

PBS (Primo Bonacina Services) *Talent* (www.primobonacina.com/talent)

Il **social profiling** risolve le esigenze di recruiting delle aziende: ***individuare le persone giuste e che restino in azienda con costi, certezze, tempi rivoluzionari!***

Aggiornato: 2 Agosto 2017

AVVERTENZA: questo testo non è da intendersi come documento esaustivo e autoconcluso, ma solo come supporto alla presentazione orale e alla specifica contrattualistica; La versione sempre aggiornata di questa presentazione è scaricabile qui: <http://www.primobonacina.com/talent/>



PBS Talent

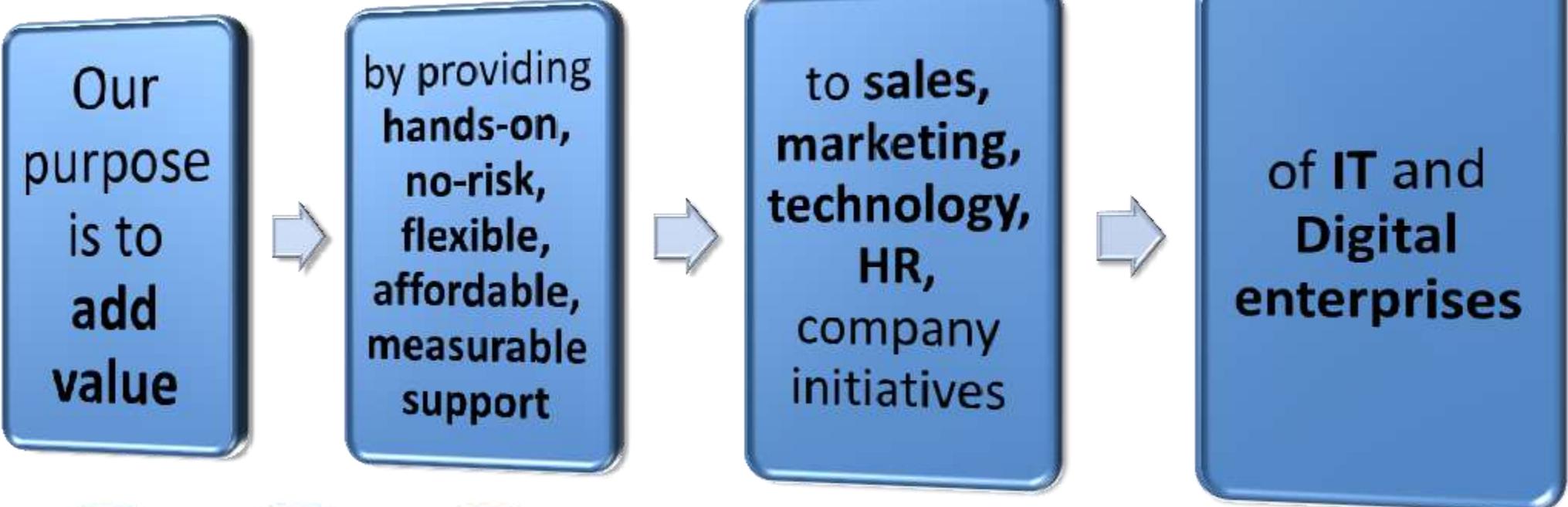
1. **Chi è PBS**
2. Il problema: il *recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti*
3. Perché il *Social Profiling* è la risposta giusta
4. PBS Talent: una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
5. Costi e modalità di attivazione
6. Ricapitolando
7. *Appendice: Riflessioni su temi di recruiting*



Primo Bonacina: IT e Digital dal 1984



PBS nasce nel 2014



Il portafoglio servizi: 7 aree, tra cui l'HR (www.primobonacina.com/services)



Business Summary



PBS Talent

1. Chi è PBS
2. **Il problema: il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti**
3. Perché il *Social Profiling* è la risposta giusta
4. PBS Talent: una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
5. Costi e modalità di attivazione
6. Ricapitolando
7. *Appendice: Riflessioni su temi di recruiting*



Il recruiting è un problema davvero sentito. Anche tu hai pronunciato una di queste frasi?



- Non troviamo mai il **tempo** di metterci a cercare le persone
- Assumiamo, ma con **tempi lunghi e senza continuità**
- I nostri Business Manager non hanno mai **tempo di esaminare i CV**
- Cercando le persone tramite HR e BU interni, spendiamo troppo **tempo e risorse preziose**
- Talvolta il team HR fa fatica a **parlare la stessa lingua delle BU**
- Le agenzie di ricerca e selezione sono **costose**, impegnano troppo del nostro **tempo, non sono specializzate**, non conoscono il **nostro business e le nostre competenze**
- Mi affiderei a un'agenzia di selezione solo se fossi certo di incontrare la «**persona**» giusta
- Un collaboratore ha dato le dimissioni. Dobbiamo **rimpiazzarlo in tempo** per non creare **discontinuità**. O, per non doverlo sostituire, gli daremo un forte **aumento di stipendio!**
- **Ho chiesto in giro** se conoscono qualcuno: spero mi arrivino delle segnalazioni, ma **non ci conto**, e comunque ne ho bisogno in **tempo** utile
- Abbiamo **pubblicato un annuncio** sul nostro sito, ma **senza grande e immediato successo**
- **Non sappiamo ben pubblicizzare** il fatto che cerchiamo continuamente persone e che siamo in salute e in crescita: ci serve una campagna di **marketing in area risorse umane**
- Vogliamo assumere solo persone in linea con la nostra **cultura aziendale**
- **LinkedIn** è un “mare magnum”: non abbiamo il **tempo** di cercare e scremare le candidature
- Alla fine abbiamo assunto qualcuno, ma **non siamo certi che fosse la scelta ottimale!**

Un problema, tante alternative



NON tutte le alternative sono egualmente vincenti oggi!

The Recruitment Industry to die in 2018

Published on November 1, 2016

 **Simon Young** | [Follow](#)
Based in Yorkshire - Let me help you generate new bu...  633  235  168

As one of the first people to create an online job board back in the late 1990's and having worked in online recruitment for some of the biggest players I'm confident we can see now **predict the end of recruitment ... well in the traditional sense anyway.**

This very site - LinkedIn was built for networking and job hunting, yes today it is inhabited by every recruiter on the planet near as dam it, but as technology takes over and digital marketing empowers HR teams the world is getting smaller by the second, and that is putting a limit on the time that the recruitment industry can survive in its present form.

I sat recently in a meeting where some very clever developers demonstrated a platform which pretty much automated everything a recruiter can do, except it did it more quickly, more efficiently and it even had a 'human touch' (one of the phrases used was 'it's a numbers game with a touch of personality - a robot could do it') so what



Il recruiting: un mestiere che sta cambiando velocemente (e diventa sempre più vicino al *social marketing*)

Il futuro del recruiting: intervista a Silvia Zanella (Adecco)

Recruiting tips



Il settore del recruiting sta cambiando velocemente in questi anni. **Per comprendere questa trasformazione abbiamo deciso di intervistare diversi professionisti** che, a vario titolo, si occupano quotidianamente di Ricerca e Selezione. Loro sono i **#RecruitingGuru**, e hanno deciso di condividere con i lettori del blog di In-recruiting (Recruiting Italia) la loro personale visione e i loro consigli di recruiting.

Il nostro primo ospite è **Silvia Zanella**, Global Social Media & Online Marketing Director per il gruppo Adecco.

Come è cambiato il profilo ideale del recruiter in questi ultimi anni?

Una volta il profilo ideale di un recruiter era quello di uno psicologo del lavoro, con forti competenze soft, come l'ascolto e l'empatia. Oggi invece il profilo di molti recruiter è più vicino al mondo del marketing e della comunicazione, dato che ogni campagna di recruiting richiede di fissare degli obiettivi, impostare una strategia di marketing, delineare un piano operativo e scegliere tra le diverse tattiche di recruiting, spesso mutate dal marketing digitale.

L “8 ragioni” per cui il futuro è nel “social recruiting”



8 Reasons Why Social Recruiting Beats Traditional Recruiting



1. Reaching Mass-Volume of Candidates

In traditional recruitment, newspapers were the most popular way to let people know about vacancies. It has been serving the recruiters for centuries. While newspapers are still read by a large number of people, internet as a medium of reaching people is gaining popularity. Social media has more reach than the traditional methods, especially for the young crowd. Social Media is also a quicker mode of reaching larger masses and faster way of talent acquisition.

2. Reaching The Right Candidate Easily

Traditional recruiting required you to go through all the submitted CVs/Resumes, and so much more paperwork to select appropriate candidates for interviews. However, social recruiting gives you the luxury of taking a good glance at the personalities of the candidates and judging their demeanor through social media sites like Facebook, twitter, and LinkedIn. Background verification also becomes easier. Through social recruiting, you can connect with the candidates directly and pick the right personality for the right job.

3. Letting People Recognise Your Brand

The online branding has a very significant role to play in the 21st century. Social media helps to make your brand viral. This helps your business to grow and reach more people. While social recruiting helps the candidates to have a better insight about your company and the job role before deciding that whether they are fit for the job or not. This helps to recruit the right person for the right post. Studies suggest that a lot of candidates decide to join a company based on their social media presence and popularity. Social media actually helps you create an impression in the minds of people that you can use to your advantage. This is not an advantage that traditional recruitment method offers.

4. Getting In Touch With Passive Candidates

From the beginning, you have to make a list of what qualities are you looking for in your potential candidates. There is a high chance that qualified candidates may not have applied for the job you're hiring for.

You'll find tonnes of active job seekers on a job offering portal, but passive job seekers are hard to find. Passive job seekers do not look for new jobs actively. They're mostly found on different social media sites, such as Facebook, Twitter and LinkedIn, conversing with people, trying to figure out what is best for them.

Now here lies the beauty of social recruiting. You can connect with passive job seekers. When your job advertisement comes on the screen of their system, they will come across your ad and they may apply for your job. or, you can email them directly to let them know about your job vacancies. This way you can tap the passive job seekers along with the active ones. This increases your pool of talent to select from.

5. Better Candidate Experience

Social Media helps you reach masses and it makes sure the job seekers applying for your job vacancy have a better experience with you. Social media facilitates you to connect to the job seeker at a personal level. If you have a Facebook or Twitter presence, potential candidates will be able to know more about you either from the information you've posted or by conversing with you through your social media pages. By interacting with you directly, their comfort level will increase and they will have a better candidate experience. If potential candidates have a good experience and a friendly perception, they are more likely to apply for the job you have to offer.

6. Better Referral Traffic

Building relationships personally with people will pay you very positively and profitably in the long run. Social media won't just limit your presence to your own website, your social media page or profile, but people like your happy clients and happy employees will circulate your brand name all over social media. This will, in fact, lead to more people becoming aware of your company or brand and lead to higher referral traffic. Better and faster referral traffic is an advantage that social hiring holds over traditional hiring.

Things like ratings and reviews can enhance your reputation as a company. In case you are social recruiting this level of online reputation will attract the interest of good candidates for your job postings.

7. It Is A Quick Process

We're living in a generation where information travels the whole world within a matter of few seconds, thanks to the excessive popularity of social media sites such as Facebook, twitter, and Instagram. If you circulate your job offer on multiple popular social media sites, your word will quickly circulate and more people will come across your job vacancies within a short period of time.

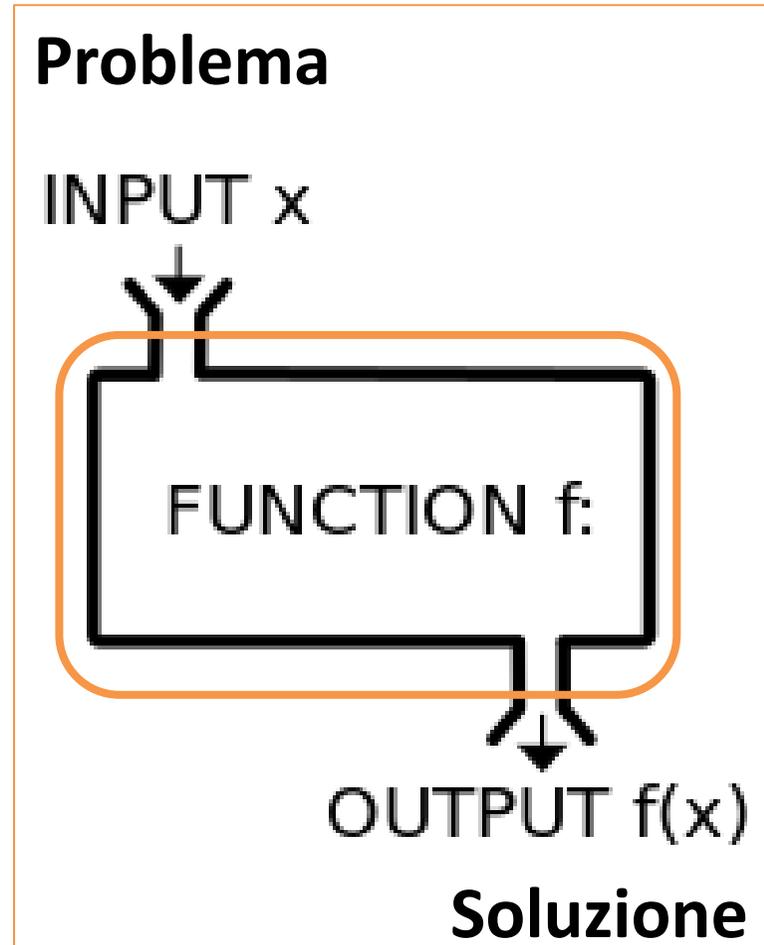
Whereas printing of an advertisement in a newspaper, candidates coming across it, and then applying in a traditional way can be time-consuming. The recruitment process with social media has become more effective, faster, convenient and easier in comparison to the traditional recruitment.

8. It is Budget Friendly

Recruiting in a traditional way is still popular. But, let's just be very honest that the traditional method of recruiting is effective but also very expensive at the same time. Television ads and banners are effective but they are expensive as well. Social recruiting, on the other hand, is very cost effective. Most of the options are free of cost and yet reach masses which pretty much solve the purpose. In a cost-cutting era, social recruitment holds an upper hand, especially for small and medium business types.

Ma cosa serve davvero alle aziende?

- Una concreta **soluzione** al **problema** del **recruiting** di **professionisti e manager** con ...
 - **qualità**
 - **risultati**
 - **tempi**
 - **costi**
 - **impegni di risorse** interne
 - ... **garantiti e soddisfacenti!**



PBS Talent

1. Chi è PBS
2. Il problema: *il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti*
3. **Perché il Social Profiling è la risposta giusta**
4. PBS Talent: una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
5. Costi e modalità di attivazione
6. Ricapitolando
7. *Appendice: Riflessioni su temi di recruiting*



Cos'è il *Social Profiling*?

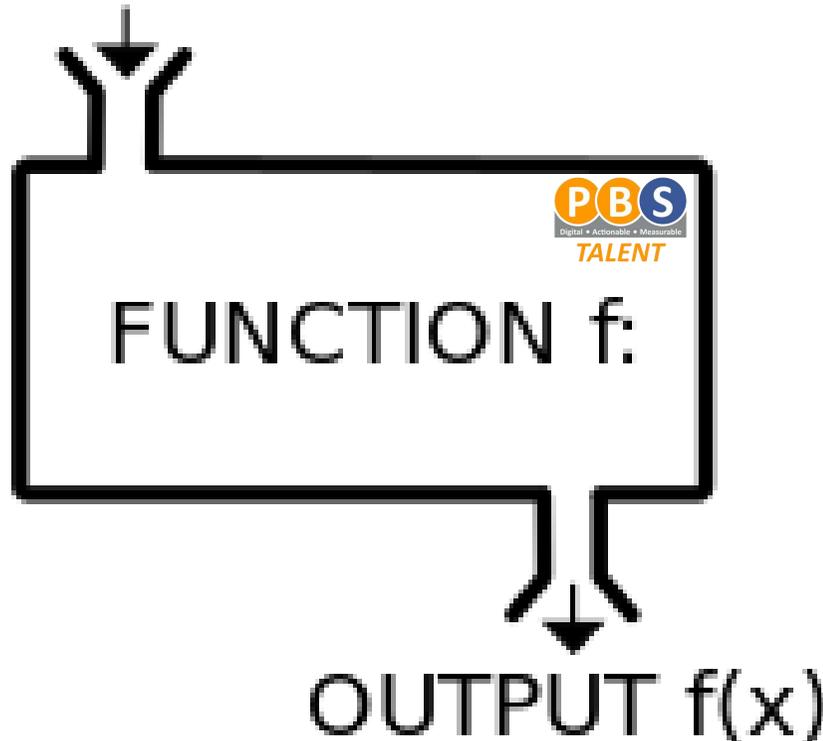
- L'utilizzo *smart* delle **informazioni** presenti su (o reperibili tramite) i **Social Network B2B** per supportare le **aziende** nel **recruiting di personale qualificato**
 - Un'attività di *intelligence*
 - Competenze, **processi, procedure, software**
 - Parte da LinkedIn, ma è **molto più di LinkedIn**



2015: nasce PBS *Talent*

Descrizione dell'esigenza da parte dell'azienda

INPUT x



Affiancamento alle attività di recruiting dell'azienda per un **massimo di 12 giorni** lavorativi

Social Marketing, Social Profiling

Un **numero** adeguato di **DOSSIER** di **candidati di qualità pronti a essere intervistati** ed entrare in azienda. ***Soddisfatti o rimborsati!***

Cosa è un DOSSIER?

E' un Insieme di Informazioni che descrive compiutamente un Candidato (10 componenti standard):

1. Application Form
2. CV
3. Profilo LinkedIn
4. Profilo Twitter
5. Personal Web Site
6. Inquadramento e retribuzione (attuale o attesa)
7. Referenze e conoscenze
8. *Highlight* e commenti
9. Intervista scritta da parte del candidato
10. Auto-Presentazione audio o video



Cosa NON è PBS Talent, #1



- **NON** è una società di ricerca e selezione (anche ai sensi di legge) e **NON** si presenta come tale; **NON** incontra o chiama i candidati
- **NON** è un *generalista*: solo i settori IT, Digital, B2B
- **NON** pubblica ricerche anonime: affianca la *tua azienda* per trovare i candidati giusti che vogliono entrare nella *tua azienda*
- **NON** utilizza metodologie tradizionali: solo *Social Profiling* e *Social Marketing*
- **NON** usa le job board o i database, **NON** va a cercare i profili in rete: fa invece in modo che i profili più interessanti, interessati, motivati emergano autonomamente
- **NON** ha un costo indeterminato, **NON** si fa pagare in % del salario della persona assunta, **NON** cerca di far assumere il candidato più costoso: costo di consulenza fisso omnicomprensivo rapidamente calcolato e modulato a seconda della complessità e ampiezza dell'incarico
- **NON** si fa pagare proporzionalmente al numero di persone assunte: costo fisso per il supporto alla produzione di una lista di candidature qualitativamente e quantitativamente adeguata

NO!
NO!
NO!

Cosa NON è PBS Talent, #2



- **NON** usa tempi «a piacere» per assolvere l'incarico: una *best practice* di massimo 12 giorni lavorativi (garantiti e predeterminati) che permette di attivare iniziative dove la rapidità di esecuzione può fare la differenza
- **NON** lavora sulla base di «criteri soggettivi»: criteri oggettivi forniti dall'azienda che è responsabile del percorso di selezione
- **NON** pone limiti temporali all'utilizzo delle informazioni: le informazioni rimangono per sempre di proprietà dell'azienda
- **NON** fa perdere tempo al cliente, **NON** necessita di briefing estesi e complessi: supporta il cliente per accelerare le iniziative di recruiting con template, processi e strumenti software preconfezionati (*«entro poche ore sarai online!»*)
- **NON** richiede esclusiva: semplicemente raccomanda che non si emettano più annunci contemporanei *a nome dell'azienda* per la stessa posizione
- **NON** sfugge alle responsabilità: quello che promette, mantiene *or your money back!* (*fatturazione solo dopo validazione del lavoro, a insindacabile giudizio del cliente*)



Il *Social Marketing/Social Profiling* è a servizio del team HR in azienda

- L'attività di **ricerca e selezione rimane in azienda**
- Il **lavoro operativo** viene **sensibilmente ridotto**, permettendo al team HR di concentrarsi sulle attività più *pregiate*
- Supporto su **ricerche complesse o inusuali, picchi di lavoro**
- Il **dialogo con le Line of Business (LOB/BU)** viene facilitato
- Maggiori **informazioni sui candidati**, migliori probabilità di **assumere le persone giuste** e che **resteranno in azienda**
- I **tempi di recruiting si accorciano**: si assumono i **candidati migliori** grazie alla **tempestività e qualità** della ricerca
- Le **best practice** (utilizzabili anche per altre ricerche) supportano e *contaminano* l'azienda
- Il **processo è chiaro e predicibile**: metodologie strutturate **evitando l'empirico passaparola** delle LOB
- In caso di necessità, si ha **a disposizione un set di profili** per lavorare in modo **pianificato** anche **a fronte di imprevisti**
- Il servizio offerto dal team HR in azienda migliora: **la soddisfazione dentro e verso il team HR aumenta!**



Chi sono i clienti di PBS Talent



Aziende non strutturate lato HR: necessità di risultati certi in tempi brevi e certi, senza ingaggiarsi in queste attività



Aziende complesse (internazionali, più sedi, più dipartimenti): supportare il dialogo interno (BU/HR, locale/internazionale)



Start-up: non ancora strutturate, devono crescere rapidamente



Aziende che talvolta cercano profili particolari, fuori dal loro *mainstream*, che vogliono delegare le ricerche inusuali



Aziende con un piano di rapida crescita, necessitano supporto su **picchi di lavoro**



Aziende che vogliono delegare alcune attività per concentrarsi sul core business



Aziende che ricercano spesso lo stesso tipo di profilo, vogliono avere sempre pronto un set di candidati



Aziende con diverse sedi (locali, internazionali) o che vogliono delegare le ricerche su specifici territori

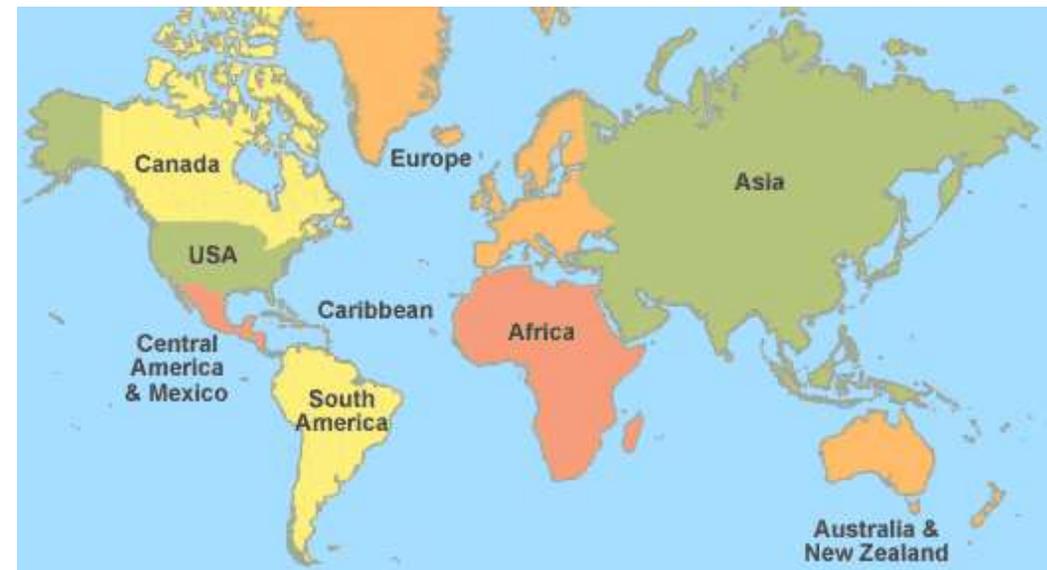
In tutta Italia

1. Torino
2. Cuneo
3. La Spezia
4. Varese
5. Milano
6. Monza e Brianza
7. Bergamo
8. Brescia
9. Vicenza
10. Padova
11. Treviso
12. Pordenone
13. Piacenza
14. Reggio Emilia
15. Bologna
16. Prato
17. Firenze
18. Ancona
19. Roma
20. Napoli
21. Bari



In tutto il mondo

- Supporto di madrelingua per annunci e comunicazioni
- Lingue di lavoro:
 - **Italia e Ticino: Italiano**
 - **Paesi di lingua Francese o Spagnola: Inglese, Francese o Spagnolo**
 - **Altro: Inglese**



I clienti (www.primobonacina.com/jobs)



Vendors, Distributors	VARs, System Integrators			Cloud Players, Software Factories	Finance, Publishing

Gli incarichi (www.primobonacina.com/jobs)



Company				Search details					
Sector	Company Name	HQs	Kind of company	Month	# of people	Role	Specialization	Area	Province
1	IT	fastERA	VA Cloud Provider	1/15	1	Sales Account	Cloud & System Integration	Sales	MI
2	IT	fastERA	VA Cloud Provider	4/15	1	Developer	.Net	Developers	VA
3	IT	fastERA	VA Cloud Provider	9/15	1	Project Manager	Cloud & System Integration	Project Mgmt	VA
4	IT	Aditinet	RM System Integrator	12/15	1	Field Delivery Manager	Networking & Security	Post-Sales	MI
5	IT	Aditinet	RM System Integrator	1/16	1	Pre-Sales Engineer	Networking & Security	Pre-Sales	MI
6	IT	Aditinet	RM System Integrator	1/16	1	Field Installation Specialist	Application Networking	Post-Sales	MI
7	IT	Deda Group	TN System Integrator	2/16	3	Enterprise Account Managers	Data Center	Sales	MI/TO/BO
8	IT	F-Secure	MI Vendor	3/16	2	Inside Sales Specialist	Security	Sales	MI
9	IT	IT Attitude	RM Software House	4/16	3	Developers	Java/.Net	Developers	MI
10	IT	TT Tecnositemi	PO Corporate Reseller	6/16	1	Project Manager	ERP & Business Intelligence	Project Mgmt	PO
11	IT	Esprinet	MB Distributor	6/16	1	Developer	Web & App	Developers	MB
12	IT	BCLOUD	BG System Integrator	6/16	2	Sales Accounts	Software-Defined IT	Sales	BG
13	IT	NTT Arkadin	MI Cloud Provider	7/16	1	Hunter Sales Account	Videoconferencing & Unified Communications	Sales	MI
14	IT	BCLOUD	BG System Integrator	8/16	1	System Engineer	Open Source & Storage	Post-Sales	BG
15	IT	Aditinet	RM System Integrator	10/16	2	Senior Engineer	Hi-end Networking	Post-Sales	MI
16	IT	Errevi System	RE System Integrator	10/16	2	Sales Accounts	Data Center	Sales	MI/BO
17	IT	Appian Corporation	MI Software Vendor	10/16	1	Sales Executive	Enterprise Software	Sales	MI or RM
18	IT	PCS Group	PG System Integrator	10/16	1	Sales Account	IT Infrastructure	Sales	AN
19	IT	BB Tech Group	BG Distributor	11/16	1	Inside Sales Account	IT Infrastructure	Sales	BG
20	IT	Advnet	VI System Integrator	11/16	1	Sales Account	IT Infrastructure	Sales	VI
21	IT	Gruppo Venco	TO Corporate Reseller	11/16	1	Sales Account (Agente)	IT Solutions	Sales	TO
22	IT	Gruppo Venco	TO Corporate Reseller	11/16	1	Pre-Sales Engineer	IT Infrastructure	Pre-Sales	TO
23	IT	Adelante Dolmen	MI IT Reseller	12/16	1	System Engineer	Microsoft & Networking	Post-Sales	MI
24	IT	Zycko	MB Distributor	12/16	1	Channel Sales Account	Security & Networking	Sales	MB
25	IT	Zycko	MB Distributor	12/16	1	System Engineer	Security & Networking	Pre-Sales	MB
26	IT	Zycko	MB Distributor	12/16	1	Product Manager	Security & Networking	Product Mgmt	MB
27	IT	Zycko	MB Distributor	12/16	1	Jr. Marketing Specialist	Security & Networking	Marketing	MB
28	IT	ZeroUno Informatica	BS System Integrator	1/17	1	Sales Account	IT Services & Infrastructure	Sales	BS
29	IT	Sinthera	UD System Integrator	2/17	1	Top Sales Account	Software-Defined IT & Big Data	Sales	PD or RE
30	IT	Real Comm	PN Software House	3/17	1	Developer	Java	Developers	PN
31	IT	Real Comm	PN Software House	3/17	1	Developer	.Net	Developers	TV
32	IT	Informatica System	CN System Integrator	3/17	1	CTO	Technical Management	Management	CN
33	IT	LAN & WAN Solutions	PD System Integrator	3/17	1	Sales Agent	IT Solutions	Sales	SP
34	IT	Team Memores Computer	PC System Integrator	3/17	3	Developers	.Net	Developers	PC
35	IT	Digi International	MI System Integrator	3/17	1	Technical Specialist	SIEM & CyberSecurity	Pre-Sales	MI
36	IT	Netcom	PD System Integrator	3/17	2	Enteprise Sales Account	IT Lifecycle Management	Sales	RM/PD
37	IT	Consys.it	MI System Integrator	4/17	2	Enteprise Sales Account	Cybersecurity & Application Delivery Networking	Sales	MI
38	IT	Sinergy	MI System Integrator	4/17	4	Advisors	Cybersecurity, Governance/Risk/Compliance (GRC)	Post-Sales	MI/PD
39	Finance	Azimut	MI Financial Management	5/17	4	Private Bankers	Private market	Financial	MI/FI/RM/NA
40	Publishing	DBInformation	MI Publisher	5/17	1	Sr. Developer/Analyst	Java	Developers	MI
41	IT	Tip Distribution	MI Distributor	6/17	3	Sales Agents	Infrastrcture Channel Sales ("Multimandatarì")	Sales	FI/RM/BA
Total		41 Tasks		61 People					

PBS Talent

1. Chi è PBS
2. Il problema: *il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti*
3. Perché il *Social Profiling* è la risposta giusta
4. **PBS Talent: una soluzione basata su Social Marketing che porta risultati in 12 giorni. Garantito!**
5. Costi e modalità di attivazione
6. Ricapitolando
7. *Appendice: Riflessioni su temi di recruiting*



Da dove partiamo? Dall'universo LinkedIn



Our Core Value Proposition

Connect talent with opportunity at massive scale



THE POWER OF LINKEDIN'S 500 MILLION COMMUNITY

... incrociato con un network e competenze costruite dal 2004 (top 1% mondiale)



Primo Bonacina

Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

Member since April 27, 2004



Primo Bonacina

Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services
 PBS - Primo Bonacina Services • Università degli Studi di Milano



Primo Bonacina

Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

15,016

Your connections

[See all](#)

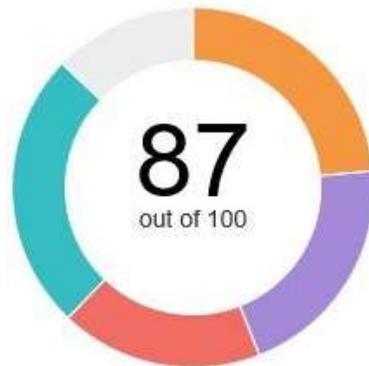


Top 1%
Industry SSI Rank

Top 1%
Network SSI Rank

Social Selling Index – Today

Your Social Selling Index (SSI) measures how effective you are at establishing your professional brand, finding the right people, engaging with insights, and building relationships. It is updated daily. [Learn more](#)



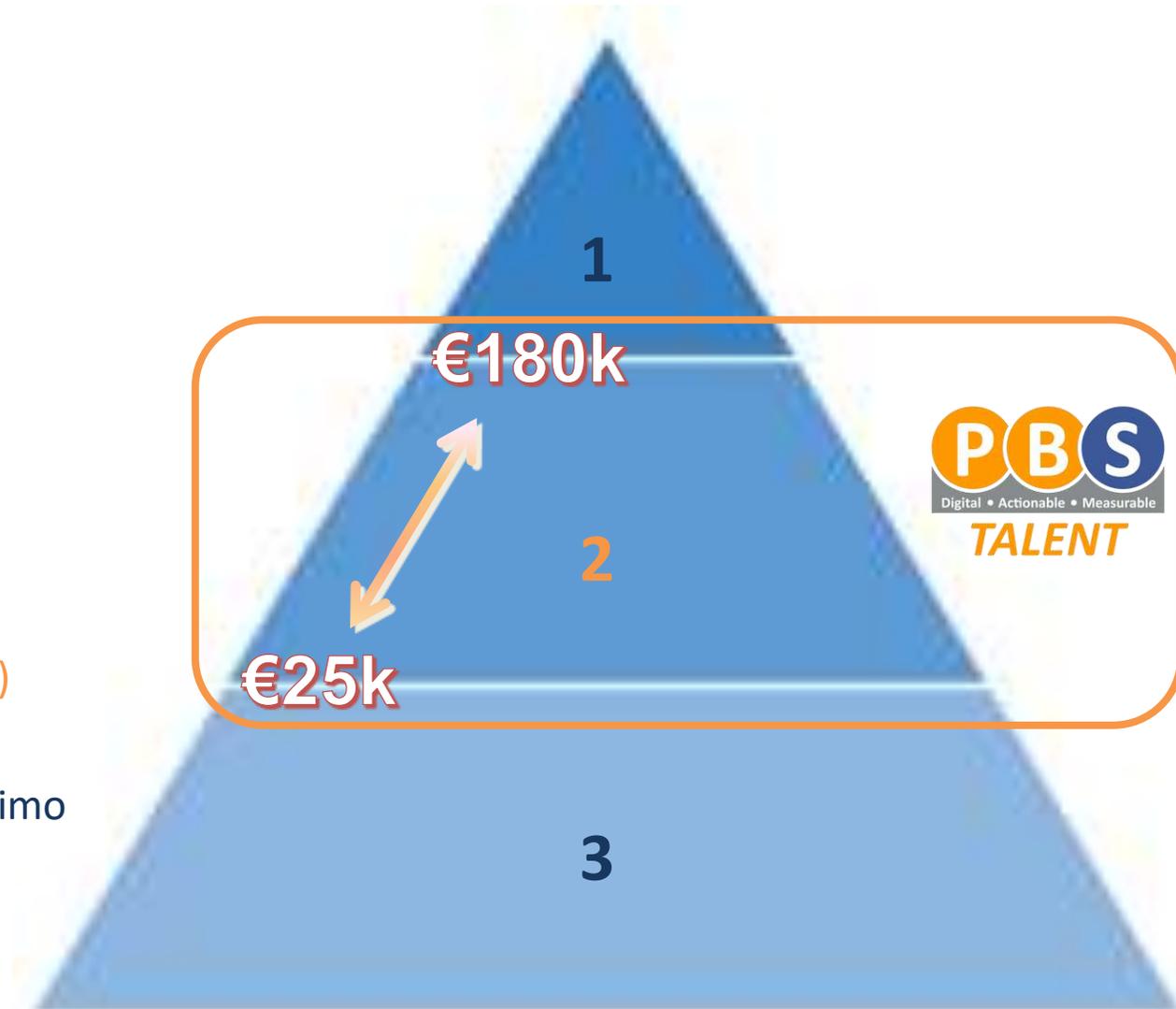
Il settore indirizzato: fascia da medio-bassa ad alta (RAL: €25k-€180k)

Fascia top: CEO, ricerche confidenziali

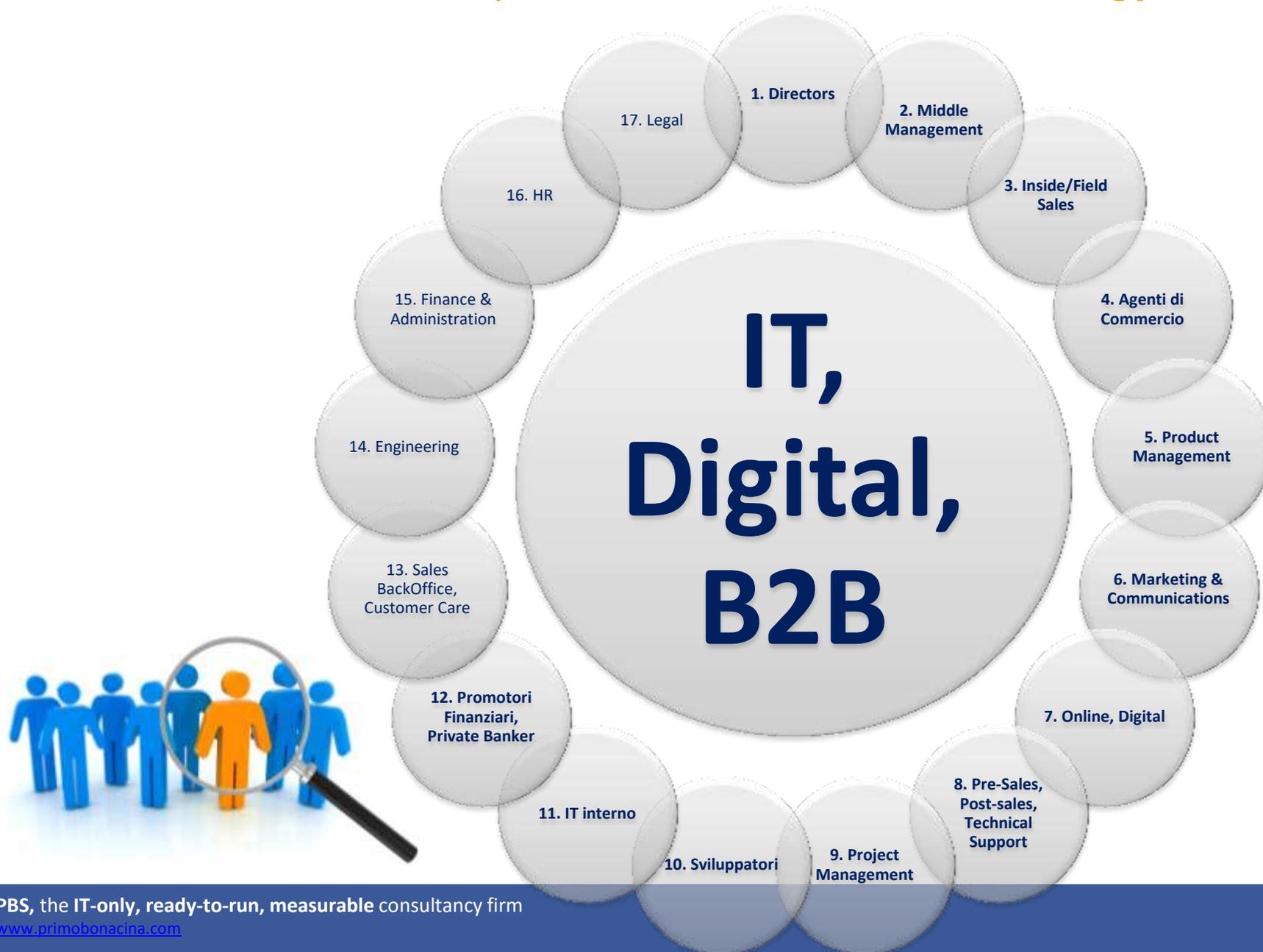
Fascia medio-bassa, media e alta:

- **Specialist, professional, manager, director**
- Hanno un impiego o lo cercano
- Sono su **LinkedIn**
- Prediligono un ingaggio a **tempo indeterminato** (talvolta a tempo determinato o Partita IVA o agente)

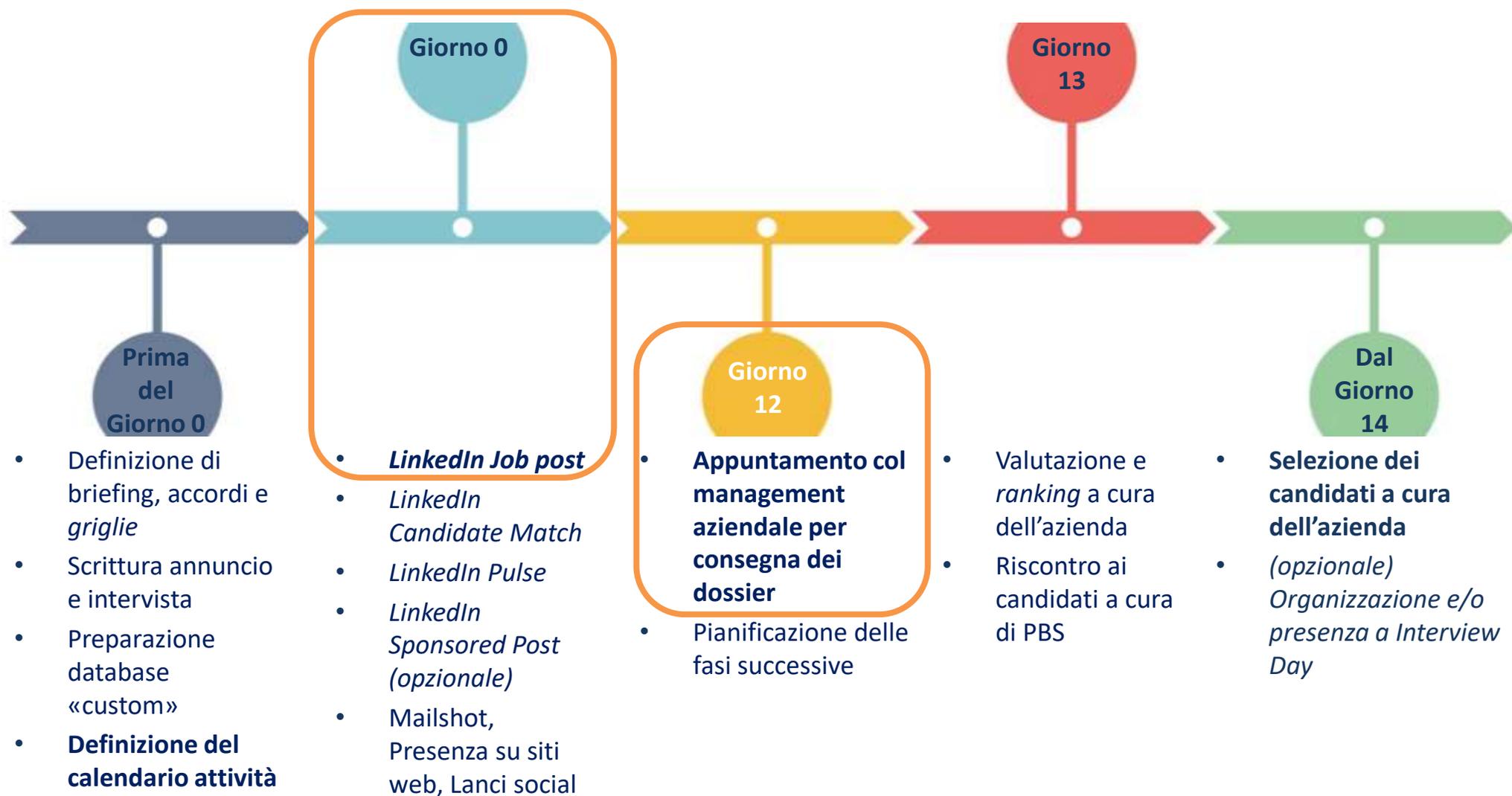
Fascia bassa: risorse somministrate, primo impiego, apprendistato, sostituzioni di maternità, studenti, neodiplomati e laureati, profili non su LinkedIn



Quali professionalità? Tutte quelle presenti su LinkedIn e nei dintorni del network PBS, primariamente in area **Technology/B2B**

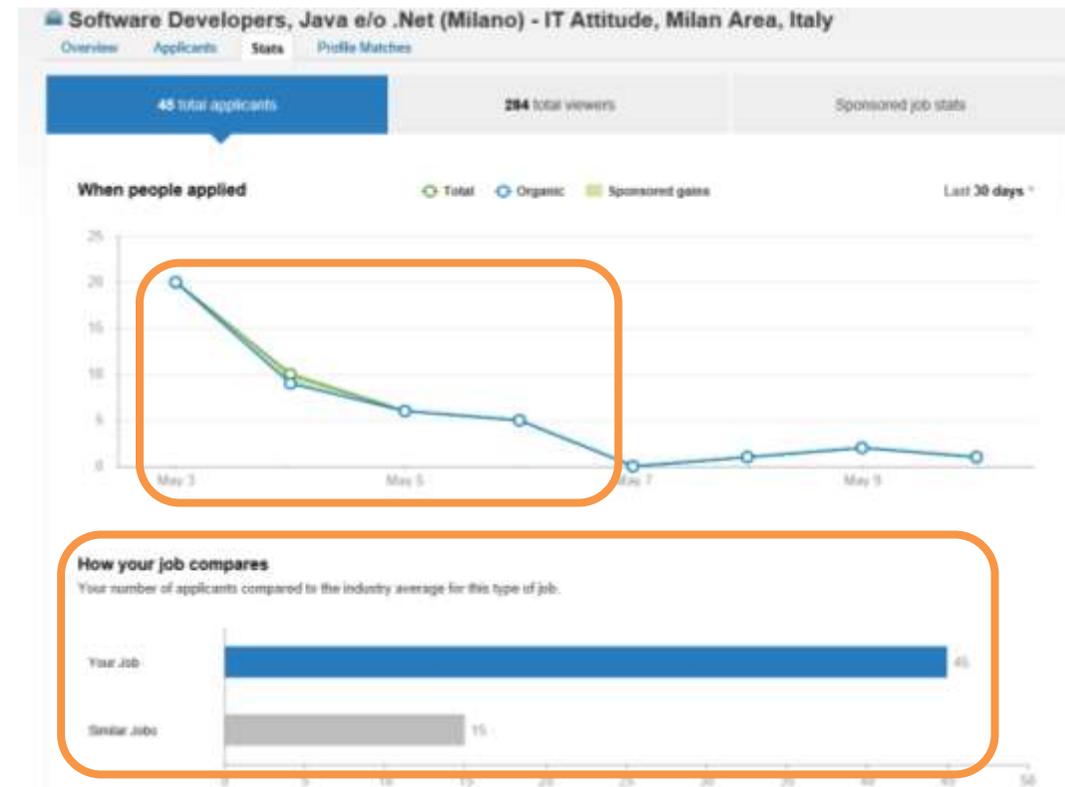


Un sistema in 12 giorni lavorativi, garantiti!



Perché una *best practice* di 12 giorni

- **Lavoro preparatorio** (annuncio, database, profilazione ...) e **metodologia consolidata**: produzione del **60%** del risultato **entro 5 giorni**
 - Eventuali **azioni correttive**: *LinkedIn sponsored post*, nuovo mailer, riprofilazione database, correzione annuncio ...
 - 95% del risultato in 10 giorni
- Lo strumento **LinkedIn Job Post** è particolarmente **potente nella prima settimana**
 - Attivazione della ricerca preferibilmente a inizio settimana
 - Annuncio attivo per **30 giorni**, salvo prolungamenti
- Forte **visibilità sui social media**
 - Riscontro rapido
 - Analisi giornaliera



Le attività preparatorie: un attento brief porta a descrivere i profili *best fit*

Approfondimento della ricerca con supporto da PBS Talent [aggiornato il 21/12/16]



1. Data
2. Azienda
3. **Posizione ricercata (scegliere con cura il job title)**
4. N° massimo di persone da assumere per il ruolo
5. Caratterizzazione dell'azienda (vendor, system integrator ...)
6. Data di fondazione dell'azienda
7. Fatturato annuo azienda
8. N° dipendenti + collaboratori azienda
9. Sedi azienda
10. **Sede (o sedi) di lavoro del candidato**
11. Distanza massima accettabile dei candidati dalla loro sede di lavoro
12. Sono accettati candidati che si volessero rilocere da altre nazioni o lontane regioni?
13. **Manager (funzione) cui i candidati riporteranno**
14. Chi intervisterà il candidato? Quale è il percorso di selezione?
15. Sono richieste precedenti esperienze manageriali?
16. **Età anagrafica preferenziale**
17. Principali responsabilità
18. Principali compiti e task
19. Portafoglio prodotti o servizi coperto
20. **Territorio coperto**
21. **Aziende clienti che il candidato tipicamente interfacerà e loro dimensioni (fatturato, PDL)**
22. **Quali figure all'interno dei clienti costituiscono la principale interfaccia per il candidato?**
23. La posizione ha un sales target? Quale/quanto?
24. La posizione prevede che il candidato già conosca o presidi un suo (ampio?) portafoglio clienti?
25. Il portafoglio clienti già conosciuti deve essere della zona?
26. L'azienda conferirà un portafoglio clienti a questa risorsa?
27. E' prevista forte attività di sviluppo nuovi clienti?
28. Durata tipica del ciclo di vendita aziendale
29. Sono richieste competenze in settori verticali o industrie?
30. Sono previste trasferte o presidio continuativo presso i clienti? Presso un particolare cliente?
31. **% del tempo speso fuori ufficio**
32. E' richiesta esperienza nello specifico ruolo? Quanti anni?
33. E' accettabile o auspicabile la provenienza del candidato da altri ruoli?
34. Livello lingua italiana: è richiesta madrelingua?
35. **Livello lingua Inglese (letto, scritto, orale, telefonico)**
36. **Competenze (tecnologie)**
37. **Competenze (marchi)**
38. **Competenze (certificazioni)**
39. Aziende o concorrenti da indirizzare nella ricerca
40. Keyword presenti in un buon CV
41. E' richiesta laurea?
42. Esiste preferenza per uomo o donna?
43. **Caratteristiche personali per avere successo nel ruolo**
44. Percorso di formazione previsto
45. La ricerca è urgente? Per assunzione immediata?
46. **Tipo d'ingaggio (tempo indeterminato, determinato, progetto, partita IVA, agente)**
47. **Inquadramento previsto (livello MASSIMO per OTTIMI candidati)**
48. **Retribuzione MASSIMA (per OTTIMI candidati) prevista (fisso, variabile, benefit)**
49. E' previsto un piano incentivi? Come viene calcolato?
50. E' prevista auto aziendale? Per uso promiscuo (personale/professionale)? Quale modello o fascia?
51. E' prevista auto in pool?
52. Altro da aggiungere

Le attività preparatorie: la costruzione a hoc, ricerca per ricerca di database di profili potenzialmente interessati/interessanti

- **Organizzazione del database per il mailshot**
 - Mappatura funzioni, competenze, aziende target, aree geografiche
- **Profilazione**
 - Identificazione di settori, mercati, aziende, professionalità target
 - **Espansione del database per la specifica attività e personal networking con questo mercato**
 - *I potenziali candidati vengono identificati prima del lancio*

Esempio: *Esperti di Big Data a Bologna*

Search

Advanced >

117 results for "big data"

2nd Connections x Bologna Area, Italy x Reset

All
People
More...

Relationship

- All
- 1st Connections
- 2nd Connections (117)
- Group Members
- 3rd + Everyone Else

Location

- All
- United States (11929)
- United Kingdom (4380)
- Italy (4301)
- San Francisco Bay Ar... (4274)
- Bologna Area, Italy (117)

+ Add

Current Company

- All
- ICONSULTING (13)
- CRIF (8)
- BitBang (8)
- CINECA (4)
- University of Bologna (4)

+ Add

Michele Giordani 2nd
Senior Director - Big Data Analytics presso CRIF
Bologna Area, Italy • Information Technology and Services
▶ 28 shared connections • Similar
Current: Senior Director - Big Data Analytics at CRIF [Connect](#)

Erica Maccaferri 2nd
Master's Degree in Physics
Bologna Area, Italy • Information Technology and Services
▶ 4 shared connections • Similar
Current: Big Data Analyst at BitBang [Connect](#)

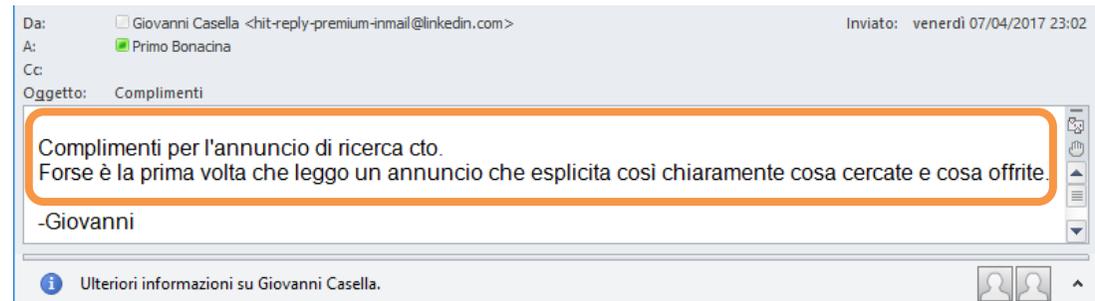
Pietro Giuffrida 2nd
Data Scientist - Big Data Analyst
Bologna Area, Italy • Higher Education
▶ 3 shared connections • Similar
Current: Data Engineer at Big Data Analytics, CRIF [Connect](#)

Sauro Grandi 2nd
Healthcare IT Executive (NoemaLife) | Lab Informatics & Automation | Big Data Science
Bologna Area, Italy • Information Technology and Services
▶ 16 shared connections • Similar
Summary: ... • Machine Learning and Big Data Science Areas... Architectures, Design patterns, Agile lifecycle, Big Data... [Connect](#)

Luca Santirocco 2nd
Big Data & Dashboard Architect at BitBang
Bologna Area, Italy • Information Technology and Services
▶ 15 shared connections • Similar [Connect](#)

Le attività preparatorie: il *buon annuncio*

- Un annuncio dovrebbe essere ...
 - Congruo con lo **stile** dell'azienda e del mercato di riferimento
 - In **lingua italiana** (anche per le multinazionali)
 - Invitante e preciso nel **titolo**
 - Descrittivo, dettagliato, chiaro, strutturato, accattivante nel **testo**
 - NON esagerato nelle richieste
 - «se cerchi un idraulico, non serve che sappia anche fare il tappeziere» (vedi oltre)
 - Non troppo conciso, ne' troppo lungo
 - *Best practice: 400-600 parole*
- Un annuncio deve invitare le persone ...
 - **Interessanti** a rispondere subito
 - NON **interessanti** a NON (far) sprecare tempo
- Un **buon annuncio** aumenta davvero le probabilità di successo
 - Un buon annuncio con un **buon titolo** ancora di più!



Il «buon annuncio»: 9 sezioni

1. Titolo in 3 segmenti: *ruolo, qualifica (sede)*

2. Breve e motivante descrizione azienda (storytelling)

3. Breve e motivante descrizione ruolo (storytelling)

4. Linee di riporto e dettaglio sede

5. Compiti

6. Competenze

7. Soft Skill

8. Livelli retributivi

9. Contatto

“Top-level” Sales Executive, Enterprise Software Solutions - Milano (o Roma)

Appian Corporation è un indiscusso vendor leader (secondo il Gartner Magic Quadrant) nelle soluzioni software di Business Process Management (BPM) e Case Management e propone una piattaforma software “low-code” capace di modernizzare l’enterprise e di integrarne i dati e processi aziendali.

Per potenziare il proprio organico, **Appian Software Italy** ricerca per **assunzione a tempo indeterminato** un “Top-level” Sales Executive per la **vendita diretta** di soluzioni software a **clienti Finance e Large Enterprise in Italia** (con prevalenza su **Milano e Roma**).

La figura cercata riporterà al **Country Manager**. La sede di lavoro è **Milano (o Roma)**.

I **compiti** principali:

- Presidio di un portafoglio di clienti Finance e Large Enterprise (€100M+ di fatturato)
- Ricerca, ingaggio e sviluppo commerciale in autonomia di nuovi clienti
- Comprensione e proposizione dell’intero portafoglio di soluzioni (prodotti e servizi)
- Approccio consulenziale lungo tutta la durata dell’impegnativo ciclo di vendita con produzione e gestione di offerte, in affiancamento al team tecnico
- Interazione con le altre funzioni aziendali in logica di team working

Le **competenze** più importanti:

- Profonda conoscenza, forte relazione e presidio di un proprio portafoglio clienti Finance e Large Enterprise
- Pluriennale esperienza nella vendita di soluzioni software enterprise, spesso in situazioni complesse: introduzione di nuove piattaforme e processi, lunghi cicli di vendita, coinvolgimento di diversi interlocutori a più livelli
- Approccio consulenziale alla vendita
- Capacità d’ingaggio e dialogo con CIO e CxO
- Esperienza nella partecipazione a grandi tender
- Competenze su una o più delle seguenti tecnologie (e conoscenza dei relativi player): BPM, Case Management, CRM, SOA, ERP e business application, soluzioni software enterprise in modalità SaaS/PaaS

Le **caratteristiche** vincenti:

- Questo è un ruolo “100% commerciale” ai massimi livelli che richiede vera passione per la vendita diretta, dedicando la quasi totalità del tempo ad attività fuori sede e continui contatti per lo sviluppo di nuove opportunità con clienti e prospect
- Capacità di eccellere in ambienti dinamici e mercati in evoluzione
- Approccio vincente e orientato al risultato, capacità di lavorare in modo “smart” e per obiettivi, perseveranza, energia, autonomia
- Volontà di accrescere continuamente competenze e capacità
- Ottimi presentation skill
- Ottimo livello nella lingua inglese (**il processo di selezione avverrà in lingua inglese**)

Il pacchetto (**fisso + variabile + benefit**) è ai massimi livelli di mercato e può **attrarre autentici fuoriclasse**.

La **ricerca e selezione** è condotta **direttamente dall’azienda** con il supporto di PBS per il social marketing e la comunicazione.

Si prega di rispondere via **LinkedIn**, allegando il **CV in lingua inglese** in formato PDF. Le candidature più interessanti saranno contattate **entro 48 ore**.



L'annuncio (*LinkedIn Job Post*) viene ospitato nella pagina LinkedIn dell'azienda (JOBS/CAREERS)

Forte visibilità online per l'azienda e l'iniziativa di recruiting: una campagna integrata di marketing!



- Database di **7.000+** nominativi, selezionabile per provincia e provenienza CV
 - Ripulito (*undelivered, unsubscribe*) a ogni incarico
- TOP NEWS e sezione JOBS su www.primobonacina.com
 - *Blog subscriber (100+)*
- **35 rilanci social: 7 rilanci ogni 2 giorni su 5 social media**
 1. *Facebook Primo Bonacina (2.200+)*
 2. *Facebook PBS (300+)*
 3. *LinkedIn Primo Bonacina (15.000+)*
 4. *LinkedIn PBS (60+)*
 5. *Twitter Primo Bonacina (700+)*
 - **Totale: 18mila+ moltiplicato 7**
- **Altre iniziative da parte dell'azienda**
 - *Web, Social, Employee Referral, Passaparola ...*



Dopo l'annuncio (Giorni 1-12)

1. Mailer ai «profile match»

2. Analisi giornaliera di andamento

Software Developers, Java e/o .Net (Milano) - IT Attitude, Milan Area, Italy

Software Developers, Java e/o .Net (Milano) - IT Attitude, Milan Area, Italy

Overview Applicants (45) Stats Profile Matches (49)

Keyword: Advanced Keyword: Search

Custom Filters

- Any Current Company
- Reply (4)
- Lyto S.p.A. (2)
- Gruppo MCR (1)
- Bylo-Cade (1)
- CoreTech s.r.l. (1)

Show More

Enter company name:

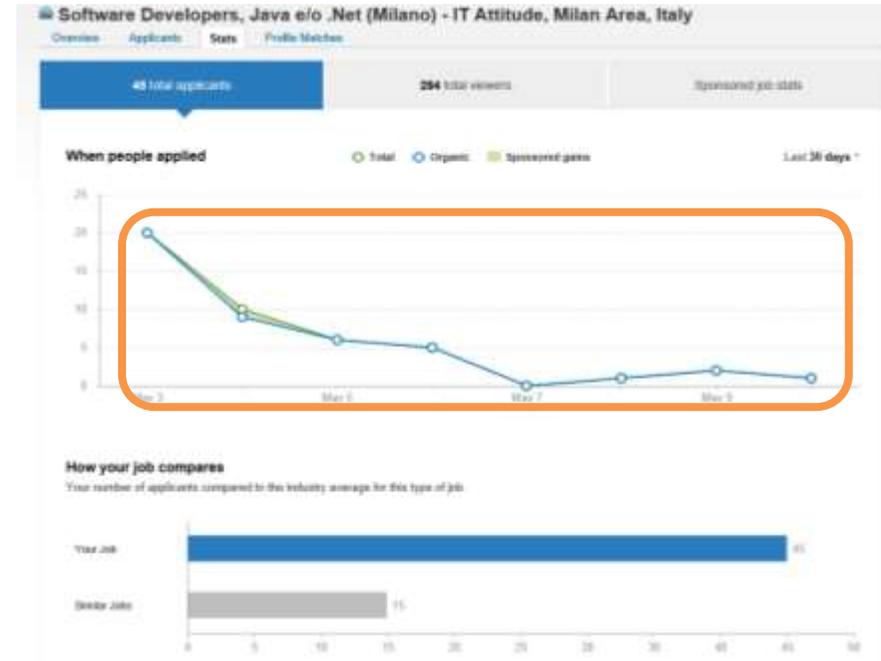
- Any Location
- Italy (48)
- Milan Area, Italy (48)

Enter location name:

All | None

Alessandro Vasi
Sviluppatore Software presso Encodata S.p.A.
Milan Area, Italy | Information Technology and Services
1 Message • 8 minutes ago
Current: Sviluppatore Software at Encodata S.p.A.
Past: J2EE Developer at Uflex Group, J2E Developer at Uflex Group, J2E Developer at Jakarta, ...more
Education: ITIS Augusto Righi
Keywords: SERIO, RESPONSABILE, OTTIMA, PREDISPOSIZIONE AL LAVORO IN TEAM, APERTURA AL DIALOGO, OTTIME CAPACITÀ

Riccardo Biondi
Java Software Engineer @ Cortilia.it
Milan Area, Italy | Information Technology and Services
1 Message • 8 minutes ago
Current: Java Software Engineer at Cortilia
Past: Java Software Engineer at Etrix s.r.l., Full stack developer at Freelancer
Education: Università di Catania



3. Coinvolgimento di Opinion Maker

4. LinkedIn Sponsored Ads

in Search

Home My Network Jobs

Click Solutions on AWS - 1 Click Launch in Minutes! Cisco on AWS

Silvia Vianello
Marketing Expert/Consultant/Spokesman-author
4h • Edited

OFFERTA DI LAVORO. Real Comm cerca urgentemente sviluppatori .net e Java per assunzione a tempo indeterminato. Lavoreranno su progetti di rilievo presso aziende multinazionali di Treviso e Pordenone. Per informazioni contattare [Primo Bonacina](#). Per favore condividete con i vostri contatti e taggate sotto chi può essere interessato.

N.B. Per essere sempre informati sulle offerte di lavoro che pubblico ogni giorno per i miei clienti cliccate il tasto "seguì" o "follow" (Non posso più accettare richieste di connessione perché ho raggiunto il limite di LinkedIn).

23 likes • 1 comment

Like Comment Share

Likes

Silvia Vianello Application qui https://www.linkedin.com/jobs/search/?f_C=1407933&locationType=F

Like Reply

Software Developers, Java e/o .Net (Milano) Milan Area, Italy

Sponsored Job (Completed)

Listed: **May 3, 2016** (expires on Jun 2, 2016)

Activity: **45 applies**

Sponsored Activity: **42 views, 1 apply, €1.66 bid, €50.00 budget (€0.00 remaining)**

Il contatto col potenziale candidato parte dalla *sua* pressione del tasto **APPLY**

- Portare l'annuncio all'attenzione dei profili più **interessanti**
- Stimolare i candidati **interessati** a fare la prima mossa
- **Non siamo cacciatori** (*head hunter*): il *social profiling* è un **pescatore** che usa le reti (i *social network*) per **far emergere** i profili **interessati e interessanti**

Sales Account, Software-Defined Storage & Data Center Solutions (Lallio vicinanze casello A4 Dalmine, Bergamo) [Apply](#)

BCLLOUD S.r.l.
Bergamo Area, Italy
Posted 8 days ago
6 connections

[Apply](#)

Apply to BCLLOUD S.r.l.

Primo Bonacina
Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services
Italy

Your complete profile will be included with your application. [Update your profile.](#)

Email *
primobonacina@gmail.com

Phone number *
+39-334-6381071

Resume (optional)

Drag your file here or [browse](#)
Microsoft Word or PDF only (5MB)

Your job activity is private. Your application cannot be revised after you submit it.

[Cancel](#) [Send application](#)

Dopo l'annuncio: un percorso a 4 fasi

1. *Candidate Apply*

- Verifica **griglia requisiti** indicati dall'azienda

2. *Written Interview*

- Verifica **congruità, completezza, coerenza** delle informazioni e volontà di **proseguire il percorso**

3. *Listing*

- Identificazione congiunta dei **profili più centrati**

4. *Feedback*

- **Riscontro** ai candidati e **inizio dell'attività di selezione** da parte dell'azienda



Una metrica ben testata



Come avere più informazioni oggettive e soggettive sui candidati? L'intervista scritta

INFORMATICA SYSTEM: prosecuzione della sua candidatura a "Direttore Tecnico (CTO), IT Solutions (Cuneo/Torino/Savona) - Messaggio (HTML)

Da: Primo Bonacina <primo.bonacina@primobonacina.com>
 A: primo.bonacina@primobonacina.com
 Cc:
 Oggetto: INFORMATICA SYSTEM: prosecuzione della sua candidatura a "Direttore Tecnico (CTO), IT Solutions (Cuneo/Torino/Savona)

Inviato: sabato 25/03/2017 08:33

Messaggio 1703 Intervista - Informatica System - CTO - Cuneo.docx (51 KB)

Buongiorno,

desideriamo informarla che il suo profilo è stato identificato dall'azienda tra quelli di sicuro interesse.

La prima parte del processo di selezione consiste in un'intervista scritta (allegato). La preghiamo di rispondere entro 3 giorni (oppure, per favore, ci avvisi se le serve più tempo), fornendo un documento in PDF.

Alcune indicazioni:

- **Attenzione: quanto in allegato NON è da intendersi come un banale questionario, bensì come una vera e propria prima intervista, che avviene per iscritto per reciproca rapidità e convenienza.**
- Qualora non già veicolato tramite LinkedIn, si prega di allegare il CV in PDF alla risposta
- Opzionalmente, è anche possibile allegare un link (di durata permanente e dal contenuto fruibile da chiunque lo riceva) o file audio o video in cui sinteticamente raccontare profilo e competenze
- E' anche possibile allegare altri documenti atti a qualificare ulteriormente il profilo (lettera accompagnatoria, referenze, portfolio ...)
- Si prega di controllare la dimensione dei file affinché non cubino più di 4 MB in totale. In caso di allegati corposi, è opportuno convertirli in ZIP o fornirli come link

Come indicato nell'annuncio "la ricerca e selezione è condotta direttamente dall'azienda con il supporto di PBS per il social marketing e la comunicazione". I candidati più centrati verranno contattati direttamente dal management aziendale per un incontro 1:1.

A tutte le candidature verrà dato riscontro.

Grazie in anticipo del tempo investito e buon lavoro!

Ulteriori informazioni su primo.bonacina@primobonacina.com.

L'intervista scritta: una «best practice» di max 18 domande (90% del testo è indipendente dalla specifica ricerca)



System Engineer, Security & Networking (Milano): Intervista

[NOTA: le informazioni fornite rimarranno di proprietà dell'azienda e non verranno utilizzate in alcun modo se non per meglio conoscere i candidati; A tutti coloro che risponderanno verrà dato riscontro]

1. Nome e Cognome, ruolo e azienda (se attualmente impiegato)

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

2. Quali ritiene siano le sue competenze rilevanti per la posizione? A quale livello? Descriva indicando in dettaglio esperienze, tecnologie, prodotti, soluzioni

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

3. Indichi studi o certificazioni rilevanti per la posizione

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

4. Qual è la sua concreta esperienza per quanto riguarda il supporto di un portafoglio di soluzioni di Security? Descriva attività puntuali che ha effettuato

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

5. Qual è la sua concreta esperienza per quanto riguarda il supporto di un portafoglio di soluzioni di Networking? Descriva attività puntuali che ha effettuato

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

6. Lei è OGGI impiegato oppure è in cerca di lavoro? Se è impiegato, quali sono oggi i suoi principali compiti e responsabilità?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

7. Qual è stato il massimo livello di responsabilità (progetti o team o ruoli) che ha avuto nella sua carriera? Dove? Quando?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

8. Descriva storie di successo nella sua carriera e momenti in cui ha pensato di aver fatto un ottimo lavoro

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

9. Cosa l'ha motivata a rispondere a questo annuncio?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

10. L'ingaggio è previsto a tempo indeterminato. Qual è il suo attuale (o atteso) pacchetto retributivo (fisso, variabile, benefit) e inquadramento (forma d'ingaggio, livello, contratto)? [NOTA: chi non fornirà questi dati non potrà essere considerato dall'azienda per le successive fasi di selezione]

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

11. Qual è il suo attuale livello nell'utilizzo della lingua inglese? E' disponibile a effettuare un colloquio in lingua?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

12. Può citare referenze, ovvero nomi e funzioni di persone che potrebbero testimoniare le sue competenze e professionalità? [NOTA: non prenderemo contatto con queste persone senza preavvisarla]

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

13. Per favore indichi luogo e data di nascita, domicilio e situazione familiare [NOTA: la sede di lavoro è Agrate Brianza, Centro Direzionale Colleoni con previsione di continue brevi trasferte a Milano e nel resto d'Italia (saltuariamente all'estero); Se la sede è per lei un problema o comporterebbe un trasferimento, per favore, lo indichi]

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

14. Lei dispone di patente di guida? E' automunito?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

15. Lei ha un suo sito web? E' su Twitter? Se sì, può fornirci i relativi indirizzi?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

16. Lei ha un sogno *nel cassetto*? Un obiettivo personale o professionale a medio o lungo termine?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

17. Infine, questo è uno spazio per lei, dove aggiungere, se ritiene, qualsiasi ulteriore considerazione utile all'azienda per meglio valutare il suo profilo

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

18. La preghiamo di inserire qui sotto una sua foto recente

[NOTA FINALE: in aggiunta all'intervista, è gradito che lei aggiunga alla sua mail di risposta un **breve (1-2 minuti) file (di modeste dimensioni) o link audio o video (in italiano o inglese) dove raccontarsi riguardo alla specifica opportunità;**

Attenzione: va bene anche un'informale registrazione con PC o telefonino]

L'auto-presentazione audio o video (in Italiano o Inglese) è il tocco in più!



SoundFile-12

Groove è aggiornato
Fai clic per scoprire cosa è meglio

+ ↗

SoundFile-12 1:23

Giorno 12: la consegna della lista dei dossier (e relativa tabella sinottica)

(dall'esempio sono stati tolti i campi: Nome e Cognome, e-mail, Ruolo, Azienda)

- Produzione congiunta di un numero preconcordato di dossier (idealmente **10-12 per posizione**) in formato ZIP, EML (Outlook), PDF e DOC
 - Spesso in un **mix variegato** di candidature
- **Tabella riepilogativa** analizzata e commentata (**highlight**)
 - Profili di valore e che rispondono alle **caratteristiche** indicate dall'azienda
- **Riunione di analisi e verifica** col management dell'azienda
- **Ranking e Selezione della short list** da parte dell'azienda

Oggi: 05/05/2016

Anno nascita	Provincia nascita	Provincia domicilio	Lingua Inglese (1-5; 1=buono)	Retribuzione (fisso)	Retribuzione (variabile)	Inquadramento attuale	Highlight	Auto aziendale ?	Disoccupato ?	Referenze ?	Conosciuto ?	Finalist a ?	Data e ora incontro
1978	MI	MI	3	€30k	provvigioni		Pintonello, Filemaker, OpenGate, Datamatic			Si		1	15/04 15.00
1987	LE	MI	1	€26k	€2k	4° commercio	Adecco, Kaspersky			Si		1	18/04 10.00
1968	Spagna	MI	3	€29k	€7k	2° commercio	Microsoft, Security, Canale			Si		1	18/04 11.30
1983	MB	MI	1	€34k	€4k	3° commercio	Juniper, Referenze, Supporto Telefonico			Si		1	20/04 10.00
1983	BA	MI	3	€36k	€16k	1° commercio	Motivata, Inside			Si		2	
1985	Colombia	MI	2	€19k		apprendistato	Cisco, HP, IBM			Si		2	
1966	MI	MI	2	€41k	€9k		Multinazionale, Inside, Conosciuta, Affidabile, Channel		Si	Si	Team	2	
1975	FE	MI	1	€29k	€19k	2° commercio	Red Hat, Security, Canale			Si		2	
1965	MN	PR	2			incentivi assunzione	Symbolic, F-Secure			Si		PS	
1967	MI	LC	2	€38k		premi	Sales & Technical, vendor, determinato			Si	Team	PS	
1973	MI	BG	2	€35k			Security			Si		PS	
1970	CO	LC	2	€30k	€5k	5° metalmeccanico	Sales, Security, Networking			Si		PS	
1961	MI	MI	1				ex Panda, Tech Data		Si				
1987	NA	RM	1	€15k		stage	ex Watchguard			Si			
1977	CS	Barcelona	1	€40k	€20k		Rientro Italia, HP			Si			
1970	PU	MB	3	€36k		provvigioni	Tempo determinato, varie posizioni sales	Si		Si			
1955	RM	RM	2	€35k	€35k		Security, Senior, Trasferta			Si			
1982	MI	Abu Dhabi	1	€55k			Commerciale, Security, Gervasoni			Si	Team		
1976	VA	CO	1				Avira, Webroot		Si	Si	Team		
1967	MI	MB	2				Microsoft, Channel			Si	Collega		
1973	TO	TO	3	€23k		5° commercio	Inside, Watchguard			Si			
1972	MB	MI	2	€35k	€4k	1° commercio	Inside, Security			Si	Team		
1969	AP	MI	1	€36k	€10k	1° commercio determinato	Inside, Dell, Tech			Si			
1973			1,8	€35k	€9k	Totale:		1 4%	3 13%	22 96%	6 26%	12 52%	4 17%

Giorno 13: Il ranking dei dossier da parte dell'azienda

1. **SI:** *Questa è una figura che mi interessa approfondire e vedere*
2. **FORSE:** *Questa è una figura che non appare totalmente centrata, ma alcune caratteristiche la rendono interessante; La tengo come backup in caso non concluda con i candidati di prima fascia*
3. **NO:** *Pur rispettandone le professionalità, questa figura oggi non mi interessa in quanto non sufficientemente centrata per il ruolo; La possiamo liberare, ma terremo in archivio i suoi riferimenti*



Dal 14° giorno

- Tempestivo riscontro ai candidati da parte di PBS
- Ricerca e selezione, interviste da parte dell'azienda
 - Supporto di PBS negli *interview day* (opzionale)
- Archiviazione dossier da parte dell'azienda per attuale e futuro uso
 - I dossier rimangono di proprietà dell'azienda, senza condizioni e limiti temporali
- Conclusione dei lavori



L'Interview Day (opzionale)

- Un ottimo modo per prendere la decisione in un giorno!
- Organizzazione a cura di PBS di (idealmente) **5-8 incontri a distanza di 60-75 minuti**,
 - Preferibilmente in **luogo tranquillo e appartato** (hotel o sala dedicata)
- Altri servizi opzionali:
 - Presenza in luogo e coordinamento degli incontri
 - Supporto al management durante gli incontri
 - Supporto al Ranking
 - Report conclusivo



PBS Talent

1. Chi è PBS
2. Il problema: *il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti*
3. Perché il *Social Profiling* è la risposta giusta
4. PBS Talent: una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
5. **Costi e modalità di attivazione**
6. Ricapitolando
7. *Appendice: Riflessioni su temi di recruiting*



- **Quotazione (tariffario chiaro e semplice) in base alla rilevanza, complessità e perimetro dell'incarico, utilizzando semplici parametri:**

Dati per quotazione PBS Talent (aggiornato il 27/3/17)				Package MASSIMO (RAL) per candidati TOP (NOTA: tutti i candidati sopra la soglia TOTALE verranno tagliati)						PBS Talent							
Titolo <u>posizione</u> (come verrà pubblicato sull'annuncio)	Specializzazioni, competenze, mercati, plus richiesti	Riporta a	<u>Sede</u> di lavoro (provincia)	# MAX persone da assumere per quella <u>posizione e sede</u>	Stipendio (valore on Base)	Incentivi target)	Totale/ persona	Totale/ posizione	Auto aziendale (Si/No)	Assunzione immediata (Si/No)	Area geografica su cui indirizzare la ricerca	Tipo di ingaggio MASSIMO (tempo determinato o indeterminato, contratto e livello; Oppure agente o consulente)	Età preferenziale (min-max)	N° anni nella <u>posizione</u> (min-max)	Livello lingua inglese (Fluent/ Intermediate/ Basic/ Not Applicable)	Richiesta supporto di PBS per "Interview day" candidati (Solo organizzazione, Solo presenza, Organizzazione e presenza, No)	
1 Senior Sales Account, Cloud Solutions	Clientela enterprise Lombardia	Sales Manager	MI	2	€60k	€20k	€80k	€160k	Si	Si	Lombardia e zone limitrofe	Commercio, Quadro	35-45	1-3	Basic	Solo Organizzazione	
2 Senior Sales Account, Cloud Solutions	Clientela enterprise Triveneto	Sales Manager	PD	1	€55k	€20k	€75k	€75k	Si	Si	Triveneto ed Emilia	Agente monomandatario	35-45	3+	Basic	No	
3 System Engineer, Security Solutions	Certificato Cisco, Senior	CTO	MI o PD	1	€40k	€15k	€55k	€55k	Si	No	Nord Italia	Commercio, 1° livello	30-40	N/A	Fluent	Organizzazione e Presenza	
4 Product Manager, Security Solutions	Business Planning	BU Manager	MI	1	€45k	€10k	€55k	€55k	No	No	Tutta Italia	Commercio, 1° livello	30-40	N/A	Fluent	Organizzazione e Presenza	
5							€0k	€0k									
6							€0k	€0k									
7							€0k	€0k									
8							€0k	€0k									
9							€0k	€0k									
10							€0k	€0k									
Totale:			4	5			€345k										

- **Costi fissi omnicomprensivi**
 - Una piccola parte come anticipo incondizionato a copertura spese
 - **La stragrande maggioranza ad accettazione del lavoro**
- Firma semplice **accordo standard (MOU)** e inizio attività



PBS Talent

1. Chi è PBS
2. Il problema: *il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti*
3. Perché il *Social Profiling* è la risposta giusta
4. PBS Talent: una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
5. Costi e modalità di attivazione
6. **Ricapitolando**
7. *Appendice: Riflessioni su temi di recruiting*



Ricapitolando



PBS Talent è la soluzione: vogliamo provarla insieme? (www.primobonacina.com/talent)



**HQs: Via
Canneto 10,
25049 Iseo
(BS, Italy)**

primo.bonacina@primobonacina.com

www.primobonacina.com

+39-334-6381071

primo.bonacina

primobonacina



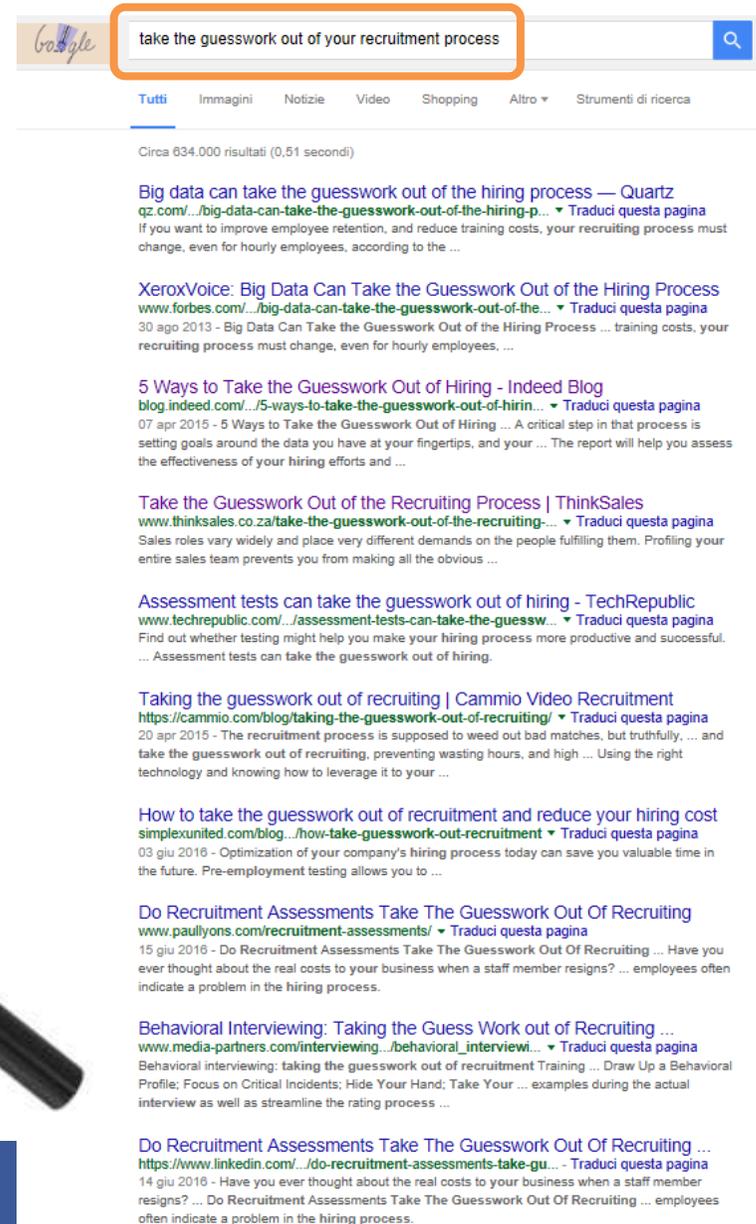
PBS Talent

1. Chi è PBS
2. Il problema: il *recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti*
3. Perché il *Social Profiling* è la risposta giusta
4. PBS Talent: una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
5. Costi e modalità di attivazione
6. Ricapitolando
7. **Appendice: Riflessioni su temi di recruiting**



Un nuovo mantra nei paesi anglosassoni: *Take the guesswork out of your recruitment process*

In Italiano: «diamoci un metodo!» e soprattutto: «facciamo emergere i candidati più giusti e interessanti, prendiamo tutte le giuste informazioni, assumiamo le persone giuste con tempi e costi giusti e certi (e che poi restino e crescano in azienda!)»



Google
take the guesswork out of your recruitment process

Tutti Immagini Notizie Video Shopping Altro ▾ Strumenti di ricerca

Circa 634.000 risultati (0,51 secondi)

Big data can take the guesswork out of the hiring process — Quartz
[qz.com/.../big-data-can-take-the-guesswork-out-of-the-hiring-p...](#) ▾ Traduci questa pagina
If you want to improve employee retention, and reduce training costs, your recruiting process must change, even for hourly employees, according to the ...

XeroxVoice: Big Data Can Take the Guesswork Out of the Hiring Process
[www.forbes.com/.../big-data-can-take-the-guesswork-out-of-the...](#) ▾ Traduci questa pagina
30 ago 2013 - Big Data Can Take the Guesswork Out of the Hiring Process ... training costs, your recruiting process must change, even for hourly employees, ...

5 Ways to Take the Guesswork Out of Hiring - Indeed Blog
[blog.indeed.com/.../5-ways-to-take-the-guesswork-out-of-hirin...](#) ▾ Traduci questa pagina
07 apr 2015 - 5 Ways to Take the Guesswork Out of Hiring ... A critical step in that process is setting goals around the data you have at your fingertips, and your ... The report will help you assess the effectiveness of your hiring efforts and ...

Take the Guesswork Out of the Recruiting Process | ThinkSales
[www.thinksales.co.za/take-the-guesswork-out-of-the-recruiting-...](#) ▾ Traduci questa pagina
Sales roles vary widely and place very different demands on the people fulfilling them. Profiling your entire sales team prevents you from making all the obvious ...

Assessment tests can take the guesswork out of hiring - TechRepublic
[www.techrepublic.com/.../assessment-tests-can-take-the-guessw...](#) ▾ Traduci questa pagina
Find out whether testing might help you make your hiring process more productive and successful. ... Assessment tests can take the guesswork out of hiring.

Taking the guesswork out of recruiting | Cammio Video Recruitment
[https://cammio.com/blog/taking-the-guesswork-out-of-recruiting/](#) ▾ Traduci questa pagina
20 apr 2015 - The recruitment process is supposed to weed out bad matches, but truthfully, ... and take the guesswork out of recruiting, preventing wasting hours, and high ... Using the right technology and knowing how to leverage it to your ...

How to take the guesswork out of recruitment and reduce your hiring cost
[simplexunited.com/blog/.../how-take-guesswork-out-recruitment](#) ▾ Traduci questa pagina
03 giu 2016 - Optimization of your company's hiring process today can save you valuable time in the future. Pre-employment testing allows you to ...

Do Recruitment Assessments Take The Guesswork Out Of Recruiting
[www.paullyons.com/recruitment-assessments/](#) ▾ Traduci questa pagina
15 giu 2016 - Do Recruitment Assessments Take The Guesswork Out Of Recruiting ... Have you ever thought about the real costs to your business when a staff member resigns? ... employees often indicate a problem in the hiring process.

Behavioral Interviewing: Taking the Guess Work out of Recruiting ...
[www.media-partners.com/interviewing...behavioral_interview...](#) ▾ Traduci questa pagina
Behavioral interviewing: taking the guesswork out of recruitment Training ... Draw Up a Behavioral Profile; Focus on Critical Incidents; Hide Your Hand; Take Your ... examples during the actual interview as well as streamline the rating process ...

Do Recruitment Assessments Take The Guesswork Out Of Recruiting ...
[https://www.linkedin.com/.../do-recruitment-assessments-take-gu...](#) ▾ Traduci questa pagina
14 giu 2016 - Have you ever thought about the real costs to your business when a staff member resigns? ... Do Recruitment Assessments Take The Guesswork Out Of Recruiting ... employees often indicate a problem in the hiring process.

Il Social Profiling NON serve a cercare lo scoiattolo viola (il mitico candidato perfetto)



Serve invece a scegliere consapevolmente la persona più giusta a partire da un ampio set di candidati motivati, verificandone e confrontandone ...

- Pregi e difetti
- Costi e benefici
- Fatti e impressioni
- Motivazioni e competenze
- «Best Fit» a breve o lungo termine



The screenshot shows a web browser window displaying the Wikipedia article for 'Purple squirrel'. The browser's address bar shows the URL 'en.wikipedia.org/wiki/Purple_squirrel'. The article content includes a definition of the term 'Purple squirrel' as used by employment recruiters, with a red box highlighting the sentence: 'Purple squirrel is a term used by employment recruiters to describe a job candidate with precisely the right education, experience, and qualifications that perfectly fits a job's multifaceted requirements. The implication is that the perfect candidate is as rare as a real-life purple squirrel. In theory, this prized "purple squirrel" could immediately handle all the expansive variety of responsibilities of a job description with no training and would allow businesses to function with fewer workers.'

Attenzione a **NON chiedere l'impossibile** (magari pure a basso prezzo) e a **NON ricadere nella trappola dello «scoiattolo viola»**

Is tech recruitment broken? Clueless HR blamed for **demanding the impossible** from IT workers

Those working in the tech industry say the perennial skills shortage stems as much from firms' sky expectations as it does from a dearth of manpower.

By Nick Heath | October 14, 2016, 9:13 AM PST

Inizia ora con € 75.

Crea il tuo annuncio e raggiungi le persone mentre stanno cercando i servizi che offri. google.it



Image: Terrance Emerson/Getty Images/Stockphoto

If you were hiring electricians, would you expect them to be a dab hand at plastering, proficient at carpentry and a competent carpet fitter?

Probably not, so why do recruiters expect developers, sysadmins and other IT workers to have such a ludicrously wide range of skills?

That was the question asked by TechRepublic readers following a recent article on IT skills shortages.

Those working in the IT industry say job ads frequently demand a skillset so large or so specific that very few applicants can ever match up.

WHITE PAPERS, WEBCASTS, AND

White Papers // From Proofpoint, Inc.

Proofpoint - The Bec Surviv

Falling fo
is easier
Fortunat
BEC atte
Learn ab
the surg

to do if it happens to you, and r
avoid falling victim in the first pl

DOWNLOAD NOW

White Papers // From Proofpoint, Inc.

The Hidden Costs of Micro Security and Compliance

FIND OUT MORE

eBooks // From Citrix

The Definitive Guide to Sel ADC for the Digital Transfo (Italian)

READ MORE

White Papers // From Citrix

7 Key Requirements for a M (Italian)

READ MORE

eBooks // From Citrix

The 6 Essential Requirem ADCs in Hybrid Cloud Env

READ MORE



PBS Talent è un sarto: ogni lavoro viene realizzato ad hoc per il committente!

- Il sarto usa alcuni **strumenti standard** (filo, metro, gesso, forbice ...)
- Sceglie **tessuti** ad hoc tra quelli disponibili sul mercato (i più **adatti** per lo specifico vestito e cliente)
- Usa **tecniche consolidate** per ottenere un **risultato adeguato in tempi rapidi** (garanzia della consegna del lavoro in un tempo predefinito e gradito dal cliente)
- Ad ogni lavoro che effettua, diventa **sempre più esperto**
- Ha un metodo standard, ma, se il cliente lo desidera, è pronto a **sperimentare varianti e offrire alternative**



Lo **Storytelling** aziendale serve anche a trasmettere al candidato le giuste **motivazioni**



Una recente indagine Glassdoor dice che il 52% degli ingegneri avrebbe accettato un compenso inferiore alle aspettative per lavorare in una società con una buona reputazione.

Similarmente ai clienti, i talenti setacciano il web per informazioni sulla vostra organizzazione.

I vostri Talent Leader e Employee Ambassador aiutano o ostacolano il vostro marchio?

Lo Storytelling aziendale serve anche a trasmettere al candidato le giuste motivazioni



per background, esperienze professionali e skills (hard & soft). La motivazione, però, può costituire il “**driver**” che permette al candidato di dare un contributo fattivo allo sviluppo del business aziendale. La reale voglia di un candidato ad abbracciare una nuova sfida, però, dipende anche da quanto l’azienda ha saputo “**vendersi**” al meglio; non è sufficiente fare campagne di employer branding se poi nel processo di selezione gli attori coinvolti non riescono a trasmettere la stessa motivazione che vorrebbero trovare nel candidato. È importante, quindi, pianificare attentamente l’intero processo di selezione, ponendo enfasi alla presentazione dell’azienda e del progetto al candidato. Noi stessi dobbiamo essere i primi a trasmettere al candidato la stessa grinta che vorremmo vedere in lei o lui.

Alcuni consigli:

1. **Job Post:** l’annuncio deve presentare l’azienda (mission e valori) ed il posizionamento sul mercato, descrivere il profilo ricercato, avendo cura di evidenziare i **punti chiave richiesti** per la posizione (es. spirito imprenditoriale, proattività, negoziazione ecc.). Un video di presentazione è certamente utile ed innovativo; l’amministratore delegato può parlare dell’azienda e della sfida insieme ad alcuni colleghi.
2. **Colloquio:** l’ideale è iniziare con una presentazione dell’azienda da parte dell’intervistatore; potrà approfondire alcuni aspetti sul profilo ricercato e indirizzare così al meglio il colloquio di selezione. A conclusione dell’intervista è buona norma lasciare spazio alle domande del candidato. Personalmente sono molto scettico quando un candidato non ha nulla da chiedere.
3. **Visita dell’azienda e presentazione dei colleghi:** i candidati apprezzano molto la possibilità di visitare l’azienda ed incontrare i futuri colleghi.
4. **Feedback:** è importante dare un feedback sia al candidato sul quale siamo orientati che a quelli che ci sono piaciuti meno o ci sono sembrati meno interessati; questo perché, comunque, stiamo trasmettendo l’immagine dell’azienda. Anche i tempi del feedback non possono essere eccessivamente lunghi; chiamare dopo alcuni mesi significa che il progetto non è al centro dell’agenda.

I tempi della ricerca devono essere brevi, i messaggi devono essere coerenti

ATTRACT

15 Giorni è il tempo ideale per concentrare la propria presenza. Per chi è familiare con i metodi **Agile** coprire ogni posizione deve assomigliare ad uno **Sprint**.

L'Employer Brand deve essere comunicato **in maniera consistente e vera, contemporaneamente** sui canali disponibili.

"62% of Employees leave an organisation because of the **inconsistency** between the reality experienced once there"

[Copenhagen Business School, 2009]



L'importanza di decidere tempestivamente: *quando incontri la persona giusta, ingaggiala!*



Ali Wallace

Founder & MD at DNA | Specialist Recruitment Search & Career Consultancy for Mark...
7h

#headhuntingfacts

Keeping candidates 'warm' while you continue to interview is like saying to someone you're dating "I really like you, but sit tight while I meet some more people to be sure".

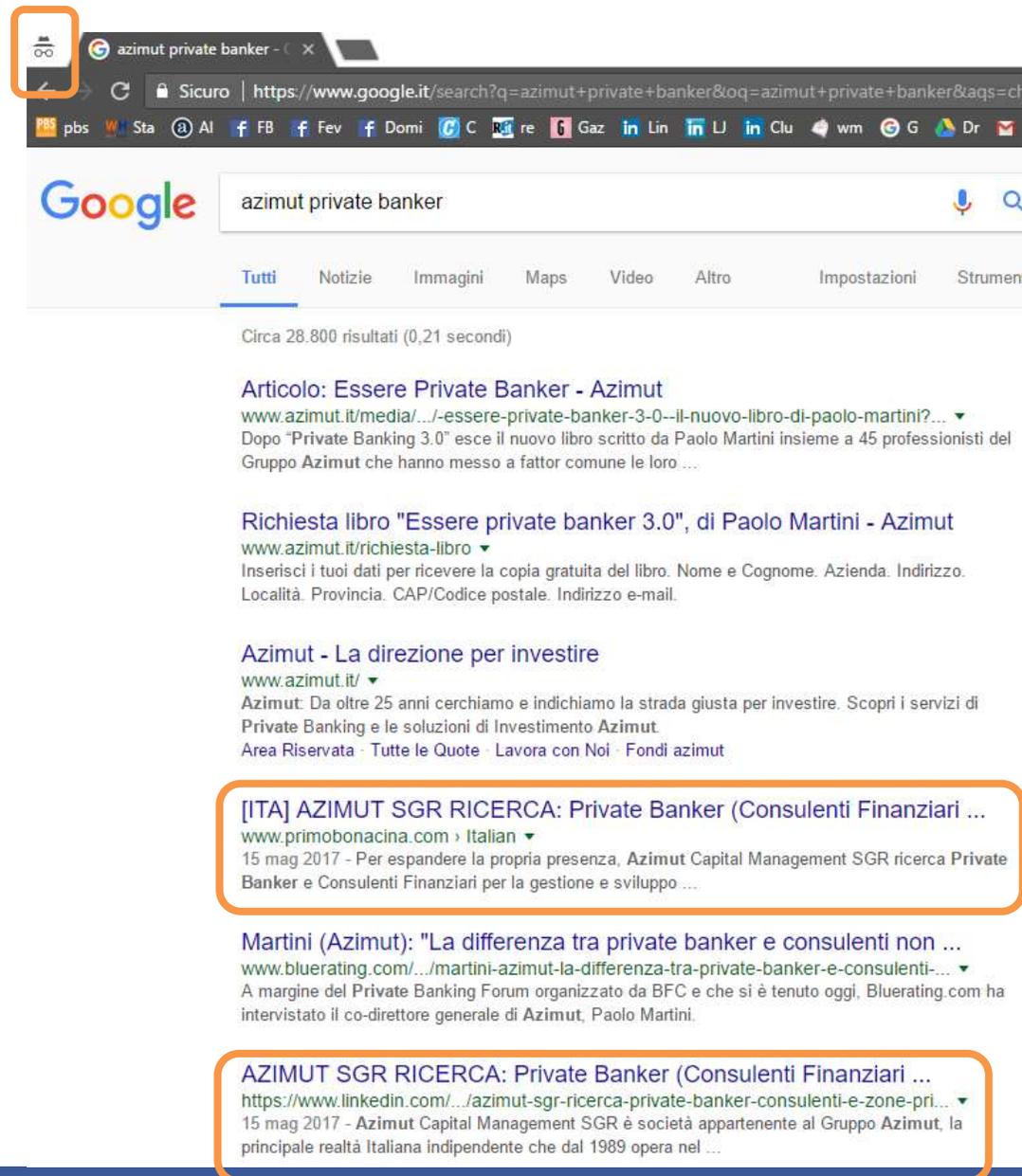
Talk about a way to lose their interest!

Instead: work on being more self-aware about what you want/need, be decisive when you meet great talent and get them excited to join your business!

Talent attraction is exactly that...attract talent. Don't repel them.

124 Likes • 10 Comments

Il «buon annuncio» si fa trovare via Google



The screenshot shows a Google search for "azimut private banker". The search bar is highlighted with an orange box. The search results are as follows:

- Articolo: Essere Private Banker - Azimut**
www.azimut.it/media/.../-essere-private-banker-3-0--il-nuovo-libro-di-paolo-martini?...
Dopo "Private Banking 3.0" esce il nuovo libro scritto da Paolo Martini insieme a 45 professionisti del Gruppo Azimut che hanno messo a fattor comune le loro ...
- Richiesta libro "Essere private banker 3.0", di Paolo Martini - Azimut**
www.azimut.it/richesta-libro
Inserisci i tuoi dati per ricevere la copia gratuita del libro. Nome e Cognome. Azienda. Indirizzo. Località. Provincia. CAP/Codice postale. Indirizzo e-mail.
- Azimut - La direzione per investire**
www.azimut.it/
Azimut: Da oltre 25 anni cerchiamo e indichiamo la strada giusta per investire. Scopri i servizi di Private Banking e le soluzioni di Investimento Azimut.
Area Riservata · Tutte le Quote · Lavora con Noi · Fondi azimut
- [ITA] AZIMUT SGR RICERCA: Private Banker (Consulenti Finanziari ...**
www.primobonacina.com · Italian
15 mag 2017 - Per espandere la propria presenza, Azimut Capital Management SGR ricerca Private Banker e Consulenti Finanziari per la gestione e sviluppo ...
- Martini (Azimut): "La differenza tra private banker e consulenti non ...**
www.bluerating.com/.../martini-azimut-la-differenza-tra-private-banker-e-consulenti-...
A margine del Private Banking Forum organizzato da BFC e che si è tenuto oggi, Bluerating.com ha intervistato il co-direttore generale di Azimut, Paolo Martini.
- AZIMUT SGR RICERCA: Private Banker (Consulenti Finanziari ...**
<https://www.linkedin.com/.../azimut-sgr-ricerca-private-banker-consulenti-e-zone-pri...>
15 mag 2017 - Azimut Capital Management SGR è società appartenente al Gruppo Azimut, la principale realtà Italiana indipendente che dal 1989 opera nel ...

(opzionale) Filtraggio tramite Test di valutazione forniti dall'azienda

CTO (Chief Technology Officer)

Reference	1478
Location	Milano, Italy
Sector	Consultancy
Salary	35,000.00 EU to 70,000.00 EU per annum

In order to be interviewed by Open Search and move on with the process, **you need first** to complete the Business Game on [Mathesia: www.mathesia.com/projects/call-for-talent/](http://www.mathesia.com/projects/call-for-talent/)

Business game description: https://www.linkedin.com/pulse/call-talent-youcom-chief-technology-officer-aldo-razzino?trk=pulse_spock-articles

Our client, a game changing Advanced Analytics start up, based in Milan, we are looking for a:

Perché l'intervista scritta da parte del candidato è uno strumento formidabile

- Metodologia molto **testata**
 - **Chiara ed esaustiva**
 - Domande precise, risposte verificabili
- **Behavioural-Based Interview**
 - *«tecnica di colloquio che indaga il potenziale del candidato analizzando il suo comportamento in passato e chiedendo esempi specifici relativi alla sua passata esperienza, permettendo così di raccontare, ad esempio, le sue storie di successo»*
- Rimane traccia (a differenza dei colloqui orali dove ognuno prende i propri appunti), funge da **sicuro elemento di riferimento**
 - Soprattutto in caso di incontri scaglionati nel tempo
- **Screma le candidature** meno interessanti
 - *Coloro che non avevano capito che tipo di job era, non ne hanno voglia, non si «degnano» di compilare un'intervista, la compilano «così tanto per farlo», non hanno o non trovano il tempo, si perdono la mail, se la dimenticano, non leggono le avvertenze ...*
- Consente al candidato di esprimersi con **calma, chiarezza e completezza**
 - **3-4 giorni** per rispondere
- Consente al candidato di esprimersi con **impegno e intelligenza emotiva**
 - Modulare il discorso sulla base dell'interlocutore e dell'opportunità
- Fondamentale per la **successiva analisi** da parte dell'azienda
 - Stabilire una prima empatia, incontrare i **candidati più centrati**, scremare persone **che non sanno scrivere correttamente** (e/o che non si curano di usare il correttore ortografico ...)
- Permette di valutare non solo sulla base degli **skill e competenze** ma anche delle **attitudini e comportamenti**
 - Permette di percepire l'impegno, la cura, l'attenzione al dettaglio con cui il candidato ha risposto: sciatteria e frettosità sono mali dei tempi moderni
 - *«We hire people for their skills and competencies; We fire them for their attitudes and behaviors» (Paul Hickey, CEO, GrassGreener Group)*
- Permette, durante l'incontro, di **non perdere tempo con domande preliminari**
 - Massimizzare il tempo utile dedicato all'incontro
 - Scegliere i temi da **approfondire**
 - Concentrarsi sulle aree di attenzione e sulle sensazioni
 - Capire se il candidato è in linea con la **cultura aziendale**



L'intervista scritta funziona anche per **posizioni elevate**: si autoescludono i candidati *arroganti*, quelli che *non trovano il tempo*, che non sanno che il lavoro bisogna andarselo a prendere!

Dall'articolo di IvyExec **“Here are some of the biggest mistakes executive job seekers make”**:

Assuming Experience Speaks for Itself

Executive candidates can walk into an interview with an air of arrogance, thinking they should be beyond having to interview for a job, but that's not the way a job search works. **Everyone has to sell themselves to a certain extent.** Coming in with an attitude that you are greater than the people interviewing you will not serve you well. It sends a message that you are inflexible and hard to please and that you may be the kind of leader that is highly critical and difficult to work with. Flexibility is an asset in business at any level but especially at a senior one.

A Lack of Passion

Passion, as cliché as it may sound, **is extremely important in a job search.** Whether you're reaching out to your network about switching positions, sitting in a recruiter's office or interviewing with the C-suite, you can be the most competent person in the world but without a passion for the work, the company, even the industry, you are at a disadvantage. The interviewing company needs to know why you want this job. What should come across in your answer is that you love what you do, and your success in the field is partially attributable to that love (e.g. passion). As a senior exec, you can probably learn any job in your field at this point, but no one can teach you to love your job. That's where passion comes in.

No Readiness to Roll Up Their Sleeves and Get Dirty

That arrogance and aloofness we talked about earlier will come back to haunt you if you seem unable or unwilling to get down in the dirt, so to speak, with your team? If you are reluctant to do that, how passionate can you be about results? How much of a team player—even as senior management—are you? Ultimately this readiness is really about business results and what you're willing to do—and **how far you're willing to go—to get great results.** If that means once on board you will immediately roll up your proverbial sleeves, that's what you need to communicate. During the interview give examples of how you have overcome problems by pitching in at the ground level. Better yet, tie the problems this company faces directly to your experiences and abilities to help them confront those issues.

You Don't Tell Stories

You can wax on and on about the strategies in which you believe, and what you have employed before and think would work well at this company, but the proof, as they say, is in the pudding. **Storytelling is much better than strategy telling.** It's more engaging and far more memorable. Tell a good story about a strategy you implemented to confront an issue and how it changed things. Maybe you modified a business or manufacturing process and made it more efficient, or decided to give your workers the ability to work from home part of the week and how it translated to higher morale, lower turnover, and higher productivity. Have your numbers at the ready—after all, these are business stories—but in doing the storytelling and talking about yourself, you'll reconnect to the passionate feelings inside and that will come through, loud and clear, to your listener.



Il dossier contiene informazioni sulla presenza del candidato su web e social media (fonte: Jobvite Recruiter Survey, 2016)

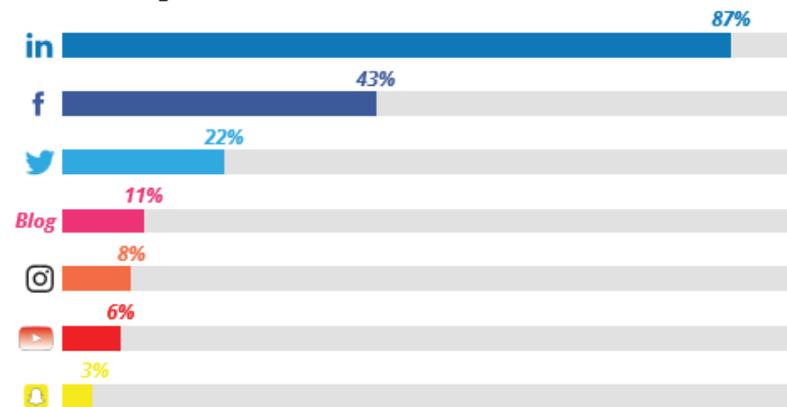


59% of job seekers use social media to research the company culture of organizations they are interested in (JSN) — so recruiters are in the right place.



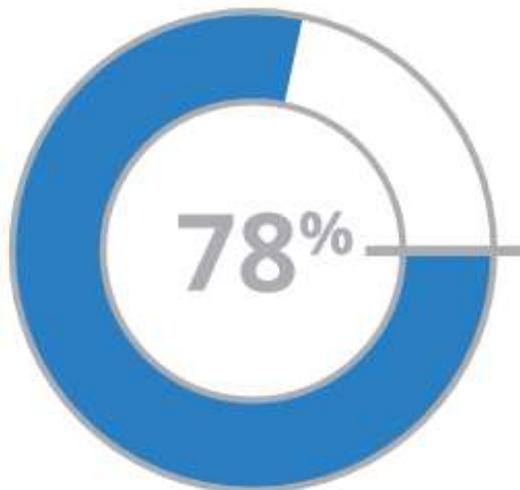
The overwhelming majority (**87%**) of recruiters find LinkedIn most effective when vetting candidates during the hiring process — especially those under 45 (**90%**).

Recruiters use the following networks to evaluate candidates when hiring:

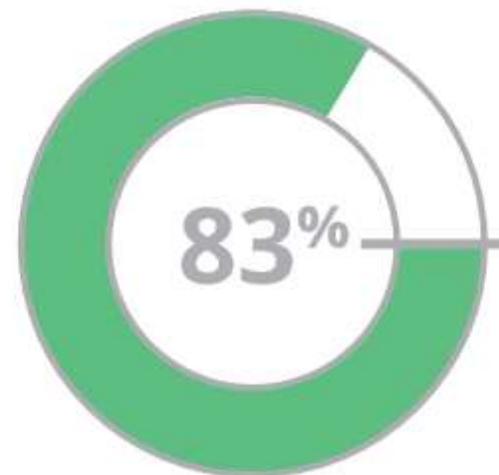


Heads up recruiters — Facebook is where it's at for social job seekers. **67%** of them use Facebook in their job search (JSN).

L'intervista serve a far trasparire quell'entusiasmo e proattività che è spesso l'arma in più (fonte: Jobvite Recruiter Survey, 2016)



78% of recruiters cite enthusiasm as most likely to influence a hiring decision after an initial in-person interview, followed by command of requirements (**76%**) and conversation skills (**73%**).

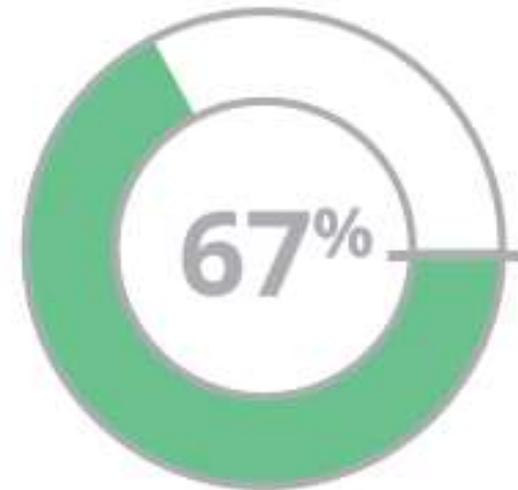


When deciding whether a candidate is a cultural fit, **83%** of recruiters consider communication style most important.

L'intervista serve a capire se il candidato si potrà integrare nella cultura aziendale (fonte: Jobvite Recruiter Survey, 2016)



&



Culture Fit

Job Experience

60% of recruiters rate culture fit of high importance when making a hiring decision — topped only by (you guessed it) previous job experience (**67%**).

Il riscontro ai candidati avviene a cura di PBS, tempestivamente e professionalmente

ADVNET: short-list della sua candidatura a "Sales Account, IT Infrastructure Solutions (Vicenza)" - Messaggio (HTML)

File Messaggio PDF Architect 4 Creator

Ignora Elimina Posta indesid. Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Messaggistica immediata Altro Azioni rapide Sposta Regole OneNote Azioni Segna come da leggere Completa Traduci Zoom

Il messaggio è stato inoltrato o è stata inviata un risposta.

Da: Primo Bonacina <primo.bonacina@primobonacina.com> Inviato: martedì 06/12/2016 12.24
A: 'Primo Bonacina'
Cc:
Oggetto: ADVNET: short-list della sua candidatura a "Sales Account, IT Infrastructure Solutions (Vicenza)"



Buongiorno,

invio questa nota ai candidati che sono stati considerati di **ulteriore interesse da parte dell'azienda** e da loro **inseriti in "short list"**.
Il mio compito (che era limitato alla comunicazione e al social marketing) termina qui e, da questo momento in poi, sarà **l'azienda a procedere autonomamente, contattando tempestivamente i candidati prioritari** per poi eventualmente procedere con quelli ritenuti di seconda fascia.

Ulteriori informazioni su Primo Bonacina.