

Вопросы на собеседовании:

Умение решать проблемы:

- Каковы личные цели были? Достигли ли их, и почему достигли? (слушать, что говорит, интересуют исключительно личные цели, ВУЗ, школа - являются социальными)
- Как реагируешь на отказ? (поможет понять, как правильно ему отказать, как он будет себя вести, врет или не врет)
- С кем тяжело общаться, с какой категорией людей и почему? (можно увидеть агрессию на различные типы людей, понять, как он будет общаться с клиентами)
- Что не нравилось на предыдущем месте работы? (можно увидеть, ведет ли он себя достойно в этой ситуации, если плохо отзывается о прошлом работодателе, то в будущем вас ждёт то же самое).

Вопросы про цели:

- Как вы себе представляете идеальную работу? (можно узнать настоящие мотивы)
- Как понимаете, что вы достигли успеха в том, или ином деле? (можно выявить точки роста, я сделал правильно, мой руководитель меня похвалил – это правильно, ответы которые направлены на результат и оценку со стороны руководителя – правильные, остальные нет - я думаю, я попытался)
- Кем вы себя видите через 3-5 лет? Если не может ответить, то хотя бы через 1,5 года или 1 год? (Объяснять ничего не надо, только слушать). Если отвечают, что президентом, генеральным директором, то таких людей не стоит брать на работу, если не знает, что ответить - предложить подумать – люди без цели, это плохо. Остальной контингент – нормальные сотрудники. РСБ должны прислушиваться к интуиции. Брать на работу людей и пытаться их исправить – не надо.
- Почему именно вас должны взять? (Ссылка на внешние атрибуты, т.е. то чего не заслужили сами, это плохо, если направлено на себя – наш человек (внешняя и внутренняя референция))
- Какие ваши навыки способны укрепить мою команду?

Если работал в продажах, то дополнительные вопросы:

- Расскажите про самого «страшного клиента» и как вы с ним справились?
- Ваша самая крутая продажа и как вы её сделали?
- Что обозначает выражение – клиент всегда прав? (станет понятно, будет ли соглашаться с клиентом, жалеть его). Задавать уточняющие вопросы.
- Что знает о нашей компании? Если не знает, спросить, почему не прочитал?
- Что вы ждете от нас?

Личностные характеристики:

- Ваши главные достоинства и недостатки?
- Как бы о вас отозвался прошлый работодатель, если бы я ему сейчас позвонил?
- Кто оказал самое большое влияние в вашей жизни и почему? (вопрос, направленный на признание и уважение авторитетов, если человек говорит, что он сам всего достиг, то с ним будет тяжело работать).
- Что вас мотивирует больше всего? (деньги, карьера, похвала – социально-правильные вещи)
- А что вас вдохновляет? - здесь начнутся правильные ответы.
- Как понимает разницу между мотивацией и вдохновлением? (можно помочь, рассказать про свою мотивацию и вдохновение).
- Расскажите про то, когда вам приходилось кого - то в чем - то убеждать и как вы это сделали? (будет выявлен реальная модель поведения, манипуляции, обман и т.д.)

Не смотря на то, что РСБ должен показывать силу и власть, также он должен располагать к себе.

Работа в команде:

- Каковы плюсы работы в команде на ваш взгляд? (социально - правильные ответы)
- Каковы минусы работы в команде? (начнутся правильные ответы)
- Что вам нравилось в вашем предыдущем руководителе?
- Когда в прошлом коллективе возник конфликт, как вы пытались его разрешить или не пытались?

Все эти вопросы занимают примерно полчаса. Их будет достаточно, для того чтобы понять кто перед вами сидит и принять решение. Затем обязательно надо сказать: «Давайте я отвечу на ваши вопросы»

Пример: Плохие отзывы про компанию

«Да, действительно, в интернете есть плохие отзывы (соглашение), я тоже их читала, мне было интересно(присоединение). Вы понимаете, что люди бывают разные, сильные остаются в компании и успешно у нас работают (рефрейминг), предлагаю вам попробовать, как попробовала и я когда – то (предложение) - вызывает доверие. Все возражения соискателей, отрабатываются таким же способом, как и клиентские.

Если человек понравился, то можно отвести его в блок, познакомить с людьми, которые хорошо к вам относятся, показать рабочее место, чайные комнаты, туалеты - «окунаем» в будущее. Подарить свою визитку, взять его номер мобильного телефона и звонить сразу, чтобы проверить. Никогда не оставлять РОПам., т.к. они всегда заняты, разговаривают по телефону, принимают отчеты, человек может подумать, что он никому не нужен, и уйти.

Если человек не понравился, надо вежливо ему ответить, что «мы рассмотрим ваше резюме и, в случае положительного ответа, вам сегодня до вечера позвонят». Обязательно проговорить сроки.

Рекомендуем: курс «iKombat» <https://ikombat.ru/>