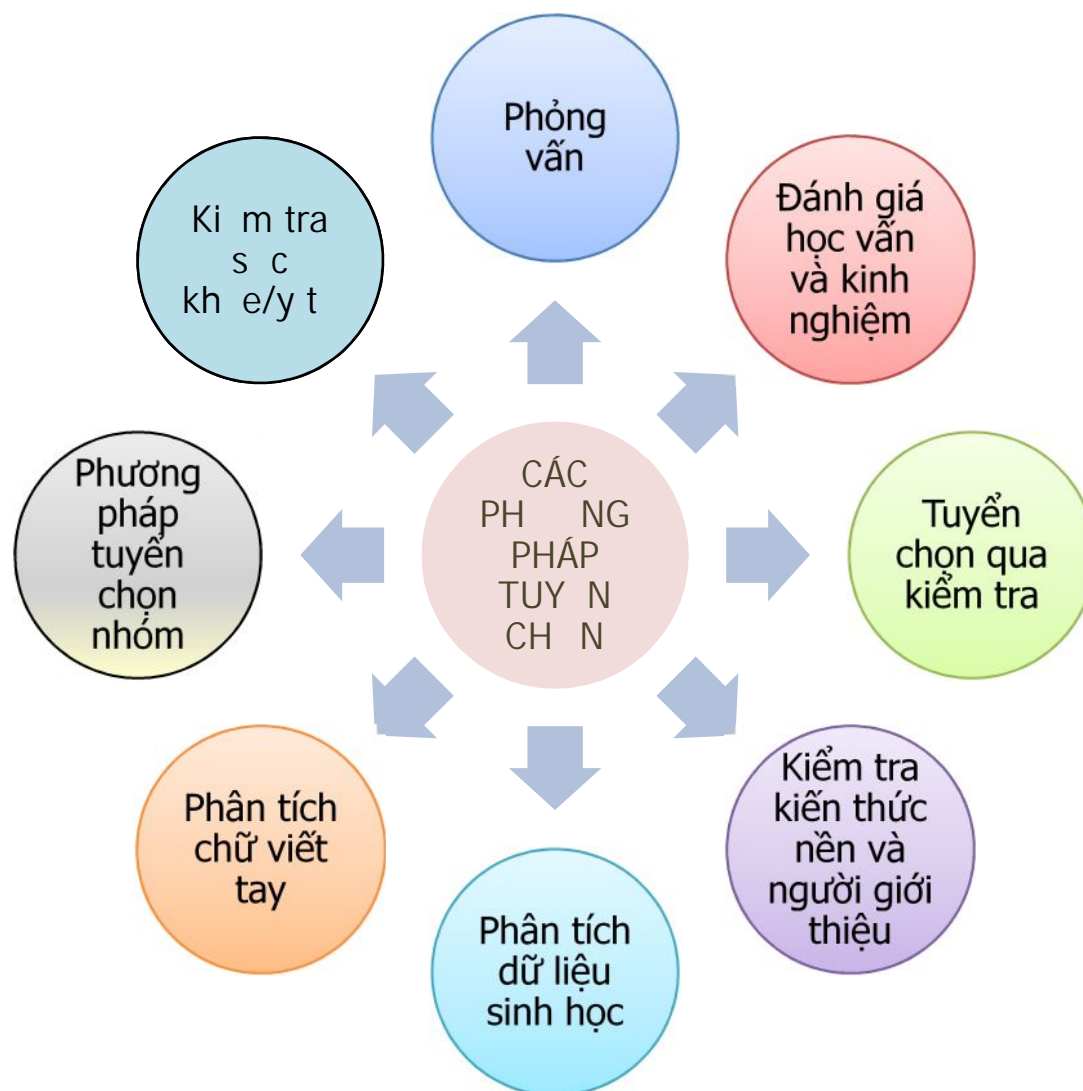
Khuôn khổ pháp lý bảo vệ tính riêng tư và bảo vệ dữ liệu

Các quy định bảo vệ tính riêng tư và bảo vệ dữ liệu

- Người lao động quy định tiếp cận các tài liệu và hồ sơ, nhận thông báo về mục đích của việc thu thập và sử dụng dữ liệu và chấp thuận việc sử dụng dữ liệu đó cho bất kỳ mục đích nào khác
- Nhận yêu cầu và sự đồng ý, chấp nhận và bảo mật thông tin
- Các biện pháp làm tăng an toàn cho việc thu thập dữ liệu và công nghệ, nguên gốc dân tộc...



Các phương pháp tuyển chọn



Các loại hình phỏng vấn

- Phương pháp tuyển chọn phổ biến nhất

riêng



- Một nhóm phỏng vấn có thể bao gồm hai hoặc ba người cùng nhau phỏng vấn một ứng viên

phỏng vấn



- Một hội đồng có thể được hình thành nếu có nhiều cá nhân hoặc nhóm có cùng mối quan tâm tới việc tuyển chọn

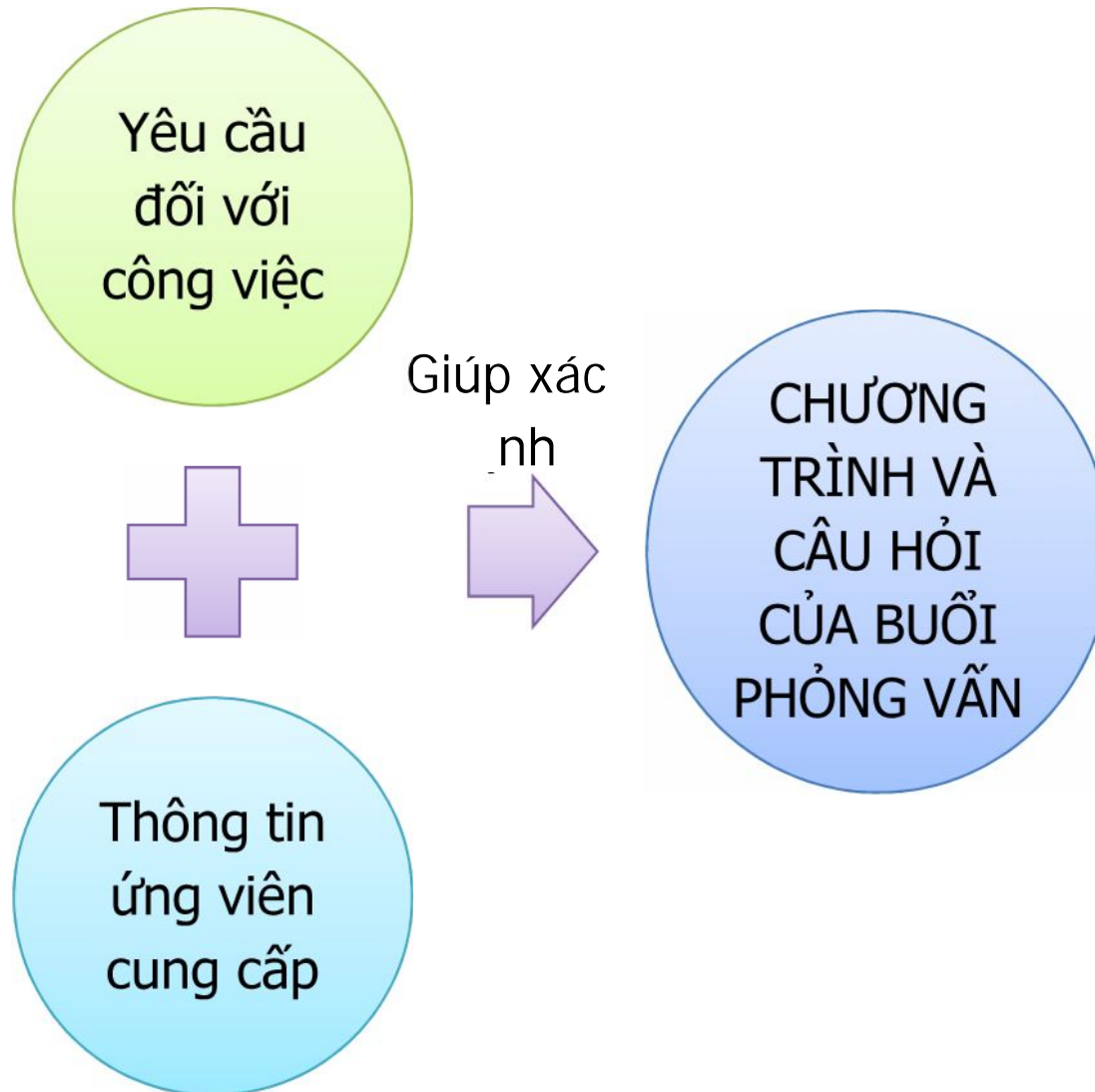
tuyển chọn



Hoạt động

Trong một số trường hợp, có thêm một phương án là **phỏng vấn liên tiếp**: thay vì 4 thành viên trong một hội đồng mất một tiếng để phỏng vấn mỗi ứng viên trong số 4 ứng viên, mỗi thành viên hội đồng có thể dành riêng một tiếng để phỏng vấn một ứng viên. Sau đó, hội đồng phỏng vấn có thể đưa ra quyết định lựa chọn dựa trên sự tổng hợp thông tin có được trong mỗi cuộc phỏng vấn riêng lẻ.

Chuẩn bị cho buổi phỏng vấn



Hoạt động

Hãy nhớ lại buổi phỏng vấn tuyển chọn mà bạn đã tham gia, để tìm một công việc, vào một trường học hoặc được ở tại nơi trong trường đại học/cao đẳng của bạn.

- Bạn đã tham gia hình thức phỏng vấn nào: một người phỏng vấn một người, hội đồng, trang trọng hay thân mật?
- Bạn có ấn tượng gì về tổ chức qua toàn bộ quá trình phỏng vấn tuyển chọn?
- Nhìn lại buổi phỏng vấn, bạn thấy nó được thực hiện tốt như thế nào?
- Những nỗ lực nào đã thực hiện (nếu có) để khiến bạn cảm thấy thoải mái?

Kỹ năng phỏng vấn



Các loại câu hỏi dùng trong phỏng vấn

- Câu hỏi mở
- Câu hỏi nhiều lựa chọn
- Câu hỏi gì thì quy tắc nào hoặc câu hỏi tình huống
- Câu hỏi dẫn dắt

Hoạt động

Xác định loại câu hỏi được sử dụng trong các ví dụ dưới đây, và thảo luận cơ hội cũng như sự ép buộc mà chúng đặt ra cho các ứng viên, những người buộc phải trả lời chúng.

- “Bạn quan tâm tới một tấm bằng về kinh doanh đúng không?”
- “Rõ ràng bạn không hứng thú với việc học về kinh doanh phải không?”
- “Thế còn bằng cấp thực sự hữu ích như một tấm bằng về kinh doanh thì sao? Bạn đã từng nghĩ tới nó chưa?”
- “Tại sao bạn quan tâm tới khóa học về kinh doanh vậy?”
- “Tại sao cứ phải là học về kinh doanh?”

Các hạn chế của phỏng vấn



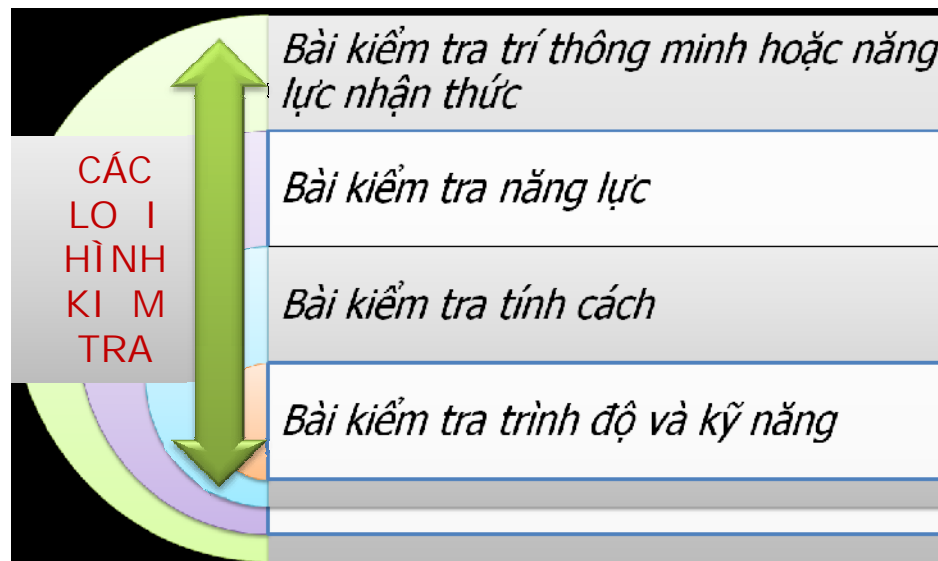
Bài kiểm tra trong tuyển chọn

CÁC TIÊU CHÍ CẦN T	CÁC AM T BÀI KIỂM TRA
<ul style="list-style-type: none"> Công cụ định lượng nhạy cảm có thể phân biệt giữa nhiều đối tượng 	<ul style="list-style-type: none"> Có thể chấp nhận được đối với ứng viên
<ul style="list-style-type: none"> Có chuẩn hóa, ít biến động cá nhân có thể liên quan với môi trường 	<ul style="list-style-type: none"> Có giá trị, đánh giá chính xác các tiêu chí cần đánh giá
<ul style="list-style-type: none"> Đáng tin cậy, luôn đánh giá cùng tiêu chí 	<ul style="list-style-type: none"> Không mang tính phân biệt đối xử

Hoạt động

Bạn sẽ nghĩ ra những bài kiểm tra trình độ hoặc mẫu công việc nào cho những loại hình công việc dưới đây? Với mỗi loại, hãy cho biết bài kiểm tra bạn sử dụng là bài kiểm tra thể chất, ngôn ngữ hay trí não.

- Trợ lý hành chính
- Giám sát xây dựng
- Phi công
- Biên tập viên tạp chí
- Điều hành điện thoại



Phương pháp Lựa chọn nhóm

- Phương pháp Lựa chọn nhóm
 - Được thực hiện cùng trong quá trình tuyển chọn cho một công việc có giá trị cao
 - Số lượng thành viên ít nhất: 6 – 8 người
- Ứng dụng của phương pháp Lựa chọn nhóm



Các bước tiếp theo sau lựa chọn

- Cho biết các thông tin mật về nhân viên tiềm năng
- Cần được xem xét rõ ràng và cẩn trọng

tin tham chi u



- Thông thường sẽ có một lời mời bằng miệng trước, với một khoảng thời gian được thương lượng để xem xét và chấp nhận. Tiếp sau bước này sẽ là một thư mời làm việc, nếu phù hợp

VI C



- Khi thư mời làm việc đã được xác nhận và chấp thuận, hợp đồng lao động cần được chuẩn bị và gửi cho ứng viên

ng



Ứng xử như thế nào với ứng viên không đạt?



- ứng viên nên có thông báo càng sớm càng tốt về tình trạng hồ sơ dự tuyển của họ
- Lợi ích nên mang sức thái càng tích cực càng tốt
- Có thể gợi ý thích cho ứng viên các thành viên liên quan nhân viên cũ của họ không chấp nhận

Tổng kết bài học

- Quá trình tuyển chọn nhân sự cần xác định các công viên phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp
- Có nhiều phương pháp tuyển chọn khác nhau, tùy thuộc vào chính sách và tiêu chuẩn tuyển chọn
- Tuyển chọn phải dựa trên cơ sở giao tiếp trực tiếp, và cần thiết lập mối quan hệ giữa công viên và người phỏng vấn, song nó lại có phần phức tạp vì là một quá trình nên cần có thêm và đưa ra quy trình không chính xác
- Thực nghiệm tuyển chọn cần được thực hiện một cách nghiêm túc trên các tuyển chọn phỏng vấn
- Phương pháp tuyển chọn theo nhóm thường có thể cho thấy được những mặt tốt của người cùng nhóm tuyển chọn công viên phù hợp nhất cho một công việc quản lý