



Как отыскать талантливое человека для укрепления вашей организации. От Джо Гарсия

Всем кто исследует холодную конъюнктуру, я всегда советую сначала проводить с вашим потенциальным кандидатом интервью, задавая ему вопросы и вынуждая его убеждать вас в том, что именно он мог бы стать ценным членом вашей команды. Тот факт, что человек "заинтересован", еще не означает, что он является хорошим кандидатом. Когда компании ищут сотрудников на позиции ключевого уровня, они не проводят интервью только основываясь на том, что кандидата интересует работа в данной компании. Нет. Компании проводят жесткие собеседования с кандидатами, для того чтобы понять насколько удачно сочетание между позицией и человеком, так же должны поступать и мы.

Мне нравится задавать вопросы и давать возможность кандидатам убедить меня в том, что он или она будет именно тем человеком, с которым мне бы захотелось работать. И если им это не удастся, то я с легкостью готов идти дальше и собеседовать следующего кандидата.

Итак какие вопросы вы должны задавать?

Мне нравится начинать с биографических вопросов для того чтобы лучше прочувствовать кандидата... затем я начинаю доискиваться до причин, по которым они хотят начать этот бизнес именно в этот период своей жизни, и что именно принесет лично им успех в этом бизнесе. Возможны следующие вопросы:

- 1) Как вы зарабатываете себе на жизнь? Как долго вы проработали в этой сфере/ в данной должности? Вам нравится ваша работа? Она хорошо оплачиваемая?
- 2) Вы когда-нибудь владели собственным бизнесом?
- 3) Какой доход вы рассчитываете получать? (Мне интересны люди с "крупными замыслами", и люди, которые видят в себе способности добиться такого успеха).
- 4) Помимо денег, что еще заставляет вас искать новое дело в этот период вашей жизни? (Некоторым людям сложно ответить на такой вопрос, но это важно. Мне нужно знать, что им двигает!)
- 5) Сколько ВРЕМЕНИ вы будете посвящать работе и развитию вашего бизнеса? (Если у них большие цели, но они могут посвящать работе лишь три часа в неделю, то у вас сразу должны возникнуть сомнения относительно их уровня мотивации).





Это примерные вопросы и вы не должны строго их придерживаться. Основная цель этих вопросов это понять с кем вы действительно общаетесь. Это простое любопытство, или они настроены серьезно? Есть ли у них цели, и если есть, то насколько они решительны в их достижении? Что руководит их целеустремленностью?

Ваш кандидат отвечает вам "заготовленными фразами"? Если так, то испытайте его! Скажите: "Знаешь Дэйв, твои ответы прямо "в точку", но за ними я не вижу твоих собственных мыслей...может я что-то упускаю?"

Повторите ваши вопросы еще раз...помните, что они должны убедить вас в том, что будут лучшими членами вашей команды. Учитесь быть слушателем и вслушивайтесь в смысл того, что говорят вам кандидаты, а не просто слушайте поток их слов. Важно именно то, что ими "руководит". Попробуйте услышать это и задавайте вопросы, которые помогут вам это понять.

Помимо этого, создайте ощущение занятости общаясь с вашим кандидатом. Если у вас есть серьезный и успешный кандидат, организуйте трехстороннюю телефонную конференцию с вашей успешной восходящей линией. Проверяйте что делал ваш кандидат в этот же день, и не ждите пока пройдет более суток, для того, чтобы проверить как он выполнил свою работу. Если вы хотите добиться успеха, то вам необходимо окружить себя успешными людьми, и уметь преподносить не только себя, но и успешную восходящую линию, с которой вы работаете.

Работа в команде необычайно важна для успеха, и для выявления квалифицированных кандидатов, поскольку в действительности работа в команде требует напряжения сил – особенно в сегодняшней обстановке. Однако проделывая работу заблаговременно, вы в конечном итоге сможете сэкономить для себя много времени и сил. Помните, что в сетевом маркетинге ваша искренность имеет большое значение и если вы проявляете эти качества, за вами последуют и остальные.

NHT Global
Creating a Wellness Tradition

www.NHTGlobal.com



Уважаемый дистрибьютор, Не пропустите важную информацию от NHT Global. Чтобы не отключится от нашей рассылки, пожалуйста, добавьте адрес postmaster@nhtglobal.net в Ваш одобренный список (белый список) электронных адресов.



Finding the right talent to complement your organization

By Joe Garcia

When prospecting in a cold market, I always suggest first interviewing your prospects by asking them questions and making them convince you that they're someone who could be a valuable member of your team. Just because someone is "interested" doesn't mean they're necessarily a good prospect. When companies are seeking to fill key-level positions, they don't just interview based on a candidate's interest in working with the Company. No, companies interview candidates hard, to find a successful match between the position and the person and so should we.

I like to ask questions and invite my prospect to convince me why he or she would be someone with whom I would want to work. If they're not, I'm more than willing to disqualify them and move on to my next prospect.

So what kind of questions should you ask?

I like to start off with background questions to get a feel for the prospect... then I begin digging for why they want a business at this time in their life, and what a successful business is going to do for them.

Possible questions include:

- 1) What do you do for a living? How long have you been in that industry / position? How do you like it? Is it rewarding?
- 2) Have you ever owned your own business?
- 3) What kind of income are you looking to generate? (I sort for "big thinkers", and people who can see themselves generating success)
- 4) Beyond money, what's making you investigate a business venture at this time in your life? (This is tough for some people to answer, but it's important. I want to know what's driving them!)
- 5) What kind of TIME will you put into working your business? (If they have big goals but can only spare three hours a week, then you have to seriously doubt their commitment level)





These questions are just examples and not meant to be a script. The idea is to uncover who it is you're really talking to. Are they curious or serious? Do they have goals and if so, how committed are they to reaching them? What's driving that commitment?

Are your prospects giving you "pat answers"? If so, challenge them! Say, "you know Dave, you're giving me all the right answers but I'm not hearing any real commitment behind them... what am I missing?"

Put it back on them... remember, they have to convince you that they're a good prospect for your team. Learn to be a great listener and listen to what your prospects are really saying, not just what their words say. It's "what's driving them" that matters the most. Listen for that and ask questions to uncover it.

Futhermore, create a sense of urgency with your prospect. If you have someone that is serious and is successful, conduct a three-way conference call between them and your successful upline. Always try to follow-up with your prospect the same day, but definitely wait no more than 24 hours. If you want to be successful you need to surround yourself with successful people, and you need to sell yourself and the successful upline with whom you are working.

Teamwork is critical to success and uncovering qualified candidates to truly contribute to your team can be a bit challenging – especially in today's environment. With smart work upfront however, you can save yourself a lot of time and effort on the backend. Remember, network marketing is about being your authentic best self and if you display those qualities, others around you will follow.



NHT Global
Creating a Wellness Tradition

www.NHTGlobal.com

We hope you enjoyed Joe Garcia's insights on building a great team!

Don't miss any information from NHT Global. To avoid being disconnected from our communication program, please add postmaster@nhtglobal.net to your approved sender list (white list) for email.

You may unsubscribe from further email from NHT Global by using the link below:

(RU)