

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



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

Talent Garden Milano, 9 Febbraio 2018



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. *PBS Talent*: una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
4. 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**

P

B

S

Digital

Actionable

Measurable

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



Business Summary

2014

Founded

100%

Digital Consultancy

11

Countries w/ business

400

Total Transactions

€254k

2017 revenue

€600k

Total Revenue

1.5M

web site ranking (top 1/1000)

100

Customers

100+



Socially-recruited people

Adesso tocca a voi



AVVERTENZA: questo NON è un workshop su LinkedIn



Quindi perché siamo qui: 3 obiettivi



Chi di voi ama il «vitello tonnato»?



Chi di voi ama il «tonno vitellato»?



Cucineremo oggi assieme il «tonno vitellato»



E, se vorrete, verrete poi da noi per assaggiarlo. Oppure lo cucinerete a casa vostra e vi ricorderete di noi. O magari ne parlerete ai vostri amici



RACCOMANDAZIONE: è un workshop interattivo!



Per ricevere copia della presentazione



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. PBS Talent: una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
4. 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**, vogliamo certi **«soft skill»**
- **LinkedIn e i Social Media sono «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**

Se sì, non siete i soli



According to PwC, **finding the right talent is one of the top concerns of CEOs**, so offer executives a high level overview of how your recruiting efforts are doing. Where possible, make it known just how valuable and impactful your talent acquisition efforts have been to the company's success and how valuable they could be with additional support.

93% of CEOs find that they need to change their strategy for attracting and retaining talent. However, 61% don't know where to start.¹²

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 di
Annunci
Lavoro)

Conoscenze,
Passaparola,
Referenze



La verità è che 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 ...

Una prima soluzione? Le Job Board (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? *No, grazie!* Passaparola («Referrals»)? *Forse si, ma come fare?*

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.

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

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.

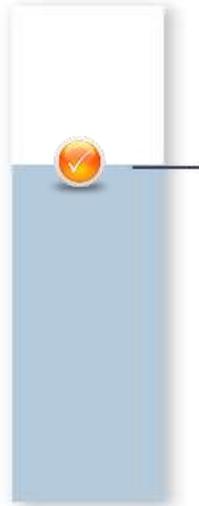
Il Social Recruiting è già realtà, #1

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



In fact,

73% of candidates

report being hired through social media, while 29% claim to use it as a primary tool in their job search¹.

¹The Muse



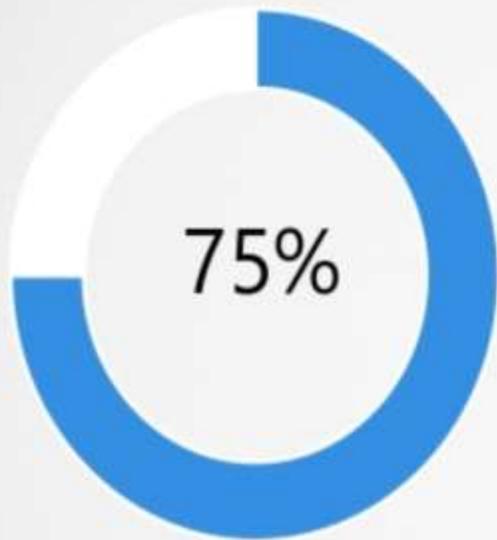
And while Google+ and Facebook are popular platforms for job seekers, 62% of job seekers expect to find open positions via LinkedIn².



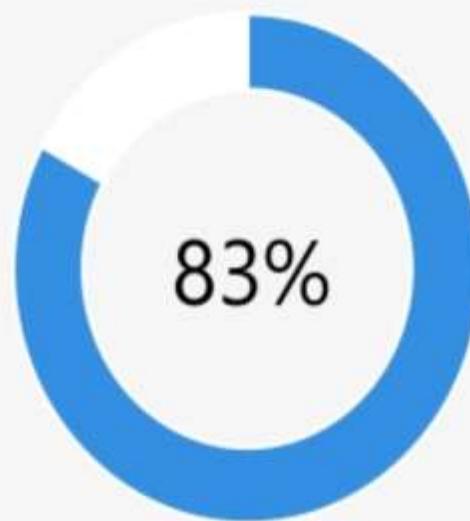
²Hiring Insights

Il Social Recruiting è già realtà, #3

Importance of Employer Brand for **attracting** candidates



...of **candidates research** about company's **reputation** and **Employer Brand** before applying



...of employers say that Employer Brand **has a big influence** on their **ability to hire talented people**



...of candidates **wouldn't accept** an offer from a firm with a **bad reputation** even if they didn't have a job

Source: LinkedIn 

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

Gianluigi Bonanomi intervista Primo Bonacina: Il social recruiting al tempo dell'intelligenza artificiale

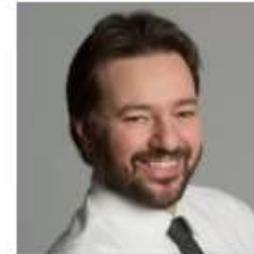
December 20, 2017 / Artificial Intelligence, Innovation, Interviews, Management, PBS, Recruiting, Top News

Like 2

Share 2

Share

Tweet



I robot conquisteranno il mondo! Da sempre gli "apocalittici" fanno più notizia e rumore degli "integrati", per dirla con Umberto Eco, ma il fatto che una certa preoccupazione stia serpeggiando tra chi vede l'intelligenza artificiale (Artificial Intelligence o AI) come una minaccia al proprio lavoro o al futuro dei propri figli è sotto gli occhi di tutti. Peccato che i robot e l'intelligenza artificiale, invece, siano oggettivamente una risorsa: basti pensare che, come ha rilevato recentemente il manager di Microsoft Carlo Purassanta in un'intervista Rai, due bambini su tre, che sono oggi alle elementari, tra vent'anni faranno lavori che al momento non esistono. E che, molto probabilmente, avranno a che fare con tecnologia, robotica e intelligenza artificiale.

L'AI sta entrando prepotentemente nelle nostre vite: basti pensare ai chatbot su Facebook, a Siri, alla prevenzione delle frodi o agli articoli finanziari o sportivi già scritti da algoritmi; e l'AI ora si affaccia anche al mondo del lavoro. Anzi, al mondo della ricerca del lavoro. Per parlare di "AI for recruiting" ho contattato uno dei maggiori esperti di "social recruiting", Primo Bonacina (nella foto).

L'intelligenza artificiale per il recruiting rappresenta la nuova frontiera dei software progettati per migliorare o automatizzare alcune delle fasi tipiche nei processi di assunzione. Quali sono le tendenze in atto?

L'interesse nei confronti di AI for recruiting è nato da tre principali tendenze. Innanzitutto la crescita economica in atto in molti mercati: ciò ha dato vita a un mercato professionale in cui la competizione per i migliori talenti è più accesa che mai. Tale competizione è destinata a crescere: secondo un sondaggio di LinkedIn il 56% dei talent acquisition leader crede che il loro volume di assunzioni crescerà nel 2017.



E il secondo trend?

Il bisogno di miglioramento tecnologico in area recruiting. Per quanto sia prevista una crescita delle assunzioni, il 66% dei talent acquisition leader afferma che il numero dei propri collaboratori per il recruiting resterà invariato o addirittura diminuirà.

In parole povere?

I recruiter, pressati da tempi assai stretti e aspettative elevate, avranno bisogno di strumenti di maggior efficacia per semplificare o automatizzare parte del proprio processo, soprattutto per quelle attività che implicano maggiore investimento e ripetitività in termini di tempo.

E i big data?

Sì, il terzo trend riguarda proprio l'analisi dei dati. Se da un lato la tecnologia diventa sempre più veloce ed efficiente in termini economici nella raccolta e analisi di un ampio numero di dati, dall'altro i talent acquisition leader sono sempre più portati a richiedere ai propri recruiter una prova della qualità delle metriche di assunzione, e questo sulla base di dati concreti, come per esempio le performance dei recenti nuovi assunti.



L'AI applicata al recruiting ci aiuterà soprattutto in certi task (*automate, automate, automate!*)

AREAS WHERE AI WILL IMPACT RECRUITING



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 web browser displaying the Wikipedia article for 'Purple squirrel'. The browser's address bar shows the URL 'en.wikipedia.org/wiki/Purple_squirrel'. The article content includes the title 'Purple squirrel', a sub-header 'From Wikipedia, the free encyclopedia', and a paragraph explaining that the term is 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. A red box highlights the sentence: 'Purple squirrel is a term used by employment recruiters to describe a job candidate with precisely the right education, experience, and qualifications that perfectly fits a job's multifaceted requirements. The implication is that the perfect candidate is as rare as a real-life purple squirrel.' The browser's navigation bar shows various social media and utility icons.

Concludendo: il recruiting deve essere un'attività **organizzata, informata, consapevole** (*"Take the guesswork out of your recruitment process"*)



Melanie HACHE • 2nd
HR Innovation and Strategy at Oracle

1. Ritornare ad assumere in base alle competenze e meno in base a come "si presenta" un candidato

Il tema dello skill gap è ancora particolarmente sentito in ogni area del mercato, e quando c'è così tanta difficoltà a trovare lavoratori con le giuste **competenze** è il momento di ripensare al recruitment: a iniziare dal modo in cui si scelgono i candidati, che spesso è **condizionato da bias inconsci che vanno scoperti ed eliminati.**

Il processo stesso del colloquio tradizionale ha dei difetti. Spesso succede che le persone siano scelte per il loro atteggiamento invece che per le loro competenze. Non ha molto senso chiedere a una persona che si candida per una posizione impiegatizia di contabilità di fare una presentazione o giudicarla per il modo in cui ha saputo gestire il colloquio, considerando che un ruolo di questo tipo non richiede particolare autonomia - ma si tende a farlo, dando valore a fattori che sono di importanza secondaria.

Chi lavora nelle risorse umane è cosciente dei difetti dei processi di ricerca di personale: per ridurre l'impatto, è necessario iniziare a usare un **insieme più vasto di dati** e di informazioni. La buona notizia è che con le tecnologie oggi disponibili questo è assolutamente possibile: sfruttandole al meglio si potranno sviluppare approcci nuovi al recruiting per **trovare davvero la persona giusta per ogni posto di lavoro.**

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. ***PBS Talent: una soluzione basata su Social Marketing che porta risultati in 12 giorni. Garantito!***
4. Ricapitolando



Cos'è, per PBS, 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

I clienti di PBS Talent



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



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



Start-up: non ancora strutturate, devono crescere rapidamente



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

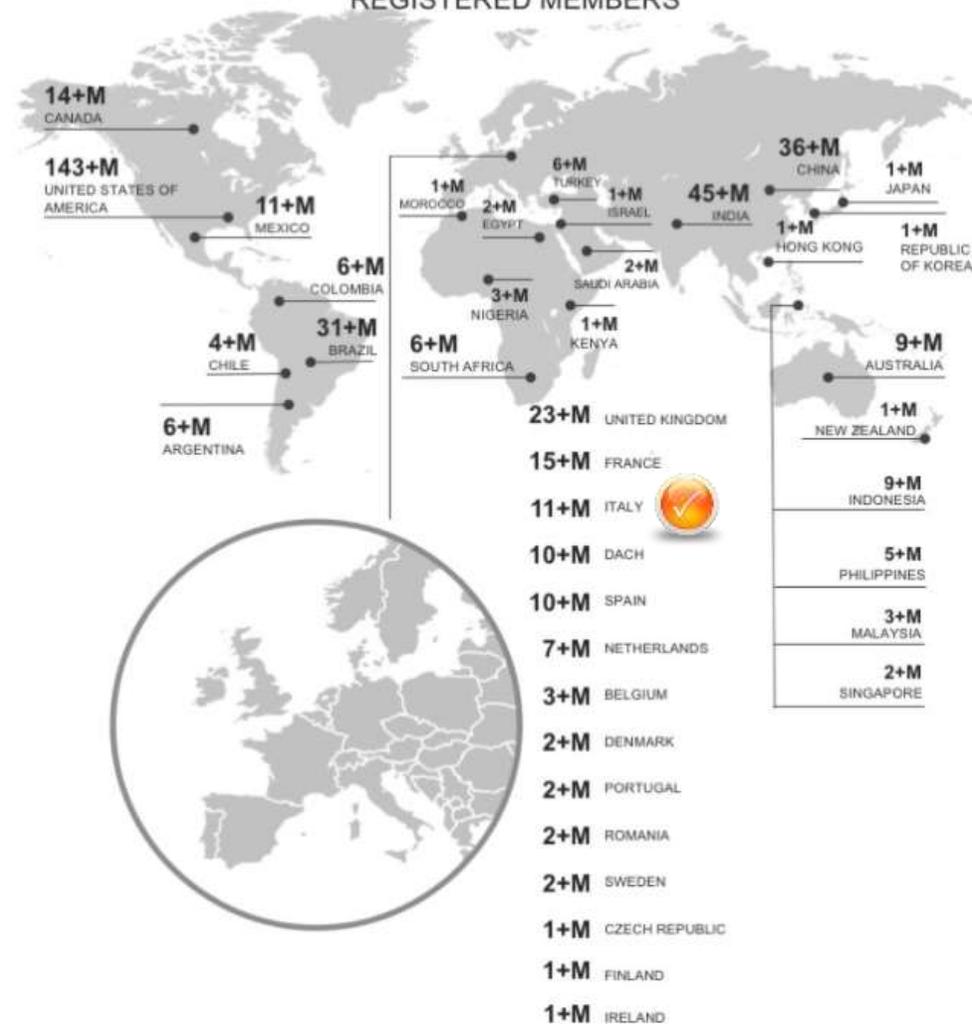
Da dove partiamo? Dall'universo LinkedIn



Our Core Value Proposition

Connect talent with opportunity at massive scale

530,000,000+
REGISTERED MEMBERS



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



Elena Kalova

Insightly, VP of People Operations, SMB

... 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

19,062

Your connections

[See all](#)

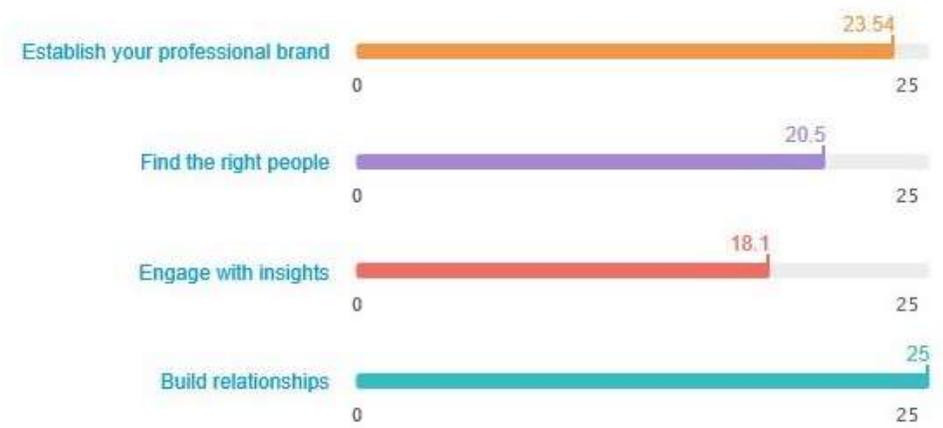
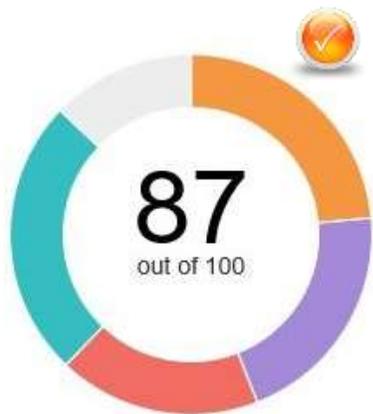


Primo Bonacina
Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

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](#)



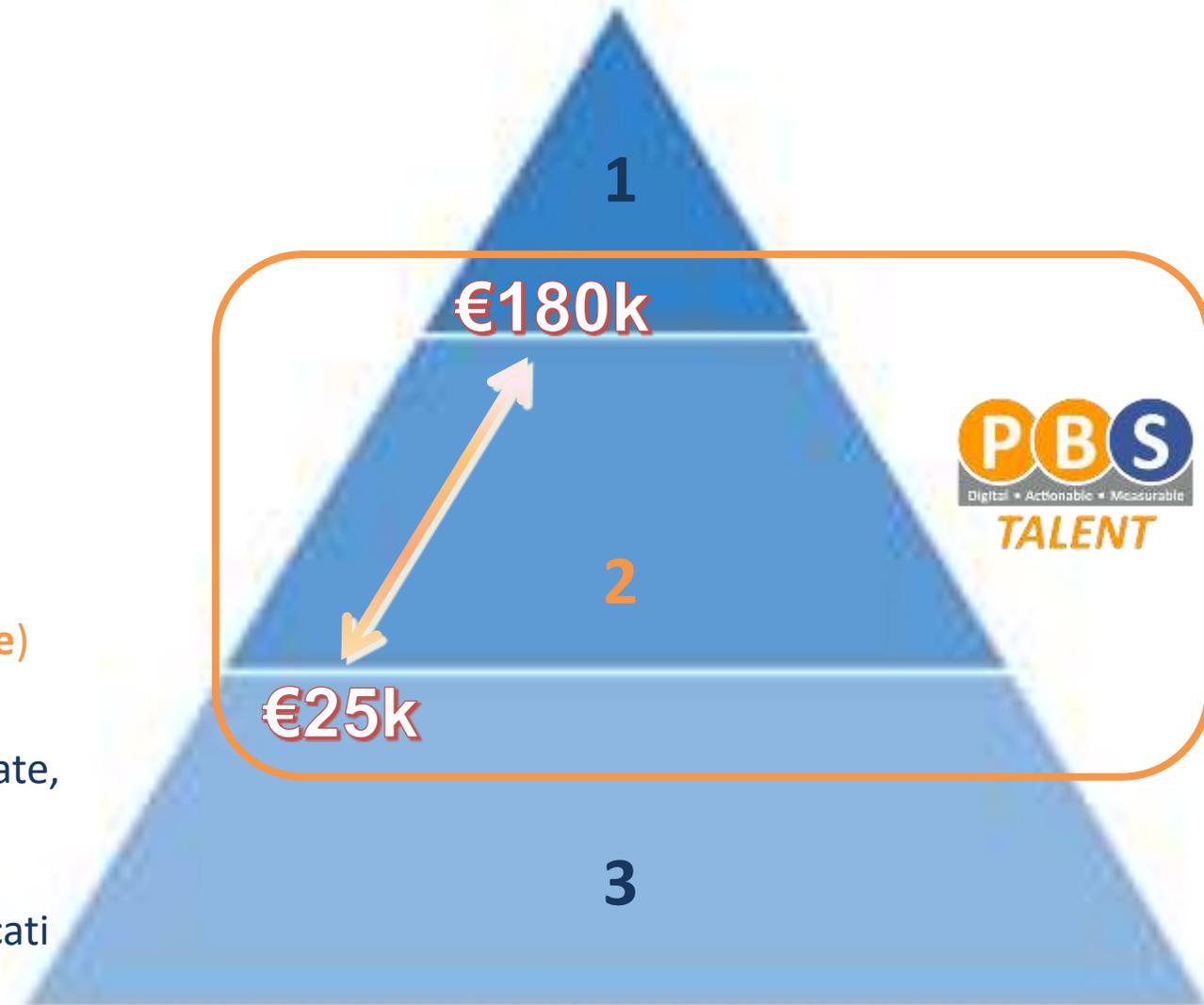
Il settore indirizzato: fascia da medio-bassa ad alta (RAL: €25k-€180k)

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

Directors

Middle Management

Field/Inside Sales

Sales Agents

Project Managers

Product Managers

Marketing
Communications

Online, Digital,
eCommerce

Pre-/Post-Sales
Technical Support

Sales BackOffice,
Customer Care

Software Developers

IT Staff

Financial Promoters,
Private Bankers

Testing, Quality
Assurance

Purchasing

Engineering

Manufacturing

Legal

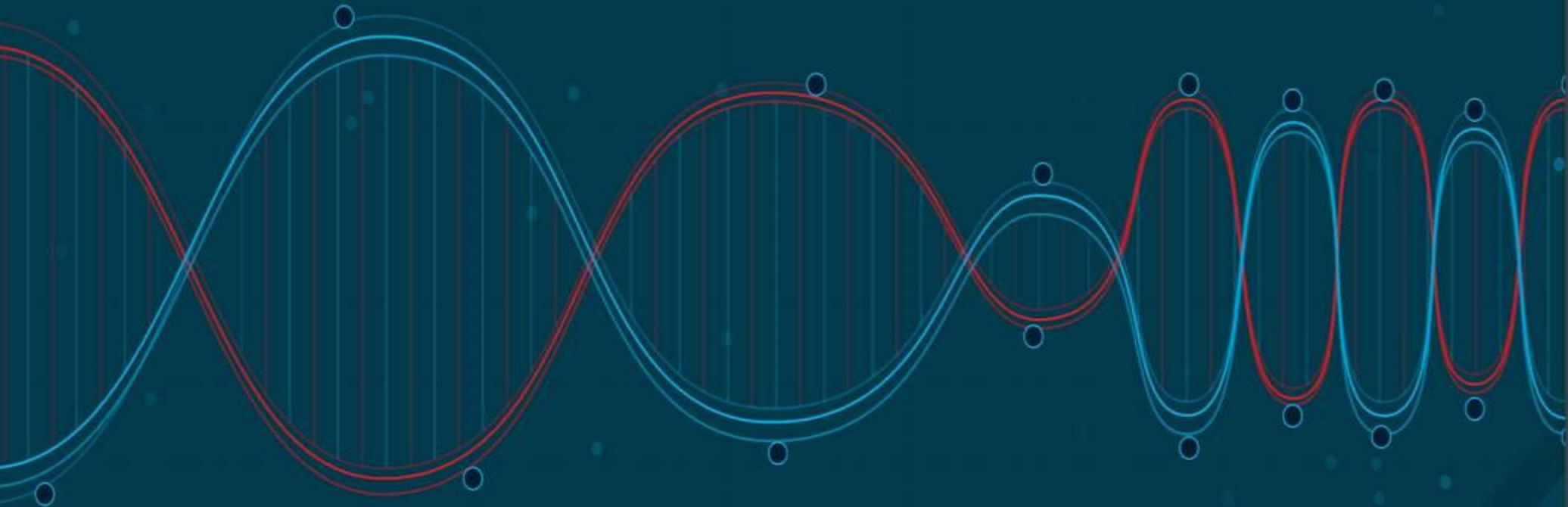
Finance &
Administration

HR

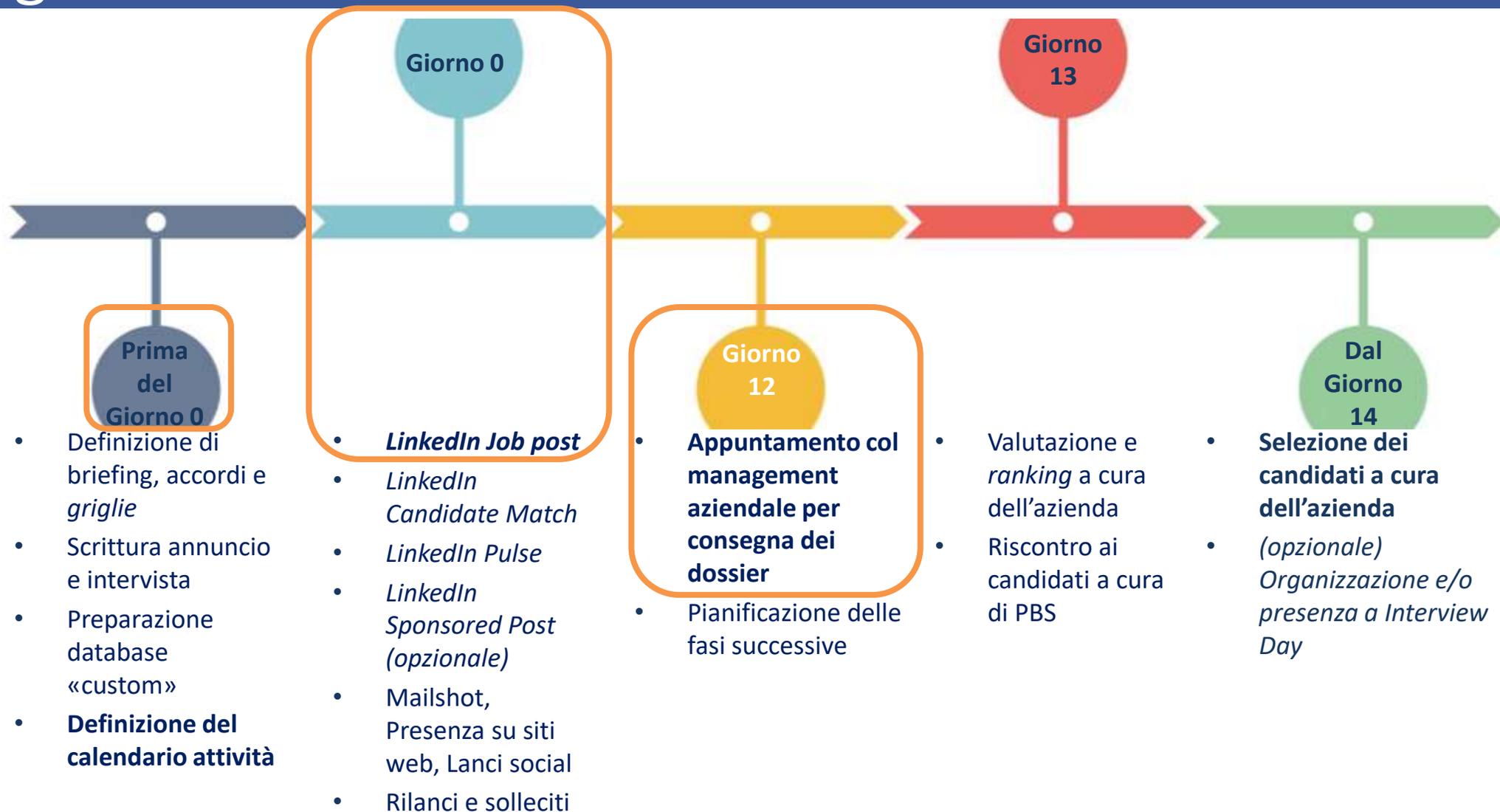
L'importanza di un sistema veloce, digitale, con tempi e processi garantiti

DIGITAL LEADERS MOVE FAST

NIMBLE, FLEXIBLE APPS & SERVICES BRING SPEED

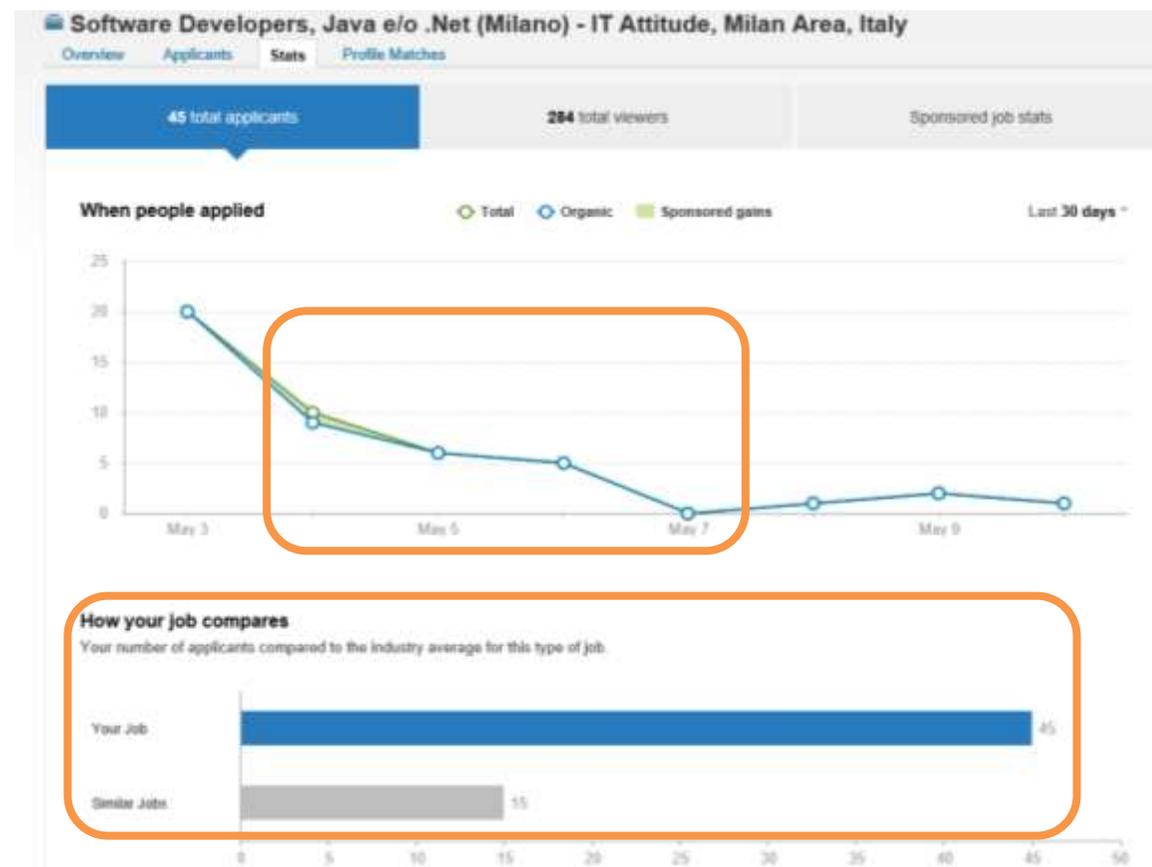


Un sistema in massimo 12 giorni lavorativi, garantito!



Ma 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, solleciti, 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."

Candidate Experience

- Best **Candidate Experience** should be provided at every touchpoint with candidates through **engaging career sites, structured interviews, testing and evaluation, timely communication and relevant feedback, useful content creation and distribution.**
- Improving **Candidate Experience** throughout the process of selection and hiring will help you build **stronger Employer Brand, reduce time and cost to hire and improve quality of hire.**



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

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 selection¹



Productivity

65% claimed that Purpose would motivate them to go the "extra mile" in their jobs²



Retention

64% claimed it would engender a greater sense of loyalty towards the organization they work for²



Performance

89% of executives believe that Purpose improves employees performance³



Compensation

49% of employees would trade up to 20% of their salary to work at a Purpose-driven organization⁴

Drive Company Performance

Purpose delivers profits⁴



5-year Total Shareholder Return



10-year Returns of "Good to Great" Firms

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

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

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 tappeziere»*
 - 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 dello 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 senza ordine logico (e poi 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, non spiega in che ambiente si inserisce: zero «storytelling»

Il buon annuncio: un NON esempio, #2

Programmatore Web
Hausbrandt Trieste 1892 S.p.A
Posted 2 weeks ago · 508 views

Save Apply

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

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

L'annuncio deve venire classificato per **titolo e skill (mediamente: 20-40 skill per ruoli mid-senior)** 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 [®]

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

Select the required skills for your job [®]

- ✓ Agile Application Development
- ✓ AJAX
- ✓ PRINCE2
- ✓ MySQL
- ✓ ITIL
- ✓ Web Development
- ✓ Software Lifecycle Management
- ✓ COBIT
- ✓ jQuery
- ✓ Team Leadership
- ✓ IT Service Management
- ✓ HTML5
- ✓ Software
- ✓ Enterprise Software
- + 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 · 49

- 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

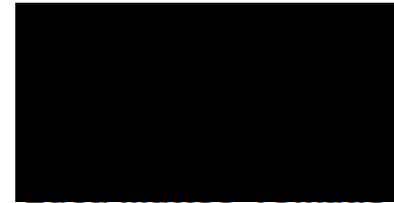
Integrazione · 4

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.

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 [Connect](#)

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

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

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

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

L'accurata costruzione del database di profili papabili tramite keyword rilevanti e stringenti

1. Restringere la ricerca ai **contatti di 2° livello** (da invitare al proprio network) e **all'area geografica** di interesse
2. Scegliere con cura **10-15 combinazioni di keyword** per ricerca
 - ✓ Ogni (combinazione di) keyword dovrebbe portare **20-200 nomi aggiuntivi** (oppure se ne prendono i primi 200)
3. Inviare richiesta di contatto ai nominativi più interessanti, scelti manualmente
4. Attendere 2-3 giorni per dare loro la possibilità di accettare la richiesta di connessione: il network LinkedIn si espande
5. Acquisire la mail dei **contatti di 1° livello più interessanti** (scelti manualmente ripetendo la ricerca tramite queste keyword) **nell'area geografica** prescelta e **inviare loro il testo dell'annuncio**

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
RPG Developer	Senior Experience Quality Analyst	Identity & Access Management Engineer	Figure Tecniche	Figure Commerciali	Networking/Security Engineer	Application Consultant
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			

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." Below the banner, there is a "Recent Updates" section highlighted with an orange box, showing a job posting for "Software Developers, Java e/o .Net (Milano)" posted 2 days ago. Other sections include "How You're Connected" (3 first-degree connections, 3 second-degree connections, 10 employees on LinkedIn) and "Careers" (1 job posted, also highlighted with an orange box).

The screenshot shows 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 with an orange box, showing the contact information for Primo Bonacina, Managing Partner of PBS - P... Italy. At the bottom, a "32 Applicants" box is highlighted with an orange box, 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
 - *Blog subscriber (130+)*
- **Rilanci social: 5 rilanci ogni 3 giorni su 5 social media**
 - ✓ *Facebook Primo Bonacina (2.200+)*
 - ✓ *Facebook PBS (300+)*
 - ✓ *LinkedIn Primo Bonacina (19.000+)*
 - ✓ *LinkedIn PBS (120+)*
 - ✓ *Twitter Primo Bonacina (800+)*
- **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.⁵

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

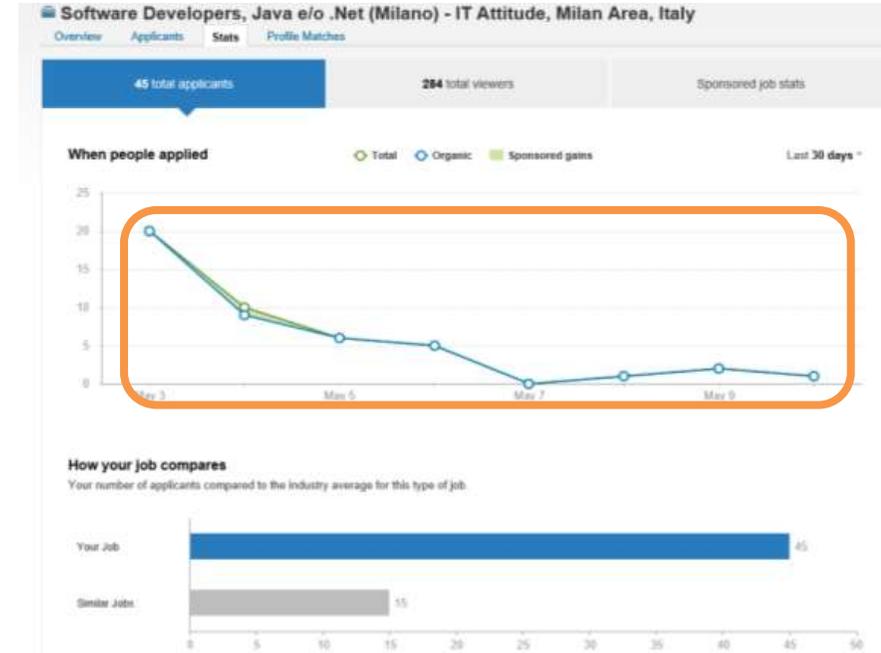
Current: Sviluppo Software at Encodata S.p.A.
Past: J2EE Developer at Ulisse Group
J2E Developer at Ulisse Group
J2E Developer at Jakala
-more

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 provincia 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



(opzionale, in aggiunta allo Skill Match) Filtraggio tramite **Test di valutazione** forniti dall'azienda

CTO (Chief Technology Officer)

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

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

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

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

Una metrica ben testata assicura la copertura del mercato potenziale



Abbiamo la long list (Skill Match). E adesso?

LinkedIn **in** TALENT SOLUTIONS

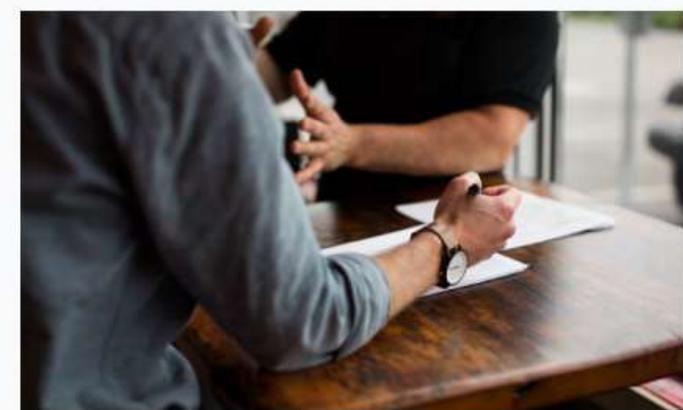
GLOBAL RECRUITING TRENDS 2018

REINVENTING THE INTERVIEW

Prepariamoci al round finale di interviste (cercando di renderle più efficaci)

TRADITIONAL INTERVIEWS AREN'T GOING AWAY (YET)

You know the drill with traditional interviews — when you ask candidates about their skills and experience to see if they're fit for the job. Formats vary from in-person vs. phone to one-on-one vs. panel to structured vs. unstructured questions, but traditional interviews have been the industry standard for decades. Call them old-school, call them boring, but they are still widely used and considered effective, according to our research.



THE POPULARITY AND EFFECTIVENESS OF TRADITIONAL TECHNIQUES

■ Used frequently/always ■ Rated somewhat/very effective

Structured interview



Behavioral interview



Phone screen



Interview panel



Case study / work assignment



Le Criticità delle «Interviste Tradizionali»

BUT TRADITIONAL INTERVIEWS FALL SHORT ESPECIALLY IN SIZING UP SOFT SKILLS

Despite their popularity, traditional interviews have been largely discredited. It's been shown they can even undercut the impact of more useful information. Attractive and charismatic interviewees aren't necessarily more capable, for example, but we unconsciously assume they are. In our survey, respondents noted the bias problem in traditional interviews as well as their limited ability to assess soft skills and weaknesses. It's hard to evaluate grit in a candidate or spot disorganization simply by having a chat.

WHERE TRADITIONAL INTERVIEWS FAIL



Nuovi strumenti ci possono aiutare, #1

NEW TOOLS ARE EMERGING TO MEND A BROKEN PROCESS



Five techniques have come on the scene to improve the old model. Online soft skills assessments measure traits like teamwork and curiosity and give a more holistic picture of candidates earlier in the process. In job auditions, companies pay candidates to do real work so that they can observe skills in action. Casual interviews typically take place over a meal and can offer a unique look into candidate character. With virtual reality (VR), companies immerse candidates in simulated 3-D environments to test their skills in a standardized way. Video interviews can be recorded or live and help by tapping a broader talent pool in far less time.

MOST USEFUL INTERVIEWING INNOVATIONS



WHY THEY HAVE PROMISE



Nuovi strumenti ci possono aiutare, #2

CITI ABANDONS OLD-SCHOOL GRADUATE SCREENING FOR SOFT SKILLS ASSESSMENTS

Like many Wall Street firms, Citi used to recruit students from elite schools and heavily weigh their GPAs. But the company had no standard with which it could compare all applicants, and the narrow focus on schools was cutting it off from other rich sources of talent. So Citi piloted the Koru7™, a 20-minute survey that measures key soft skills like rigor and polish. The tool creates a profile based on top-performing Citi employees against which candidates are compared. It also ranks candidates' soft skills strengths and weaknesses which allows Citi to conduct more informed interviews.

THE IMPACT

BETTER ASSESSMENT OF SOFT SKILLS	Citi now gets a much more holistic view of candidates rather than the previously narrow look at their technical skills.
MORE TALENT POOL DIVERSITY	The tool is reducing GPA "tunnel vision" and helping Citi reach top candidates at historically untargeted schools.
POSITIVE CANDIDATE EXPERIENCE	All candidates receive immediate and personalized feedback on their top skill. Nearly 90% rate the experience positively.

DINE BEFORE YOU SIGN: THE POWER OF INTERVIEWING CANDIDATES IN THE REAL WORLD

Low-tech as it is, spending time with candidates outside the office is increasingly gaining favor. Charles Schwab's CEO Walt Bettinger invites candidates to breakfast and asks restaurants to mess up their orders. He does this to find out what type of people they are and how they respond to adversity. While natural behaviors don't predict job performance, they do add a unique candidate perspective. Restaurants are a common venue for casual setting interviews but the sky's the limit, literally. [Havas Worldwide](#) and [Jet.com](#) interview on ferris wheels (yes, ferris wheels!) and [Daimler AG](#) takes candidates for a spin in a Mercedes.

THE IMPACT

BETTER ABILITY TO SEE CHARACTER	Casual settings can reveal how candidates deal with the day-to-day and the unexpected. Hiring managers can't get that by listening to rehearsed answers in a conference room.
MORE RELAXING CANDIDATE EXPERIENCE	Outside the standard interview environment candidates are more likely to be at ease. Background noise and interruptions can make them feel less under-the-microscope.

TALENT AUDITIONS GIVE CITADEL A FRONT-ROW SEAT TO CANDIDATE WORK PERFORMANCE

In pursuit of more efficient tech hiring, Citadel became inspired by how elite institutions recruit talent. NFL coaches don't ask prospects to describe catching a football — they watch them catch a football. So in partnership with Correlation One, Citadel designed day-long job auditions in which about 100 students compete for cash by solving real business problems with data. Recruiters watch them work in teams and use a standardized process to assess everything from how they code and think, to how they lead and collaborate. There have been over 10,000 participants to date yielding a rich pipeline of talent and dozens of hires.

Longer formats of the job audition are also popular. Check out [Automatic's 2-6 week tryouts](#) and [Weebly's one-week tryouts](#).

THE IMPACT

BETTER ABILITY TO ASSESS SKILLS	Observing candidates in high-pressure situations that mimic Citadel's work life gives a more realistic preview of performance.
MORE OBJECTIVE EVALUATIONS	Auditions reduce bias by measuring actual performance rather than interviewing skills, past experience or former employers.
POSITIVE CANDIDATE EXPERIENCE	Competing for cash is fun and exciting, and the audition experience mirrors the employee experience, helping candidates assess fit.
STRONGER EMPLOYER BRAND	The events themselves generate significant buzz for Citadel and marketing them has been an opportunity to engage with key talent.

LLOYDS BANKING GROUP ASSESSES CANDIDATE STRENGTHS WITH VIRTUAL REALITY

Lloyds Banking Group gets thousands of applications for its Emerging Leadership Programme every year. To narrow the pool, it asks candidates to complete strengths and analytical tests followed by a video interview using Launchpad. But here's where it gets interesting — the hundreds of candidates who reach the final round are evaluated in virtual reality as part of a day-long assessment center visit. Using the virtual reality platform, candidates freely move within a 360-degree virtual world and manipulate objects using tracked motion controls. An evaluator judges how they approach and solve tasks, using standardized metrics to assess strengths that Lloyds Banking Group is looking for.

THE IMPACT

BETTER ABILITY TO ASSESS SKILLS	Instead of candidates describing how they'd do a task, they actually do the task, giving Lloyds a first-hand look at behavior.
LESS UNCONSCIOUS BIAS	Evaluators are "blind" to past experience. Diversity across gender and Black, Asian and minority ethnic exceed industry norms as a result.
MORE CANDIDATE ENGAGEMENT	93% of candidates rate the VR experience as both comfortable and impressive, and 100% think it adds value to the hiring process.

Come avere più informazioni oggettive e soggettive sui candidati? La 1° 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 12-15 domande (in larga parte indipendenti dalla specifica ricerca)



management dell'azienda per un incontro 1:1 decisivo. **A tutti coloro che risponderanno a questa intervista sarà data puntuale riscontro!**

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 data 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 architetturale, 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
- Consente al candidato di esprimersi con **impegno e intelligenza emotiva**
 - Modulare il discorso sulla base dell'interlocutore e dell'opportunità



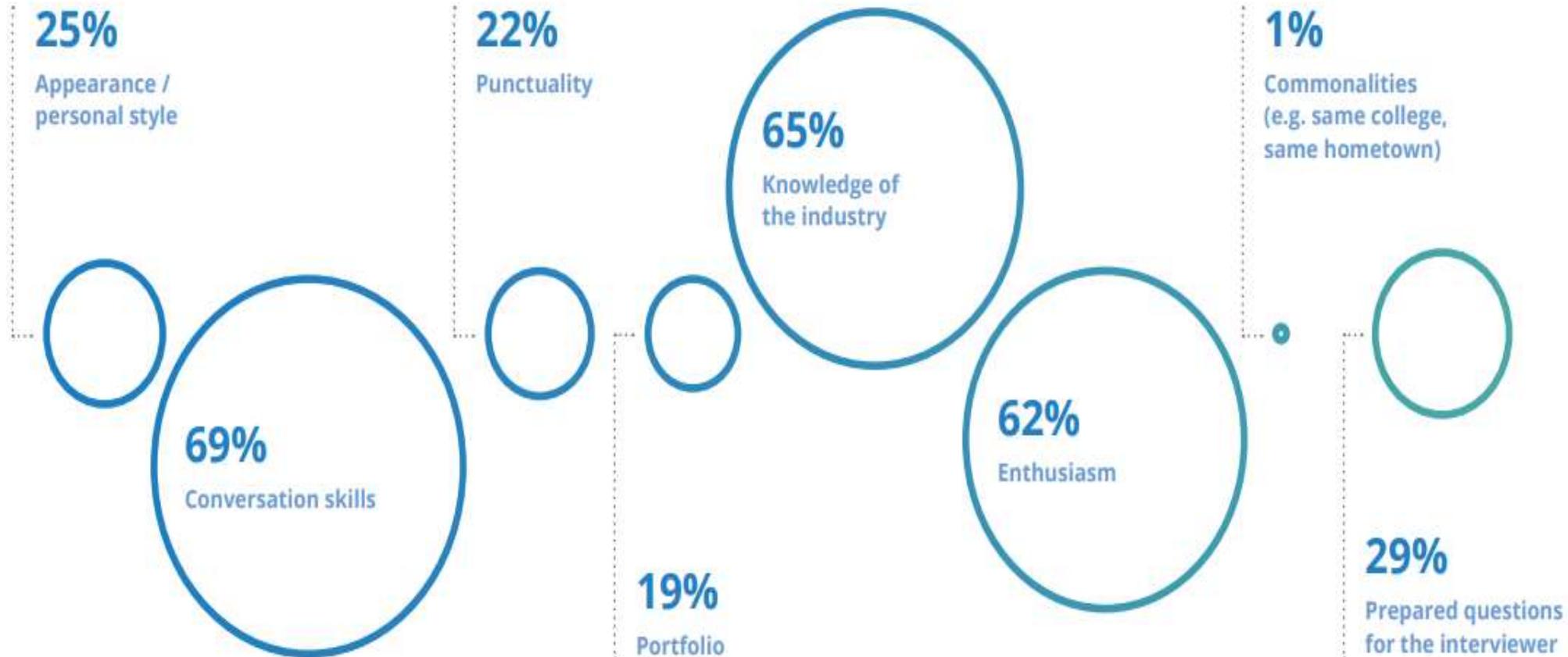
L'intervista scritta da parte del candidato è uno strumento formidabile, #2

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



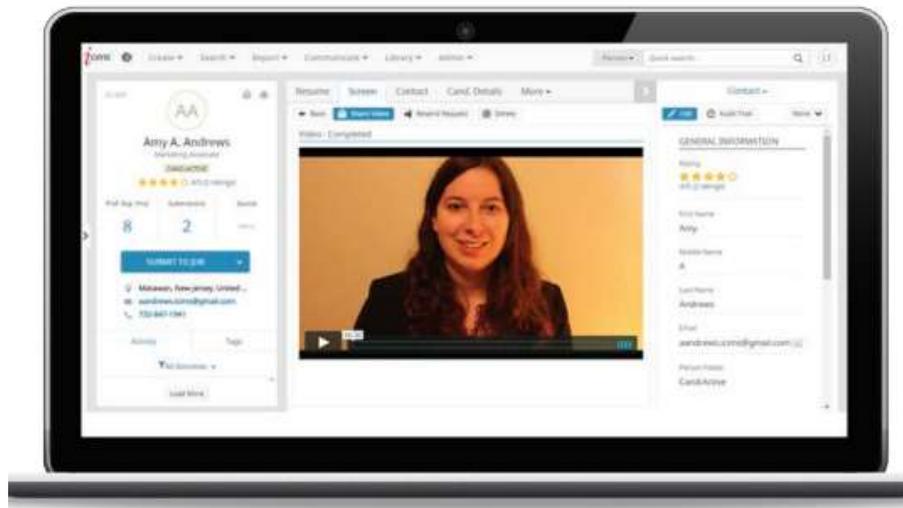
L'auto-presentazione audio o video (in Italiano o Inglese) è il tocco in più!

Capitalize on Video Screening

Recruiters report an 80% decrease in the time required for effective screening and a 57% decrease in time-to-fill thanks to incorporating video screening.¹⁵

Pre-screening and video interviews have become new standards that save time, resources, and result in better hiring decisions.

In fact, employers can do about 20 video screens in the time it takes to do one phone screen.



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

L'importanza di una comunicazione tempestiva verso i candidati

Treat Candidates Like Customers

If one of your customers called saying they were concerned about your services would you wait days before returning the call?

46% of candidates rate their candidate experience applying for jobs as poor to very poor.⁷

Da: Primo Bonacina <primo.bonacina@primobonacina.com>
A: Primo Bonacina
Cc:
Oggetto: TEST SPA: short list

Inviato: mercoledì 24/01/2018 10:01



Buongiorno,

ho il compito di informarvi che la ricerca sta entrando nella fase finale e l'azienda mi ha chiesto di comunicarvi che sta **indirizzandosi verso altri profili che ritiene, al momento, più aderenti alla specifica necessità.**

I candidati identificati non sono ancora a bordo e quindi, in caso di evoluzioni (o future opportunità), potrete venire ricontattati. Per ora, l'azienda ha ritenuto importante liberarvi il più tempestivamente possibile.

Per quanto riguarda **PBS – Primo Bonacina Services**, vi ringrazio del vostro tempo e vi invito a **rimanere in contatto** (<http://www.primobonacina.com/subscribe/>) per venire informati su opportunità di carriera a livello nazionale (<http://www.primobonacina.com/jobs/>), oltre a trend di management/mercato/marketing/tecnologia (<http://www.primobonacina.com/?s=>). Qui (<http://www.primobonacina.com/events/>) trovate gli eventi dove ci potremo incontrare dal vivo.

Grazie ancora e *in bocca al lupo* per il vostro futuro!

Primo Bonacina
Managing Partner, PBS – Primo Bonacina Services
<http://www.primobonacina.com/> - skype: primo.bonacina - phone: +39-334-6381071

Dal 14° giorno

- Ricerca e selezione, interviste da parte dell'azienda
- 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

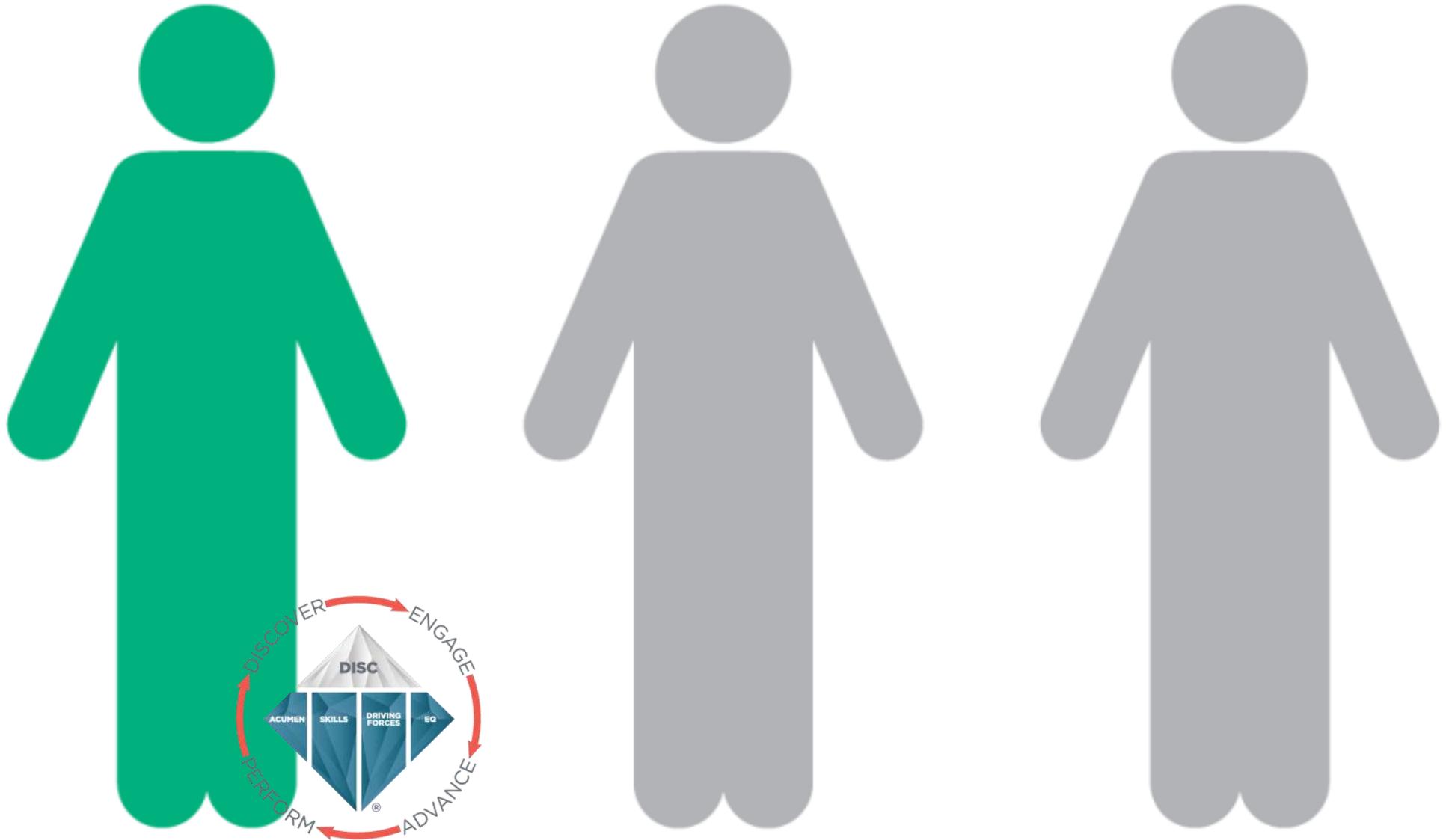


L'Interview Day (opzionale)

- Un ottimo modo per concentrarsi e 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. PBS Talent: una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
4. **Ricapitolando**



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



Primo Bonacina

Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

Phone: +39 334 6381071

primo.bonacina@primobonacina.com

Skype: primo.bonacina

www.primobonacina.com

Primo Bonacina Services di Primo Ernesto Bonacina

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

E adesso un break

