

CHINH PHỤC TRÁI TIM ỨNG VIÊN

TỪ BÀI ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC ĐẦU VÀO

Phần 01

Quy Trình Tuyển Dụng | Hệ Thống Đánh Giá Năng Lực
Bài Đánh Giá Năng Lực | Bài Đánh Giá Khả Năng Tư Duy



AGENDA

Ebook Phần 01

I. Introduction.

II. Những Vấn Đề Doanh Nghiệp Gặp Phải.

III. Các Khái Niệm.

IV. Giải Pháp Toàn Diện Từ JobTest.

V. Hệ thống Kiểm tra Đánh giá Năng lực của JobTest.

01. Bài Đánh giá Năng lực Tổng quát .

02. Bài Đánh giá Khả năng Giao tiếp .

03. Bài Đánh giá Tư duy Logic .

04. Bài Đánh giá Tư duy Phân tích & Xử lý vấn đề .

05. Bài Đánh giá Khả năng Học hỏi .

06. Bài Đánh giá Khả năng Tính toán & Phân tích .

07. Bài Đánh giá Khả năng Tư duy Hệ thống .

08. Bài Đánh giá Khả năng Làm việc chi tiết .

09. Bài Đánh giá Khả năng Chẩn đoán lỗi .

10. Bài Đánh giá Khả năng Kỹ thuật .

11. Bài Đánh giá Khả năng Tư duy Phản biện .

12. Bài Đánh giá Tư duy Thiết kế.

VI. Tổng Kết.

INTRO



“ Bài kiểm tra đánh giá năng lực là một bước thiết yếu trong quy trình tuyển dụng nhân sự của Doanh nghiệp. ”

Giúp đánh giá khách quan năng lực của ứng viên đồng thời cung cấp những góc nhìn đa chiều về một chân dung ứng viên phù hợp. Việc ứng dụng bài kiểm tra năng lực giúp chuyên nghiệp hóa, đồng thời giảm thiểu chi phí cho quy trình tuyển dụng nhân sự.

Tuy nhiên, làm sao để xây dựng được hệ thống đánh giá năng lực chính xác, làm sao để bài test không trở thành bước cản trở đánh mất ứng viên và làm sao để ứng dụng hiệu quả hệ thống đó vào quy trình tuyển dụng vẫn là bài toán khó dành cho Doanh nghiệp nói chung và Bộ phận Nhân sự nói riêng.

Hãy cùng JobTest tìm hiểu về hệ thống đánh giá năng lực hiệu quả và những mẫu bài kiểm tra chuẩn quốc tế của JobTest nhé!

II. NHỮNG VẤN ĐỀ

DOANH NGHIỆP GẶP PHẢI

1. Những khó khăn của Doanh nghiệp trong quá trình tuyển dụng.

Thu hút nhân tài, tuyển dụng ứng viên và đào tạo nhân viên là một chuỗi hoạt động quản trị nhân sự và cần có một chiến lược khoa học gồm 3 giai đoạn: Trước, Trong và Sau khi tuyển dụng.

Xuyên suốt quá trình này, Bộ phận Nhân sự gặp không ít những khó khăn và rào cản để quy trình tuyển dụng được diễn ra nhanh chóng, hiệu quả và thành công, liên tục phải giải các bài toán khó như:



Tất cả câu hỏi trên đều có thể tìm được lời giải đáp với Hệ thống Kiểm tra Đánh giá Năng lực của JobTest!



2. Những khó khăn của Doanh nghiệp trong ứng dụng Hệ thống Kiểm tra Đánh giá.

2.1. Doanh nghiệp chưa có sẵn hệ thống đánh giá chuẩn.

Không phải Doanh nghiệp nào cũng có sẵn hệ thống bài kiểm tra đánh giá năng lực đầu vào dành cho ứng viên tham gia tuyển dụng.

Đặc biệt với những Doanh nghiệp lần đầu áp dụng hệ thống đánh giá, số lượng công việc lớn sẽ dồn lên bộ phận tuyển dụng. Công tác chuẩn bị yêu cầu HR phải nghiên cứu tài liệu trong nước và quốc tế, tham khảo các mẫu bài có sẵn để xây dựng hệ thống đánh giá từ bài kiểm tra IQ, EQ, tiếng Anh cơ bản đến những bài kiểm tra chuyên môn cá nhân hóa cho Doanh nghiệp.

Điều này vô hình chung tiêu tốn rất nhiều thời gian và chi phí của quy trình tuyển dụng mà không đảm bảo được chất lượng đầu ra và chất lượng của hệ thống đánh giá, có thể dẫn đến HR đánh giá chưa đúng năng lực của ứng viên và gia tăng rủi ro tuyển dụng.

2.2. Doanh nghiệp chưa xây dựng được quy trình tuyển dụng chuẩn.

Việc đưa hệ thống đánh giá năng lực vào ứng dụng thực tế có thể tạo ra sự thay đổi lớn cho quy trình tuyển dụng ứng viên. Ở mặt ưu điểm, bài kiểm tra sẽ cung cấp cho Nhà tuyển dụng cái nhìn chân thực về năng lực và kỹ năng của nhân sự, đồng thời giảm thiểu chi phí và thời gian tuyển dụng.

Ngược lại, nếu ứng dụng không đúng cách, việc đưa hệ thống đánh giá năng lực có thể tạo ra những rủi ro ngoài mong muốn trong quá trình tuyển dụng. Bài kiểm tra được sử dụng để đảm bảo chất lượng đầu vào của nhân sự. Tuy nhiên:

- Doanh nghiệp chưa xác định được tiêu chí/ mục tiêu đánh giá năng lực.
- HR không đảm bảo được chất lượng, hiệu quả của chính hệ thống đánh giá .
- Doanh nghiệp chưa xây dựng được Thương hiệu tuyển dụng trên thị trường nhân sự.

Những điều này sẽ dễ gây mất niềm tin nơi ứng viên, dẫn đến tình trạng rút hàng loạt vì bỏ ngang quá trình phỏng vấn khi ứng viên được giao bài kiểm tra năng lực.



2.3. Doanh nghiệp chưa có Hệ thống tổng hợp dữ liệu chuẩn.

Việc ứng dụng Hệ thống Đánh giá vào thực tế sẽ gia tăng thêm các công đoạn trong quy trình tuyển dụng nhân sự, đem lại lượng thông tin lớn và phức tạp. HR ngoài việc nghiên cứu để xây dựng hệ thống bài test cần đồng thời xây dựng hệ thống đánh giá phù hợp với các yêu cầu, tiêu chí của từng phòng ban, bộ phận, vị trí trong doanh nghiệp của mình. Bên cạnh đó, kết quả của bài kiểm tra đánh giá năng lực qua các phần mềm thứ 3 không được tự động kết nối trực tiếp tới hồ sơ ứng viên, yêu cầu HR phải nhập liệu thủ công để quản lý và dễ xảy ra sai sót.

III. CÁC KHÁI NIỆM.

1. Năng lực & Bài kiểm tra năng lực.

Năng lực là tổng hợp các đặc điểm và thuộc tính của một cá nhân, phù hợp với những yêu cầu nhất định để đảm bảo hoạt động đạt hiệu quả cao. Năng lực được cấu thành và tích hợp bởi 3 yếu tố: Kiến thức, Kỹ năng và Thái độ, được sử dụng để phân tích sự khác biệt giữa cá nhân này và cá nhân khác.

Việc đánh giá năng lực là một phần thiết yếu và ngày càng được các Doanh nghiệp ứng dụng rộng rãi trong quy trình tuyển dụng, giúp Bộ phận Nhân sự dễ dàng sàng lọc những ứng viên chất lượng, đồng thời đánh giá một cách khách quan năng lực và mức độ phù hợp của ứng viên với Doanh nghiệp.

Bất kỳ năng lực nào cũng có thể được quan sát và đo lường. Nhiệm vụ của Doanh nghiệp là theo dõi, đánh giá và phát triển các Kiến thức, Kỹ năng và Thái độ thiết yếu cho sự thành công của doanh nghiệp. Và đó là lý do Bài kiểm tra năng lực ra đời.

2. Hệ thống Đánh giá Năng lực.

Hệ thống Đánh giá Năng lực là một trong những quy trình cần thiết ở mỗi Doanh nghiệp, bao gồm các nội dung đánh giá, phương pháp đánh giá, cách thức triển khai và tổng hợp kết quả đánh giá nhằm phục vụ cho công tác kiểm tra, đánh giá năng lực và hiệu quả làm việc của nhân sự.

Hệ thống Đánh giá Năng lực giúp nhân viên có thể tự nhìn nhận lại năng lực của bản thân, tăng cường hiệu suất làm việc của nhân sự và giúp Doanh nghiệp đánh giá khách quan về ứng viên tham gia phỏng vấn. Chính vì vậy, **Hệ thống Đánh giá Năng lực** cần được đầu tư xây dựng một cách hoàn chỉnh, từ những Doanh nghiệp có quy mô lớn nhằm đảm bảo chất lượng ứng viên đến những Doanh nghiệp vừa và nhỏ nhằm chuyên nghiệp hóa thương hiệu và quy trình tuyển dụng.

3. Các hình thức bài kiểm tra phổ biến.

Cùng với sự phong phú của các loại hình năng lực là sự đa dạng trong các hình thức kiểm tra và đánh giá năng lực khác nhau. Mỗi Doanh nghiệp đều có những tiêu chí riêng để sàng lọc và đánh giá nhân tài phù hợp với chặng đường phát triển của từng đơn vị, từ đó đòi hỏi có những Bài kiểm tra phù hợp với từng khía cạnh, có thể kể đến như:

- Bài kiểm tra IQ, EQ.
- Bài kiểm tra tính cách.
- Bài kiểm tra năng lực công việc.
- Bài kiểm tra kiến thức chuyên môn.
- Bài kiểm tra ngoại ngữ.
- Bài kiểm tra xử lý tình huống, giải quyết vấn đề,...

IV. GIẢI PHÁP TOÀN DIỆN. ĐẾN TỪ JOBTEST.

1. Tại sao Doanh nghiệp lựa chọn JobTest?

JobTest là đối tác chiến lược của 03 thương hiệu Đánh giá năng lực và Phát triển nhân tài hàng đầu thế giới:

- IBM Kenexa: Xếp hạng 02 thế giới về Chuẩn khung năng lực & Đánh giá tài năng.
- Center for Creative Leadership: Xếp hạng 05 thế giới về Phát triển lãnh đạo.
- Everything DISC: Nhà cung cấp giải pháp Đánh giá chuẩn DISC hàng đầu thế giới.

Hệ thống Đánh giá Năng lực được JobTest xây dựng dựa trên Khung năng lực chuẩn quốc tế, ứng dụng có chọn lọc vào tính chất môi trường nhân sự tại Việt Nam với 24 lĩnh vực ngành nghề phổ biến.

2. Đặc điểm Hệ thống Đánh giá Năng lực của JobTest.

Hệ thống Đánh giá Năng lực của JobTest cung cấp giải pháp đánh giá toàn diện một ứng viên, nhân viên giúp Doanh nghiệp xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cho sự phát triển bền vững vào tạo lợi thế cạnh tranh trên thị trường.



2.1. Hình thức trắc nghiệm - Đa ngôn ngữ - Đa thiết bị.

- Hệ thống Đánh giá được xây dựng trên hình thức trắc nghiệm trực tuyến với nhiều lựa chọn.
- Linh hoạt 2 phiên bản ngôn ngữ Anh - Việt.
- Hỗ trợ đa trình duyệt, đa thiết bị từ máy tính bảng, laptop, điện thoại,...



2.2. Quy trình Nhanh chóng - Khoa học.

- Gói dịch vụ kích hoạt trong 02 giờ.
- Ứng viên nhận thư mời đánh giá qua email Nhà tuyển dụng.
- Ứng viên truy cập giao diện bài test.
- Nhà tuyển dụng xem kết quả bằng báo cáo khoa học ngay sau khi ứng viên hoàn thành test.

2.3. Đánh giá Trực quan - Toàn diện.

- Báo cáo được trực quan hóa bằng số liệu và bảng biểu.
- Kết quả phân tích chi tiết ưu, nhược điểm của mỗi yếu tố, cho những đánh giá khách quan và toàn diện.

2.4. Tiêu chuẩn quốc tế.

Toàn bộ Hệ thống Đánh giá Năng lực của JobTest được mua bản quyền và Việt hóa từ các tổ chức nhân sự hàng đầu thế giới, được ứng dụng thành công trên toàn cầu hơn 45 năm.



2.5. Thiết kế tùy biến - Thương hiệu hóa.

- Kết hợp nhiều bài test để đánh giá năng lực tùy vào vị trí và chức năng công việc.
- Thiết kế chuyên hóa và tùy biến cho từng Doanh nghiệp nhằm tăng độ nhận diện thương hiệu tuyển dụng: logo, font chữ, màu sắc, hình ảnh,...

3. Ưu Điểm Vượt Trội Từ Giải Pháp Của JobTest.

- Hệ thống Đánh giá của JobTest **cung cấp phương pháp** đánh giá ứng viên, nhân viên chuẩn mực, khách quan và toàn diện.
- Hệ thống Đánh giá của JobTest giúp **hệ thống hóa** khung năng lực và quy trình tuyển dụng, đào tạo phù hợp với từng Doanh nghiệp, từng vị trí công việc.
- Hệ thống Đánh giá của JobTest mang lại **chi phí tối ưu**, phù hợp với các Công ty khởi nghiệp và Doanh nghiệp nhỏ.
- Hệ thống Đánh giá của JobTest giúp **nâng tầm uy tín** và lợi thế cạnh tranh cho Thương hiệu Doanh nghiệp nhằm thu hút nhân tài.
- Hệ thống Đánh giá của JobTest giúp **phát triển và cân bằng** văn hóa Doanh nghiệp, đội nhóm.
- Hệ thống Đánh giá của JobTest nâng cao **83%** chất lượng tuyển dụng so với **47%** bằng phương pháp truyền thống.
- Hệ thống Đánh giá của JobTest giúp **giảm thiểu chi phí** tuyển dụng và đào tạo.
- Hệ thống Đánh giá của JobTest giúp **cải thiện chất lượng** đào tạo và hiệu suất làm việc của nhân sự.
- Hệ thống Đánh giá của JobTest giúp **phát triển và cân bằng** văn hóa Doanh nghiệp, đội nhóm.

Kết quả đánh giá năng lực chỉ mang tính chất tham khảo, không phải là kết quả chính xác của buổi phỏng vấn. Bài Đánh giá Năng lực nên được áp dụng kết hợp cùng các phương pháp đánh giá khác để có kết quả chính xác nhất.





V. HỆ THỐNG KIỂM TRA ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC. ĐẾN TỪ JOBTEST.

1.1. Định nghĩa.

Bài Đánh giá Năng lực Tổng quát được cấu thành từ các loại khả năng khác nhau, tùy vào từng vị trí và nhu cầu của Nhà Tuyển Dụng. Bài đánh giá này sẽ được thiết kế và tùy chỉnh để tìm ra ứng viên có tiềm năng phù hợp nhất. Đây là bài đánh giá được nhiều Nhà Tuyển Dụng lớn tin tưởng và sử dụng. Đối tượng áp dụng: Dành cho các chương trình tuyển dụng thực tập sinh, quản trị viên tập sự và nhân viên chính thức.

1.2. Mục đích.

Đo lường hoặc dự báo tiềm năng của một ứng viên trong việc sử dụng kết hợp các kỹ năng cần thiết để xử lý công việc cụ thể.



1.3. Cấu trúc - Hình thức.

- Số lượng câu hỏi: 24 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Trắc nghiệm Đúng - Sai.
- Thời gian thực hiện: 30 phút/ bài.
- Cấu trúc bài kiểm tra có thể tùy biến phù hợp với đối tượng và mục đích đánh giá.

1.4. Link trải nghiệm.

- Link mẫu bài test:
[Bài Đánh giá Năng lực Tổng quát](#)
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.

2.1. Định nghĩa.

Bài Đánh Giá Khả Năng Giao tiếp là một trong những bài kiểm tra khả năng phổ biến nhất được sử dụng bởi các nhà tuyển dụng, các tổ chức giáo dục để đo lường khả năng đọc và hiểu thông tin bằng văn bản của ứng viên cũng như đánh giá sự phù hợp và tiềm năng của họ với công việc. Trong bài đánh giá này, các câu hỏi tương ứng với các đoạn văn được đưa ra, ứng viên sau đó được yêu cầu phải quyết định xem câu nào đúng, sai, hoặc không thể khẳng định bằng thông tin có trong đoạn văn.

2.2. Mục đích.

Nội dung đánh giá: Đo lường khả năng đọc và hiểu thông tin bằng văn bản của người thực hiện. Qua việc đọc các đoạn văn và trả lời những câu hỏi kèm theo, khả năng giao tiếp sẽ được đánh giá theo từng cấp bậc.

Đối tượng áp dụng: Phản ánh khả năng ngôn ngữ của của bản thân. Bài đánh giá còn được dùng trong quá trình tuyển dụng những vị trí cần tiếp xúc nhiều với văn bản như nhân viên pháp lý, hành chính văn phòng,...



2.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 8 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Trắc nghiệm Đúng - Sai.
- Thời gian thực hiện: 10 phút/ bài.

2.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
[Bài Đánh giá Khả năng Giao tiếp](#)
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.

3.1. Định nghĩa.

Tư duy Logic là thuật ngữ dùng để thể hiện cách mà con người suy nghĩ, lập luận để giải quyết vấn đề nào đó. Người có tư duy Logic tốt sẽ có thể liên kết các sự vật, sự việc, hiện tượng lại với nhau theo 1 cách hợp lý nhất để đưa ra những kế hoạch khả thi. Bài Test khả năng tư duy Logic được xem là công cụ đặc lực để đo lường khả năng phân tích và đưa ra quyết định dựa vào các thông tin có sẵn. Kết quả của bài Test tư duy Logic sẽ giúp nhà tuyển dụng khám phá năng lực của ứng viên về khả năng:

- Làm việc linh hoạt với thông tin mới và giải quyết vấn đề.
- Giải thích các báo cáo bằng văn bản và đưa ra quyết định hợp lý.

Vì vậy, loại bài kiểm tra này đóng vai trò quan trọng trong tất cả các kỳ thi tuyển dụng, thi vào ngân hàng, các MNCs, FMCG, Y tế, Xây dựng, Bán lẻ, Năng lượng....

3.2. Mục đích.

Nội dung đánh giá: Đo lường khả năng phân tích và đưa ra quyết định dựa vào các thông tin có sẵn. Mỗi câu hỏi sẽ bao gồm chuỗi hình ảnh, vật thể được sắp xếp theo quy luật nhất định. Người thực hiện sẽ xác định các quy tắc Logic này và chọn câu trả lời chính xác.

Đối tượng đánh giá: Cá nhân muốn tham gia các kỳ thi tuyển dụng, thi vào ngân hàng, các MNCs, FMCG, Y tế, Xây dựng, Bán lẻ, Năng lượng....sử dụng tư duy đa chiều/một chiều để giải quyết, liên kết, xử lý các vấn đề/ chuỗi vấn đề, sự kiện.

2.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 10 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Trắc nghiệm Đúng - Sai.
- Thời gian thực hiện: 10 phút/ bài.

2.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
[Bài Đánh giá Tư duy Logic](#)
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.



4.1. Định nghĩa.

Khả năng Phân tích & Xử lý vấn đề là khả năng phát hiện ra vấn đề, phân tích, liên hệ các thông tin để hiểu rõ toàn bộ vấn đề. Đồng thời, đưa ra được các phương án giải quyết, đánh giá phương án đó và cuối cùng sẽ ra quyết định giải quyết hợp lý.

4.2. Mục đích.

Nội dung đánh giá: Bài đánh giá sẽ kiểm tra 08 kỹ năng mềm quan trọng: Giao tiếp & gây ảnh hưởng, Làm việc nhóm, Xây dựng mối quan hệ, Chăm sóc khách hàng, Tư duy phân tích & phản biện, Nhạy bén về thương mại & thị trường, Làm việc hướng tới kết quả, Lên kế hoạch và sắp xếp công việc.

Đối tượng áp dụng: Đo lường khả năng của người thực hiện trong việc xử lý các tình huống liên quan đến công việc. Bài trắc nghiệm thường được dùng để tuyển chọn nhân viên kinh doanh, chăm sóc khách hàng, truyền thông,...

4.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 8 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Trắc nghiệm Đúng - Sai.
- Thời gian thực hiện: 25-30 phút/ bài.

4.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
[Bài Đánh giá Tư duy Phân tích & Xử lý vấn đề](#)
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.

5.1. Định nghĩa.

Khả năng Học hỏi còn được gọi là khả năng tư duy trừu tượng. Đây là khả năng xác định các nguyên lý và quy tắc logic của dữ liệu mới. Để từ đó, suy luận ra cách giải quyết vấn đề. Khả năng Học hỏi sẽ xuất hiện khi não bộ nhận ra mối quan hệ hay nét tương đồng giữa các sự vật, hiện tượng đã quan sát được trước đó.

5.2. Mục đích.

Nội dung đánh giá: Người thực hiện sẽ phải tìm ra quy luật trong chuỗi những hình mẫu được sắp xếp sẵn. Để làm được điều này, đòi hỏi phải nhận ra được bản chất, phát hiện được mối liên hệ và tính quy luật của chúng.

Đối tượng áp dụng: Bài trắc nghiệm là công cụ để người thực hiện tự đánh giá bản thân. Ngoài ra, còn được sử dụng trong quá trình tuyển dụng những ngành có tốc độ phát triển nhanh, ví dụ như Công nghệ thông tin, Kinh doanh, Marketing,...



5.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 10 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Trắc nghiệm Đúng - Sai.
- Thời gian thực hiện: 15 phút/ bài.

5.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
[Bài Đánh giá Khả năng Học hỏi](#)
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.

6.1. Định nghĩa.

Bài test đánh giá khả năng tính toán & phân tích được thiết kế để đo lường khả năng giải thích, phân tích và rút ra các kết luận logic dựa trên thông tin có sẵn từ bảng biểu và hình vẽ, bài đánh giá cho phép nhà tuyển dụng phát hiện được khả năng liên kết mọi sự vật - sự việc theo dạng nguyên nhân - kết quả từ ứng viên; đo lường mức độ hiểu rõ các số liệu nhanh chóng và từ đó họ đưa ra phương pháp giải quyết hợp lý và chính xác nhất.



6.2. Mục đích.

Nội dung đánh giá: Đo lường khả năng làm việc với số liệu, suy luận và đưa ra giải pháp. Những câu hỏi trong bài Test sẽ được cung cấp dưới dạng bảng, biểu đồ và hình vẽ. Người thực hiện sẽ dùng khả năng phân tích của mình để giải quyết vấn đề.

Đối tượng đánh giá: Giúp người thực hiện lựa chọn ngành nghề phù hợp với khả năng của bản thân. Ngoài ra, còn được sử dụng trong quá trình tuyển chọn ứng viên của các ngành ngân hàng, tài chính,...

6.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 10 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Trắc nghiệm Đúng - Sai.
- Thời gian thực hiện: 10 phút/ bài.

6.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
[Bài Đánh giá Khả năng Tính toán & Phân tích](#)
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.

7.1. Định nghĩa.

Bài Test này sẽ giúp bạn có đánh giá sơ bộ về kỹ năng:

- Hiểu, phân tích, đánh giá và áp dụng tư duy hệ thống để giải quyết các vấn đề thực tế.
- Phân tích và tìm ra mối liên hệ giữa các thông tin cho sẵn.
- Giải thích các mẫu, chuỗi số hoặc các mối quan hệ giữa các hình dạng.

Đặc biệt bài test khả năng tư duy hệ thống phù hợp với các công việc liên quan đến ngành công nghệ thông tin (IT), phản ánh chặt chẽ cách thức mà các nhà phân tích, lập trình viên tiếp cận để thiết kế phần mềm; thông qua các câu hỏi bằng biểu đồ, sơ đồ quy trình,...

7.2. Mục đích.

Nội dung đánh giá: Mỗi câu hỏi sẽ bao gồm chuỗi hình ảnh, vật thể được sắp xếp theo quy luật nhất định. Người thực hiện sẽ xác định các quy tắc và chọn câu trả lời cho vị trí tiếp theo.

Đối tượng đánh giá: Đo lường khả năng nhận thức vấn đề một cách tổng quát, có hệ thống. Bài đánh giá thường được dùng để tuyển chọn những vị trí trong khối ngành kỹ thuật.



7.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 10 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Trắc nghiệm Đúng - Sai.
- Thời gian thực hiện: 15 phút/ bài.

7.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
[Bài Đánh giá Khả năng Tư duy Hệ thống](#)
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.

8.1. Định nghĩa.

Khả năng làm việc chi tiết được thể hiện qua mức độ tập trung vào tiểu tiết để đưa ra cách giải quyết phù hợp nhất. Người có khả năng làm việc chi tiết tốt sẽ đảm nhận tốt các công việc dưới đây:

- Phân tích và đưa ra nhận định về xu hướng thị trường.
- Xác định và đánh giá lỗi trong bộ dữ liệu phức tạp.
- Thực hiện các bảng kế hoạch hoặc báo cáo chi tiết.
- Nghiên cứu, phân tích, khảo sát thị trường cũng như đối thủ cạnh tranh.
- Kiểm tra các biểu đồ kỹ thuật.
- Kiểm tra số liệu và xác minh mã code.
- Kiểm soát quy trình sản xuất và chất lượng sản phẩm.
- Phát triển bản vẽ/ hình ảnh trực quan.

Khả năng làm việc chi tiết sẽ rất cần thiết cho những lĩnh vực kế toán - kiểm toán, tài chính, chăm sóc sức khỏe, luật sư,... Những ngành nghề này yêu cầu khả năng tập trung cao độ và xử lý dữ liệu chính xác từ nhân viên.

8.2. Mục đích.

Nội dung đánh giá: Đo lường mức độ tập trung và xử lý chính xác các tiểu tiết nhằm đưa ra các quyết định phù hợp.

Đối tượng áp dụng: Bài trắc nghiệm là công cụ để người thực hiện tự đánh giá năng lực bản thân. Bài đánh giá thường được áp dụng trong những ngành nghề kế toán, luật sư, chuyên viên tư vấn tài chính, hành chính, thư ký, biên tập viên,...



8.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 20 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Trắc nghiệm Đúng - Sai.
- Thời gian thực hiện: 10 phút/ bài.

8.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
[Bài Đánh giá Khả năng Làm việc chi tiết](#)
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.

9.1. Định nghĩa.

Với sự phức tạp ngày càng tăng của các hệ thống điều khiển điện tử, những người có khả năng làm việc logic để tìm ra nguyên nhân của sự cố đang được đánh giá cao. Việc chẩn đoán lỗi, tìm ra nguyên nhân và đưa phương án sửa chữa trở nên ngày càng cần thiết trong cuộc sống kinh doanh công nghệ. Các bài test chẩn đoán lỗi được sử dụng để đánh giá khả năng của ứng viên trong việc xác định lỗi trong các hệ thống điện tử và cơ khí.

Khả năng chẩn đoán lỗi sẽ đánh giá khả năng xác định lỗi trong các hệ thống logic. Không yêu cầu bạn phải sử dụng kiến thức chuyên ngành. Bài test yêu cầu bạn chú ý sự sắp xếp các ký hiệu được mã hóa và tìm ra bộ phận hoặc ký hiệu nào không hoạt động như được chỉ định. Bài test được khuyến khích dành cho các kỹ thuật viên và kỹ sư bot.

9.2. Mục đích.

Nội dung đánh giá: Đo lường độ nhạy bén và nhanh chóng của người thực hiện trong việc phát hiện những lỗi sai về về kỹ thuật trong các bảng mạch, cơ cấu, sơ đồ điện tử - công nghệ.

Đối tượng áp dụng: Giúp người thực hiện định hướng và lựa chọn nghề nghiệp trong nhóm ngành kỹ thuật. Ngoài ra, bài trắc nghiệm còn hỗ trợ nhà tuyển dụng lựa chọn các ứng viên có khả năng logic và kiểm lỗi chính xác.



9.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 12 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Trắc nghiệm Đúng - Sai.
- Thời gian thực hiện: 20 phút/ bài.

9.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
[Bài Đánh giá Khả năng Chẩn đoán lỗi](#)
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.

10.1. Định nghĩa.

Bài đánh giá khả năng kỹ thuật sẽ đưa ra những câu hỏi xoay quanh nguyên tắc về cơ khí hay vật lý. Nhiệm vụ phải làm là trả lời các câu hỏi này trong khoảng thời gian xác định trước.

Khả năng kỹ thuật hay nói khác đi, đây là khả năng hiểu rõ các lý thuyết chuyên ngành để vận hành và sử dụng hệ thống máy móc đúng cách. Điều này rất quan trọng, vì những thuật ngữ trong ngành kỹ thuật không phải ai cũng có thể hiểu được. Vì thế, bên cạnh việc đánh giá khả năng kỹ thuật thì nhà tuyển dụng cần xem xét đến khả năng chẩn đoán lỗi và làm việc chi tiết. Từ đó, sẽ lựa chọn được người phù hợp.



10.2. Mục đích.

Nội dung đánh giá: Đo lường khả năng hiểu rõ những khái niệm, ý tưởng, dụng cụ, thiết bị chuyên ngành để vận hành và sử dụng hệ thống máy móc đúng cách.

Đối tượng áp dụng: Nhận định chính xác, khách quan về khả năng của người thực hiện. Ngoài ra, bài trắc nghiệm còn được áp dụng trong quá trình tuyển chọn nhân viên của khối ngành kỹ thuật.

10.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 20 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Trắc nghiệm Đúng - Sai.
- Thời gian thực hiện: 20 phút/ bài.

10.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
[Bài Đánh giá Khả năng Kỹ thuật](#)
- Link mẫu báo cáo:
[Mẫu Report Khả năng Kỹ thuật](#)
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.

11.1. Định nghĩa.

Tư duy phản biện - Critical Thinking là khả năng suy nghĩ rõ ràng và lập luận đúng về những gì bạn đang làm hay niềm tin bạn tin vào nó. Nó bao gồm khả năng vận dụng suy nghĩ độc lập (Independent Thinking) và suy nghĩ phản chiếu (Reflective Thinking). Lập luận phản biện phải logic, rõ ràng, đầy đủ bằng chứng và công tâm.

11.2. Mục đích.

Nội dung đánh giá: Đo lường khả năng phân tích, thấu hiểu vấn đề và đưa ra những lập luận phản biện phù hợp.

Đối tượng áp dụng: Giúp người thực hiện tự đánh giá năng lực bản thân. Ngoài ra, bài trắc nghiệm còn được dùng trong quá trình tuyển chọn ứng viên hoặc nhân viên cho cấp quản lý lãnh đạo, các vị trí làm việc liên quan đến phân tích, hoạch định và dự báo.



11.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 8 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Trắc nghiệm Đúng - Sai.
- Thời gian thực hiện: 20 phút/ bài.

11.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
[Bài Đánh giá Khả năng Tư duy Phản biện](#)
- Link mẫu báo cáo:
[Mẫu Report Khả năng Tư duy Phản biện](#)
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.

12.1. Định nghĩa.

Bài Đánh giá Tư duy Thiết kế là bài đánh giá đưa ra các câu hỏi xoay quanh các nguyên tắc về thiết kế, đồ họa và dựng hình. Tư duy không gian bao gồm xử lý các vấn đề liên quan đến ảnh 3 chiều, hình dạng sau khi xoay, cắt, gấp, hợp nhất của các vật thể.



12.2. Mục đích.

Nội dung đánh giá: Đo lường khả năng hiểu, suy luận và ghi nhớ của ứng viên trong mối quan hệ giữa các chiều không gian 2D và 3D, đo lường khả năng tưởng tượng, định hình và thao tác các chuyển động và thay đổi giữa các hình khối từ đơn giản đến phức tạp.

Đối tượng áp dụng: Bài test là công cụ đánh giá khả năng của người làm thiết kế, có thể áp dụng cho các ngành đồ họa, nội thất, quay dựng trên nhiều chiều không gian, hoặc dành cho học sinh/sinh viên mong muốn khám phá và giải quyết các vấn đề liên quan đến không gian 2D, 3D, đa chiều.

12.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 10 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Trắc nghiệm Đúng - Sai.
- Thời gian thực hiện: 15 phút/ bài.

12.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
[Bài Đánh giá Tư duy Thiết kế](#)
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.



VI. TỔNG KẾT

Đánh giá năng lực ứng viên là một nghệ thuật nhân sự mà các Nhà quản trị cần kịp thời nắm bắt. Với sứ mệnh biến các Nhà tuyển dụng thành những nghệ nhân đọc vị nhân sự chuyên nghiệp, JobTest luôn tiên phong xây dựng Hệ thống Đánh giá Năng lực chuẩn, giúp HR tháo gỡ nút thắt trong quá trình tuyển chọn chân dung ứng viên hoàn hảo.

Nhìn chung, các kết quả từ Bài Đánh giá Năng lực Nhân sự không thể thay thế quyết định của Nhà tuyển dụng, nhưng có thể được sử dụng để tham khảo & là một công cụ hỗ trợ Nhà tuyển dụng sàng lọc, đánh giá ứng viên một cách khách quan và chính xác hơn. Hệ thống Đánh giá Năng lực áp dụng có kết quả tốt nhất khi kết hợp cùng nhiều phương pháp đánh giá tuyển dụng khác như phỏng vấn, tâm lý học, ...

Để tìm hiểu thêm về Hệ thống Đánh giá Năng lực chuẩn quốc tế từ Jobtest cùng chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, các Nhà tuyển dụng vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668 hoặc website <https://employer.jobtest.vn/>

Liên hệ với chúng tôi



Website chính thức
jobtest.vn



Theo dõi các hoạt động mới nhất
facebook.com/JobTestVN



Tìm hiểu thêm về dịch vụ của chúng tôi
linkedin.com/company/jobtestvn



Theo dõi chúng tôi tại
twitter.com/jobtestvn



Email tư vấn và hỗ trợ khách hàng
info@jobtest.vn

CÔNG TY TNHH JOBTEST



TP. HỒ CHÍ MINH

Phòng 1-2.43, Tầng 2, Tòa nhà The Prince Residence,
19 - 21 Nguyễn Văn Trỗi, Phường 11, Quận Phú Nhuận



HÀ NỘI

Phòng 403, Tòa nhà Ocean Park, số 1 Đào Duy Anh,
Phường Phương Mai, Quận Đống Đa

Tel: (+84) 28.668. 19. 668 | Fax: (+84) 28.362 07 308 | Email: info@jobtest.vn | Website: jobtest.vn