



Trovare il talento giusto per il tuo team

Di Joe Garcia

L'incontro con un candidato è un momento determinante nell'attività. Io suggerisco sempre di intervistare il candidato chiedendo di convincervi che potrebbe essere la persona giusta, un membro di valore per la vostra squadra. Il fatto che una persona appaia "interessata", non significa necessariamente che sia un buon candidato.

Quando un'azienda cerca qualcuno che ricopra una posizione chiave, non intervista il candidato solo per indagare l'effettivo interesse per il lavoro che gli si offre. No, le società intervistano i candidati a fondo, per trovare la persona che soddisfi a pieno i requisiti richiesti per la posizione. È esattamente ciò che dovremmo fare noi.

A me piace fare domande ed invitare i miei candidati a convincermi del perché lui o lei sia la persona giusta, una persona con la quale dovrei voler lavorare. Se non lo sono, preferisco lasciar perdere e passare al mio prossimo candidato.

Che tipo di domande potreste fare?

Mi piace cominciare con domande sul background per avere una prima impressione sul candidato... poi cerco di capire il motivo per il quale vogliono iniziare un business in questo momento della loro vita, e quale attività di successo potrebbe paventarsi per loro. Alcune domande che sono solito fare quando incontro un candidato:

- 1) Cosa fai per vivere? Per quanto tempo sei stato in quel settore / posizione? Ti piace? È remunerativo?
- 2) Hai mai avuto un'attività in proprio?
- 3) Che tipo di reddito vorresti generare? (di solito distinguo tra le persone che "pensano in grande", e le persone che in prospettiva pensano di poter generare quel tipo di successo)
- 4) Oltre ai soldi, cosa ti spinge a cercare un nuovo business in questo momento della tua vita? (È duro per alcune persone rispondere, ma è importante. Voglio sapere cose le guida!)
- 5) Quanto TEMPO intendi dedicare a questo business? (Se hanno grandi obiettivi ma possono dedicare solo 3 ore a settimana, dovrete mettere seriamente in dubbio il loro livello di impegno)





Queste domande sono solo esempi e non vogliono essere un copione. L'obiettivo è scoprire chi è davvero la persona che vi sta di fronte. Sono solo curiosi o seriamente interessati? Hanno degli obiettivi e se sì, quanto intendono impegnarsi per raggiungerli? Cosa spinge questo impegno?

I vostri candidati vi stanno dando "risposte schiette"? Se sì, sfidateli! Io direi "sai Dave, mi stai dando tutte le risposte esatte, ma non sento nessun impegno reale che le supporti.. mi sono perso qualcosa?"

Siate incalzanti... ricordate, loro devono convincervi di essere un buon candidato per la vostra squadra. Impara ad ascoltare ciò che il candidato sta dicendo davvero, non solo ciò che le sue parole raccontano. Ciò che li guida è la cosa più importante. Cerca di capire la loro motivazione e fai domande per scoprirla.

Crea un senso di urgenza col tuo candidato. Se avete una persona seria, proponete una conferenza telefonica a 3 con la vostra upline di successo. Cercate sempre di fare seguito col vostro candidato lo stesso giorno dell'incontro. In ogni caso non lasciate passare mai più di 24 ore. Se volete avere successo, dovete circondarvi di persone di successo.

Il lavoro di squadra è cruciale ed il vostro compito ed impegno è quello di scoprire candidati qualificati che possano contribuire davvero al successo della squadra. Con un lavoro puntuale e mirato, potete risparmiare tempo e sforzi inutili. Ricordate, il network marketing può far emergere grandi qualità e se mostrerete queste qualità, gli altri vi seguiranno.

NHT Global
Creating a Wellness Tradition

www.NHTGlobal.com



Joe Garcia



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



Joe Garcia

Kako najdemo pravega kandidata za svoj Team

Joe Garcia

Ključno pri vašem poslovanju je spoznati pravega kandidata. Predlagam, da s kandidatom opravite razgovor. Naj vas novi kandidat skuša prepričati, da je prava oseba za vaš Team. Kandidat, ki ga "zanima" posel, ne pomeni nujno, da je pravi kandidat.

Ko podjetje želi zaposliti novo osebo za ključno delovno mesto ne preučuje le dejanski interes za posel, ki ga nova oseba ponuja ampak opravi temeljit intervju, da bi tako lahko uskladilo delovno mesto in potencial nove osebe. To morate storiti tudi vi.

Všeč mi je, da kandidatu postavljam vprašanja in ga hkrati povabim, da me prepriča o tem, zakaj je on prava oseba s katero bi želel poslovati. Če kandidat ni primeren se osredotočim na naslednjega. Kakšna vprašanja lahko postavim novemu kandidatu?

Vedno rad začnem z vprašanji, ki se nanašajo na kandidatove dosedanje izkušnje... potem poskusim razumeti, zakaj želijo poslovati prav v tem življenjskem obdobju in kaj pričakujejo od uspešnega dela. Vprašanja so naslednja:

1. S čim se trenutno ukvarjate? Koliko časa ste že v tem poslu/podjetju? Vam je všeč? Je posel dobičkonosen?
2. Ste kdaj poskusili imeti lasten posel?
3. Kakšne prihodke pričakujete? (ločim med tistimi, ki si "mislijo", da lahko v prihodnje uspejo in na tiste, ki vejo, da lahko uspejo)
4. Kaj vas še poleg denarja žene v novo poslovno izkušnjo v tem življenjskem obdobju? (nekateri neradi odgovarjajo na to vprašanje, vendar je pomembno. Tako namreč ugotovim kaj jih žene v življenju.)
5. Koliko časa ste pripravljeni posvetiti poslovanju? (če ima kandidat velka pričakovanja in se je pripravljen delu posvetiti le 3 ure tedensko, potem morate podvomiti o njegovi predanosti poslu)





Zgornja vprašanja niso zapovedana ampak so le primeri. Cilj je ugotoviti, kdo je oseba s katero se pogovarjate o poslu. Je kandidat radoveden ali pa ga posel resno zanima. Ali ima cilje v življenju in koliko je pripravljen storiti, da jih doseže. Kaj žene to predanost.

So odgovori vašega kandidata neodločni? Če je temu tako, ga lahko sprašujete naprej. Recite mu: "veš Peter, tvoji odgovori so vsi pravi, vendar ne vidim resnične predanosti... ali pa nisem bil dovolj pozoren?" Bodite vztrajni... ne pozabite, da vas mora kandidat prepričati, da je pravi za vaš Team. Naučite se prisluhniti svojemu kandidatu in razberite vsebino njegovega pogovora. Pomebno je, da ugotovite kaj v življenju žene vašega kandidata, kaj si resnično želi.

Ustvarite mu občutek nujnosti. Če ste našli primernega kandidata, predlagam, da vzpostavite konferenčni klic, ki bo vključeval 3 osebe: novega kandidata, vas in pa vašega vodjo. Po končanem klicu oziroma najkasneje v 24 urah, ponovno vzpostavite stik z novim kandidatom. Če želite uspeti se morate gibati v krogu uspešnih ljudi.

Skupinsko delo je ključnega pomena za uspeh in odkritje sposobnega kandidata bo resnično prispevalo k uspehu celotne skupine. S premišljenim delom si boste prihranili čas in nepotrebna prizadevanja. Ne pozabite, v mrežnem marketingu lahko kar najbolje izžarevate svoje vrline, in prav tem vrlinam bodo sledili ljudje okoli vas.

NHT Global
Creating a Wellness Tradition
www.NHTGlobal.com



Joe Garcia

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

Caro Distributore, non perdere le comunicazioni di NHT Global. Per evitare di perdere delle informazioni, aggiungete l'indirizzo postmaster@nhtglobal.net alla vostra lista di mittenti autorizzati (lista bianca) della posta elettronica. Vi aiuterà ad evitare che le nostre email vengano filtrate come spam. Non perdetevi informazioni, sorprese, promozioni e fantastiche novità da NHT Global.

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.

Dragi distributer, Da bi preprecili izgubo sporocil, ki vam jih tedensko pošljamo preko elektronske pošte vas vljudno prosimo ,da vkljuciti sledeci e-mail naslov v svoj elektronski poštni predal: postmaster@nhtglobal.net. Na ta nacin boste preprecili prejem NHT Globalovih obvestil v mapo nezaželjenih sporocil. Spremljajte NHT Globalove bodoce promocije, novosti in aktualnosti, ki vas bodo zagotovo razveselile!

Versäumen Sie keine Informationen von NHT Global. Um sicher zu stellen, dass Sie die Verbindung zu unserem Kommunikationsprogramm aufrecht erhalten, fügen Sie bitte postmaster@nhtglobal.net zu Ihren zugelassenen Absendern (white list) für E-Mails hinzu.

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

(EU)