

15 spørsmål å stille i et intervju for å vurdere teknisk kompetanse

Å rekruttere riktig teknisk kompetanse er avgjørende for enhver bedrift som vil ligge i forkant av innovasjon og effektivitet. Det er også en viktig nøtt å knekke i rekrutteringsprosessen, slik at kandidatene man tilbyr en ansettelse faktisk kan utføre jobben som forventes. Så, hvordan sikrer du at de kandidatene du vurderer har den tekniske ekspertisen som kreves? Nedenfor deler vi 15 spørsmål som hjelper deg med å vurdere teknisk kompetanse fra et generelt perspektiv.

Generiske spørsmål å stille om teknisk kompetanse

For de som ikke selv er tekniske eksperter, men likevel har ansvaret for å intervjuere kandidater, kan det være utfordrende å vurdere teknisk kompetanse. De 15 spørsmålene vi presenterer er designet for å være generiske og enkle å forstå, slik at selv intervjuere uten dyp teknisk bakgrunn kan bruke dem effektivt. Spørsmålene fokuserer på å få kandidatene til å beskrive sine erfaringer og metoder på en måte som tydelig viser deres kompetanse og evne til å løse problemer. På denne måten kan du som intervjuer få et klart bilde av kandidatens tekniske ferdigheter, selv om du ikke er ekspert på området. Denne tilnærmingen hjelper deg med å ta velbegrunnede beslutninger og sikre at din bedrift rekrutterer de mest kvalifiserte talentene.

15 spørsmål for å vurdere teknisk kompetanse

Her er en liste over 15 spørsmål som du kan bruke under intervjuer for å vurdere en kandidats tekniske ferdigheter innen forskjellige områder.

1. Kan du beskrive en kompleks teknisk utfordring du har støtt på og hvordan du løste den?
 - Formål: Å forstå kandidatens problemløsningsevne og tekniske erfaring.
2. Hvilke programmeringsspråk behersker du, og hvilket foretrekker du å jobbe med? Hvorfor?
 - Formål: Å vurdere kandidatens tekniske kunnskaper og preferanser.
3. Hvordan holder du deg oppdatert med de nyeste teknologiske fremskrittene?
 - Formål: Å se om kandidaten er engasjert i kontinuerlig læring og utvikling.
4. Kan du gi eksempler på et prosjekt hvor du har brukt [spesifikk teknologi]?
 - Formål: Å få innsikt i kandidatens praktiske erfaring med en spesifikk teknologi.
5. Hvordan håndterer du feil og bugs i kode?
 - Formål: Å vurdere kandidatens feilsøkingmetoder og nøyaktighet.
6. Beskriv din erfaring med å jobbe med databaser. Hvilke typer databaser har du jobbet med?
 - Formål: Å forstå kandidatens databaskunnskaper og erfaring.
7. Hvordan vil du optimalisere en treg applikasjon?
 - Formål: Å vurdere kandidatens evne til å forbedre ytelse og effektivitet.
8. Hvilke verktøy og metoder bruker du for versjonskontroll?
 - Formål: Å forstå kandidatens kunnskaper om samarbeidsverktøy og prosjektledelse.
9. Kan du gi et eksempel på hvordan du har brukt teknologi for å løse et spesifikt problem i et prosjekt?



- Formål: Å vurdere kandidatens praktiske erfaring og problemløsningsevne.
- 10. Hvordan sikrer du at koden din er trygg mot sårbarheter?
 - Formål: Å vurdere kandidatens kunnskaper om sikker kodingspraksis og beskyttelse mot trusler.
- 11. Fortell om en gang du måtte lære deg en ny teknologi raskt. Hvordan gikk du frem?
 - Formål: Å vurdere kandidatens tilpasningsevne og læringshastighet.
- 12. Hvordan vil du designe en skalerbar applikasjon? Hvilke faktorer vil du ta hensyn til?
 - Formål: Å forstå kandidatens evne til å tenke langsiktig og designe robuste systemer.
- 13. Hva er din erfaring med skytjenester? Hvilke plattformer har du jobbet med?
 - Formål: Å vurdere kandidatens kunnskaper om skytjenester og praktisk erfaring.
- 14. Hvordan tester du koden din for å sikre at den fungerer som forventet?
 - Formål: Å forstå kandidatens erfaring med testing og kvalitetssikring.
- 15. Kan du beskrive en situasjon hvor du jobbet i et team for å løse et teknisk problem? Hva var din rolle?
 - Formål: Å vurdere kandidatens samarbeidsevne og rolle i teamet.

Konklusjon

Å stille de riktige spørsmålene er nøkkelen til å identifisere teknisk kompetanse hos kandidater. Ved å bruke disse 15 spørsmålene kan du sikre at du får en dypere forståelse av deres erfaringer og ferdigheter, noe som hjelper deg med å ta bedre beslutninger ved rekruttering.

[Kontakt oss](#) i TB-Group hvis du trenger hjelp med din neste rekruttering. Vi har skapt en nytenkende modell for rekruttering som gir deg som kunde full kontroll, full fleksibilitet og full åpenhet – til markedets beste pris.