

## CẨM NANG PHÒNG VẤN CHO ỨNG VIÊN

100+ CÂU HỎI

MÀ ỨNG VIÊN  
CÓ THỂ ĐẶT RA CHO  
NHÀ TUYỂN DỤNG



**CV.COM.VN**  
Hệ sinh thái kết nối việc làm!

Điện thoại: 0931.9999.11  
Email: [cskh.cv.com.vn@gmail.com](mailto:cskh.cv.com.vn@gmail.com)

**BIÊN TẬP:**  
TÂM TRẦN



## "CÁC CÂU HỎI KHÔNG PHẢI LÀ MỘT SỰ LỰA CHỌN"

“

Nào,  
bây giờ  
anh có  
câu hỏi  
gì không?

Hồ sơ tìm việc có thể đưa ta vượt qua những cửa ải đầu tiên để có được công việc, nhưng liệu bạn sẽ vẫn bước tiếp trên cương vị của người tìm việc hay sẽ đi những bước đầu tiên của một nhân viên mới, điều đó phụ thuộc hết sức chặt chẽ vào cách mà bạn thể hiện bản thân mình trong cuộc phỏng vấn.

Thật đáng tiếc, một số ứng viên nghĩ rằng khi nhà tuyển dụng đặt câu hỏi: **"Nào, bây giờ anh có câu hỏi gì không?"** thì điều đó chỉ đơn thuần là một dấu hiệu nhã nhặn của họ, rằng cuộc phỏng vấn sắp kết thúc. Vậy là ứng viên chuẩn bị thu xếp ra về.

Quả thật, chẳng còn sai lầm nào lớn hơn suy nghĩ đó nữa. Câu hỏi đó mới thực sự "bật đèn xanh" để bước vào phần cốt lõi của buổi phỏng vấn. Đối với họ, những ứng viên không có khả năng đặt ra vài câu hỏi thông minh thì mãi mãi vẫn chỉ là **những người đi tìm việc** mà thôi!

Nếu không đặt ra câu hỏi, ấn tượng mà bạn để lại cho nhà tuyển dụng sẽ là:

- Bạn nghĩ công việc này là không quan trọng, thậm chí là tầm thường
- Bạn chưa thực sự khám phá được bản thân mình
- Bạn thiếu thông minh
- Bạn là kiểu người cả tin, yếu bóng vía
- Bạn đang chán nản, hay đơn giản: chính bạn là người tẻ nhạt

# LỜI MỞ ĐẦU



**Hồ sơ tìm việc** có thể đưa ta vượt qua những cửa ải đầu tiên để có được công việc, nhưng liệu bạn sẽ vẫn bước tiếp trên cương vị của người tìm việc hay sẽ đi những bước đầu tiên của một nhân viên mới, điều đó phụ thuộc hết sức chặt chẽ vào cách mà bạn thể hiện bản thân mình trong cuộc phỏng vấn.

Đây là cuốn Ebook có nội dung được trích trong cuốn sách "201 Câu Hỏi Hay Nhất Có Thể Đặt Ra Cho Nhà Tuyển Dụng" của tác giả John Kador. mà **Cv.com.vn** đã tổng hợp và edit. Với mong muốn mang đến cho quý bạn đọc những thông tin hữu ích về kinh nghiệm phỏng vấn xin việc thành công!

# MỤC LỤC



- 10** MẸO HAY ĐỂ ĐẶT CÂU HỎI CHO NHÀ TUYỂN DỤNG
- 35** CÂU HỎI HAY NHẤT CHO NHÀ TUYỂN DỤNG
- 5** CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ TÁC PHONG QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ NHÂN SỰ
- 10** CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP
- 25** CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ MỤC TIÊU KINH DOANH CHUNG
- 6** CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ ĐỒNG NGHIỆP
- 6** CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ DỊCH VỤ KHÁCH HÀNG
- 6** CÂU HỎI HAY NHẤT CHO NHỮNG NGƯỜI SÁNG LẬP VÀ LÀM CHỦ CÔNG TY
- 15** CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ CÔNG TY TƯ NHÂN

# 10 MẸO HAY ĐỂ ĐẶT CÂU HỎI CHO NHÀ TUYỂN DỤNG



1. Tìm hiểu trước về công ty tuyển dụng.
2. Viết ra ít nhất bốn câu hỏi trước buổi phỏng vấn.
3. Lắng nghe nhiều gấp đôi khi nói ra.
4. Đừng đặt câu hỏi nếu bạn không chắc chắn là câu trả lời sẽ làm cho bạn có vẻ là một người thực sự quan tâm tới công việc, thông minh, có trình độ chuyên môn, và muốn nhận được công việc đó.
5. Đừng bao giờ bắt đầu bằng những câu hỏi “thế còn tôi thì sao?”
6. Ghi chép, sử dụng một cuốn sổ trông có vẻ chuyên nghiệp và một cái bút.
7. Đừng ngắt lời người khác.
8. Đừng tranh cãi.
9. Thẳng thắn đề nghị được nhận vào làm việc.
10. Tắt chuông điện thoại di động hoặc máy nhắn tin trong quá trình phỏng vấn.



**35****CÂU HỎI****HAY NHẤT NÊN ĐẶT RA \_\_\_\_\_****NHÀ TUYỂN DỤNG****01**

Người được tuyển cần có kỹ năng đặc biệt gì để giúp đỡ cho ông?

**02**

Vấn đề gì khiến ông phải trăn trở suốt đêm?

**03**

Nhân viên mới sẽ làm được điều gì có ích và gây ngạc nhiên trong 90 ngày đầu tiên?

**04**

Lãnh đạo công ty đánh giá bộ phận này như thế nào?

**05**

Theo ông đâu là cơ hội tốt nhất để thực hiện cải tiến mà tôi có thể tham gia?

**06**

Ba mục tiêu quan trọng nhất của Công ty là gì?

**07**

Theo ông, vị trí này có tác động thế nào đối với việc đạt được những mục tiêu trên?

**08**

Điều gì thu hút để ông làm việc cho công ty này?

**09**

Ông thấy thích thú nhất điều gì khi làm việc ở đây?

**35****CÂU HỎI****HAY NHẤT NÊN ĐẶT RA \_\_\_\_\_****NHÀ TUYỂN DỤNG****10**

Những kinh nghiệm ông đã trải qua khiến ông ngạc nhiên và thất vọng như thế nào?

**11**

Trách nhiệm hàng ngày của tôi sẽ là gì?

**12**

Ông có thể giải thích về cơ cấu tổ chức của công ty hay không?

**13**

Kế hoạch 5 năm tới của công ty là gì, và bộ phận này liên quan như thế nào đến kế hoạch đó?

**14**

Liệu chúng ta có mở rộng hoặc đưa ra một sản phẩm hay dịch vụ mới nào mà tôi cần biết hay không?

**15**

Những kỹ năng hay khả năng ông thấy cần thiết để thành công trong công việc này là gì?

**16**

Nếu được tuyển vào vị trí này tôi sẽ phải đối mặt với những thử thách nào?

**17**

Trong công việc này, mối quan tâm lớn nhất hiện giờ của ông là gì?

**18**

Ông muốn phần công việc nào tiến triển nhất?

**35****CÂU HỎI****HAY NHẤT NÊN ĐẶT RA \_\_\_\_\_****NHÀ TUYỂN DỤNG****19**

Chính sách của công ty trong việc tham dự các chuyên đề nghiên cứu, hội thảo, và các cơ hội đào tạo khác?

**20**

Bộ phận này hoạt động với ngân quỹ từ đâu?

**21**

Tôi có thể tham dự vào uỷ ban và đội ngũ chuyên trách nào?

**22**

Trách nhiệm và hoạt động lãnh đạo của tôi sẽ được đánh giá thế nào? Do ai đánh giá?

**23**

Trong bộ phận này có điểm yếu nào mà ông đặc biệt mong muốn cải tiến hay không?

**24**

Mục tiêu của bộ phận này là gì? Có liên quan thế nào đến mục tiêu của công ty?

**25**

Điểm mạnh và điểm yếu của công ty là gì so với đối thủ cạnh tranh (kể tên một vài công ty)?

**26**

Cơ cấu báo cáo ở đây hoạt động thế nào? Phương tiện giao tiếp chủ yếu là gì?

**27**

Mục tiêu cần đạt được trong 6 tháng tới là gì?



**35****CÂU HỎI****HAY NHẤT NÊN ĐẶT RA \_\_\_\_\_****NHÀ TUYỂN DỤNG****28**

Đây là vị trí mới. Vì sao lại cần có vị trí này?

**29**

Ông muốn thấy những phần việc nào tiến bộ, nếu xét tới nhân viên trực tiếp chịu trách nhiệm công việc này?

**30**

Vị trí này đóng góp gì cho những mục tiêu, năng suất hay lợi nhuận của công ty?

**31**

Chủ đề hay vấn đề kinh doanh gây áp lực nhiều nhất gần đây là gì?

**32**

Tôi có thể biết về hoạt động của một người trước đây từng gặt hái thành công ở vị trí này không?

**33**

Tôi có thể biết về hoạt động một người trước đây làm việc ở vị trí này không hiệu quả lắm được không?

**34**

Từ tất cả những điều tôi thấy, tôi thực sự muốn được làm việc ở đây, và tôi tin là mình sẽ có những đóng góp đáng kể cho công ty. Bước tiếp theo trong quá trình chọn lọc này là gì?

**35**

Ông có thể đưa ra cho tôi ví dụ về một ngày làm việc điển hình và khối lượng công việc lý tưởng cũng như những yêu cầu đặc biệt mà công việc đòi hỏi không?

# 5

## **CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ TÁC PHONG QUẢN LÝ CỦA QUẢN LÝ NHÂN SỰ**



**1. Ông có thể kể sơ qua phong cách quản lý của ông được không?**

Đây là cách đặt câu hỏi thẳng thắn nhất cho loại câu hỏi như thế này.

**2. Những tính cách quan trọng nhất mà ông tìm kiếm ở cấp dưới là gì?**

Đối với người quản lý câu hỏi này có phạm vi rất rộng. Hãy chú ý lắng nghe những tính cách như “trung thành”.

**3. Ông muốn cấp dưới cư xử với ông như thế nào?**

Bạn sẽ biết người quản lý tương lai muốn bạn cư xử như thế nào.

**4. Ông đánh giá cao những phẩm chất cá nhân nào nhất?**

Câu hỏi này cho biết những thông tin quan trọng về những phẩm chất cá nhân mà người quản lý coi trọng.

**5. Ông có thể cho tôi biết phong cách quản lý tiêu biểu của ông và nhân viên như thế nào là làm việc hợp ý ông nhất?**

Bạn sẽ làm việc gần gũi với nhà quản lý này. Việc biết được tác phong quản lý của họ rất quan trọng. Nếu tác phong của bạn và của họ có thể sẽ dẫn đến mâu thuẫn, nên tốt hơn hết là bạn nên biết ngay từ bây giờ.

**10****CÂU HỎI HAY NHẤT****VỀ VĂN HÓA  
DOANH NGHIỆP**

**1. Văn hóa doanh nghiệp rất quan trọng, nhưng thường rất khó được xác định cho tới khi có người vi phạm. Nhân viên làm điều gì thì bị coi là vi phạm văn hóa của công ty?**

Câu hỏi này thể hiện nhận thức tế nhị của ứng viên rằng văn hóa công ty là một điều dễ nhận ra nhất khi nó bị ai đó vi phạm. Các câu trả lời thông thường là nói dối và những vi phạm đạo đức khác, nhưng hãy chú ý nghe những thông tin khác.

**2. Ông mô tả thế nào về công ty? Giá trị chủ yếu của công ty là gì? Những thách thức lớn nhất?**

Câu hỏi sâu sắc này thể hiện rằng bạn hết sức quan tâm đến cơ cấu công ty.

**3. Kinh nghiệm làm việc của ông ở đây như thế nào?**

Đây là câu hỏi về kinh nghiệm văn hóa doanh nghiệp của người phỏng vấn.

**4. Nếu tôi được nhận vào công ty, ông muốn tôi kết hợp những gì vào công việc?**

Đây là một câu hỏi ẩn tượng không chỉ hỏi nhà quản lý xem họ coi trọng điều gì nhất mà còn hàm ý giả định rằng bạn đã coi như được nhận vào công việc này.

# 10

## CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP



### 5. Người ta thường hiểu sai về công ty như thế nào?

Mọi nhà quản lý đều thất vọng trước những điều người khác nghĩ về công ty mình. Đây là cơ hội để bạn có được hai thông tin quan trọng: Người quản lý nghĩ rằng người ngoài đánh giá thế nào về công ty và điều gì trong số những suy nghĩ đó là sự thật.

### 6. Cân bằng giữa cuộc sống và công việc là điều đáng chú ý không kém gì vấn đề năng suất. Ông có thể nói quan điểm của mình về việc dung hòa mối căng thẳng giữa làm việc và khuyến khích các hoạt động xã hội ngoài cơ quan?

Một mặt, bạn muốn tìm hiểu xem người quản lý và công ty tương lai của mình đòi hỏi sự cần cù đến đâu. Mặt khác, bạn cũng muốn biết công ty giải quyết vấn đề cân bằng giữa công việc và cuộc sống ra sao.

### 7. Công ty ủng hộ và khuyến khích phát triển cá nhân và chuyên môn như thế nào?

Một cách khác để hỏi xem văn hóa doanh nghiệp trong công ty khuyến khích trạng thái cân bằng lành mạnh giữa công việc và cuộc sống ra sao.

### 8. Dạng người như thế nào dễ thành công hơn ở đây?

Câu hỏi này giúp người phỏng vấn nói thêm về những phong cách, thái độ và cá tính phù hợp hay không phù hợp với văn hóa công ty. Qua câu hỏi này bạn có thể tránh được những rủi ro cho bản thân mình. Tại sao bạn lại muốn làm việc cho một công ty có văn hóa không phù hợp với mình?

**10**

# CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ VĂN HÓA DOANH NGHIỆP



**9. Mọi công ty đều phải đấu tranh với các hoạt động chính trị trong nội bộ. Đó là một quy luật tự nhiên của cuộc sống xuất hiện khi có những người làm việc cùng nhau. Ông có thể lấy ví dụ cho thấy chính trị có ảnh hưởng thế nào đến công ty này?**

Đây là một câu hỏi khá mạo hiểm vì “chính trị” mang nghĩa rất tiêu cực. Nhưng sự thật là mọi công ty đều là một tổ chức chính trị. Chính trị trong các công ty gia đình rất khác biệt so với chính trị trong các công ty đa quốc gia. Vấn đề là, bạn cảm thấy thoải mái hơn trong môi trường nào?

**10. Còn điều gì tôi chưa biết về công ty và còn điều gì tôi vẫn cần biết nữa không?**

Đây là một câu hỏi mở rất hay để người phỏng vấn nói thêm về những điểm quan trọng mà có thể bạn đã bỏ qua.



25

## CÂU HỎI HAY NHẤT

### VỀ MỤC TIÊU KINH DOANH CHUNG



**1. Tôi rất mừng khi biết rằng làm việc theo nhóm rất được quan tâm. Nhưng việc đánh giá hoạt động của nhóm có thể rất khó khăn. Vậy công ty đánh giá hoạt động của nhóm như thế nào? Ví dụ, công ty có sử dụng chương trình quay vòng vốn 360 độ không?**

Trong khi rất nhiều công ty đánh giá cao cách làm việc theo nhóm, họ vẫn coi trọng hoạt động cá nhân. Làm việc theo nhóm chưa chắc mang lại những biến chuyển thực sự trừ phi nhóm được coi trọng và khen thưởng.

**2. Các mục tiêu tài chính hàng đầu của công ty là gì và hoạt động theo phương thức nào?**

Câu hỏi này bao hàm nhận định rằng mục tiêu chung nếu không có phương thức thực hiện phù hợp thì cũng không có ý nghĩa.

**3. Nguyên tắc hoặc phương pháp hoạt động nào được dùng để giám sát quá trình lên kế hoạch và kết quả?**

Câu hỏi tiếp theo này thăm dò những chi tiết xem công ty đánh giá thành công như thế nào.

**4. Những mục tiêu này đồng nhất với tất cả các dòng sản phẩm đến mức nào?**

Đây là câu hỏi tiếp theo tìm hiểu những điểm gián đoạn trong tổ chức, chứ không phải một trạng thái khác thường trong một doanh nghiệp dưới hình thức là kết quả của nhiều cuộc sáp nhập và mua lại.

**25****CÂU HỎI HAY NHẤT****VỀ MỤC TIÊU  
KINH DOANH CHUNG****5. Phương thức hoạch định chiến lược (nếu có) nào đang được áp dụng?**

Cuộc cách mạng Internet đã loại bỏ các phương thức hoạch định chiến lược như quản lý theo mục tiêu, nhưng khi cơ sở mạng Internet qua đi thì những phương thức này lại được áp dụng trở lại.

**6. Ông có thể mô tả cơ bản quá trình hoạch định và những quyết định liên quan đến quá trình dự thảo ngân sách được không?**

Đây là một câu hỏi quan trọng, nhấn mạnh vào vấn đề ngân sách chi tiêu của công ty.

**7. Ông có thể cho biết thêm về những nhân vật chủ chốt trong công ty tham dự vào quá trình hoạch định được không?**

Đây là biến tấu của câu hỏi liên quan tới vấn đề kế hoạch, lần này là về mặt nhân sự.

**8. Công ty thông báo kết quả cho nội bộ công nhân viên bao lâu một lần và dưới hình thức nào?**

Tìm câu trả lời liên quan đến từ “nội bộ”.

**9. Trong những năm gần đây, công ty đánh giá và khen thưởng những thành tích xuất sắc như thế nào?**

Câu hỏi này có thể đưa người phỏng vấn vào thế khó xử. Nếu công ty làm ăn thuận lợi, bạn đang đòi hỏi những phương thức cụ thể mà công ty chia sẻ lợi nhuận với nhân viên. Nếu công ty không có lợi nhuận, bạn đang chờ đợi họ thừa nhận rằng chẳng có gì để chia sẻ cả.

25

## CÂU HỎI HAY NHẤT

### VỀ MỤC TIÊU KINH DOANH CHUNG



#### 10. Những sai lầm trong kế hoạch hoạt động gây ra hậu quả thế nào?

Bạn đang hỏi xem công ty đang đầu tư với thất bại ra sao.

#### 11. Thường thì các quyết định liên quan đến ngân sách là do các trụ sở chính đưa ra hay được đưa ra theo kiểu phân tán hơn?

Câu trả lời thể hiện cách thức đưa ra những quyết định quan trọng trong công ty.

#### 12. Tôi rất mừng khi biết mình sẽ là một thành viên trong nhóm. Cho tôi hỏi về cơ cấu khen thưởng cho các nhóm. Công ty có áp dụng việc khen thưởng chính thức theo nhóm không?

Một vấn đề lớn trong các công ty là hứa hẹn rất nhiều với những người làm việc theo nhóm nhưng lại khen thưởng các cá nhân. Đây là một ngoại lệ của quy ước không hỏi về tiền thưởng trước khi người phỏng vấn đề cập.

#### 13. Công ty có đi đầu trong việc áp dụng công nghệ thông tin không, hay thường để các công ty khác thử nghiệm trước còn mình sẽ áp dụng các phiên bản cải tiến hơn?

Câu hỏi này cho nhà tuyển dụng thấy rằng bạn không chỉ nghĩ về công nghệ mà bạn còn tìm hiểu được xem công ty có đi đầu không hay chỉ theo sau mà thôi.

#### 14. Công ty sẽ làm gì để thống lĩnh thị trường?

Đây là cách hỏi khéo về cam kết của công ty tiến tới vị trí đứng đầu trong ngành kinh doanh. Với bạn, trở thành một phần của môi trường như vậy có tầm quan trọng đến mức nào?



25

## CÂU HỎI HAY NHẤT

### VỀ MỤC TIÊU KINH DOANH CHUNG



**16. Ti sản đáng giá nhất của công ty là kiến thức. Công ty đã sử dụng các công cụ Quản trị kiến thức ở mức độ nào?**

Câu hỏi này thể hiện suy nghĩ sâu xa về một năng lực cạnh tranh mới nổi: khả năng quản trị kiến thức... để có thể áp dụng trong toàn công ty.

**17. Tôi rất hài lòng trước những gì ông nói về chiến lược nhãn hiệu của công ty. Chiến lược này phù hợp với tổng thể chiến lược marketing hỗn hợp như thế nào?**

Giống như chất lượng hay dịch vụ khách hàng, nhãn hiệu là một giá trị mà tất cả mọi người trong công ty đều cố gắng xây dựng. Hãy chắc chắn là bạn hiểu biết đôi chút về nhãn hiệu trước khi đưa ra câu hỏi như vậy.

**18. Vị trí này đóng góp gì cho mục tiêu, hiệu quả và lợi nhuận của công ty?**

Đây là một dạng câu hỏi về mối liên hệ giữa vị trí này và những mục tiêu quan trọng của công ty để giúp bạn thể hiện điểm mạnh của mình.

**19. Theo \_\_\_\_ (đưa ra một nguồn nào đó), đối thủ cạnh tranh chính của ông, công ty X, là nơi bán hàng chạy nhất. Sản phẩm của họ có gì tốt hơn của chúng ta?**

Đúng là một câu hỏi khiêu khích, nhưng đối với người phỏng vấn thì chẳng có thông tin gì mới. Câu hỏi thể hiện rằng bạn đã nghiên cứu và bạn biết công ty không thể phát triển nếu không tìm hiểu được đối thủ tốt hơn mình ở điểm nào. Hy vọng là bạn có những kinh nghiệm đáng kể trong lĩnh vực này.

25

## CÂU HỎI HAY NHẤT

### VỀ MỤC TIÊU KINH DOANH CHUNG



**20. Tạp chí Business Week xếp công ty ta đứng thứ hai trong ngành. Vị trí này có thay đổi gì so với vài năm trước không?**

Có thể bạn biết câu trả lời, nhưng quan trọng là bạn có thể dùng nó để bắt đầu cuộc đối thoại về đà phát triển của công ty. Công ty đang lên hay xuống? Và người phỏng vấn đề cập vấn đề này như thế nào?

**21. Những nhân viên như tôi trong công ty có thể tiếp cận với ông giám đốc điều hành không?**

Tại một số công ty, giám đốc điều hành gặp gỡ cả nhân viên mới và nhân viên cũ. Một số giám đốc điều hành áp dụng chính sách mở còn một số lại theo hình thức cách biệt. Ở đây thì sao?

**22. Ông giám đốc điều hành có công khai địa chỉ email không?**

Nếu bạn muốn làm việc trong một công ty không có trật tự thứ bậc với một chính sách giao tiếp cởi mở, hãy tìm một vị giám đốc điều hành cho phép tự do thư điện tử. Việc giám đốc điều hành không công khai địa chỉ email, hoặc tệ hơn là không có email, thể hiện rằng đây là một công ty có cơ cấu chặt chẽ và khép kín.

**23. Tôi biết rằng có thể dễ dàng tiếp cận ông giám đốc điều hành. Liệu khi tiếp cận ông ấy, tôi có phải tuân theo những luật lệ căn bản nào không?**

Dù là giám đốc điều hành dễ tiếp cận nhất đi chăng nữa thì ông ta cũng muốn nhân viên suy nghĩ chín chắn trước khi gặp mình.

25

**CÂU HỎI HAY NHẤT****VỀ MỤC TIÊU  
KINH DOANH CHUNG**

**24. Trong báo cáo thường niên có nhắc tới việc phát triển nhân sự là một phương thức đánh giá cấp điều hành. Tôi sẽ được đào tạo theo hình thức nào?**

Câu hỏi này thể hiện mối quan tâm sâu sắc của bạn đến công ty, hiểu biết của bạn về mối liên hệ giữa phát triển nhân sự và thành công, và rằng bạn quan tâm đến việc phát triển nhân sự để phục vụ cho những mục tiêu dài hạn của công ty cũng không kém so với thành công của cá nhân.

**25. Bộ phận này có phải là một nơi mang lại lợi nhuận không?**

Bộ phận hay phòng ban được tổ chức như những đơn vị tự tạo ra lợi nhuận có thu nhập riêng, thành ra ít có nguy cơ bị giảm biên chế.



# 5 CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ ĐỒNG NGHIỆP



## 1. Ông có thể cho tôi biết thêm về những người cấp dưới của tôi được không?

Câu hỏi này cũng giúp bạn xác định những người có thể không chịu trách nhiệm trực tiếp với bạn nhưng bạn vẫn là cấp trên của họ.

## 2. Có đồng nghiệp hay nhân viên nào trước đây từng gây rắc rối không?

Có thể đây là câu hỏi nguy hiểm nhưng đây vẫn là một câu hỏi đáng hỏi. Nó thể hiện rằng bạn biết mỗi công ty đều phải đương đầu với những vấn đề về giao tiếp cá nhân (giữa người với người). Nếu nhà quản lý nhìn quanh và trả lời chân thành với bạn, chứng tỏ bạn đang ở vị trí thuận lợi.

## 3. Chuyện gì đã xảy ra với người tiền nhiệm của tôi?

Câu hỏi này khởi đầu một cuộc đối thoại rất quan trọng. Bạn sẽ biết được rằng đây là một vị trí mới, hay người tiền nhiệm đã từ chức hoặc bị sa thải, hay đã được thăng chức. Sau đó bạn có thể hỏi bất cứ câu hỏi nào sau đây.

## 4. Người tiền nhiệm của tôi bị sa thải? Ông rút ra kinh nghiệm gì từ việc đó? Ông làm thế nào để tránh những trục trặc như vậy?

Bạn muốn nhà tuyển dụng cho rằng bạn là người quan tâm đến chuyện đó vì bạn coi đó là cơ hội học hỏi chứ không phải bạn là một kẻ tò mò. Vấn đề là người quản lý học được gì và bạn rút ra điều gì từ sự việc đó.

## 5. Người tiền nhiệm của tôi được đề bạt? Tôi rất mừng khi biết như vậy. Tôi có thể nói chuyện với anh/cô ta hay không?

Đây quả là một tin tốt lành. Bạn không chỉ được nghe kể về sự việc này mà dường như vị trí này còn là bước khởi đầu cho một sự nghiệp thành công. Nói chuyện với người tiền nhiệm quả là một cơ hội bằng vàng. Hãy nhắc lại yêu cầu của bạn.

## 6

# CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ DỊCH VỤ KHÁCH HÀNG



## 1. Phương châm phục vụ khách hàng của công ty là gì?

Dịch vụ khách hàng là câu thần chú cho hầu hết các công ty, và câu hỏi cao tay này có thể mở ra một cuộc đối thoại về dịch vụ khách hàng. Nếu bạn hỏi như vậy, hãy chắc chắn rằng bạn cũng có điều gì đáng nói về những việc bạn sẽ đóng góp cho lĩnh vực này.

## 2. Ông có thể kể cho tôi nghe về thời gian mà nhóm/công ty tiến hành công việc theo một phương pháp khác thường và đã thành công không?

Con người ta ai cũng thích khoe khoang nếu có ai đó tán dương mình. Hãy lắng nghe câu chuyện và chuẩn bị đưa ra một câu chuyện tương tự mà bạn là nhân vật chính.

## 3. Những công ty thành công nhất đều dựa vào dữ liệu phong phú về khách hàng để cung cấp nội dung và dịch vụ cá nhân. Công ty làm gì để cá nhân hóa các đề nghị?

Câu hỏi thể hiện bạn hiểu biết Internet đã thay đổi marketing và dịch vụ khách hàng như thế nào. Hãy chuẩn bị thể hiện bạn có thể giúp công ty phát triển các mục tiêu cá nhân như thế nào.

## 4. Khách hàng đều mong muốn các công ty bảo vệ dữ liệu của họ. Công ty có công tác bảo mật cho trang web riêng không, và công ty làm thế nào để cân bằng xu hướng cá nhân hóa liên tục tăng trong khi đang nảy sinh các vấn đề về bảo mật?

Nếu bạn hỏi câu này, hãy chắc rằng bạn có những kinh nghiệm cụ thể trong lĩnh vực này.

# 6 CÂU HỎI HAY NHẤT VỀ DỊCH VỤ KHÁCH HÀNG

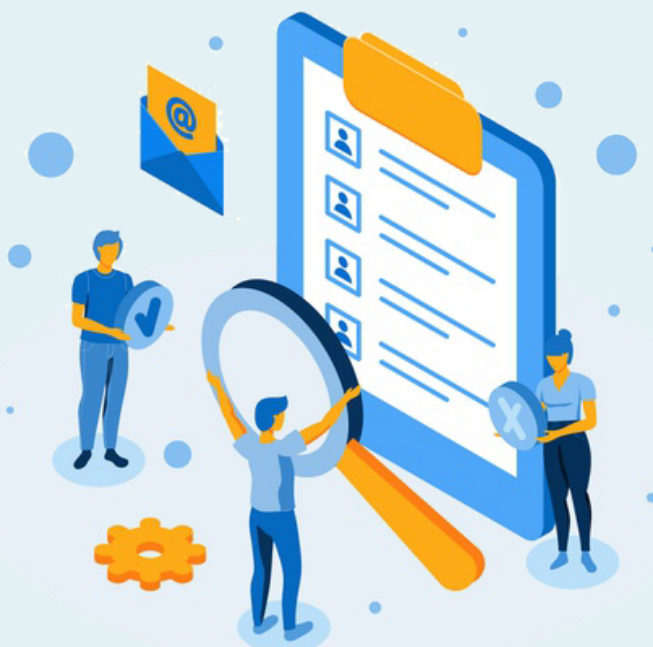


**5. Nhân viên có những quyền gì? Nhân viên của ông có thể dùng bao nhiêu tiền nhằm thỏa mãn một khách hàng hoặc sử dụng bao nhiêu tiền nhằm xử lý công việc?**

Bạn đang hỏi về bằng chứng cho thấy công ty trao cho nhân viên nhiều quyền hành động hơn những gì họ hứa hẹn.

**6. Tôi có thường xuyên được tiếp xúc trực tiếp với những khách hàng thực sự không?**

Mục đích của câu hỏi này là để xem công ty tin tưởng vào nhân viên như thế nào. Đặt khách hàng vào tay nhân viên có thể rất mạo hiểm, nhưng nếu không tiếp xúc với những khách hàng quan trọng thì không nhân viên nào có thể đánh giá được thực sự thành công nghĩa là gì.



## 6

## CÂU HỎI HAY NHẤT CHO NGƯỜI SÁNG LẬP & LÀM CHỦ CÔNG TY



Nếu bạn được **người sáng lập** hoặc **chủ công ty phỏng vấn**, đặc biệt nếu đó là vị trí đảm nhận những việc hiện giờ của chính những người đó, bạn đang gặp thử thách đặc biệt.

Tất cả các câu hỏi khác trong cuốn sách này đều rất độc lập và sẽ cho bạn những thông tin hữu ích. Nhưng thử thách chính trong khi phỏng vấn với người sáng lập hoặc làm chủ công ty không phải là để được nhận vào làm, mà là để thành công trong công việc. Nếu không làm được như vậy, thường thì không phải do những gì bạn thể hiện mà là do người sáng lập hoặc người chủ công ty không thể nới lỏng kiểm soát. Do vậy, những câu bạn hỏi trong trường hợp này phải cung cấp cho bạn những thông tin rõ ràng về sự tương thích.

Lịch sử kinh doanh cho thấy rất ít người sáng lập công ty có các kỹ năng quản lý khi quy mô công ty đạt đến một mức nhất định nào đó. Tuy nhiên, rất ít các nhà quản lý này nhận ra điều đó. Vì vậy, một trong những mục tiêu chính của bạn trong buổi phỏng vấn là cố gắng thể hiện bạn có khả năng làm việc cùng con người này và, hơn thế nữa, là cả những người thừa kế của họ, những người có vốn đầu tư trong công ty. Để làm bản thân mình hài lòng nếu có trường hợp này, bạn có quyền được hiểu biết rộng rãi.

## 6

## CÂU HỎI HAY NHẤT CHO NGƯỜI SÁNG LẬP & LÀM CHỦ CÔNG TY



Những người sáng lập và làm chủ công ty vô cùng tự hào trước những thành công của công ty mà họ đã bỏ công xây dựng. Nói chung, họ sẽ chống lại việc phải chia sẻ công ty của mình với bất kỳ ai khác. Cho nên vấn đề chính là liệu họ có được chuẩn bị để sẵn sàng đánh giá lại cán cân quyền lực, và có thể cả quyền sở hữu công ty nữa. Những câu hỏi sau đây nhằm giúp bạn tìm hiểu xem người sáng lập hoặc chủ công ty linh hoạt đến đâu.

Những câu hỏi này cho thấy ứng viên tham dự phỏng vấn cho vị trí điều hành cấp cao, có thể là giám đốc sản xuất (hoạt động) cho giám đốc điều hành. Hãy dùng các cách diễn đạt khác nhau để biến đổi các câu hỏi theo trường hợp của riêng bạn:

### **1. Những yếu tố nào sẽ chứng minh cho ông thấy rằng nhận tôi vào làm là quyết định đúng đắn?**

Câu hỏi này đưa cuộc đối thoại trở về với những yếu tố thành công mà bạn sẽ mang lại cho công ty.

### **2. Ông hãy kể sơ qua về doanh số, quy mô, số lượng nhân viên và vị thế trong ngành kinh doanh của công ty mà ông muốn để lại cho người kế nhiệm của mình?**

Câu hỏi này mở ra một cuộc đối thoại về những người kế nhiệm và những tác động của họ lên các cuộc thương lượng.

### **3. Nếu ông và tôi theo đuổi những phương châm khác nhau, ông sẽ làm thế nào để khắc phục?**

Đây là một câu hỏi thật thà đến thú vị về việc làm thế nào để giải quyết những khác biệt không thể tránh khỏi giữa bạn và người phỏng vấn mình.



## 6

## CÂU HỎI HAY NHẤT CHO NGƯỜI SÁNG LẬP & LÀM CHỦ CÔNG TY



**4. Ông có từng nghĩ đến mức độ ảnh hưởng về mặt chiến lược hoặc điều hành mà ông muốn ở những người kế nhiệm mình cho tới khi một trong số họ sẵn sàng để đảm nhận vai trò giám đốc hoạt động (sản xuất) hoặc giám đốc điều hành hay không?**

Nếu có một người kế nhiệm đang đợi bảo trợ, đây là một cách rất hay để mở đầu cuộc đối thoại về vấn đề này.

**5. Nếu vì một lý do nào đó mà ông không thể đảm nhận chức vụ giám đốc điều hành, ông sẽ muốn công ty được điều hành như thế nào? Liệu có phải những người kế nhiệm của ông sẽ biết, hiểu và đồng tình hay không? Và phương thức điều hành sẽ được thể hiện trên văn bản chứ?**

Các chiến lược chuyển đổi, bàn giao lãnh đạo, hay thường gặp hơn là sự thiếu chiến lược chuyển đổi, gây ra khó khăn cho rất nhiều công ty. Nếu có chiến lược chuyển đổi bằng văn bản, bạn có thể khá yên tâm rằng công ty này được quản lý tương đối cẩn thận.

**6. Để công việc thành công - điều mà cả hai bên cùng mong muốn - chúng ta cần chắc chắn rằng chúng ta có một số điểm chung trong phong cách làm việc. Làm thế nào để xác định được điều đó, và rồi chúng ta sẽ hành động như thế nào để xây dựng mối quan hệ đó?**

Câu hỏi này báo cho giám đốc điều hành biết mối quan hệ giữa ông ta và bạn là một trong những yếu tố thành công của bạn.

# 15 CÂU HỎI HAY NHẤT CHO CÔNG TY TƯ NHÂN



Nếu muốn có quyết định đúng đắn nhất cho bản thân mình, không còn cách nào khác là phải hỏi. Vị trí mà bạn ứng cử càng cao thì bạn càng phải hỏi **những câu hỏi khó**. Rất nhiều câu hỏi trong cuốn sách này thích hợp cho cả công ty cổ phần và công ty tư nhân, nhưng những câu hỏi sau thì chỉ dành cho các công ty tư nhân mà thôi:

- Công ty có lợi nhuận không?
- Công ty thu hút vốn như thế nào?
- Ai là chủ đầu tư?
- Quyết định chung được đưa ra như thế nào?
- Công ty được tổ chức như thế nào?
- Công ty có bao nhiêu tiền trong tài khoản ở ngân hàng?
- Cơ hội phát triển là gì?
- Công ty đã bao giờ suy nghĩ tới việc niêm yết, phát hành và bán cổ phiếu chính thức trên thị trường chứng khoán chưa?
- Tôi có thể mua được cổ phiếu tư nhân không? Công ty có bán quyền mua cổ phiếu không?
- Công ty đã từng được mời sáp nhập hay mua lại chưa?
- Công ty phản ứng ra sao trước đề nghị sáp nhập và mua lại như vậy?
- Thái độ của công ty có thay đổi không?
- Ông thấy công ty (hay chức năng của công ty) phát triển đến đâu trong 3 năm tới?
- Ông có thể cho tôi biết về lịch sử công ty không?



## HÃY TẠO RA "SÂN CHƠI" CỦA CHÍNH MÌNH!

“

Hãy thể hiện  
rằng bạn đã  
đầu tư vào công  
việc này và tạo  
ra "sân chơi"  
cho chính mình!

Như cựu tổng thống Ronald Reagan đã từng nói, **“Tin tưởng, nhưng phải xác minh”**. Những câu hỏi trên mới chỉ là bước đầu tiên. Kiểm tra độ chính xác của những câu trả lời chính là bước thứ hai.

Những câu hỏi thăm dò được sử dụng để tìm hiểu sâu hơn về công việc, công ty, đội ngũ quản lý và những người mà bạn sẽ làm việc cùng. Hơn thế nữa, những câu hỏi này cho thấy bạn đã đầu tư thời gian và công sức vào việc nghiên cứu tìm hiểu công ty. Điều này cân bằng vị trí của bạn so với người phỏng vấn – người hiện chưa biết rõ bạn đã hiểu về công ty tới mức nào. Theo nguyên tắc thông thường, hãy đưa ra những câu hỏi về sản phẩm, khách hàng và các quy trình, thủ tục như một nhà tư vấn có thể hỏi để hỗ trợ công ty. Bạn hãy coi mình như một chuyên gia tham gia vào một cuộc phỏng vấn tìm hiểu thông tin, trong đó bạn có thể nêu ý kiến của một người có chuyên môn.

Chúc bạn thành công!



“

## "CV.COM.VN" Hệ sinh thái kết nối việc làm chất lượng nhất Việt Nam!



Với đội ngũ nhân sự trẻ trung đầy nhiệt huyết, **Cv.com.vn** chúng tôi luôn nỗ lực từng ngày để cải thiện chất lượng nhân sự & hỗ trợ thị trường Tuyển dụng - Việc làm tại Việt Nam ngày một phát triển hơn nữa.

Với tinh thần cầu thị, tư duy đổi mới, sáng tạo liên tục, chúng tôi tin tưởng rằng mình sẽ luôn là người dẫn đầu trong việc thúc đẩy sự phát triển chung của xã hội bằng những giải pháp công nghệ & nền tảng tân tiến.

### 1. Tầm nhìn

Trở thành đơn vị cung cấp hệ sinh thái việc làm và Phát triển hàng đầu về Nghề nghiệp có nhân sự Việt Nam!

### 2. Sứ mệnh

Mang đến những cơ hội nghề nghiệp tốt nhất cho nguồn nhân sự Việt!

### 3. Giá trị cốt lõi

Luôn chủ động, không ngừng nỗ lực và sáng tạo, lấy giải pháp công nghệ tiên tiến làm nền tảng cốt lõi để phát triển dịch vụ. Chuyên nghiệp & tận tâm với Khách hàng.