

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 il 16 Ottobre 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



Primo Bonacina: IT e Digital dal 1984



Successful in
large
international
organizations,
local companies
and own
consultancy firm
(2014)

Managed BUs,
companies,
regional
organizations:
sales, channels,
marketing,
services, support
teams

**A long-
standing
protagonist in
the IT and
Digital sectors**

Top roles at
Magirus
(Avnet), Acer



Columnist,
speaker,
passionate
about IT
and Digital

PBS nasce nel 2014

Our
purpose
is to
**add
value**



by providing
**hands-on,
no-risk,
flexible,
affordable,
measurable
support**



to sales,
**marketing,
technology,
HR,
company
initiatives**



of IT and
**Digital
enterprises**



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



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 indirizzata alle 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!**

Una necessità, tante alternative



*Social Profiling
(Social Marketing applicato al Recruiting)*

Head Hunter

Agenzie di Ricerca e Selezione

Annunci su siti specializzati

La ricerca di personale qualificato

Uso dei Social Network

Sito web aziendale

HR aziendale





Conoscenze, Passaparola



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



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

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 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.

Il parere degli esperti: Social Marketing + Recruiting = Social Recruiting

in-recruiting

Nel settore del recruiting è in atto una **rivoluzione silenziosa** che sta avvicinando costantemente il settore del recruiting a quello del marketing. Alcuni esperti hanno persino iniziato a parlare di Recruiting Marketing.

Ecco alcuni **indizi** di questo cambiamento:

Fare recruiting sta diventando più complicato. il 69% dei recruiter prevede che la competizione per reclutare talenti aumenterà nei prossimi 12 mesi
Fonte: Social Recruiting Survey.

La tecnologia semplificherà il lavoro di molti recruiter. - L'81% dei recruiter è convinto che nei prossimi 3-5 anni sarà più facile fare recruiting grazie alle moderne tecnologie.
Fonte: Hiring Manager Survey

Gli investimenti in Social Recruiting aumentano. - Il 73% dei recruiter prevede di effettuare degli investimenti in questo ambito nel corso di quest'anno
Fonte: Social Recruiting Survey

Quali sono i canali preferiti dai candidati? - La Career page aziendale è ancora il mezzo preferito per inoltrare la propria candidatura (76%). Questo canale è seguito dall'e-mail (56%), i Portali di annunci di lavoro (46%), contatto di persona (45%).
Fonte: PotentialPark

I recruiter credono nel Recruiting marketing. - L'86% dei recruiter pensano che il Recruiting Marketing sia una strategia efficace per attrarre, coinvolgere e rimanere in contatto con i candidati.
Fonte: Recruitment Marketing: fad or future?

8 ragioni a favore del *Social Recruiting*

HR Software

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.

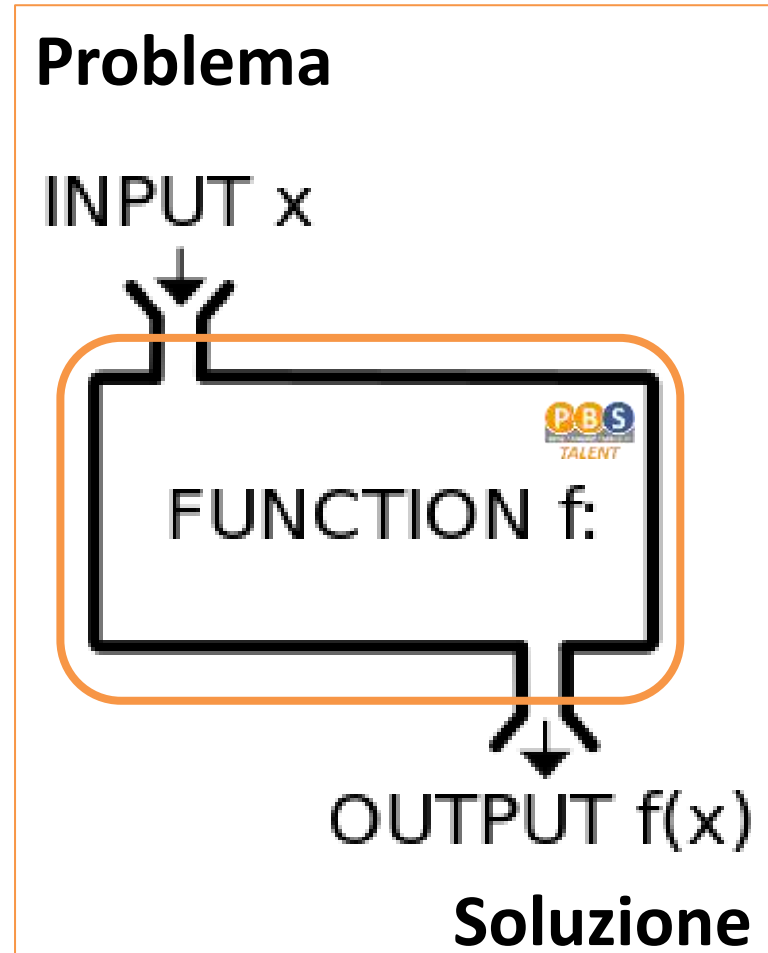
Whereas printing of an advertisement in a newspaper, candidates coming across it, and then applying in a traditional way can be time-consuming. The recruitment process with social media has become more effective, faster, convenient and easier in comparison to the traditional recruitment.

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



Cos'è il *Social Profiling*?

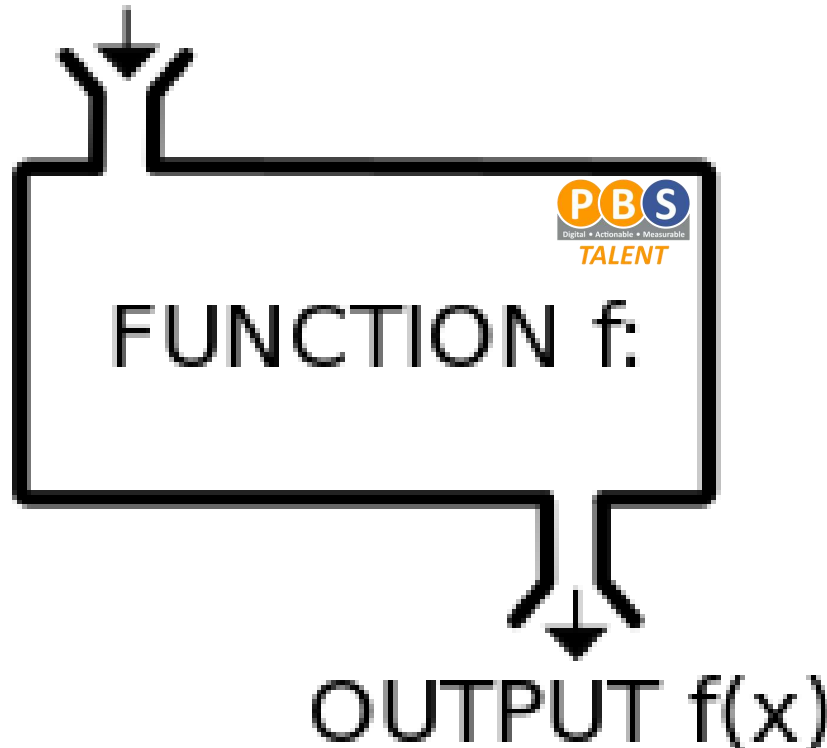
- L'utilizzo *smart* delle **informazioni** presenti su (o reperibili tramite) i **Social Network B2B** per supportare le **aziende** nel **recruiting di personale qualificato**
 - Un'attività di *intelligence* (*prima, durante, dopo*)
 - Competenze, **processi, procedure, software**
 - Parte da LinkedIn, 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 in 11 componenti:

1. Application Form
2. CV
3. Profilo LinkedIn
4. *LinkedIn Skill Match*
5. Intervista scritta da parte del candidato
6. Inquadramento e retribuzione (attuale o attesa)
7. Referenze e conoscenze
8. *Highlight* e commenti
9. (opzionale) Profilo Twitter
10. (opzionale) Personal Web Site
11. (opzionale) 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
- **Processo chiaro e predicibile**: metodologie strutturate **evitando l'empirico passaparola** delle LOB
- In caso di necessità, si ha **disporre di 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!**



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.'

Chi può trarre beneficio dal Social Profiling?



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 ricerche inusuali o complesse



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**

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 Tecnosistemi	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	Enterprise Sales Account	IT Lifecycle Management	Sales	RM/PD
37	IT	Consys.it	MI	System Integrator	4/17	2	Enterprise 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 ("Multimandatar")	Sales	FI/RM/BA
42	IT	IdroLAB	FC	Software House	8/17	1	Sr. Developer	PHP	Developers	FC/RN
43	IT	Mauden	MI	System Integrator	9/17	3	Enterprise Sales Account	Data Center Solutions	Sales	MI/RM
44	IT	LAN & WAN Solutions	MI	System Integrator	9/17	2	Sales Agents	IT Solutions	Sales	PD/Nord Est
45	Finance	Azimut	MI	Financial Management	9/17	4	Private Bankers	Private market	Financial	RE/BO/RN/AN
46	IT	Netcom	MI	System Integrator	9/17	1	Application Consultant	IT Service Management	Post-Sales	PD
47	IT	Proxy	MI	System Integrator	10/17	1	Enterprise Sales Account	Networkkring Solutions	Sales	MI
Total		47 Tasks		73 People						

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. Forlì Cesena
17. Rimini
18. Prato
19. Firenze
20. Ancona
21. Roma
22. Napoli
23. Bari

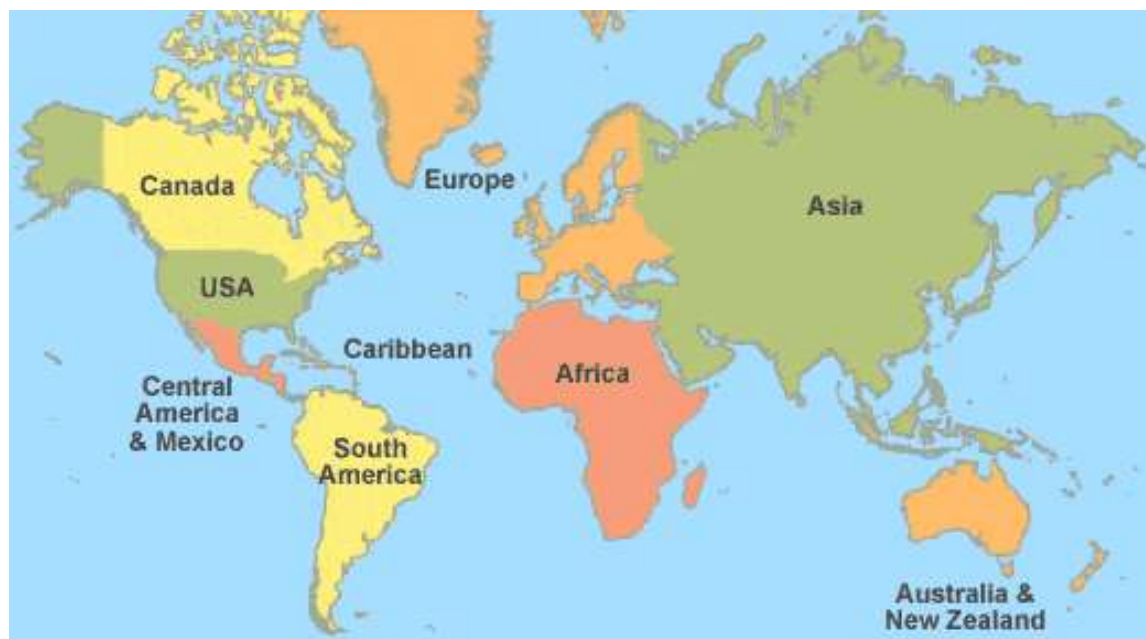


 **Province dove abbiamo già svolto incarichi**



In tutto il mondo

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



Qualche parola di **apprezzamento**, #1 (www.primobonacina.com/appreciations)



Paolo Marsella, CEO, Aditinet

We'd like to thank PBS for accompanying us in our growth path by leveraging his international experience and providing us customized solutions to our needs



Fausta Pavesio, Entrepreneur, Business Angel, Advisor for Appian Corporation

You did a great job for us!



Valentina Gilli, HR Director, DedaGroup ICT Network

Thanks for the great work!



Giampaolo Bombo, CEO, BB Tech Group

I received from PBS a prompt and professional support to meet the real needs of our company. We accomplished our first action together aiming at future growth and I believe we can receive more support in the future from PBS in order to implement our plans

Claudio Rocci, CEO, Gruppo Venco

We conducted the search of two professionals through PBS. The work has proved profitable and well synchronized; We identified several interesting profiles and we compiled a ranking, now undergoing further analysis. Being the first time that we made use of this type of service, I must say that the feedback was positive, thanks to the organization, precision and professionalism of PBS, elements that certainly made the difference compared to more traditional and less structured methods



Alessandro Gatti, CBO & Board Member, Sinthera

We worked w/ PBS in seeking professionals for our company. We particularly enjoyed PBS' dynamism and competence in addition to their capability of understanding our needs. Their methods together w/ their skills make them a great contributor able to achieve concrete results

Qualche parola di apprezzamento, #2

(www.primobonacina.com/appreciations)



Giancarlo Gervasoni, CEO, ZeroUno Informatica

I involved PBS as their social media approach could support our recruiting activities. I must say that their methods were extremely effective and the timing of execution extremely short. I was very pleased with the results



Thomas Ferrari, Sales Director, ZeroUno Informatica

Thanks to a proven format, PBS managed to attract talented people towards us and in a very short timeframe, giving us a lesson both in efficiency and effectiveness!



Carlo Piazza, Partner, ZeroUno Informatica

PBS were of great help and support in our recruitment activities. I must stress their full compliance with the agreed timing which is something more and more important for our company!



Sergio Blengini, President & Mattia Blengini, CEO, Informatica System

PBS has been a collaborative, timely and competent partner. The results of the joint initiative have been positively surprising and fully satisfactory



Riccardo Maffioletti, Managing Director, Azimut Capital Management SGR Area 4

I had the chance to engage with PBS into a collaborative search and selection path in a mode that was new for my group. The results achieved, thanks to their professionalism, the ideas and the practical tips allowed me to achieve highest satisfaction. I could not hope for a better partnership. Great professional



Alberto Fenini, Owner, Consys.it

I had the chance to work with PBS on a search. Knowing Primo for so many years, I relied on his knowledge, trusting to find a professional and competent approach. These values have been largely confirmed, coupled with a speed of execution that I rarely found it among the professionals I turned to

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



Da dove partiamo? Dall'universo LinkedIn



Our Core Value Proposition

Connect talent with
opportunity at **massive scale**



... incrociato con un network e competenze costruite giornalmente 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

17,001
 Your connections
[See all](#)



Primo Bonacina
 Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

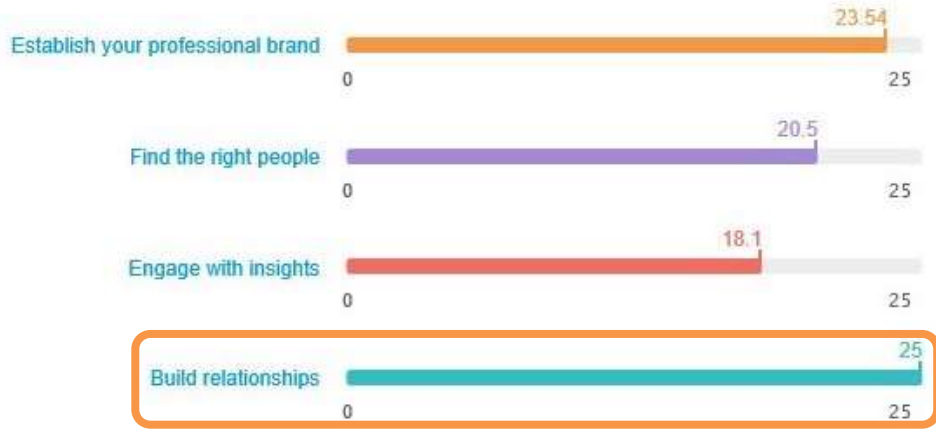
Top 1%
 Industry SSI Rank

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](#)



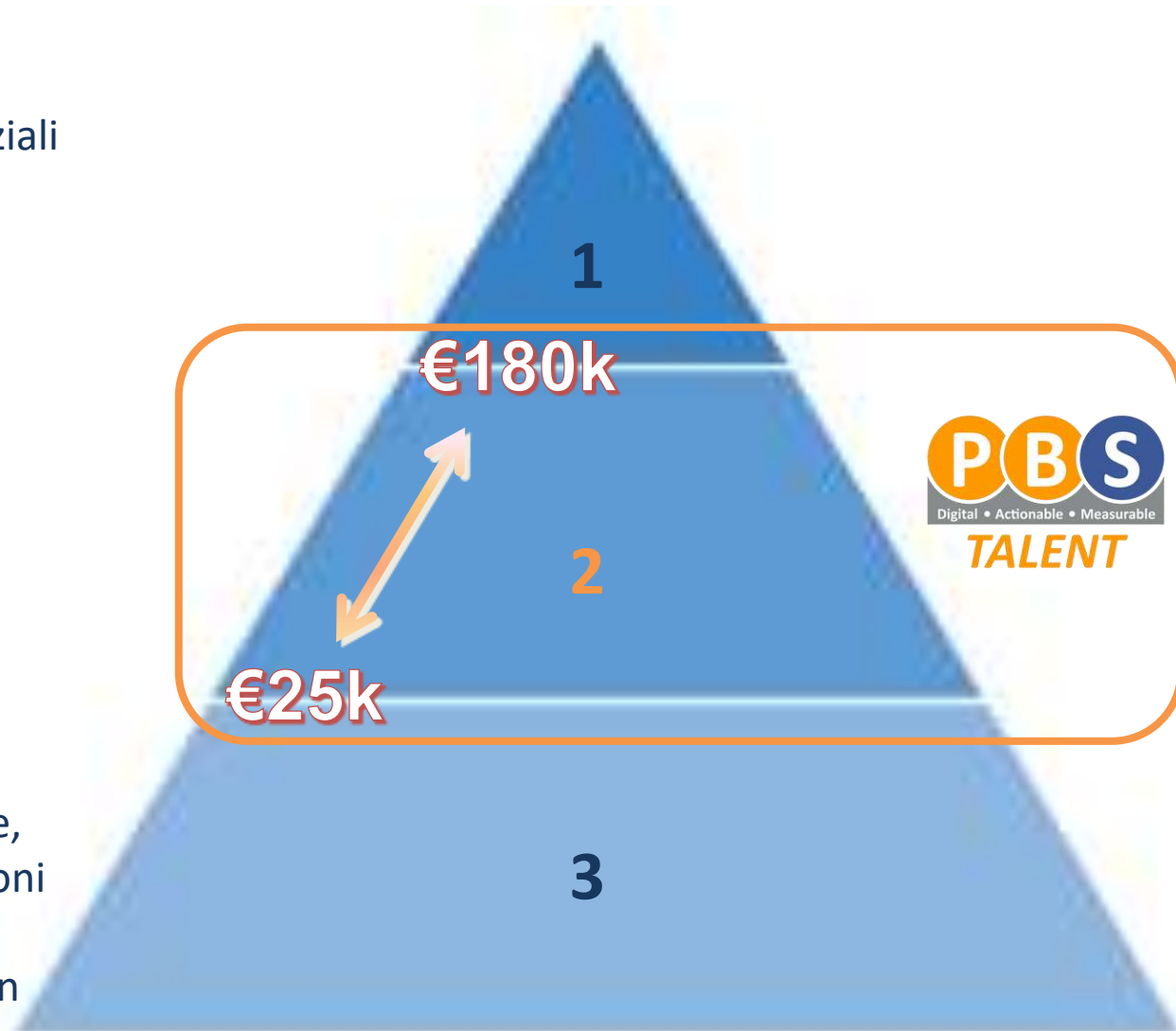
Il settore indirizzato: fascia da medio-bassa ad alta (RAL: €25k-€180k)

1. Fascia «top»: CEO, ricerche confidenziali

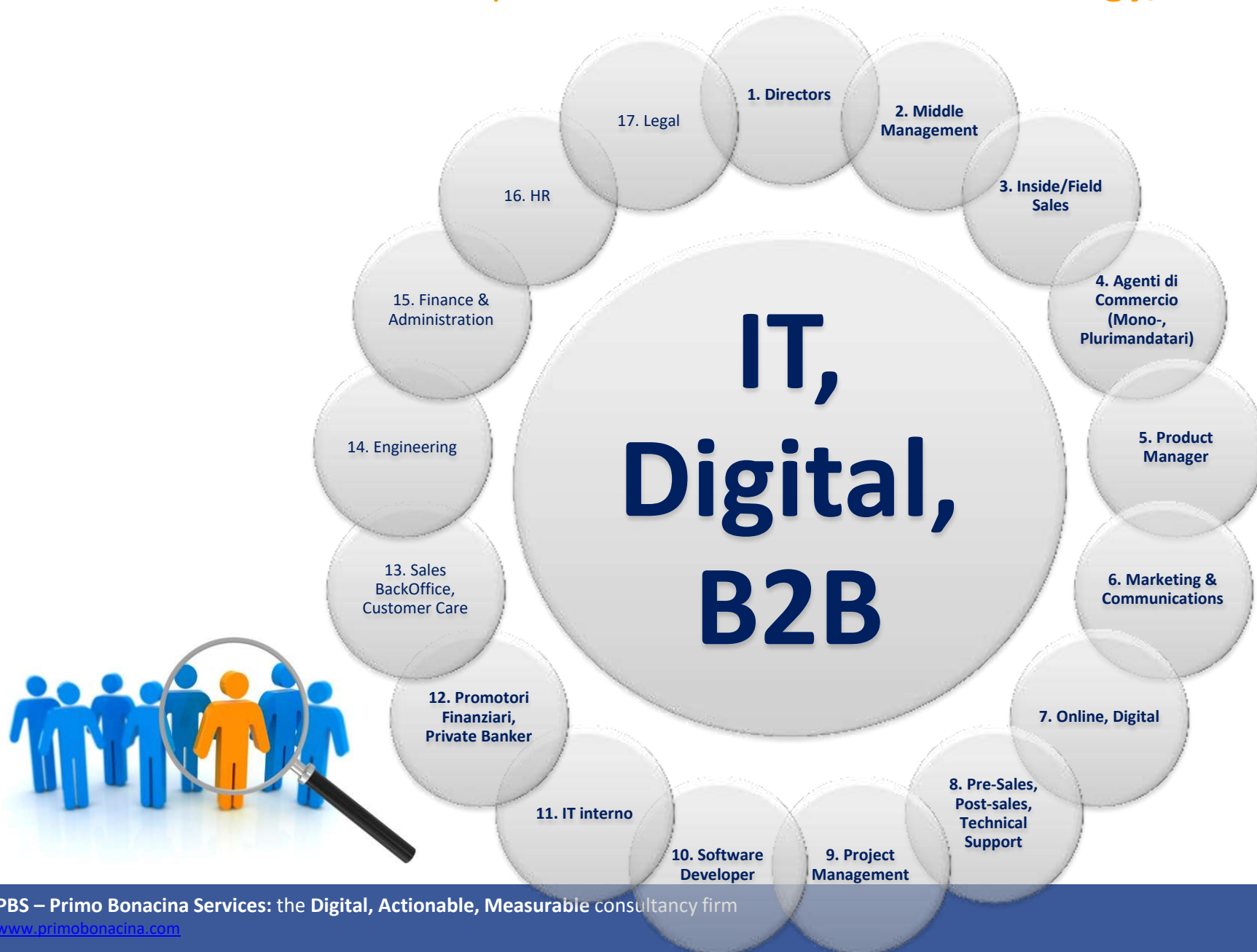
2. Fascia «da medio-bassa ad alta»:

- **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**)

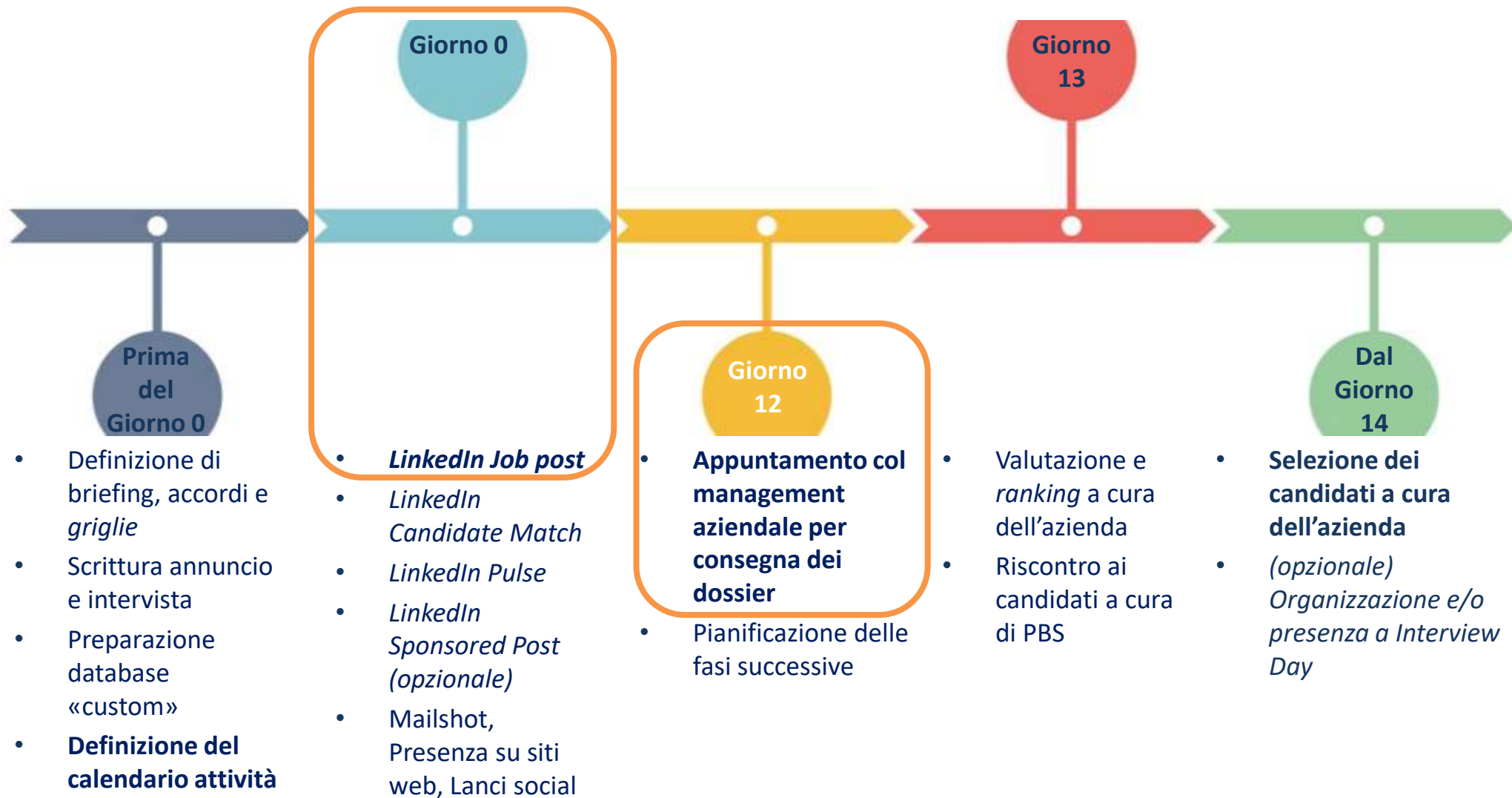
3. Fascia «bassa»: risorse somministrate, primo impiego, apprendistato, sostituzioni di maternità, studenti, neodiplomati e laureati, profili e mercati non su LinkedIn



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

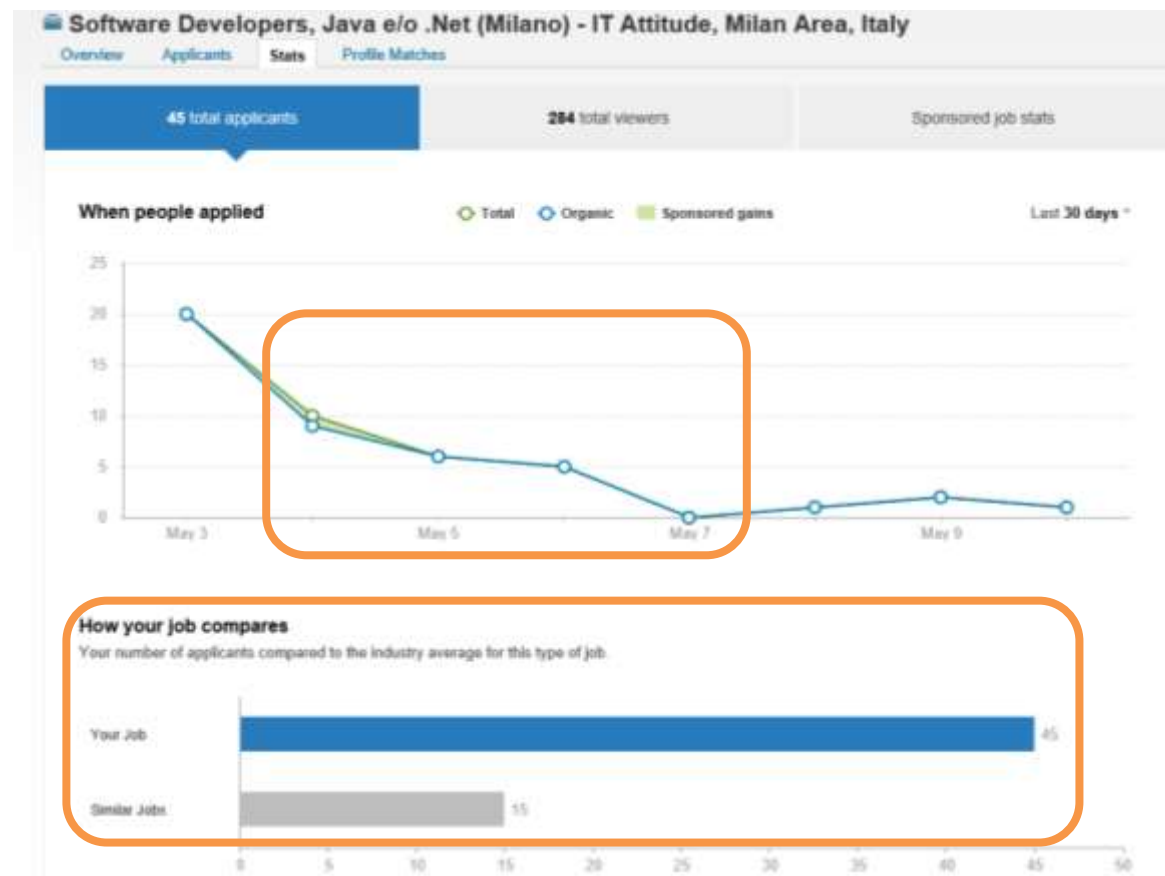


Un sistema in 12 giorni lavorativi, garantiti!



Perché una *best practice* di 12 giorni

- **Lavoro preparatorio** (annuncio, database, profilazione ...) e **metodologia consolidata**: produzione del **65% 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
- 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 rilocalizzare 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, keyword, 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*

The screenshot shows a LinkedIn search interface with the following filters and results:

- Search:** Advanced
- Filters:**
 - Relationship:** 2nd Connections (117) (highlighted with an orange box)
 - Location:** Bologna Area, Italy (117) (highlighted with an orange box)
- Results:** 117 results for "big data"
 - Michele Giordani** (2nd): Senior Director - Big Data Analytics presso CRIF, Bologna Area, Italy. 28 shared connections. Current: Senior Director - Big Data Analytics at CRIF.
 - Erica Maccaferri** (2nd): Master's Degree in Physics, Bologna Area, Italy. 4 shared connections. Current: Big Data Analyst at BitBang.
 - Pietro Giuffrida** (2nd): Data Scientist - Big Data Analyst, Bologna Area, Italy. 3 shared connections. Current: Data Engineer at Big Data Analytics, CRIF.
 - Sauro Grandi** (2nd): Healthcare IT Executive (NoemaLife) | Lab Informatics & Automation | Big Data Science, Bologna Area, Italy. 16 shared connections. Summary: Machine Learning and Big Data Science Areas... Architectures, Design patterns, Agile lifecycle, Big Data...
 - Luca Santirocco** (2nd): Big Data & Dashboard Architect at BitBang, Bologna Area, Italy. 15 shared connections.

«People looking for People»



Koel Ganguly • 2nd

Talent Acquisition Partner at frog

frog • Sikkim Manipal University of Health, Medical and Technological Sciences

Munich, Bavaria, Germany • 500+

Pending

InMail

Find email

"Whether it's a candidate looking for a job, or a company seeking a candidate, at the end its People looking for People."

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?*



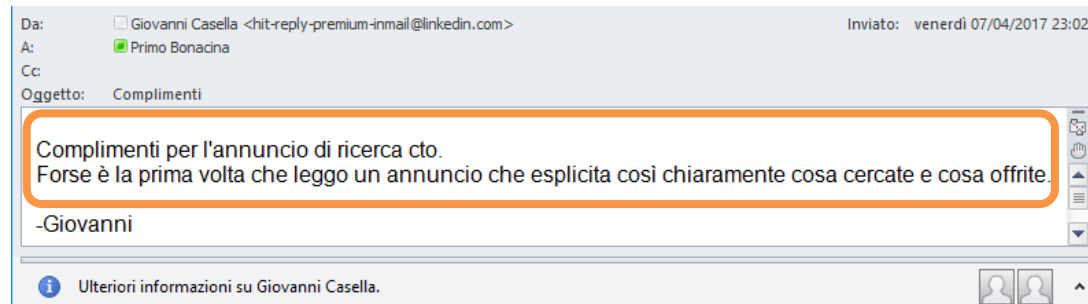
Le attività preparatorie: il *buon annuncio*

- Un buon annuncio dovrebbe essere chiaro e congruo con lo **stile dell'azienda**, la **ricerca in oggetto**, il **mercato di riferimento**
- Perché questo spesso **NON** succede?



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 tappezziere*»
 - 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 deve venire classificato per **titolo e skill** per favorire la ricerca di candidati compatibili («**skill match**»)

Profilo Candidato

Featured Skills & Endorsements

IT Service Manag... 51

Endorsed by Danito Luzi, who is highly skilled at this

Endorsed by Michele Taje and 2 other mutual connections

ITIL · 46

Endorsed by Marco Mozzi (mutual connection)

Endorsed by 2 of Francesco's colleagues at Università degli Studi di Padova

Service Desk · 10

Francesco Grante and 9 connections have given endorsements for this skill

Francesco is also good at...

Software Asset M... · 3	Team Management · 3	Pre-sales · 4
Management · 16	Integration · 20	Network Adminis... · 14
System Administr... · 15	Windows Server · 13	IT Management · 16
Network Security · 11	Technical Support · 4	Windows · 7
Disaster Recovery · 2	Microsoft SQL Ser... · 5	Active Directory · 5
Requirements An... · 2	Data Center · 5	Servers · 4
DNS · 2	Operating Systems · 2	Firewalls · 2
Microsoft Certifie... · 7	Red Hat Linux · 2	VMware ESX · 1
Business Develop... · 1	Project Managem... · 4	Gestione servizi IT · 7
Gestione IT · 4	Sicurezza delle reti · 3	Amministratore ... · 2
Amministrazione ... · 2	Integrazione · 4	Project managem... · 4
Server Windows · 2		

Annuncio: *Top Application Consultant (futuro Team Leader), IT Service Management Solutions*

Select the closest title to your job

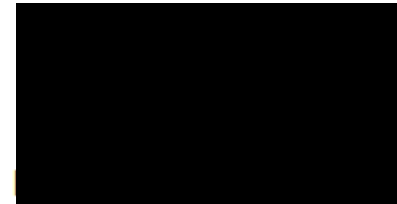
- Application Consultant
- Information Technology Services
- Information Technology Management
- Consultant Team Lead
- Service Management
- Information Technology Solutions
- Lead Solutions Consultant
- None of these match

Select the required skills for your job

- Agile Application Development
- AJAX
- PRINCE2
- MySQL
- ITIL
- Web Development
- Software Lifecycle Management
- COBIT
- jQuery
- Team Leadership
- IT Service Management
- HTML5
- Software
- Enterprise Software
-

Lo «Skill match» in azione

Your job, **Top Enterprise Sales Accounts, Data Center & Big Data Solutions (Milano e Roma)**, has a new applicant!



2nd

Milan Area Italy

7 relevant skills
2 years of relevant experience

[See full application](#)

Current experience

Account Manager Telco at Assurant 2016 - Present

Past experience

Business Development Manager IBM at Tech Data 2015 - 2016

Senior Brand Manager HP Server at Esprinet Group 2014 - 2015

Brand Manager IBM/Lenovo at Esprinet Group 2012 - 2014

Marketing Consultant at Studio Landi 2011 - 2012

Junior Sales Manager at Dinamica Press srl 2009 - 2011

(opzionale) Filtraggio a priori (o posteriori) 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:

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

The screenshot shows the LinkedIn profile of IT Attitude, an Information Technology and Services company with 11-50 employees. The page features a banner with the text "Idea. Progetto. Sviluppo. Progettiamo soluzioni digitali all'avanguardia nel settore informatico." and a "Recent Updates" section. A red box highlights the "Recent Updates" section, which contains the announcement: "IT Attitude is Hiring: Software Developers, Java e/o .Net (Milano)". Another red box highlights the "Careers" section, which includes a post titled "Interested in IT Attitude? 1 job posted".

The screenshot shows the job post for "Software Developers, Java e/o .Net (Milano)" on the IT Attitude LinkedIn page. The post is highlighted with a red box and includes the following details:

- Post details:** Posted 2 days ago, 188 views.
- Connections:** 3 connections work here.
- Job description:** ITAttitude, emergente e dinamica software factory romana, ora in forte espansione su Milano, ricerca per assunzione urgente e a tempo indeterminato tre Software Developer per lo sviluppo di soluzioni software innovative per aziende enterprise. Le persone riporteranno direttamente alla Direzione. La sede di lavoro è Milano Piazza Tirana (zona Inganni/Lorenteggio/San Cristoforo). I compiti principali: Analisi e sviluppo di soluzioni software innovative in ambito enterprise. Le competenze più importanti: [redacted].
- Contact the job poster:** Primo Bonacina, Managing Partner, PBS - P... Italy.
- Applicants:** 32 Applicants.
- Comparison:** See how you compare to the competition. See how you stack up to the other applicants. Learn more about the company's hiring trends.
- Call to Action:** Try Premium for free.

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

- Database di **8.000** 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+)*
- **Rilanci social: 5-7 rilanci ogni 2-3 giorni su 5 social media**
 - ✓ *Facebook Primo Bonacina (2.300+)*
 - ✓ *Facebook PBS (300+)*
 - ✓ *LinkedIn Primo Bonacina (17.000+)*
 - ✓ *LinkedIn PBS (80+)*
 - ✓ *Twitter Primo Bonacina (750+)*
- **Altre iniziative da parte dell'azienda**
 - Web (job page), Social Media, *Employee Referral*, Passaparola ...



Dopo l'annuncio (Giorni 1-12)

1. Mailer ai «profile match»

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)
- Lynx S.p.A. (2)
- Gruppo MCR (1)
- Byte-Cade (1)
- CoreTech s.r.l. (1)

Show More

Enter company name

- Any Location
- Italy (49)
- 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: Sviluppo Software at Encodata S.p.A.
Past: J2EE Developer at Ulisse Group, J2E Developer at Ulisse Group, J2E Developer at Jakala

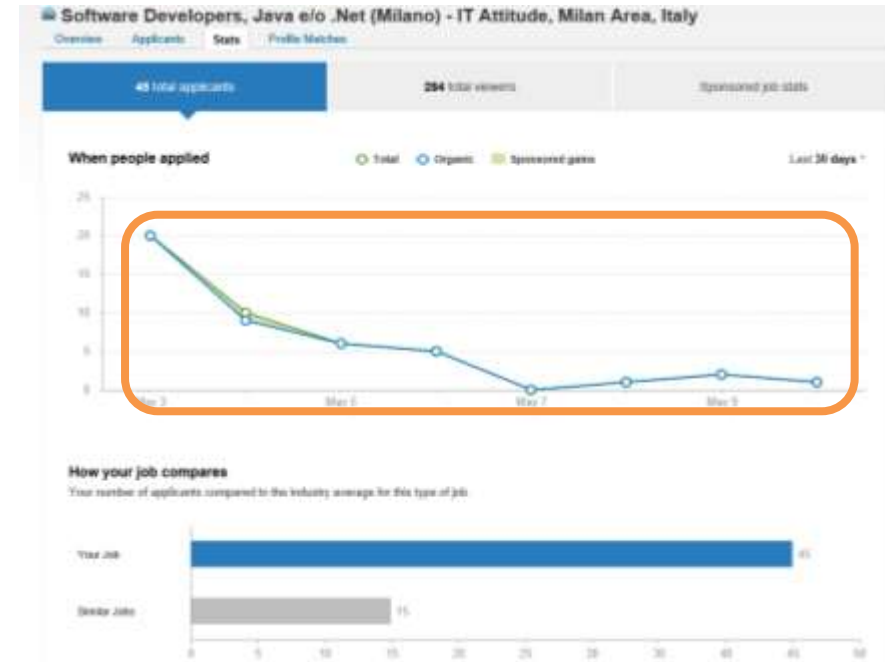
Education: ITIS Augusto Righi
Keywords: SERIO, RESPONSABILE, OTTIMA PREDISPOSIZIONE AL LAVORO IN TEAM, APERTURA AL DIALOGO, OTTIME CAPACITÀ

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 Bitnic s.r.l.
Full stack developer at Freelancer

Education: Università di Catania

2. Analisi giornaliera di andamento



3. Condivisione con l'universo LinkedIn (Share with Public)

LinkedIn

2 Cybersecurity Threat Analysts (Treviso e province limitrofe)

it.linkedin.com - Realtà dinamica e in crescita. Sinergy è dal 1994 un IT System Integrator che copre tutte le fasi di sviluppo e gestione delle soluzioni per l'architettura del Data Center, con oltre 130 professionisti su 7 sedi e un fatturato 2016 di €65M...

Edit

Share an update

Importante opportunità di impiego a tempo indeterminato: 2 Cybersecurity Threat Analysts (Treviso e province limitrofe)

Share with: Public

Send to individuals

Share

4. Verifica effettivo budget di spesa (LinkedIn Sponsored Ads)

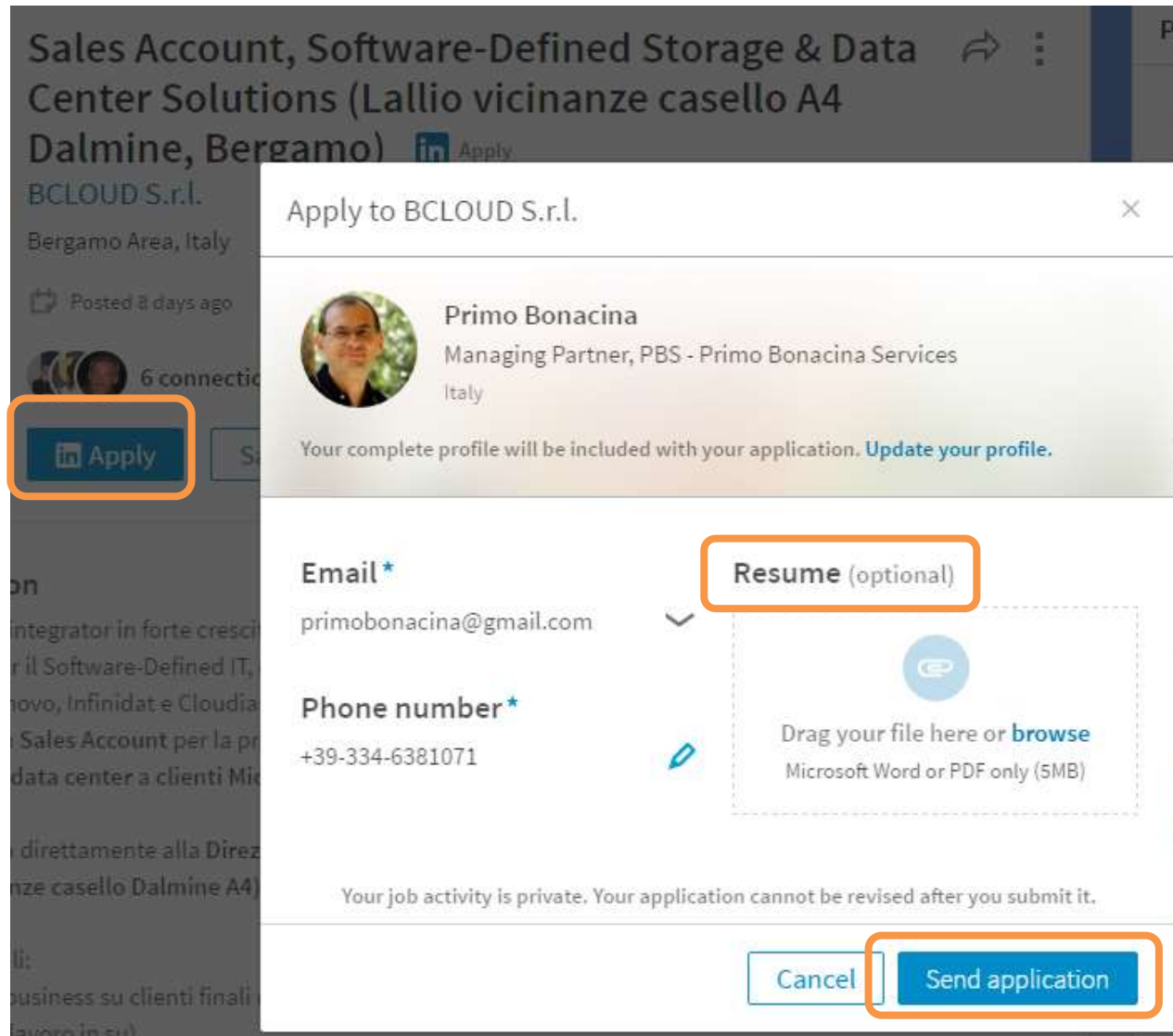
2 Cybersecurity Threat Analysts (Treviso e province limitrofe)


Sinergy • Treviso Area, Italy • Job posted August 31, 2017

Daily budget: €10.00 Total spend: €52.00


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.

Dopo l'annuncio: un percorso a 4 fasi

1. *Candidate Apply*

- Verifica **griglia requisiti** indicati dall'azienda («Skill Match»)

2. *Written Interview*

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

3. *Listing*

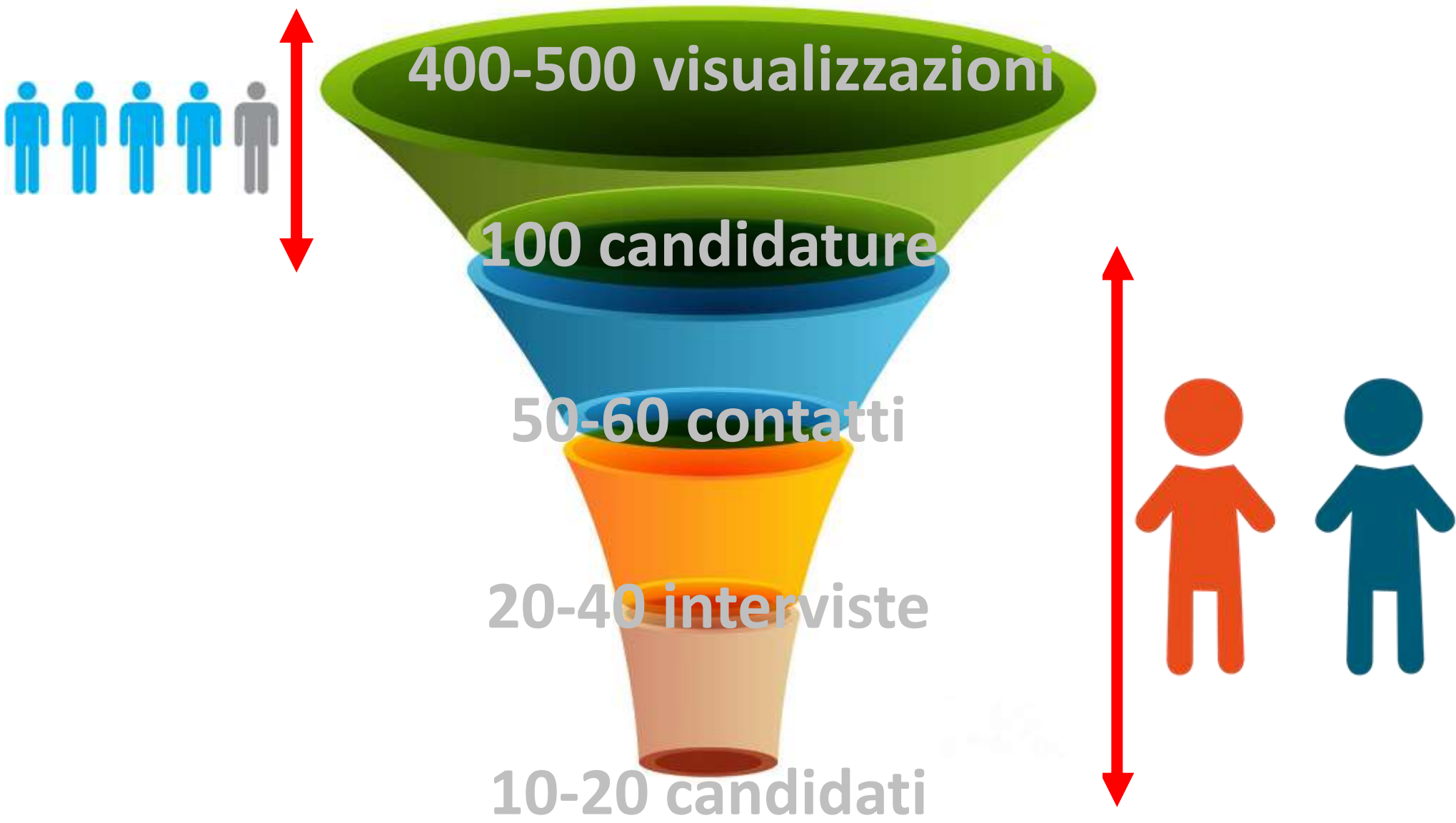
- Identificazione congiunta dei **profili più centrati**

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)

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

**informatica system s.r.l.**

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 10-18 domande (la maggioranza 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]

Perché l'intervista scritta da parte del candidato è uno strumento formidabile, #1

- 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



Perché l'intervista scritta da parte del candidato è uno strumento formidabile, #2

- 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 frettolosità 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'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

+ ↗

A Groove file player interface. On the left is a document icon with a blue Groove logo. To its right is the text 'SoundFile-12'. In the top right corner, a red notification box contains the text 'Groove è aggiornato' and 'Fai clic per scoprire cosa è meglio' with a close button. In the bottom right corner, there are plus and share icons.

SoundFile-12 1:23

A progress bar for the audio file. It features a small speaker icon, the text 'SoundFile-12', and a time indicator '1:23' on the right side.

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 **12 per posizione**) in formato ZIP, EML (Outlook), PDF e DOC
 - Spesso in un **mix variegato** di candidature
- **Tabella riepilogativa** analizzata e commentata
 - 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	1° commercio	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	Tempo determinato, varie posizioni sales	Si			Si			
1955	RM	RM	2	€35k	€35k		Security, Senior, Trasferita				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:** *Figura che mi interessa approfondire*
- 2. FORSE:** *Figura che non appare totalmente centrata, ma alcune caratteristiche la rendono interessante; La tengo come backup*
- 3. NO:** *Pur rispettandone le professionalità, questa figura non appare sufficientemente centrata per il ruolo; La possiamo liberare, ma terremo in archivio i suoi riferimenti*



YES



NO



MAYBE

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

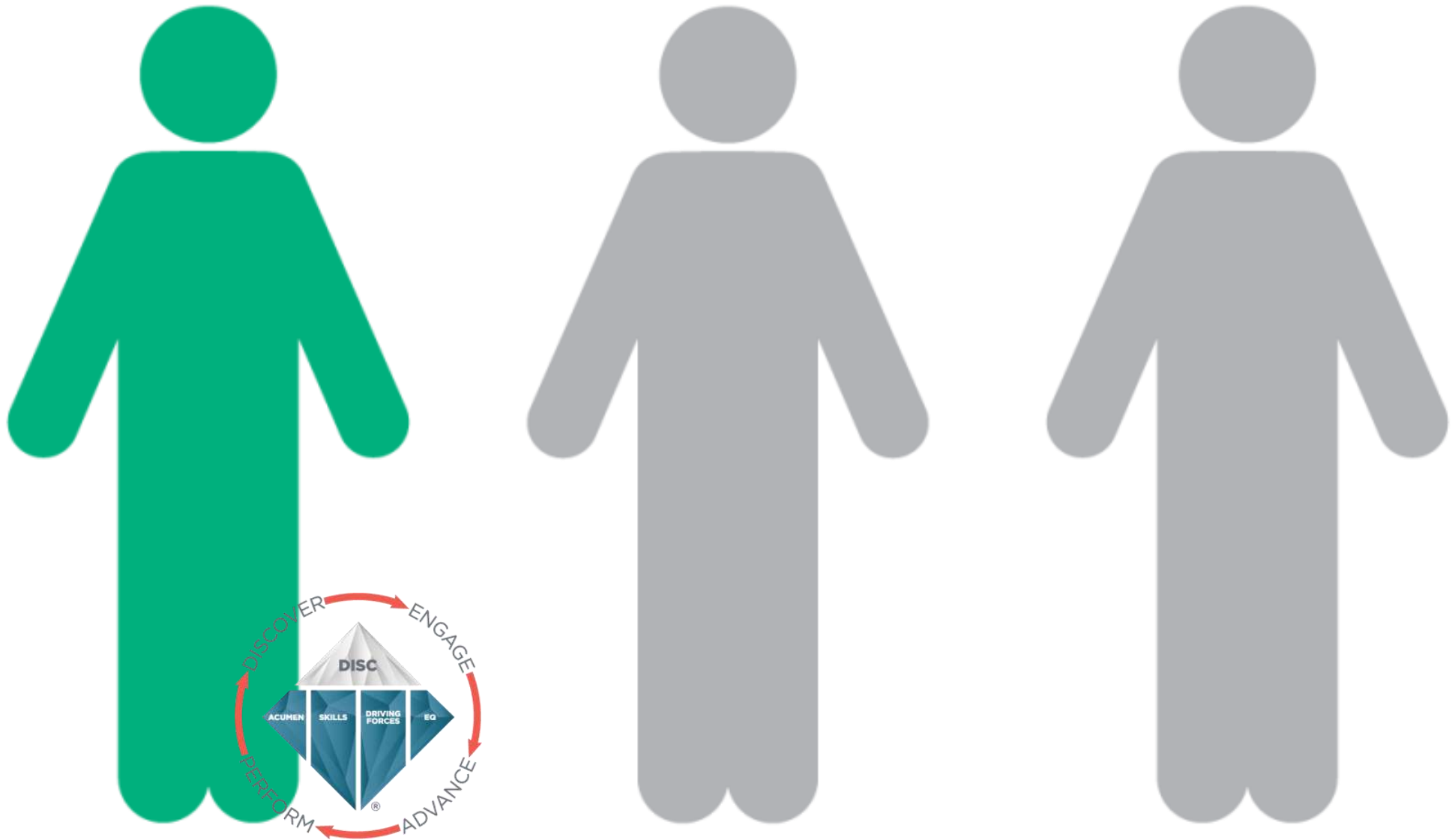


L'Interview Day (opzionale)

- 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



E come capire quale dei finalisti è la persona giusta per l'azienda in quel momento?



II «Soft Skill Assessment» (opzionale)

- La metodologia **TTI SUCCESS INSIGHTS®** permette di verificare:
 - Cosa possediamo in termini di **competenze, abilità e conoscenze**
 - Come ci **comportiamo** per natura e come adattiamo il nostro **stile comportamentale** alle diverse situazioni
 - Perché adottiamo un certo comportamento, quali **motivazioni** ci spingono ad agire
 - Consapevolezza e capacità di **gestire in modo positivo le emozioni**



Assessment delle competenze «soft»: ambiti di applicazione

- **Conoscenza di Sé**
 - Percorso su misura di crescita, miglioramento e sviluppo che, agendo sull'autoconsapevolezza, facilita l'espressione e lo sviluppo delle potenzialità
- **Analisi di Ruolo**
 - Definire il profilo ideale dei ruoli aziendali, creare un benchmark di riferimento per l'organizzazione
 - Valutare il potenziale delle risorse e i gap da colmare
 - **Strumento diagnostico in fase di selezione**
- **Dinamiche di Team**
 - Integrazione del ruolo di ciascun componente
 - Coscienza delle capacità che ogni singolo può portare al gruppo
- **Strategie di Vendita**
 - Analizzare e misurare le competenze di vendita di una risorsa commerciale
 - Imparare a riconoscere il Cliente, adattarsi al suo stile comportamentale e far leva sui propri punti di forza per una trattativa efficace



Assessment delle competenze «soft»: valutazione di in un caso reale («Lucia»)



VALORE PER L'AZIENDA

Questa sezione del report descrive le specifiche preferenze e gli stili comportamentali di Lucia in ambito lavorativo. I dati possono servire per individuare qual è il suo attuale ruolo all'interno della struttura aziendale e per pianificare il suo inserimento in una posizione più consona al suo modo di essere e in cui può sfruttare appieno le sue qualità.

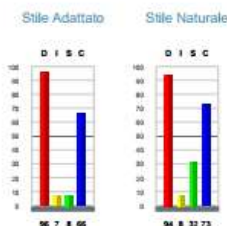
- Da molta importanza alla pianificazione del tempo
- Utilizza la sua creatività per risolvere i problemi
- E' innovativa
- Guarda avanti ed è orientata al futuro
- E' risoluta
- E' attrice del cambiamento, cerca strade più veloci e migliori
- E' sospettosa nei confronti di persone con idee superficiali
- Aderisce ad altre organizzazioni come rappresentante dell'azienda

AUTOVALUTAZIONE

Basandosi sulle risposte di Lucia, questa prima sezione del report fornisce una panoramica sul suo stile comportamentale naturale. Individua, cioè, il comportamento che mette in atto sul posto di lavoro, ovvero indica come Lucia sceglierebbe di svolgere il lavoro se fosse libera da condizionamenti esterni. Questa sezione permette, quindi, di comprendere meglio il suo comportamento.

Lucia è spesso frustrata quando lavora con altre persone che non condividono il suo stesso senso dell'urgenza. È una persona creativa e usa la sua creatività per risolvere i problemi. Possiede l'abilità di farsi venire nuove idee e perseguirle fino alla loro attuazione. Potrebbe non fidarsi degli altri quando si occupano dei suoi progetti, soprattutto se hanno mostrato una certa incapacità nel lavorare ai suoi stessi livelli. Qualche volta potrebbe mostrare riluttanza a delegare certi compiti. Lucia preferisce essere diretta quando si relaziona con gli altri. Il suo desiderio di raggiungere i risultati è chiaramente evidente alle persone che lavorano con lei. Ha iniziativa e crede nei nuovi progetti, si sente più a suo agio quando è coinvolta in un'ampia gamma di attività. Stabilisce molti standard per se stessa e per gli altri. Il suo ego molto forte esige che si lavori con i suoi standard. Può essere incisiva, analitica e a volte polemica. Molti la percepiscono come una persona determinata e concentrata nel raggiungere i risultati. A Lucia piacciono le persone, ma occasionalmente potrebbe essere vista come fredda e diretta. Potrebbe concentrarsi solo sul risultato del suo progetto, e quindi non dedicare abbastanza tempo per risultare empatica verso gli altri.

Lucia solitamente si prende del tempo di fronte a una decisione importante; non si fa coinvolgere emotivamente quando analizza i dati e i fatti. Altri potrebbero vedere in questo modo di fare un'esitazione, ma in realtà lei sta solo pensando a tutte le conseguenze che potrebbero provocare le sue decisioni. Ha la singolare capacità di affrontare problemi anche molto complessi e di seguirli fino ad ottenere una soluzione soddisfacente. Evita di farsi coinvolgere emotivamente nel processo decisionale. Questo le permette di prendere delle decisioni obiettive. Qualche volta può essere così sicura della soluzione di un problema che trova difficile lasciare spazio agli altri nel processo decisionale. Lucia può essere diretta nel processo che la porta alla scoperta dei dati e dei fatti. Rimane concentrata sui risultati. È una persona logica, determinata e critica nelle attività di problem solving. Qualche volta si fa coinvolgere così tanto nei progetti che tende ad assumersene la responsabilità. A Lucia piace la novità e l'insolito. Preferisce scoprire autonomamente la soluzione ai problemi.



Assessment delle competenze «soft»: suggerimenti operativi in un caso reale («Lucia»)

PERCEZIONI

" Vediti per come ti percepiscono gli altri"

Il comportamento e le percezioni di una persona possono essere facilmente trasmesse agli altri. Questa sezione fornisce informazioni supplementari di come Lucia si percepisce e di come gli altri, in certe condizioni, possono percepire il suo comportamento. Con l'aiuto di quanto descritto, Lucia potrà valutare più attentamente l'impatto del proprio modo di agire e quindi controllare meglio determinate situazioni.

AUTOPERCEZIONE

Solitamente Lucia si considera :

- Pioniera
- Competitiva
- Positiva
- Assertiva
- Sicura
- Vincente

PERCEZIONE DEGLI ALTRI - Moderato

Sotto moderata pressione, tensione, stress e fatica, gli altri possono percepirla come:

- Esigente
- Individualista
- Nervosa
- Aggressiva

PERCEZIONE DEGLI ALTRI - Estremo

Quando è sotto eccessiva pressione, stress e stanchezza, gli altri possono percepirla come:

- Irritante
- Arbitraria
- Vigilante
- Supponente



TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

CHECK-LIST PER LA COMUNICAZIONE

Molte persone sono estremamente sensibili al modo con cui le si tratta. Questa parte del report è di fondamentale importanza se si vuole migliorare la comunicazione e l'interazione con Lucia. Lucia dovrebbe leggere attentamente ogni affermazione e annotarsi i tre o quattro punti a cui dà maggiore importanza. Lo scambio di queste informazioni con i suoi interlocutori abituali porterà ad un sensibile miglioramento della loro comunicazione interpersonale.

Consigli per gli interlocutori di Lucia:

- Ascoltatela
- In caso di disaccordo, affrontate il problema basandovi sui fatti concreti
- Fate dei riferimenti all'opinione di esperti
- Usate delle parole appropriate per la sua esperienza
- Fornitele i dettagli in forma scritta
- Siate pazienti e costanti
- Preparatevi con fatti e dati
- Prestate attenzione al linguaggio del corpo per individuare segnali di approvazione o disapprovazione
- Siate chiari, specifici, brevi e andate dritti al punto
- Motivare e persuadete facendo riferimento a obiettivi e risultati
- Preparatevi con cura al colloquio, spiegate con chiarezza quali sono i vostri obiettivi e procedete secondo la scaletta degli argomenti
- Create un ambiente in cui possa lavorare efficacemente

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



PBS Talent: costi e modalità di attivazione

- **Quotazione (tariffario chiaro e semplice) in base alla rilevanza, complessità e perimetro dell'incarico, utilizzando pochi 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</u> e <u>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 e acquisizione del lavoro**
- Firma semplice **accordo standard** 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**



Ricapitolando

1. **Competenze** comprovate
IT/Digital/B2B,
network di
conoscenze

2. **Dettagliato**
piano di lavoro,
database,
strumenti testati
e di qualità

3. **Visibilità**
dell'iniziativa,
campagna di
marketing
web/social

4. **Risultati in**
tempi brevi,
predefiniti,
garantiti

5. **Addebito solo**
dopo
accettazione da
parte del cliente

6. **Costi**
omnicomprensivi,
fissi e contenuti



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



Primo Bonacina

Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

Phone: +39 334 6381071

primo.bonacina@primobonacina.com

Skype: primo.bonacina

www.primobonacina.com

Primo Bonacina Services di Primo Ernesto Bonacina

Via Canneto, 10 - 25049 Iseo (BS) Italy - VAT id: IT04001550161