

Тайтл: Как провести собеседование с флористом: основные правила

Дескрипшн: Рассказываем, как правильно провести собеседование с флористами, чтобы оно прошло максимально продуктивно. Собрали основные правила в компактный чек-лист для владельцев цветочных магазинов

Правила проведения собеседования с флористом: чек-лист для владельцев цветочных магазинов

Хотите, чтобы собеседование прошло "гладко" и продуктивно? Тогда при его подготовке и проведении учтите следующее:

- Предупреждайте кандидатов о том, что на собеседовании нужно будет собрать букет, продемонстрировав свои навыки. Так вы "отсеите" претендентов с недостаточным опытом, для которых такой "тест" - целое испытание.
- Приглашайте не больше 3-4 кандидатов в день. При этом предусмотрите промежуток между ними в 50-60 минут. Ведь если кто-то опоздает или провозится с букетом дольше, чем ожидалось, то у вас будет в запасе время.
- На собеседовании обязательно попросите кандидата рассказать о себе, своем опыте, прежних местах работы и причинах увольнения.
- Не приглашайте одновременно всех претендентов на должность флориста. Назначьте каждому кандидату отдельное время. Так вы сможете спокойно побеседовать, уделив внимание всем.
- Попросите претендента собрать букет не только по заданию, но и на свой вкус. Не ограничивайте его в цветах и их количестве. Так вы сможете оценить фантазию, возможности и навыки флориста в полной мере.
- Чтобы не потерять на собеседовании много цветов, попросите претендентов не подрезать их. Таким образом после "тестирования" кандидатов растения можно будет вернуть в холодильник.
- Пусть соискатель не только соберет букет, но и подберет вазу, расскажет о своем видении хорошей витрины и обоснует мнение. Старайтесь как можно более разносторонне рассмотреть претендента на должность. Ведь в его обязанности будет входить не только создание букетов.
- Обратите внимание: убрал ли кандидат свое рабочее место? Хороший и опытный флорист обязательно приведет все в порядок.

Если вам понравится кандидат и его букет, то предложите ему пробный рабочий день (оплачиваемый). Во время него вы сможете посмотреть флориста в работе и принять окончательное решение.

Что спрашивать и о чем говорить: дельные советы от эксперта

В первую очередь необходимо "снять напряжение". Нанимателю стоит понимать, что собеседование - это всегда стресс в большей или меньшей степени. И кандидаты на него реагируют по-разному. Кто-то просто нервничает, чувствует неловкость. А кто-то начинает давать "социально одобряемые" ответы, характеризуя себя, например, как трудолюбивого, коммуникабельного сотрудника с высоким уровнем стрессоустойчивости.

Это все, конечно, хорошо. Но в идеале собеседование должно проходить легко и непринужденно. Так потенциальный сотрудник лучше раскроется и сможет более правдиво рассказывать о себе. Это, в свою очередь, даст возможность определенно понять, подходит вам человек или нет.

Что стоит сделать:

- предложите кандидату воды;
- озвучьте регламент встречи;
- говорите с ним на равных;
- уточните, как к нему лучше обращаться: на "ты" или на "вы".

Начать разговор можно с рассказа о компании и основных обязанностях флориста. Дайте человеку понять, чего ему ждать и зачем он вообще пришел.

Затем важно наладить контакт. Это нужно для того, чтобы соискатель развернуто, прямо и честно отвечал на вопросы. Для этого следует мотивировать его на открытый диалог и активное взаимодействие с нанимателем. Объясните кандидату, насколько вам сейчас важно правильно понять друг друга и определить, насколько вы подходите. Ведь в этом заинтересованы обе стороны. Уточните, что собеседование - не экзамен, а просто диалог, который может помочь удовлетворить его и ваши интересы.

Как определить, что контакт налажен? Очень просто! Никакого четкого перечня признаков нет, но это сразу ощущается. Соискатель начинает развернуто отвечать на вопросы, возможно, активно жестикулировать. Он выглядит расслабленным, часто улыбается, проявляет эмоции.

О чем следует спросить кандидата:

- **"Какой руководитель вам подходит?"** Этот вопрос гораздо важнее, чем может показаться на первый взгляд. Ведь ответ на него поможет понять, насколько человек себя понимает, осознает и как потенциальному работодателю нужно с ним взаимодействовать. Предположим, что для соискателя крайне важна похвала или он наоборот - предпочитает прямое и строгое руководство, четко ставящее задачи. От этого зависит то, сможет ли человек у вас работать или нет.

- **"Какие действия или задачи вас вдохновляют, а какие просто выбивают из колеи?"**. Данный вопрос поможет оценить возможности и готовность сотрудника решать текущие вопросы и проблемы. Например, предположим, что соискатель очень болезненно реагирует на негатив. Но все мы понимаем, что при работе с людьми избежать его практически невозможно. Все равно найдется человек (и возможно даже не один), который придет жаловаться и/или ругаться. И не факт, что это будет обоснованно. Уточните у соискателя, готов ли он к решению подобных проблем или нет.
- **"Как вы относитесь к критике?"** Как уже говорилось выше, не все клиенты остаются довольны. Поэтому нормальное отношение к критике - хороший знак. Более того, это во многом помогает флористу расти. Попросите кандидата рассказать какие-то случаи из жизни (когда его критиковали и за что). Это поможет узнать его реальное отношение к критике.
- **"Расскажите о своих провалах и достижениях"**. Если соискатель не вспомнит ни одного, то, скорее всего, он толком никогда и не старался чего-то достичь. Ведь не ошибается тот, кто ничего не делает. Ну а достижения должны быть у каждого. И не важно, какой сферы они касаются: хорошего окончания школы, университета, освоения навыков танца или пения. Главное, чтобы они были.
- **"Знаете ли вы о наших конкурентах?"** Этот вопрос покажет, насколько кандидат "в теме" и интересуется ли он вообще вашей сферой.

Также стоит спросить у кандидата, насколько он хочет трудоустроиться в вашу компанию. Можно попросить его оценить уровень стремления от 1 до 10.