

CHINH PHỤC TRÁI TIM ỨNG VIÊN

TỪ BÀI ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC ĐẦU VÀO

Phần 2

Quy Trình Tuyển Dụng | Hệ Thống Đánh Giá Năng Lực
Bài Đánh Giá Tính Cách | Hệ Thống Đánh Giá 360 Độ



AGENDA

AGENDA

Ebook Phần 02

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

1. Bài Đánh giá DiSC

2. Bài Đánh giá DISC Leadership

3. Bài Đánh giá Big 5 Traits

VI. Hệ thống Đánh giá Sở thích

1. Trắc Nghiệm Sở Thích Holland Codes

2. Bài Đánh giá 360 Độ - 360 Degree Review

3. Bài Đánh giá 360 Độ Năng lực Lãnh đạo

VII. Tổng kết



INTRO

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 rớt 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 ĐÁNH GIÁ TÍNH CÁCH CỦA JOBTEST

1.1. Định nghĩa.

Trắc nghiệm tính cách DISC là một công cụ xác định tính cách của người đối diện tại một thời điểm nhất định thông qua quan sát hành vi của họ dựa trên nghiên cứu của nhà tâm lý học William Moulton Marston. Theo lý thuyết này, tính cách của mỗi người trong số chúng ta đều nằm trong 4 khuôn mẫu hành vi của 4 nhóm:

- **Nhóm D (Dominance) - Người thủ lĩnh:** Người thuộc nhóm này sẽ có tính cách nhanh nhẹn, hoạt bát, mạnh mẽ, luôn chủ động, hướng tới kết quả công việc.
- **Nhóm I (Influence) - Người tạo ảnh hưởng:** đây là nhóm người nhiệt tình, cởi mở, hòa nhã, lạc quan, thích sáng tạo và hướng tới con người.
- **Nhóm S (Steadiness) - Người trầm tĩnh:** nhóm người này được biết đến với tính cách chín chắn, ổn định, điềm đạm, tử tốn, đáng tin cậy và quan tâm đến con người.
- **Nhóm C (Compliance) - Người kỷ luật:** họ là những người cẩn trọng, cầu toàn, công bằng, trật tự, tư duy logic, hướng tới kỷ luật.

1.2. Mục đích.

- Nội dung đánh giá: Kết quả bài trắc nghiệm sẽ cho người thực hiện biết họ thuộc nhóm tính cách nào trong 4 nhóm D-I-S-C.
- Mục đích đánh giá: Giúp người thực hiện có cơ sở để lựa chọn ngành nghề phù hợp với tính cách. Phần mở rộng của báo cáo DISC hỗ trợ các lãnh đạo, quản lý phát triển trí thông minh cảm xúc, giúp thấu hiểu và tương tác tốt hơn với đồng nghiệp và cấp dưới.

1.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 24 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Thang đo Linkert.
- Thời gian thực hiện: 5 phút/ bài.

1.4. Link trải nghiệm

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

DISC LEADERSHIP

DISC LEADERSHIP

2.1. Định nghĩa - Mục đích đánh giá.

Bài Đánh giá DISC Leadership là công cụ để khám phá phong cách lãnh đạo của mỗi cá nhân dựa trên sự phân bổ các tính cách DISC. Giúp mỗi cá nhân khám phá các điểm mạnh, cải thiện các điểm yếu trong các tình huống lãnh đạo hoặc quản lý con người nhằm tránh những xung đột không cần thiết, nâng cao hiệu quả giao tiếp, làm việc nhóm, động viên & ghi nhận...

2.2. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 24 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Thang đo Linkert.
- Thời gian thực hiện: 5 phút/ bài.

2.3. Link trải nghiệm

- 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.

Theo lý thuyết, có 5 yếu tố tạo nên tính cách của mỗi người, đó là:

- Tính cởi mở với trải nghiệm - Openness to experience.
- Tính tận tâm - Conscientiousness.
- Tính hướng ngoại - Extraversion.
- Tính tương hợp - Agreeableness.
- Tính bất ổn cảm xúc - Neuroticism.

Chỉ số cho từng yếu tố sẽ quyết định tính cách của bạn. Khi hiểu được bản thân, bạn sẽ biết được nghề nghiệp nào phù hợp với mình để có thể định hướng cho tương lai.

BIG 5 TRAITS

3.2. Mục đích.

Nhà tuyển dụng sử dụng bài kiểm tra để giúp xác định chính xác khả năng của ứng viên sẽ phù hợp với vị trí cụ thể nào và văn hóa của tổ chức hay không. Ví dụ, HR nhìn vào nhiệm vụ của một vị trí và đánh giá liệu vị trí phù hợp với làm theo nhóm hay làm độc lập, từ đó HR có thể xác định ứng viên phù hợp cho vị trí đó.

2.3. Cấu trúc - Hình thức

- Số lượng câu hỏi: 50 - 120 - 240 - 300 câu hỏi/ bài.
- Hình thức: Thang đo Linkert.
- Thời gian thực hiện: 5~40 phút/ bài.

2.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
Mẫu câu hỏi Big 5 Traits
- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.

VI. HỆ THỐNG ĐÁNH GIÁ SỞ THÍCH CỦA JOBTEST

Holland Codes

1. Định nghĩa.

RAISEC hay còn được gọi là Holland Codes, là bài test giúp xác định một cách hệ thống về sở thích liên quan đến nghề nghiệp của 1 cá nhân. Với mỗi nhóm sở thích, một cá nhân sẽ được gợi ý các nghề nghiệp đại diện cho nhóm đó với mức độ phù hợp từ cao xuống thấp.

2. Mục đích.

Tìm ra nhóm sở thích nghề nghiệp, từ đó có cơ sở để lựa chọn top các công việc phù hợp nhất trong từng nhóm sở thích.

3. Cấu trúc - Hình thức.

- Số lượng câu hỏi: 60 câu đc chia thành 6 nhóm sở thích, mỗi nhóm 10 câu hỏi.
- Hình thức: Thang đo Linkert.

4. Link trải nghiệm

- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.

HOLLAND CODES

VI. HỆ THỐNG ĐÁNH GIÁ 360 ĐỘ CỦA JOBTEST



1.1. Định nghĩa.

Hệ thống Đánh giá 360 độ còn được gọi là đánh giá toàn diện, đánh giá nhiều người và đánh giá đa cấp bậc. Hệ thống Đánh giá hiệu suất thông thường, hay còn gọi là Đánh giá 180 độ, chỉ cung cấp phản hồi một nguồn từ trên xuống, như từ người Quản lý trực tiếp của nhân viên. Ngược lại, Hệ thống Đánh giá 360 độ là đánh giá đa nguồn - bao gồm đánh giá toàn diện từ nhiều nguồn khác nhau như Đồng nghiệp, Cấp dưới, Khách hàng (nội bộ và bên ngoài) cũng như Người quản lý. Họ được gọi là những Nhóm Người đánh giá. Mỗi lần Đánh giá 360 độ sẽ bao gồm 3-5 người trở lên thuộc mỗi Nhóm, ngoại trừ cấp Quản lý.

1.2. Mục đích và đánh giá.

Năng lực cho phép nhân viên của một tổ chức có sự hiểu biết rõ ràng về các hành vi sẽ được thể hiện và mức độ thực hiện dự kiến để đạt được kết quả kinh doanh của tổ chức. Năng lực cung cấp cho cá nhân một chỉ dẫn về các hành vi và hành động sẽ được coi trọng, công nhận và khen thưởng bởi Doanh nghiệp.

Đánh giá 360 độ giúp Nhà tuyển dụng:

- Phân tích & lập kế hoạch đào tạo.
- Ra quyết định tuyển dụng.
- Quản lý hiệu suất và phát triển nhân viên.
- Luân chuyển nhân sự hiệu quả.



1.3. Cấu trúc - Hình thức

Cấu trúc Bài Đánh giá 360 độ:

- Năng lực lãnh đạo / quản lý (2-4 năng lực)*
- Năng lực chuyên môn / kỹ thuật (6-8 năng lực)*
- Năng lực cốt lõi / nền tảng (3-5 năng lực)*
- Số lượng năng lực: trung bình 10-16 năng lực.

**Thay đổi tùy theo vị trí đánh giá.*

Hình thức Đánh giá:

- Tự đánh giá.
- Cấp trên đánh giá.
- Cấp dưới đánh giá.
- Đồng nghiệp đánh giá.
- Khách hàng đánh giá.
- Tất cả các hình thức trên.
- Thời gian thực hiện: 30-45 phút.

1.4. Link trải nghiệm

- Link mẫu bài test:
Mẫu Report Đánh giá 360 độ
- 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.

Năng lực lãnh đạo thường được định nghĩa là sự kết hợp các kỹ năng, kiến thức, thuộc tính và hành vi cho phép một cá nhân thực hiện một nhiệm vụ hoặc một hoạt động thành công liên quan đến một công tác quản lý và lãnh đạo con người. Các năng lực này là những hành vi có thể quan sát được, có thể đo lường và đánh giá, do đó rất cần thiết trong việc xác định các yêu cầu công việc và tuyển dụng, giữ chân và phát triển đội ngũ quản lý lãnh đạo.

2.2. Cấu trúc - Hình thức.

Cấu trúc Bài Đánh giá 360 độ: Năng lực Lãnh đạo/ Quản lý (2-4 năng lực)

Hình thức Đánh giá:

- Tự đánh giá.
- Cấp trên đánh giá.
- Cấp dưới đánh giá.
- Đồng nghiệp đánh giá.
- Khách hàng đánh giá.
- Tất cả các hình thức trên.
- Thời gian thực hiện: 30-45 phút.

2.3. Link trải nghiệm

- Để nhận chi tiết về báo cáo và tham khảo ứng dụng bài test, vui lòng liên hệ hotline 028 6681 9668.
- Lưu ý: Giao diện, nội dung câu hỏi & mẫu báo cáo có thể tùy biến, thay đổi và cá nhân hóa theo nhu cầu của Doanh nghiệp.



VII. 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 nhân 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