

15 frågor att ställa i en intervju för att bedöma teknisk kompetens

Att rekrytera rätt teknisk kompetens är avgörande för varje företag som vill ligga i framkant av innovation och effektivitet. Det är också en viktig nöt att knäcka i rekryteringsprocessen, så att kandidaterna man erbjuder en anställning faktiskt kan utföra det jobb som förväntas. Så, hur säkerställer du att de kandidater du överväger har den tekniska expertis som krävs? Nedan delar vi med oss av 15 frågor som hjälper dig att bedöma teknisk kompetens utifrån ett generiskt perspektiv.

Generiska frågor att ställa om teknisk kompetens

För de som inte själva är tekniska experter men ändå ansvarar för att intervjua kandidater, kan det vara utmanande att bedöma teknisk kompetens. De 15 frågorna vi presenterar är designade för att vara generiska och enkla att förstå, så att även intervjuare utan djup teknisk bakgrund kan använda dem effektivt. Frågorna fokuserar på att få kandidaterna att beskriva sina erfarenheter och metoder på ett sätt som tydligt visar deras kompetens och förmåga att lösa problem. På så sätt kan du som intervjuare få en klar bild av kandidatens tekniska färdigheter, även om du själv inte är expert inom området. Detta tillvägagångssätt hjälper dig att fatta välgrundade beslut och säkerställa att ditt företag rekryterar de mest kvalificerade talangerna.

15 frågor för att utvärdera teknisk kompetens

Här är en lista över 15 frågor som du kan använda under intervjuer för att bedöma en kandidats tekniska färdigheter inom olika områden.

1. **Kan du beskriva en komplex teknisk utmaning du har stött på och hur du löste den?**
 - Syfte: Att förstå kandidatens problemlösningsförmåga och tekniska erfarenhet.
2. **Vilka programmeringsspråk behärskar du och vilket föredrar du att arbeta med? Varför?**
 - Syfte: Att bedöma kandidatens tekniska kunskaper och preferenser.
3. **Hur håller du dig uppdaterad med de senaste teknologiska framstegen?**
 - Syfte: Att se om kandidaten är engagerad i kontinuerligt lärande och utveckling.
4. **Kan du ge exempel på ett projekt där du har använt [specifik teknik]?**
 - Syfte: Att få insikt i kandidatens praktiska erfarenhet med en specifik teknik.
5. **Hur hanterar du buggar och fel i kod?**
 - Syfte: Att bedöma kandidatens felsökningsmetoder och noggrannhet.
6. **Beskriv din erfarenhet av att arbeta med databaser. Vilka typer av databaser har du arbetat med?**
 - Syfte: Att förstå kandidatens databaskunskaper och erfarenhet.
7. **Hur skulle du gå tillväga för att optimera en långsam applikation?**
 - Syfte: Att bedöma kandidatens förmåga att förbättra prestanda och effektivitet.
8. **Vilka verktyg och metoder använder du för versionshantering?**



- Syfte: Att förstå kandidatens kunskaper inom samarbetsverktyg och projektledning.
- 9. Kan du ge ett exempel på hur du har använt teknik för att lösa ett specifikt problem i ett projekt?**
 - Syfte: Att bedöma kandidatens praktiska erfarenhet och problemlösningsförmåga.
- 10. Hur säkerställer du att din kod är säker från sårbarheter?**
 - Syfte: Att bedöma kandidatens kunskaper om säker kodning och skydd mot hot.
- 11. Berätta om ett tillfälle då du var tvungen att lära dig en ny teknik snabbt. Hur gick du tillväga?**
 - Syfte: Att bedöma kandidatens anpassningsförmåga och inlärningshastighet.
- 12. Hur skulle du designa en skalbar applikation? Vilka faktorer skulle du beakta?**
 - Syfte: Att förstå kandidatens förmåga att tänka långsiktigt och designa robusta system.
- 13. Vilken är din erfarenhet av molnbaserade tjänster? Vilka plattformar har du arbetat med?**
 - Syfte: Att bedöma kandidatens kunskaper om molntechnologier och praktisk erfarenhet.
- 14. Hur testar du din kod för att säkerställa att den fungerar som förväntat?**
 - Syfte: Att förstå kandidatens erfarenhet av testning och kvalitetssäkring.
- 15. Kan du beskriva en situation där du arbetade i ett team för att lösa ett tekniskt problem? Vilken var din roll?**
 - Syfte: Att bedöma kandidatens samarbetsförmåga och roll i teamet.

Slutsats

Att ställa rätt frågor är nyckeln till att identifiera teknisk kompetens hos kandidater. Genom att använda dessa 15 frågor kan du säkerställa att du får en djupare förståelse för deras erfarenheter och förmågor, vilket hjälper dig att fatta bättre beslut vid rekrytering

[Kontakta oss](#) på TB-Group om du behöver hjälp med din nästa rekrytering. Vi har skapat en nytänkande modell för rekrytering som ger dig som kund full kontroll, full flexibilitet och full transparens – till marknadens bästa pris.