

# PBS (Primo Bonacina Services) *Talent* ([www.primobonacina.com/talent](http://www.primobonacina.com/talent))

**TUTORIAL:** Il **social (marketing applicato al) recruiting** risolve le esigenze delle aziende: *individuare le persone giuste con costi, certezze, tempi rivoluzionari!*

Aggiornato il 12 Dicembre 2017



**PBS** **TALENT**  
Digital • Actionable • Measurable

# 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 Recruiting* 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**,  
**Microsoft**,  
**Tech Data**,  
**Anixter**, **3Com**

Broad  
international  
experience:  
Italy, Southern  
Europe (Paris),  
EMEA (London)

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](http://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 Recruiting* 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 con persone interne, spendiamo troppo **tempo** e **risorse preziose**
- Talvolta il team HR fa fatica a **parlare la stessa lingua «tecnica» 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 che il lavoro lo facesse 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 crescita: ci serve una campagna di **marketing indirizzata alle risorse umane**
- Vogliamo assumere persone in linea con la nostra **cultura aziendale**
- **LinkedIn** è un “mare magnum”: non abbiamo il **tempo** e le competenze per cercare e scremare le candidature
- Alla fine abbiamo assunto qualcuno, ma **non siamo certi che fosse la scelta ottimale**



# Una necessità, tante alternative



*Social  
(Marketing  
applicato  
al)  
Recruiting*

Head  
Hunter

Agenzie di  
Ricerca e  
Selezione

Annunci su  
siti  
specializzati

**La ricerca di  
personale  
qualificato**

Social  
Network

Sito web  
aziendale

Job board  
(Portali  
Annunci  
Lavoro)

Conoscenze,  
Passaparola,  
Referenze



# Una prima soluzione? Le Job Board (i Portali di Annunci di Lavoro)



## 1. Your resume is falling into a black hole.

More than 85% of companies are now using Applicant Tracking Systems (ATS) to review and rank resumes according to skills, experience, and keywords. The simple fact is that companies use internal algorithms, so ensuring a strong ranking is extremely difficult.

A recent HR manager told me that they get an average of 400 resumes for each position and only look at the top 10-20 - meaning 380 resumes are not even reviewed!

## 2. Hundreds of others have already applied to the job by the time it makes it to the job board.

In many instances, before a job posting goes up on the job board, it's already been shared around internally at the employer and by trusted sources. So you are buried under hundreds of others who applied before you when you go through a job board.

## 3. You're wasting time because you're not getting to the decision maker directly.

Job postings through job boards generally indicate generic contact information. You have a much better chance when you get to the decision maker directly, and that's something you can do through social media networking sites, not job boards.

## 4. Many job openings never make it to the job boards.

Big job boards are overwhelming with job postings (both relevant and irrelevant) to you. This is a similar perspective for the employer when they get an overwhelming number of applicants to the job opening posted to a job board.

It's also reason why some may prefer to work solely with recruiters to source the right talent. If you're not networking with the right contacts, you're missing out on opportunities that will never be found on job boards.

## 5. Hiring managers and recruiters are sourcing talent through LinkedIn.

Ask any hiring manager or recruiter where they are going to find talent. Most will tell you they are looking on [LinkedIn](#). Resumes that get posted to job boards are still viewed, but there's a good chance the information is outdated, which is one reason why hiring managers and recruiters are relying more on LinkedIn where information is generally more current.

The message is not that job boards are dead because there are plenty of niche job boards worth going to as a job seeker, but that your job search results will be more productive if you tie in direct networking through the right contacts.

JOB SEARCH May 5, 2016 Don Goodman 0

## 5 Reasons Why Job Boards Aren't As Effective Anymore



# Job Board? *Direi no grazie!* Passaparola («Referrals»)? *Forse si, ma come?*

Job Boards are 👎 — Referrals are 👍

60% of job seekers have referred someone to work at their company.

## 35%

Almost 35% of job seekers applied to their current or most recent position via referral — especially millennials.

## 5x

Luckily, Jobvite data shows that referred applicants are **5 times more likely** than average to be hired, and **15 times more likely** to be hired than applicants from a job board.

## 13x

According to Jobvite data, Job boards have a **.4%** effectiveness and employee referrals have **5.2%** effectiveness. In other words, an applicant has over **13X a better chance** of getting the job than applying through a job board.

### Quality control.

## 34%

of recruiters consider referrals their best source of hires, according to Jobvite's Recruiter Nation Study.

# Questo è un momento di discontinuità per i recruiter

## 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

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 ...



# Il recruiter: un mestiere che sta cambiando velocemente (e si avvicina sempre 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, #1

## SOCIAL RECRUITING



# Il parere degli esperti: Social Marketing + Recruiting = Social Recruiting, #2



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.

# Il Social Recruiting è già realtà, #1




il **73%** dei recruiter in Italia afferma che prima di tutto controlla il profilo LinkedIn di tutti i potenziali candidati\*

per il **65%** dei recruiter l'impressione che si trasmette online è altrettanto importante di quella che si dà di persona.\*

Fonte: Censuwide



# Il Social Recruiting è già realtà, #2



il **56%** dei responsabili del personale è colpito di più dal sito personale di un candidato che da qualsiasi altro strumento di personal branding

ma soltanto il **7%** di chi cerca lavoro ha un sito personale.

Fonte: Workfolio

# L'intelligenza artificiale (AI) applicata al recruiting è una realtà ormai prossima

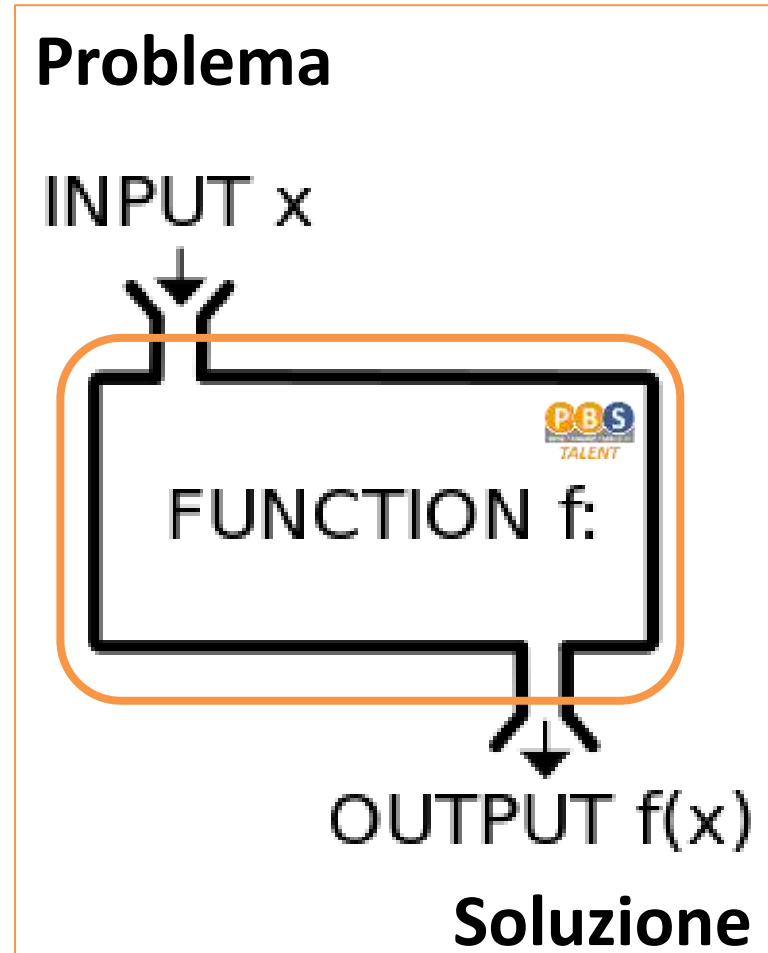
*How Artificial Intelligence Is Changing Talent Acquisition (Fonte: TLNT – Talent Management and HR)*



- **AI for Candidate Sourcing**
  - *46% of talent acquisition leaders say their recruiting teams struggle with attracting qualified candidates*
  - *Technology **searches for data people leave online to find passive candidates that match your job requirements***
  - *It streamlines the sourcing process because it can simultaneously search through multiple sources of candidates for you*
- **AI for Candidate screening**
  - *When 75-88% of the resumes you receive are unqualified, it's easy to see why resume screening is the most frustrating and time-consuming part of recruiting. For high-volume recruitment most recruiting teams just don't have the time to manually screen the hundreds to thousands of resumes they receive per open role*
  - *It is designed to automate the resume screening process. This type of intelligent screening software adds functionality to the ATS by using post-hire data such as performance and turnover to make hiring recommendations for new applicants*
  - ***It makes these recommendations by applying the information it learned about existing employees' experience, skills, and other qualifications to automatically screen and grade new candidates.** This technology can also enrich resumes by using public data sources about previous employers and candidates' social media profiles*
- **AI for Candidate matching**
  - *52% of recruiters say the hardest part of their job is identifying the right candidates from a large applicant pool*
  - *It uses an algorithm to identify the strongest matches for your open req. **Matching algorithms analyze multiple sources of data such as candidates' personality traits, skills, and salary preferences to automatically assess candidates against the job requirements***
  - *A LinkedIn job posting ranks candidates by matching the skills on your job description to applicants' skills on their profiles. Talent marketplaces use matching algorithms to match their community of candidates to open roles. These talent marketplaces cater to specific candidate skill sets*

# 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 Recruiting 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, in concreto, il *Social Recruiting*?

- E' 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**
    - LinkedIn è solo (una piccola parte del)la *cassetta degli attrezzi*



LinkedIn

Database: globale e «custom»

Mailshot

Web

Social Media

Sponsored job post

Processi

Best practice

Template

Copywriting

Ricerche preventive

Esperienze e Competenze

Network Personale

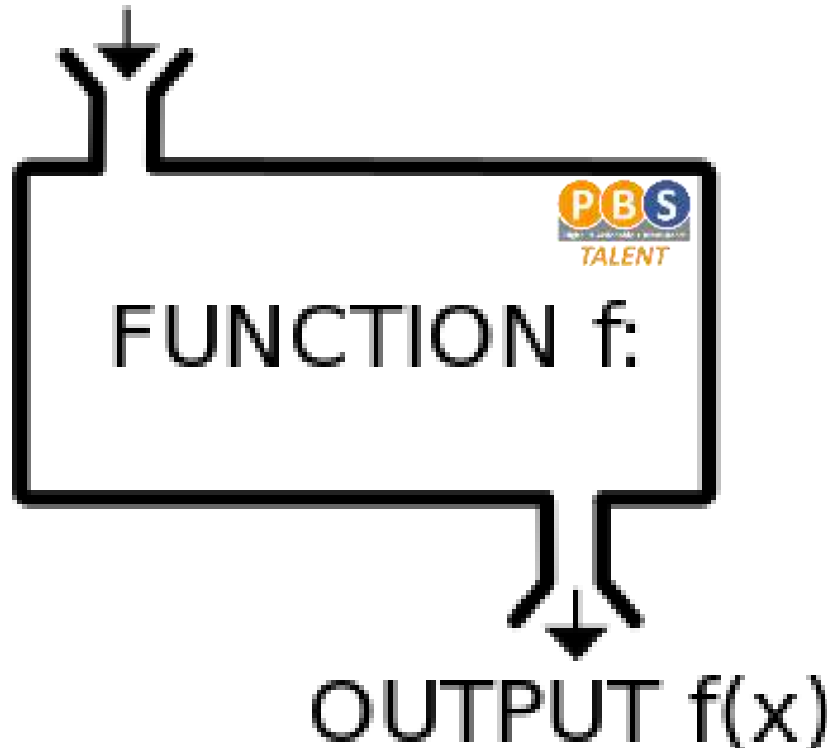
Software ad hoc



# 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 applicato al)  
Recruiting*

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 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



# 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 Recruiting* è davvero al 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
- Tutti i candidati sono di tipo «pull» (hanno inviato la loro candidatura): non si perde tempo con candidati poco interessati che accettano il colloquio per curiosità
- 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 dispone 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 Recruiting 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*

A screenshot of a Wikipedia article titled "Purple squirrel". The article text includes: "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." The phrase "rare as a real-life purple squirrel" is highlighted with an orange box.

en.wikipedia.org/wiki/Purple\_squirrel

Not logged in | Talk | Contributions | Create account | Log in

Article | Talk | Read | Edit | View history | Search Wikipedia

## Purple squirrel

From Wikipedia, the free encyclopedia

*For *Sciurus indicus*, see Indian giant squirrel.*  
*For actual squirrels, see Purple squirrel (animal).*

**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.<sup>[1][2]</sup> The implication is that the perfect candidate is as rare as a real-life purple squirrel.<sup>[3]</sup> 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.<sup>[4][5][6][7]</sup>

# Chi trae beneficio dal Social Recruiting?



**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**

# I clienti di PBS Talent

([www.primobonacina.com/jobs](http://www.primobonacina.com/jobs))

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



# Gli incarichi, 1-35 ([www.primobonacina.com/jobs](http://www.primobonacina.com/jobs))

	Company						Search details				
	Country	Sector	Company Name	HQs	Kind of company	Month	# of people	Role	Specialization	Area	Province
1	Italy	IT	fastERA	VA	Cloud Provider	1/15	1	Sales Account	Cloud & System Integration	Sales	MI
2	Italy	IT	fastERA	VA	Cloud Provider	4/15	1	Developer	.Net	Developers	VA
3	Italy	IT	fastERA	VA	Cloud Provider	9/15	1	Project Manager	Cloud & System Integration	Project Mgmt	VA
4	Italy	IT	Aditinet Consulting	RM	Reseller/VAR	12/15	1	Field Delivery Manager	Networking & Security	Post-Sales	MB
5	Italy	IT	Aditinet Consulting	RM	Reseller/VAR	1/16	1	Pre-Sales Engineer	Networking & Security	Pre-Sales	MB
6	Italy	IT	Aditinet Consulting	RM	Reseller/VAR	1/16	1	Field Installation Specialist	Application Networking	Post-Sales	MB
7	Italy	IT	Deda Group	TN	Reseller/VAR	2/16	3	Enterprise Account Managers	Data Center	Sales	MI/TO/BO
8	Italy	IT	F-Secure	MI	Vendor	3/16	2	Inside Sales Specialist	Security	Sales	MI
9	Italy	IT	IT Attitude	RM	Software House	4/16	3	Developers	Java/.Net	Developers	MI
10	Italy	IT	TT Tecnosistemi	PO	Reseller/VAR	6/16	1	Project Manager	ERP & Business Intelligence	Project Mgmt	PO
11	Italy	IT	Esprinet	MB	Distributor	6/16	1	Developer	Web & App	Developers	MB
12	Italy	IT	BCLOUD	BG	Reseller/VAR	6/16	2	Sales Accounts	Software-Defined IT	Sales	BG
13	Italy	IT	NTT Arkadin	MI	Cloud Provider	7/16	1	Hunter Sales Account	Videoconferencing & Unified Communications	Sales	MI
14	Italy	IT	BCLOUD	BG	Reseller/VAR	8/16	1	System Engineer	Open Source & Storage	Post-Sales	BG
15	Italy	IT	Aditinet Consulting	RM	Reseller/VAR	10/16	2	Senior Engineer	Hi-end Networking	Post-Sales	MB
16	Italy	IT	Errevi System	RE	Reseller/VAR	10/16	2	Sales Accounts	Data Center	Sales	MI/BO
17	Italy	IT	Appian Corporation	MI	Vendor	10/16	1	Sales Executive	Enterprise Software	Sales	MI or RM
18	Italy	IT	PCS Group	PG	Reseller/VAR	10/16	1	Sales Account	IT Infrastructure	Sales	AN
19	Italy	IT	BB Tech Group	BG	Distributor	11/16	1	Inside Sales Account	IT Infrastructure	Sales	BG
20	Italy	IT	Advnet	VI	Reseller/VAR	11/16	1	Sales Account	IT Infrastructure	Sales	VI
21	Italy	IT	Gruppo Venco	TO	Reseller/VAR	11/16	1	Sales Account (Agente)	IT Solutions	Sales	TO
22	Italy	IT	Gruppo Venco	TO	Reseller/VAR	11/16	1	Pre-Sales Engineer	IT Infrastructure	Pre-Sales	TO
23	Italy	IT	Adelante Dolmen	MI	Reseller/VAR	12/16	1	System Engineer	Microsoft & Networking	Post-Sales	MI
24	Italy	IT	Nuvias/Zycko	MB	Distributor	12/16	2	Channel Sales Account	Security & Networking	Sales	MB
25	Italy	IT	Nuvias/Zycko	MB	Distributor	12/16	1	System Engineer	Security & Networking	Pre-Sales	MB
26	Italy	IT	Nuvias/Zycko	MB	Distributor	12/16	1	Product Manager	Security & Networking	Product Mgmt	MB
27	Italy	IT	Nuvias/Zycko	MB	Distributor	12/16	1	Jr. Marketing Specialist	Security & Networking	Marketing	MB
28	Italy	IT	ZeroUno Informatica	BS	Reseller/VAR	1/17	1	Sales Account	IT Services & Infrastructure	Sales	BS
29	Italy	IT	Sinthera	UD	Reseller/VAR	2/17	1	Top Sales Account	Software-Defined IT & Big Data	Sales	PD or RE
30	Italy	IT	Real Comm	PN	Software House	3/17	1	Developer	Java	Developers	PN
31	Italy	IT	Real Comm	PN	Software House	3/17	1	Developer	.Net	Developers	TV
32	Italy	IT	Informatica System	CN	Reseller/VAR	3/17	1	CTO	Technical Management	Management	CN
33	Italy	IT	LAN & WAN Solutions	PD	Reseller/VAR	3/17	1	Sales Agent	IT Solutions	Sales	SP
34	Italy	IT	Team Memores Computer	PC	Reseller/VAR	3/17	3	Developers	.Net	Developers	PC
35	Italy	IT	Digi International	MI	Reseller/VAR	3/17	1	Technical Specialist	SIEM & CyberSecurity	Pre-Sales	MI

# Gli incarichi, 36-61 ([www.primobonacina.com/jobs](http://www.primobonacina.com/jobs))

	Company							Search details			
	Country	Sector	Company Name	HQs	Kind of company	Month	# of people	Role	Specialization	Area	Province
36	Italy	IT	Netcom	PD	Reseller/VAR	3/17	2	Enterprise Sales Account	IT Lifecycle Management	Sales	RM/PD
37	Italy	IT	Consys.it	MI	Reseller/VAR	4/17	2	Enterprise Sales Account	Cybersecurity & Application Delivery Networking	Sales	MI
38	Italy	IT	Sinergy	MI	Reseller/VAR	4/17	4	Advisors	Cybersecurity, Governance/Risk/Compliance (GRC)	Post-Sales	MI/PD
39	Italy	Finance	Azimut	MI	Financial Management	5/17	4	Private Bankers	Private market	Financial	MI/FI/RM/NA
40	Italy	Publishing	DBInformation	MI	Publisher	5/17	1	Sr. Developer/Analyst	Java	Developers	MI
41	Italy	IT	Tip Distribution	MI	Distributor	6/17	3	Sales Agents	Infrastructure Channel Sales ("Multimandatari")	Sales	FI/RM/BA
42	Italy	IT	IdroLAB	FC	Software House	8/17	1	Sr. Developer	PHP	Developers	FC/RN
43	Italy	IT	Mauden	MI	Reseller/VAR	9/17	3	Enterprise Sales Account	Data Center Solutions	Sales	MI/RM
44	Italy	IT	LAN & WAN Solutions	MI	Reseller/VAR	9/17	2	Sales Agents	IT Solutions	Sales	PD/Nord Est
45	Italy	Finance	Azimut	MI	Financial Management	9/17	4	Private Bankers	Private market	Financial	RE/BO/RN/AN
46	Italy	IT	Netcom	MI	Reseller/VAR	9/17	1	Application Consultant	IT Service Management	Post-Sales	PD
47	Italy	IT	Proxy	MI	Reseller/VAR	10/17	1	Enterprise Sales Account	Networking Solutions	Sales	MI
48	Italy	IT	Ipway	VI	Reseller/VAR	10/17	1	CTO	Infrastructure Solutions	Management	VI
49	Italy	IT	Ipway	VI	Reseller/VAR	10/17	1	System Engineer	Networking Solutions	Post-Sales	VI
50	Italy	IT	Ipway	VI	Reseller/VAR	10/17	1	System Engineer	Cabling & Fiber Optics	Post-Sales	VI
51	Italy	IT	Teleconsys	RM	Reseller/VAR	10/17	1	Freelance Consultant	Cybersecurity	Post-Sales	MI
52	Italy	IT	Aditinet Consulting	RM	Reseller/VAR	10/17	2	Engineers	Hi-end Networking & Security	Post-Sales	MB
53	Italy	IT	Test SPA (gruppo Euris)	UD	Reseller/VAR	11/17	2	Sales Account	IT Infrastructure Solutions	Sales	PD/UD
54	Italy	IT	Test SPA (gruppo Euris)	UD	Reseller/VAR	11/17	2	Sales Manager	IT Infrastructure Solutions	Sales	PD/UD
55	Italy	IT	Test SPA (gruppo Euris)	UD	Reseller/VAR	11/17	1	System Engineer (Team Leader)	Unified Communications	Post-Sales	UD/PD
56	Italy	IT	Test SPA (gruppo Euris)	UD	Reseller/VAR	11/17	1	System Engineer	Data Center	Post-Sales	UD/PD
57	Italy	IT	Test SPA (gruppo Euris)	UD	Reseller/VAR	11/17	1	System Engineer	Networking	Post-Sales	UD/PD
58	Italy	IT	Advnet	VI	Reseller/VAR	12/17	1	System Engineer	Identity/Access Management	Post-Sales	VI
59	Italy	IT	LAN & WAN Solutions	PD	Reseller/VAR	12/17	3	Sales Account	IT Infrastructure Solutions	Sales	PD/SP
60	Italy	IT	LAN & WAN Solutions	PD	Reseller/VAR	12/17	1	System Programmer	Cloud & Web Services	Developers	PD
61	Germany	IT	Frog Design	Munich	Software Design	12/17	1	Experience Quality Analyst	Software Testing & Quality	Developers	Munich
<b>Total</b>				<b>61 Tasks</b>			<b>93 People</b>				

# 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. Udine
14. Piacenza
15. Reggio Emilia
16. Bologna
17. Forlì Cesena
18. Rimini
19. Prato
20. Firenze
21. Ancona
22. Roma
23. Napoli
24. Bari



**Province dove abbiamo  
già svolto incarichi**



# Nel mondo

- **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](http://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](http://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 Recruiting* 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



“ You have this *insane reach* with each job posting now. ”



**Elena Kalova**

Insightly, VP of People Operations, SMB



THE POWER OF LINKEDIN'S 500 MILLION COMMUNITY



# ... 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

18,063

Your connections

[See all](#)



**Primo Bonacina**

Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

Top 1%

Industry SSI Rank

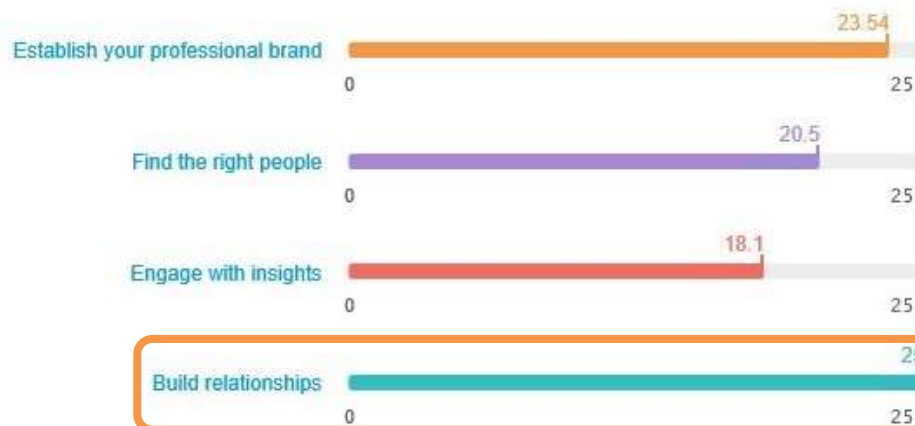
Top 1%

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](#)



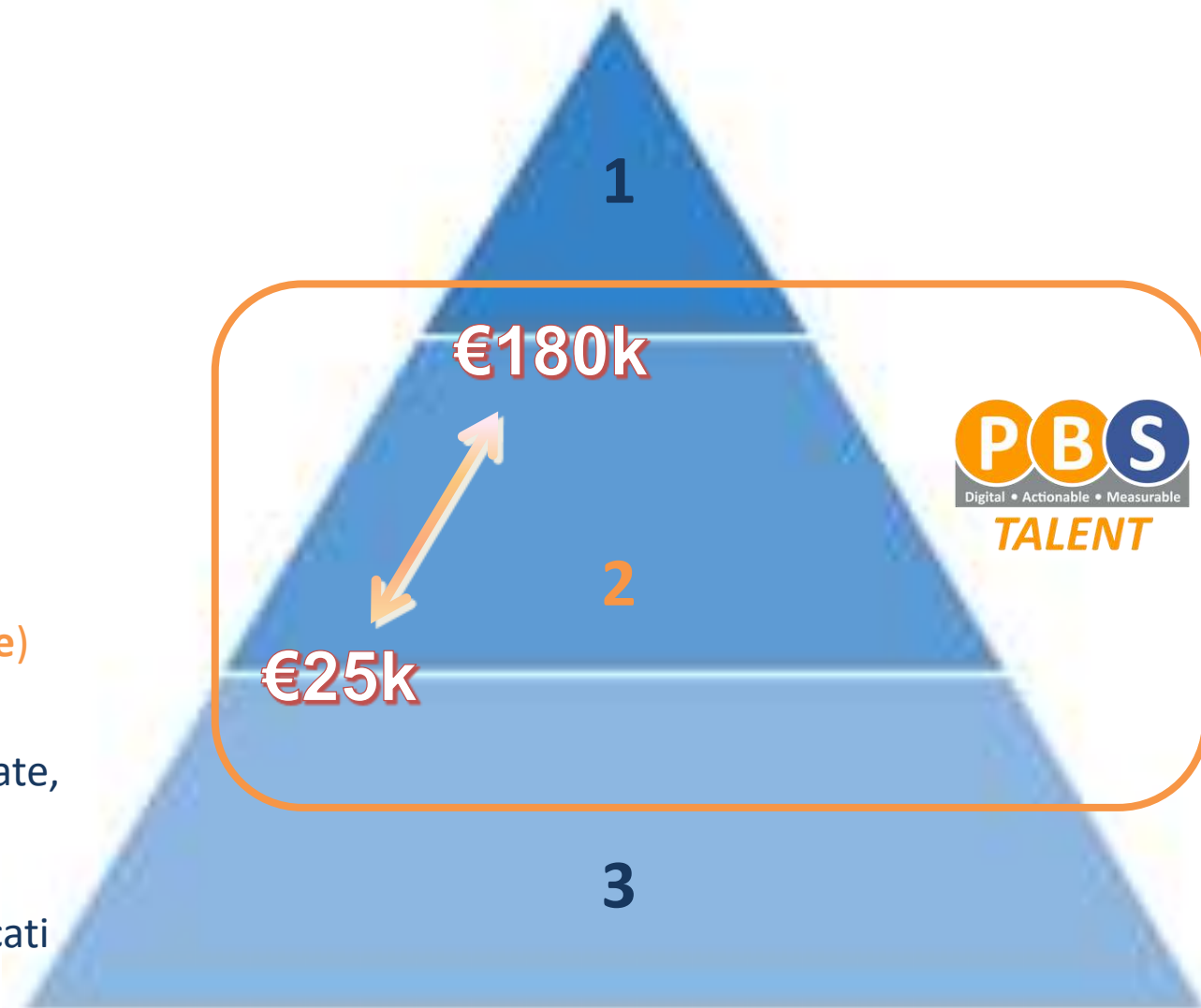
# Il settore indirizzato: fascia da medio-bassa ad alta (RAL: €25k-€180k)

1. Fascia «top»: CEO, ricerche confidenziali

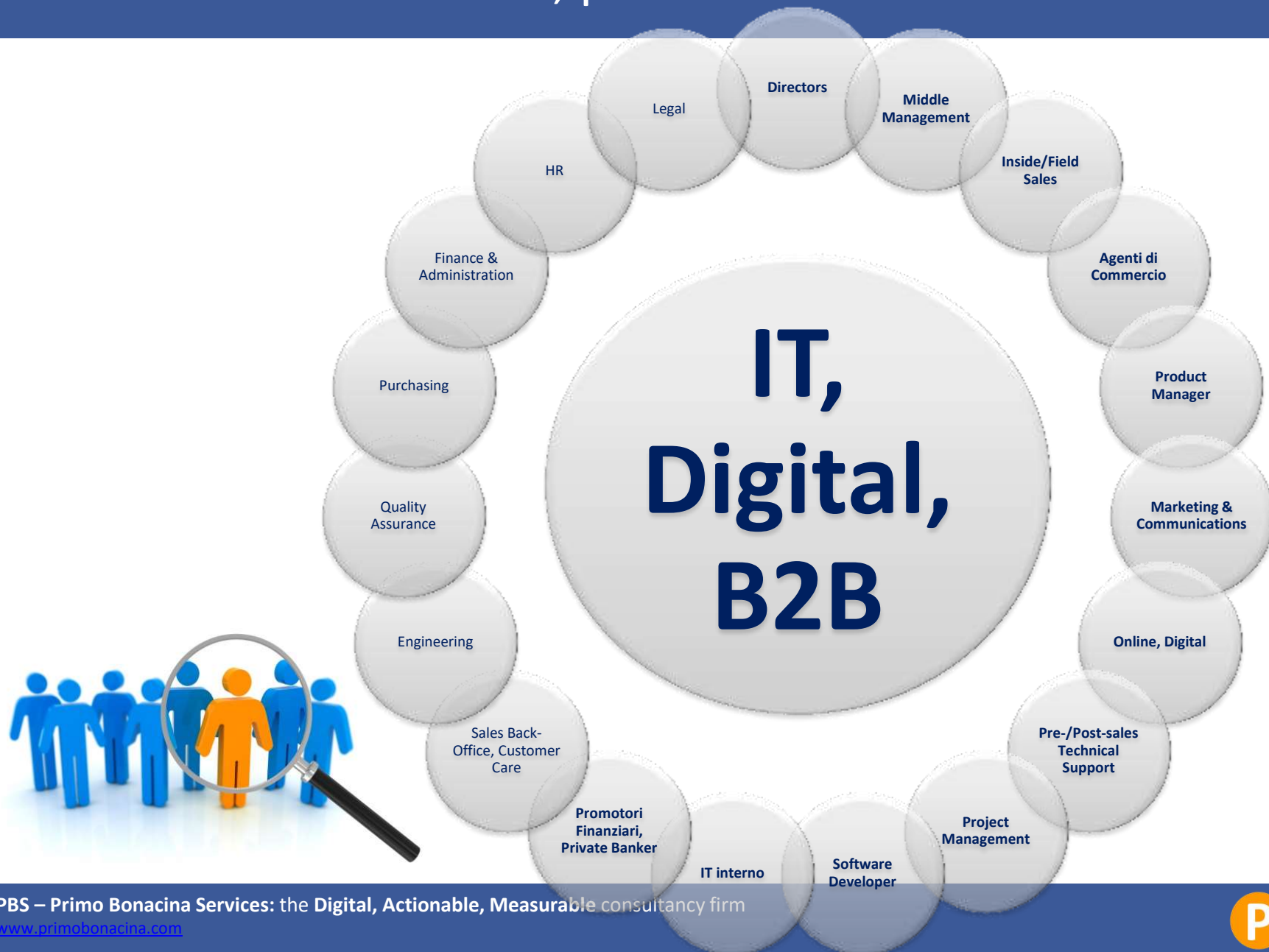
2. Fascia «da medio-bassa ad alta»:

- **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



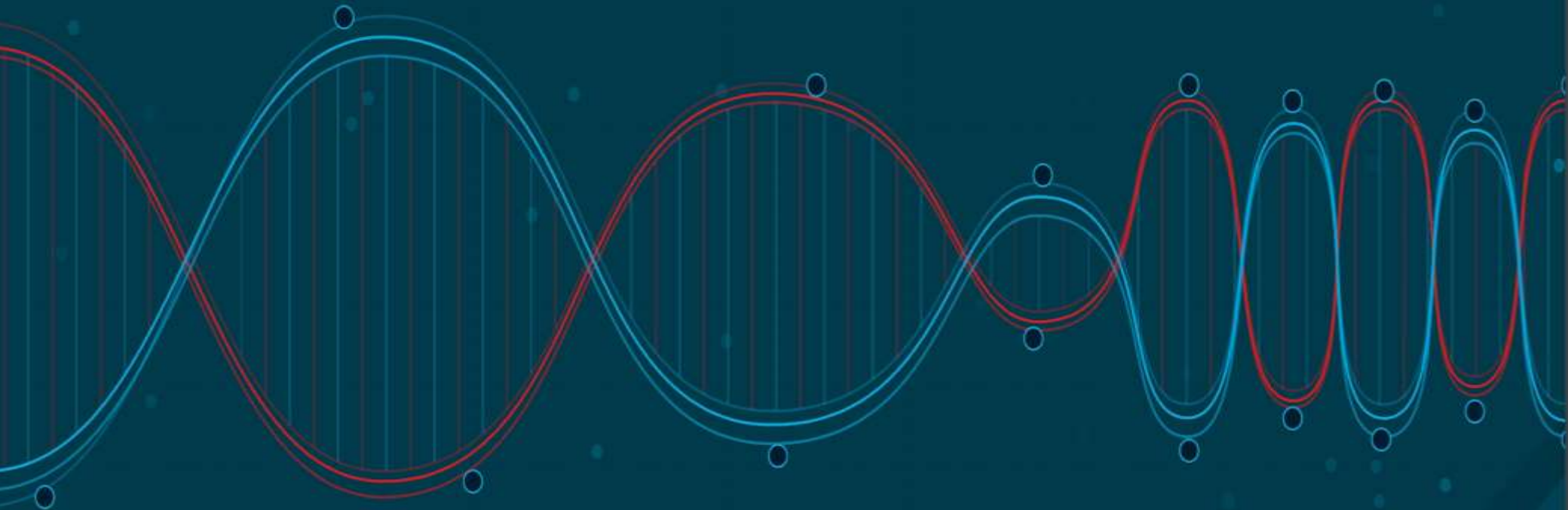
# Quali professionalità? Tutte quelle presenti su LinkedIn e nei dintorni del network PBS, primariamente in area **Technology/B2B**



# L'importanza di un sistema veloce, digitale, con tempi e processi garantiti

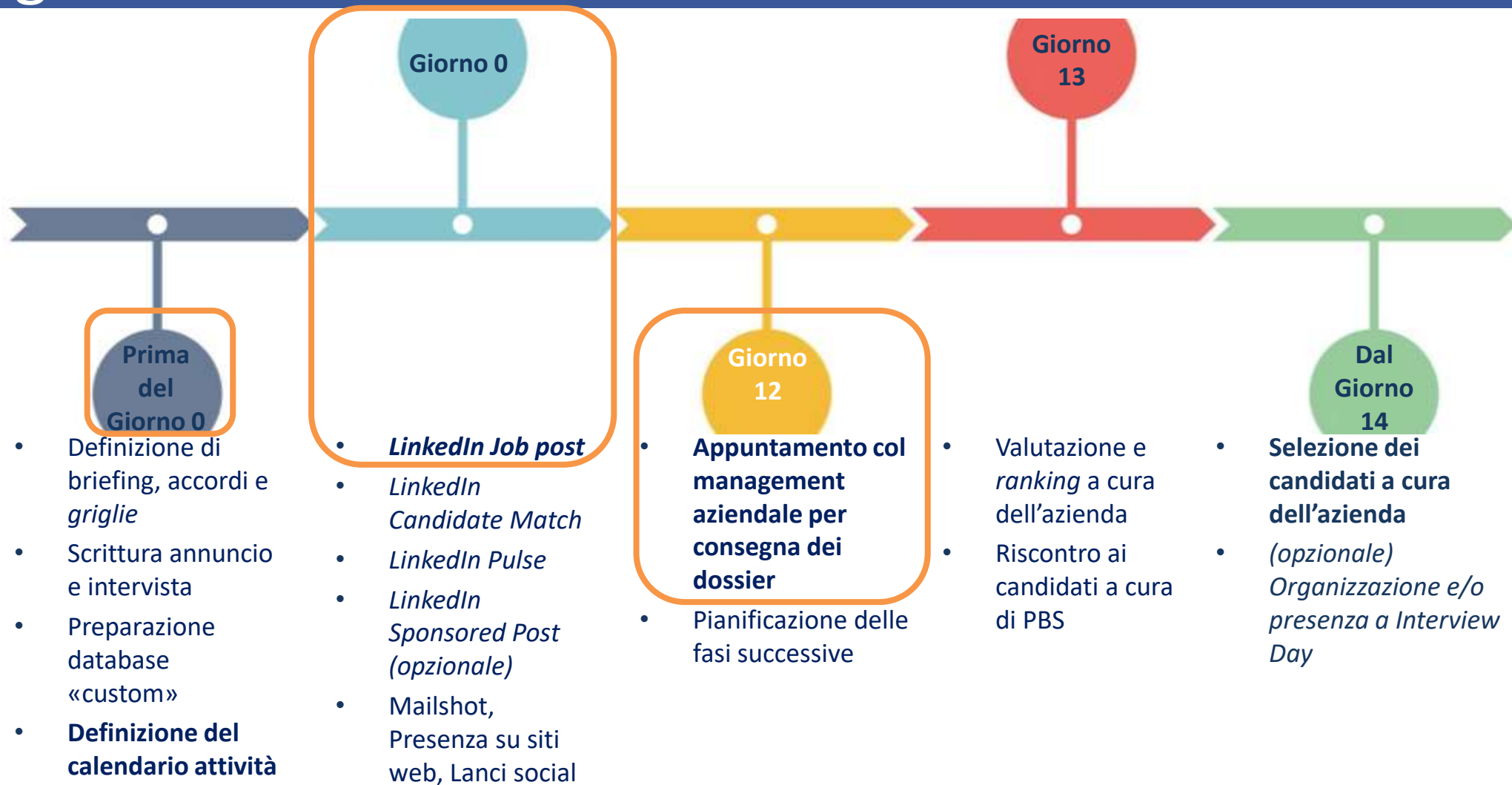
## DIGITAL LEADERS MOVE FAST

NIMBLE, FLEXIBLE APPS & SERVICES BRING SPEED



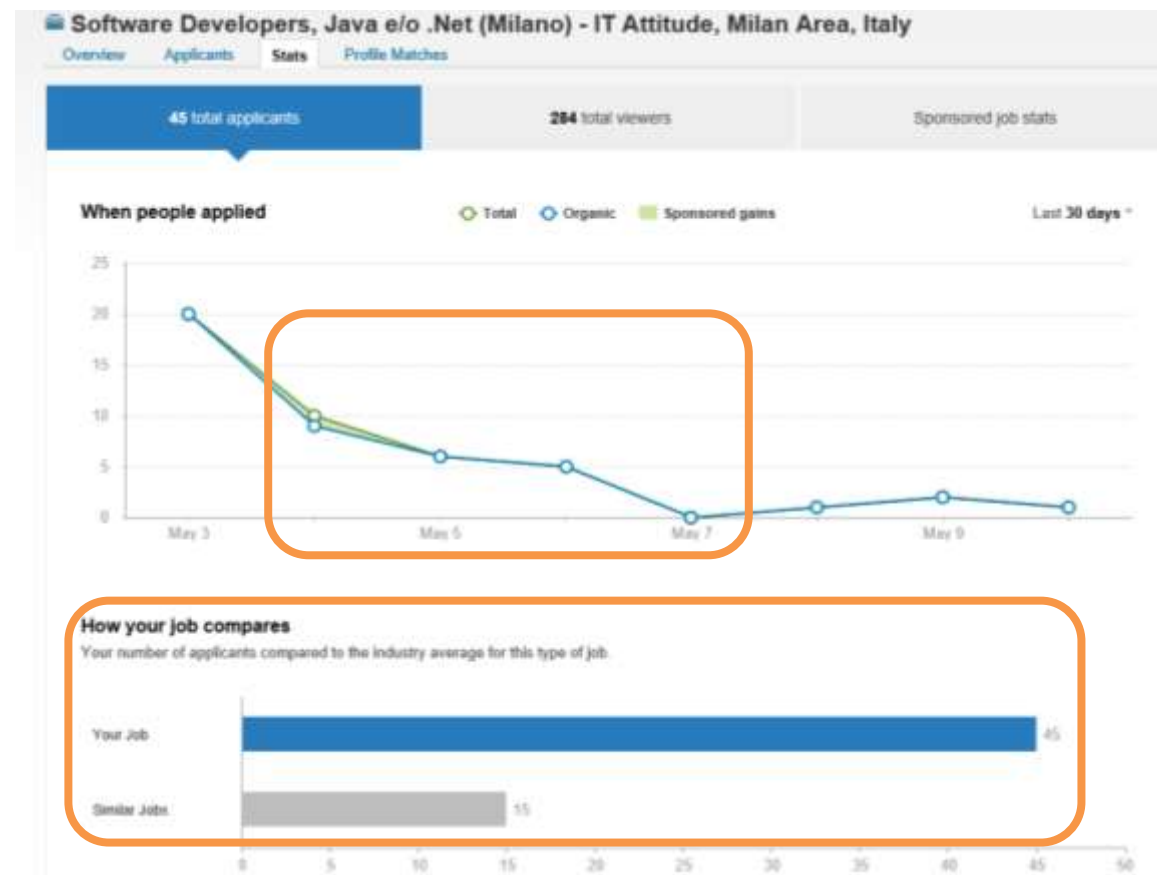


# Un sistema in massimo 12 giorni lavorativi, garantito!



# Perché proprio una *best practice* di 12 giorni

- **Lavoro preparatorio** (annuncio, database, profilazione ...) e **metodologia consolidata**: produzione della maggioranza 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 relocare 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

# Recruiting = *People looking for People*



Koel Ganguly • 1st

Talent Acquisition Partner at frog

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

Munich, Bavaria, Germany • 500+ 

Message

More...



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 a trasmettere al candidato le giuste motivazioni, #1

*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 a trasmettere al candidato le giuste motivazioni, #2

- Assumere una persona vuol dire **competere con la sua attuale azienda**
- L'importanza di proporre un "cammino" al candidato

## Q: How do you stand out in a candidate-driven market?

With more positions available, job seekers are now looking for opportunities that offer them something special. In fact, 86% of recruiters and 62% of employers felt the 2016 labor market was candidate-driven, and that's not changing anytime soon.

We asked our contributors how they attract skilled talent:



Norbert Janzen,  
IBM

### 3. Offer something the competition can't - get creative!

"Actively approaching interesting candidates means, of course, competing with their current employer. We have to ask ourselves again and again: How attractive are we as an employer? How can we continue to work on us? We then build our offer with this idea in mind."



Julia Farshi,  
Europcar

### 4. Talk about where your company is headed at every touchpoint

"It is just as important to live the corporate culture, values and guidelines, as it is to know where the company is going in the future. You also have to present this in a targeted and authentic way in your messaging, in the interview, and onboarding."

# Lo Storytelling aziendale serve a trasmettere al candidato le giuste motivazioni, #3

## MULTIPLE RESEARCH STUDIES LINK PURPOSE TO PERFORMANCE

### Inspire Your Workforce

Purpose motivates the workforce



#### Acquisition

77% of millennials cited corporate purpose as a major factor in their employer selection<sup>1</sup>



#### Productivity

65% claimed that Purpose would motivate them to go the "extra mile" in their jobs<sup>2</sup>



#### Retention

64% claimed it would engender a greater sense of loyalty towards the organization they work for<sup>2</sup>



#### Performance

89% of executives believe that Purpose improves employees performance<sup>3</sup>



#### Compensation

49% of employees would trade up to 20% of their salary to work at a Purpose-driven organization<sup>4</sup>

### Drive Company Performance

Purpose delivers profits<sup>4</sup>



5-year Total Shareholder Return



10-year Returns of "Good to Great" Firms



# Le attività preparatorie: il *buon annuncio*

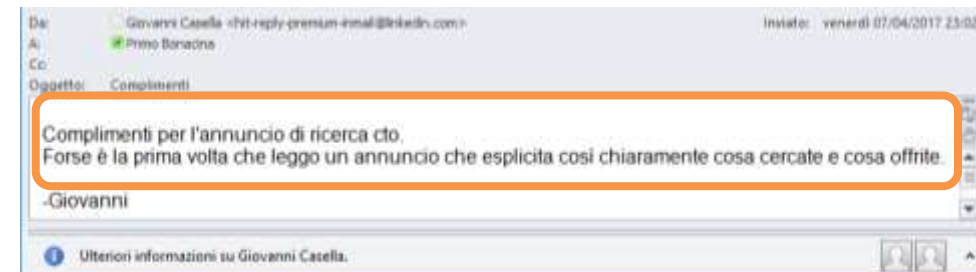
- Un buon annuncio dovrebbe essere chiaro e congruo con lo **stile dell'azienda**, la **ricerca in oggetto**, il **mercato di riferimento**
- Perché questo spesso **NON** succede?





# 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 e velleitario 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 e riscontro

**"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**.



# Il buon annuncio: un NON esempio, #1



**Programmatore Web**  
Hausbrandt Trieste 1892 S.p.A. · Treviso Area, Italy  
Posted 2 weeks ago · 506 views

[Save](#) [Apply](#)

## Job description

### Mansione:

La figura si occuperà della progettazione, della creazione e dello sviluppo di un sito aziendale e della relativa applicazione, in tutte le sue fasi, riguardanti sia la programmazione che l'interfaccia grafica.

### Profilo:

Formazione: laurea in ingegneria informatica o titolo equiparato;

Conoscenze Linguistiche: ottimo inglese sia scritto che parlato.

### Competenze tecnologiche:

C++, C#, Perl/Mason, Active Android, Adobe Flash, Akka, Amazon (CloudSearch, EC2, RDS, S3), Android Wear SDK, Apache (Hadoop, HBase, Subversion, Thrift, Tomcat), AspectJ, The Official Microsoft ASP.NET Site, Bootstrap, BouncyCastle Crypto, CSC Domain Registration, DataTables, DbVisualizer, Elasticsearch, Git, GitHub, Git Tower, Invision, jQuery, JUnit, Mashape, Appboy, Gengo, Good Audience, Signal, Adjust, Concurrent, Looker, Google Analytics, Culture Amp, Jobvite, Workday, Working Not Working, AnyPerk, PayPal, Workday, Worldpay, Google Apps for Work, Superfeedr, Vidyo

Altre conoscenze specifiche gradite: conoscenza degli standard di qualità emanate dal W3C, del funzionamento dei motori di ricerca, dei sistemi di Information Retrieval, oltre ad una conoscenza generale del settore informatico.

### Seniority Level

Entry level

### Industry

Consumer Goods

### Employment Type

Full-time

### Job Functions

Information Technology, Marketing



- Una «secchiata» di competenze tra loro incoerenti e messe lì a caso (e come le verifichi?)
  - Include Jobvite (recruitment?), PayPal (pagamenti?), Vidyo (videoconferenza?), «the Official Microsoft ASP.NET» (che competenza è?)
- Ovviamente con «ottimo inglese scritto e parlato» e «entry level seniority» (e verosimilmente anche salario)
- Non dice cosa offre (contratto, salario), non spiega in che ambiente si inserisce: zero «storytelling»

# Il buon annuncio: un NON esempio, #2

- Alla fine arriva poco e un po' di tutto:  
*quelli che non hanno niente da perdere, quelli che tanto basta un click, i disperati ...*

## Applicants for this job

33 Applicants

0 Applicants in the past day

Remember to update your profile with the most relevant skills and experience to maximize your chances of getting this job

## Seniority level

14 Entry level applicants

8 Senior level applicants

2 Director level applicants

1 CXO level applicant

## Top skills

You have 0 out of 10 top skills among all other applicants

HTML

Cascading Style Sheets (CSS)

JavaScript

PHP

MySQL

XML

Web Development

Java

WordPress

Web Design

## Education

12% have a Master's Degree (Similar to you)

12% have a Bachelor's Degree

6% have a Doctor of Philosophy

70% have other degrees



# L'annuncio deve venire classificato per **titolo** e **skill (mediamente: 30-40 skill)** per favorire la ricerca di candidati compatibili («skill match»)

## Profilo Candidato

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

Select the closest title to your job <sup>®</sup>

- 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 <sup>®</sup>

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

## Featured Skills & Endorsements

IT Service Manag... · 51

- Endorsed by Danilo Luzi, who is highly skilled at this
- Endorsed by Michele Taje and 2 other mutual connections

ITIL · 4

- 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

Amministrazione ... · 2

Amministrazione ... · 2

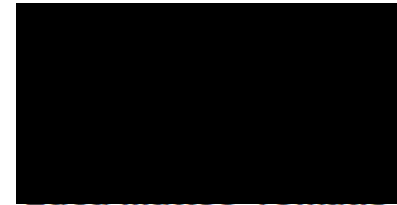
Integrazione · 4

Project managem... · 4

Server Windows · 2

# 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

# ATTENZIONE: Ogni Application deve essere vista da occhio umano (supportato da Algoritmi)



[Mark Stevenson \(We're Hiring\)](#)

Manager - Data Science, Big Data, Data Analytics, Digital Analytics - London & New Y...  
23h

"Recruitment is dead and AI will make you redundant" says someone gleefully on LinkedIn daily.

Algorithms are better at judging a candidates suitability than a human could be due to the huge amount of data they are able to consider. Goes the theory.

This morning I read a very worrying statistic on the bias inherent within ATS systems:

\*\*\* "72% of all CV's submitted directly to corporate ATS systems are NEVER seen by human eyes." (Cathy O'Neil : Weapons of Math Destruction ) \*\*\*

This is not cool.

# (opzionale) Filtraggio a priori (o posteriori) tramite Test di valutazione forniti dall'azienda

CTO (Chief Technology Officer)

<b>Reference</b>	1478
<b>Location</b>	Milano, Italy
<b>Sector</b>	Consultancy
<b>Salary</b>	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](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:



# 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*

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

**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

**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

**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...

**Luca Santirocco** 2nd  
Big Data & Dashboard Architect at BitBang  
Bologna Area, Italy • Information Technology and Services  
▶ 15 shared connections • Similar

# L'accurata costruzione del database di profili LinkedIn (keyword rilevanti e stringenti)

- Keyword matching nel profilo LinkedIn:
  - Le keyword tra «» richiedono la corrispondenza esatta della stringa
  - Le keyword multiple richiedono che tutte le parole siano presenti
- Best practice:
  - In media 10-15 combinazioni di keyword per ricerca
  - Ogni (combinazione di) keyword deve portare 20-200 nomi aggiuntivi
  - Restringere la ricerca ai contatti di 2° livello e all'area geografica di interesse

14	23	9	14	9	6	11
DAC BG BS MN CR	frog Germany, Austria	Advnet VI VR TV RO PD	TEST SPA Veneto Friuli	TEST SPA Veneto Friuli	Aditinet Lombardia	Netcom Veneto
<b>RPG Developer</b>	<b>Senior Experience Quality Analyst</b>	<b>Identity &amp; Access Management Engineer</b>	<b>Figure Tecniche</b>	<b>Figure Commerciali</b>	<b>Networking/Security Engineer</b>	<b>Application Consultant</b>
RPG	"functional integration"	"access management"	VOIP	"account manager"	DDOS	PHP
AS400 developer	agile angular	"identity management"	Lifesize	Vem sistemi	CCNA	"application consultant"
AS400 programmatore	agile software project	access governance	CCNA	"sales manager"	"application networking"	Easyvista
AS400 software	Bugzilla	identity access management	cisco collaboration	sales area manager	"load balancing"	"lifecycle management"
As400 gestionale	defect tracking software	identity governance	lync	"key account"	"ssl vpn"	"application engineer"
As400 verticale	front end testing	NetIQ	ponti radio	KAM	Vmware nsx	"it service management"
AS/400 developer	front end testing software	oracle identity	firewall	Sales executive		Software architect
AS/400 programmatore	frontend testing software	Sail point	vem sistemi	SAIV		Ajax
AS/400 software	functional analyst software	Sailpoint	NAS	beantech		"senior software engineer"
As/400 gestionale	interactive design software		Storage array			ITSM
As/400 verticale	Invision		Storage delivery			Programmazione oggetti
Iseries	jira		Veeam			
RPGIII	Kanban		IKS			
RPG400	qa software		VMware Certified			
	quality assurance software					
	regression testing					
	RUP					
	scrum					
	Sketch					
	software regression					
	usability software					
	visual validation					
	Waterfall					

# L'annuncio (*LinkedIn Job Post*) viene linkato a cura di PBS 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 description of the company's focus on digital solutions. A "Recent Updates" section is highlighted with an orange box, showing a job posting for "Software Developers, Java e/o .Net (Milano)" posted 2 days ago. Other highlighted areas include the "How You're Connected" section showing 3 first-degree and 3 second-degree connections, and a "Careers" section with a link to "Interested in IT Attitude? 1 job posted".

The screenshot displays the job posting for "Software Developers, Java e/o .Net (Milano)" on the IT Attitude LinkedIn page. The job is highlighted with an orange box, showing it was posted 2 days ago and has 188 views. The job description includes details about the company's expansion in Milan and the role of the software developers. A "Contact the job poster" section is also highlighted, showing the profile of Primo Bonacina, Managing Partner at PBS. At the bottom, a "32 Applicants" box is highlighted, along with a "See how you compare to the competition" section and a "Try Premium for free" button.

# 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](http://www.primobonacina.com)
  - *Blog subscriber (100+)*
- **Rilanci social: 5 rilanci ogni 3 giorni su 5 social media**
  - ✓ *Facebook Primo Bonacina (2.200+)*
  - ✓ *Facebook PBS (300+)*
  - ✓ *LinkedIn Primo Bonacina (18.000+)*
  - ✓ *LinkedIn PBS (100+)*
  - ✓ *Twitter Primo Bonacina (750+)*
- **Altre iniziative da parte dell'azienda**
  - Web (job page), Social Media, *Employee Referral*, Passaparola ...





# Gli #hashtag giusti aiutano a dare visibilità al job (su Twitter e non solo)

## 78% of Fortune 500

recruiting tweets contain **hashtags**.

 **46% of those tweets** have **branded terms** related to job opportunities.<sup>5</sup>

---

Using hashtags appropriately can extend reach beyond your followers while encouraging relevant conversations to begin.



# 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-Code (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

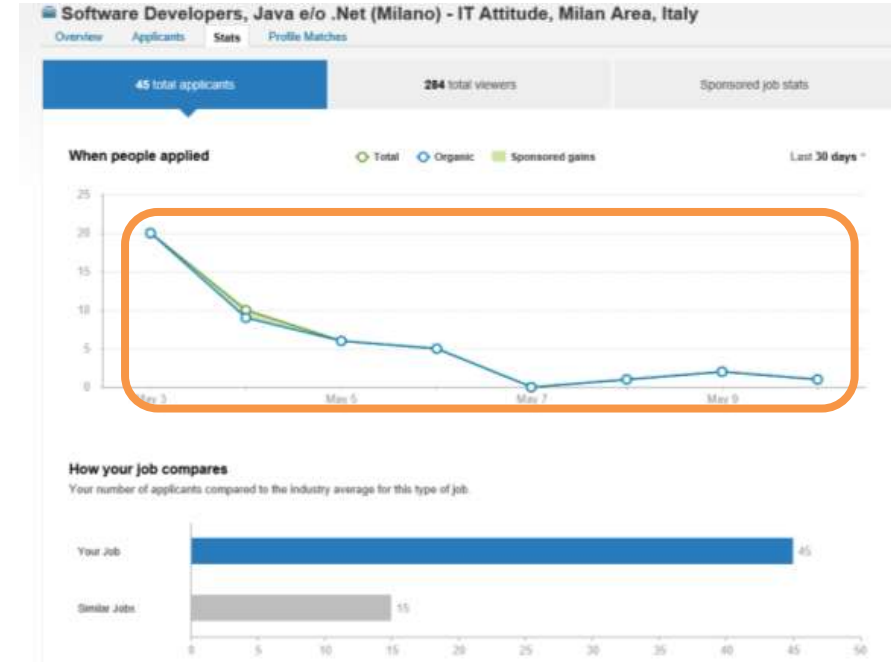
Current: Sviluppatore Software at Encodata S.p.A.  
Past: J2EE Developer at Ulisse Group  
J2E Developer at Ulisse Group  
J2E Developer at Jakala  
-more

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 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 €55M...

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. Pubblicità (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 recruiting 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 (SMB)

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 («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 assicura la copertura del mercato potenziale



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


Da: Primo Bonacina <primo.bonacina@primobonacina.com>

Inviato: martedì 21/11/2017 1

A: 'Primo Bonacina'

Cc:

Oggetto: TEST SPA: prosecuzione della sua candidatura "Sales"

Messaggio  1711 Intervista - Test SPA - 2 Sales Manager e 2 Sales Account - Padova e Udine.docx (35 KB)



Buongiorno,

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

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

**ATTENZIONE:** quanto in allegato è da intendersi come un vero primo incontro che avviene per iscritto per reciproca rapidità e convenienza.

Alcune indicazioni:

- Qualora non già veicolato tramite LinkedIn, si prega di allegare il CV in PDF alla risposta
- Opzionalmente, è possibile allegare un file (o link) audio o video (senza scadenza temporale e dal contenuto fruibile da chiunque lo riceva) in cui sinteticamente raccontare profilo e competenze
- E' inoltre possibile allegare altri eventuali documenti per meglio qualificare il profilo
- Si prega di controllare la dimensione degli allegati affinché non superino 3 MB in totale: in caso di file corposi, è opportuno convertirli in ZIP o fornirli come link

Come indicato "la ricerca e selezione è condotta direttamente dall'azienda". I candidati di maggiore interesse verranno contattati direttamente dal management per un incontro 1:1.

A tutte le interviste verrà dato riscontro.

# L'intervista scritta: una «best practice» di circa 15 domande (molte indipendenti dalla specifica ricerca)



## CTO/Responsabile Tecnico, Networking & Communication Infrastructure (Vicenza): Intervista

[NOTA: le informazioni fornite rimarranno di esclusiva proprietà dell'azienda e non saranno utilizzate in alcun modo se non per meglio conoscere i candidati; 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 poi contattati dal top management dell'azienda per un incontro 1:1 decisivo. A tutti coloro che risponderanno a questa intervista sarà dato puntuale riscontro]

- Nome e Cognome, ruolo e azienda (se attualmente impiegato)

RISPOSTA:

- Quali ritiene siano le sue competenze rilevanti per la posizione? A quale livello? Descriva indicando in dettaglio esperienze, tecnologie, prodotti, soluzioni. Ci parli di Networking, Security e Infrastruttura per i Data Center

RISPOSTA:

- Indichi studi o certificazioni rilevanti per la posizione

RISPOSTA:

- Qual è la sua concreta esperienza per quanto riguarda l'implementazione di progetti d'infrastruttura/networking/security? Per quali apparati e soluzioni tecnologiche lei è autonomo nel disegno architettonico, configurazione e gestione? Sarebbe disponibile a una "prova sul campo"?

RISPOSTA:

- Qual è la sua concreta esperienza per quanto riguarda la gestione di progetti o team di lavoro? Lei ha mai lavorato presso o con grandi aziende?

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

- Cosa l'ha motivata a rispondere a questo annuncio?

RISPOSTA:

- L'ingaggio è previsto a tempo indeterminato (quadro o 1° livello, CCNL commercio) con disponibilità (remunerata) alla reperibilità, secondo turni e programmi, al di fuori dell'orario di lavoro. Qual è il suo attuale (o atteso) pacchetto retributivo (fisso + variabile espressi come TOTALE LORDO ANNUO, benefit) e inquadramento (forma d'ingaggio, livello, contratto)?

RISPOSTA:

- Qual è il suo attuale livello nell'utilizzo della lingua inglese? E' disponibile a sostenere un colloquio in lingua?

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

- Per favore indichi luogo e data di nascita, domicilio e situazione familiare [NOTA: la sede di lavoro è Vicenza; Se la sede è per lei un problema o comporterebbe un trasferimento, per favore, lo indichi]

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

- Infine, ecco uno spazio per lei, dove aggiungere, se ritiene, qualsiasi ulteriore considerazione utile per meglio caratterizzare il suo profilo

RISPOSTA:

- 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 (permanente) audio o video (in Italiano o Inglese) dove raccontarsi riguardo alla specifica opportunità (va bene anche un'informale registrazione con PC o smartphone)

# 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
- Aiuta poi a identificare (a priori o posteriori) i «millantatori»





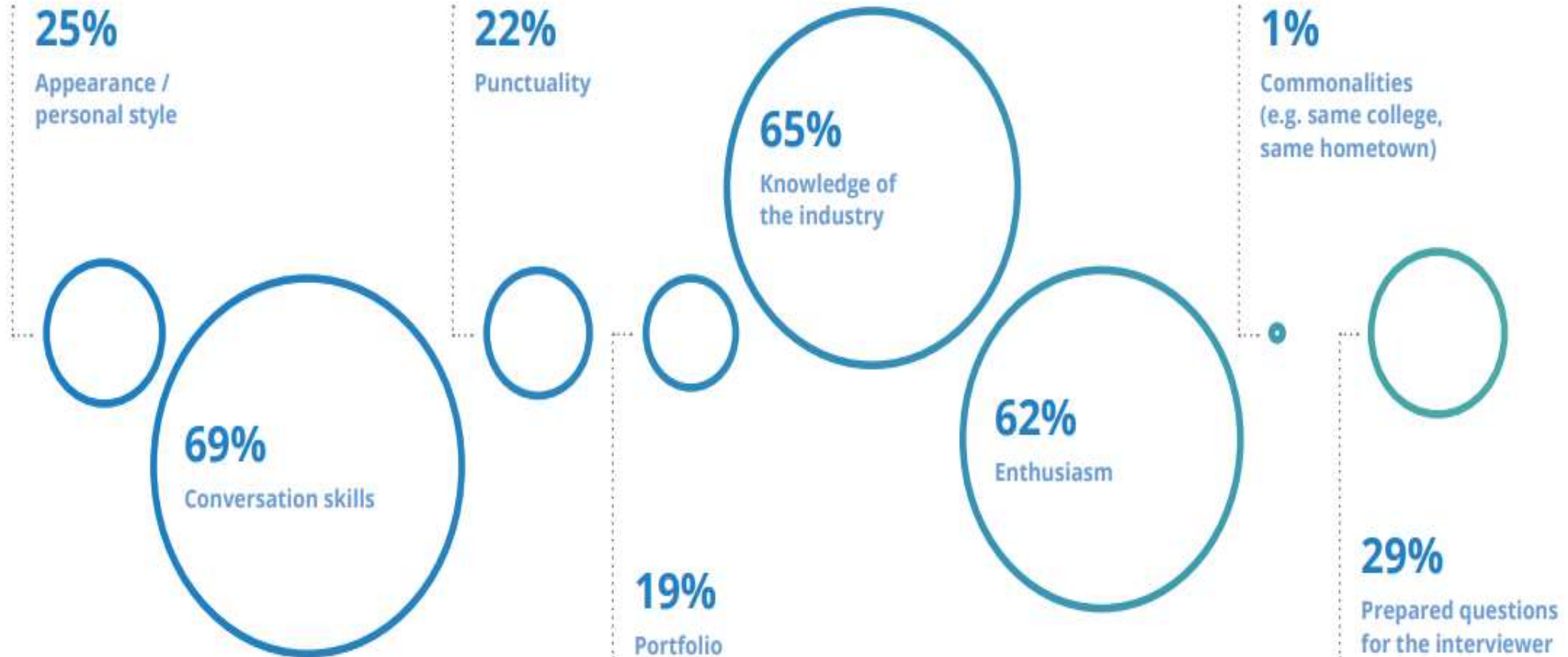
# L'intervista scritta da parte del candidato è uno strumento formidabile, #2

- 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'intervista scritta da parte del candidato è uno strumento formidabile, #3 (Fonte: Jobvite Recruiter Nation, 2017): **traspaiono entusiasmo, competenze, capacità espressive**

Which of the following positively impact your decision to hire a candidate during an initial in-person interview?



# L'intervista scritta da parte del candidato è uno strumento formidabile, #4 (Fonte: *Jobvite Recruiter Nation, 2017*): evitiamo i malintesi, favoriamo i controlli

## Recruiters say candidates lie most about money and experience:

72% Inflated experience

63% Inflated salary history

..... 70% of recruiters believe it is appropriate to ask about previous salaries. Several U.S. states have drafted legislation to make asking that question illegal in an effort to improve wage equality.

56% Technical skills

50% Competitive offers

# 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 **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	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:** *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



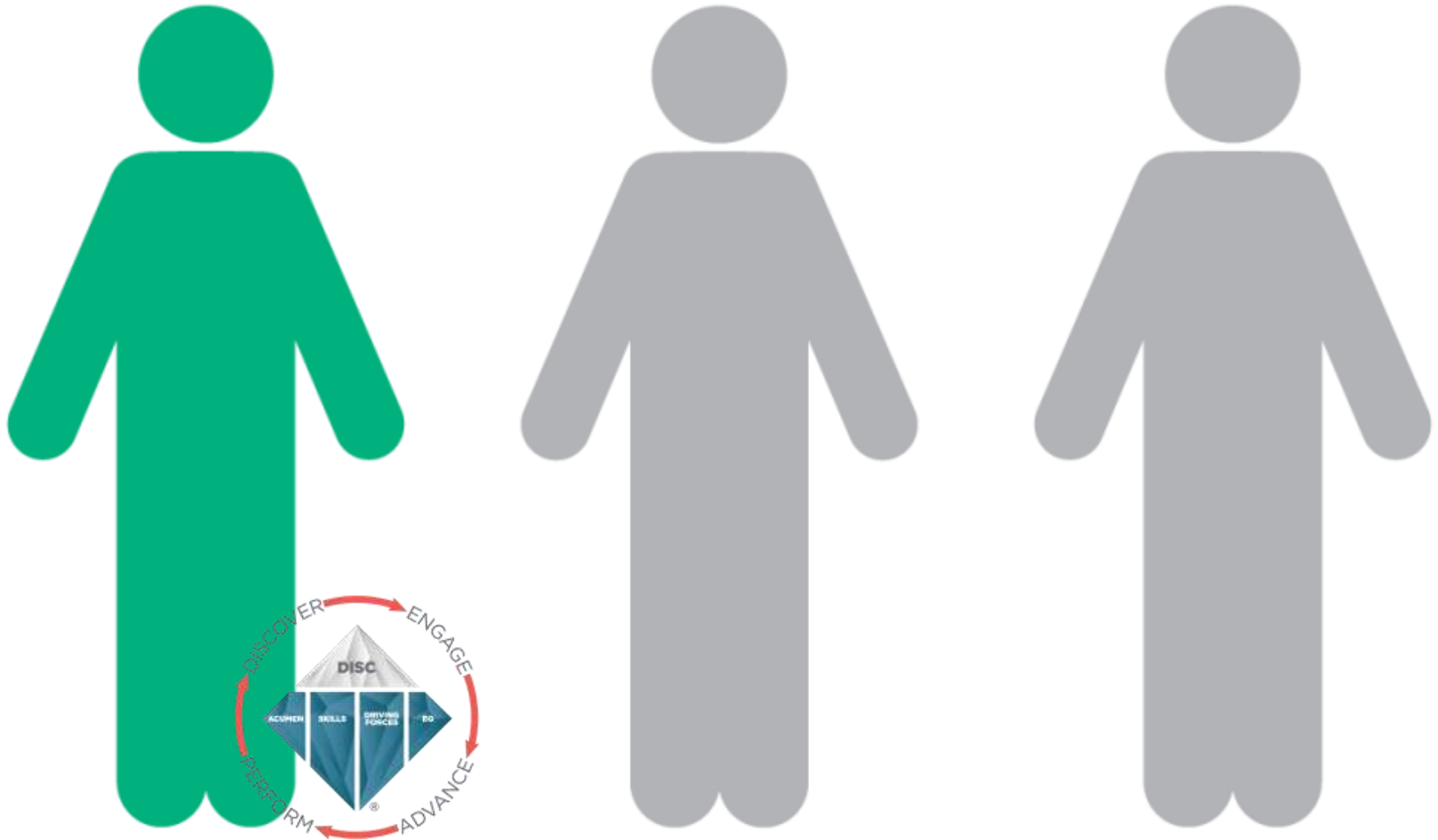
# L'Interview Day (opzionale)

- 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?



# Quoziente Intellettivo (IQ) vs. Quoziente Emozionale (EQ): «We hire people for their skills and competencies; We fire them for their attitudes and behaviors»

**IQ 10-20%**

COMPETENZE

CONOSCENZE  
TECNICHE

COMPORTAMENTO

**EQ 80-90%**



**COMPETENZE  
INTRAPERSONALI**

**VALORI**

**COMPETENZE  
INTERPERSONALI**

# Soft Skill Assessment

- 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**

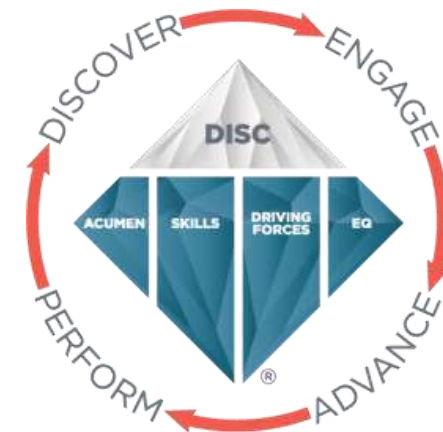
- Definire il profilo ideale dei ruoli aziendali, creare un benchmark di riferimento
- Valutare il potenziale delle risorse e i gap da colmare
- **Strumento diagnostico in fase di selezione**

- **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»: perché la metodologia TTI?

1. Ha un'alta validità test-retest.
2. Le domande vengono perfezionate grazie ai **test di obiettività**.
3. Ogni domanda ha un livello specifico nel **sistema di validazione**: i quesiti incerti non sono stati eliminati ma sostituiti da altri più precisi ed efficaci.
4. Con un'**unica analisi** si analizzano in modo preciso le preferenze comportamentali e i valori della persona.
5. Fornisce **spunti di miglioramento** sulla comunicazione da adottare con i collaboratori.
6. Permette di giungere a una **valutazione precisa** dei collaboratori.
7. È uno **strumento completo**, utilizzabile in ogni settore e in qualunque periodo della vita aziendale.



# 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.*

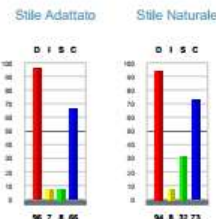
- Da molta importanza alla pianificazione del tempo
- Utilizza la sua creatività per risolvere i problemi
- E' innovativa
- Guarda avanti ed è orientata al futuro
- E' risoluta
- E' attrice del cambiamento, cerca strade più veloci e migliori
- E' sospettosa nei confronti di persone con idee superficiali
- 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
- Assertiva
- Competitiva
- Sicura
- Positiva
- Vincente

### PERCEZIONE DEGLI ALTRI - Moderato

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

- Esigente
- Nervosa
- Individualista
- Aggressiva

### PERCEZIONE DEGLI ALTRI - Estremo

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

- Irritante
- Vigilante
- Arbitraria
- 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 Recruiting* 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 3/11/17)				Package MASSIMO (RAL) per candidati TOP (NOTA: tutti i candidati sopra la soglia TOTALE verranno tagliati)						Azienda:							
Titolo <u>posizione</u> (come verrà pubblicato sull'annuncio)	Specializzazioni, competenze, mercati, plus richiesti	Riporta a ...	Sede di lavoro (provincia)	# MAX persone da assumere per quella <u>posizione e sede</u>	Stipendio Base	Incentivi target	Totale/ persona	Totale/ posizione	Auto aziendale (Si/No)	Assunzione immediata (Si/No)	% trasferte	Area geografica su cui indirizzare la ricerca (province, regioni)	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	50%	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	50%	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	20%	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	10%	Tutta Italia	Commercio, 1° livello	30-40	N/A	Fluent	Organizzazione e Presenza
5 Cyber Security Threat Analyst	SIEM, SOC, CERT ...		TV	1			€0k	€0k	No	Si	100% presso cliente	TV, BL, VE, PD, GO, PN			3	B2+ (buono), altre lingue	No
6							€0k	€0k									
7							€0k	€0k									
8							€0k	€0k									
Totale:			5	6			€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 Recruiting* 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))



## **Primo Bonacina**

*Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services*

Phone: +39 334 6381071

[primo.bonacina@primobonacina.com](mailto:primo.bonacina@primobonacina.com)

Skype: primo.bonacina

[www.primobonacina.com](http://www.primobonacina.com)

**Primo Bonacina Services di Primo Ernesto Bonacina**

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