

PBS (Primo Bonacina Services) *Talent*

(www.primobonacina.com/talent)



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

Aggiornato: 24 Marzo 2018



PBS Talent

1. **Chi è PBS, in breve**
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. Costi e modalità di attivazione
5. Ricapitolando



Primo Bonacina: IT e Digital dal 1984



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

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

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

Top roles at
Magirus
(Avnet), **Acer**,
Microsoft,
Tech Data,
Anixter, **3Com**

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

Columnist,
speaker,
passionate
about IT
and Digital



PBS nasce nel 2014

Our
purpose
is to
**add
value**



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



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



of IT and
**Digital
enterprises**



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



Business Summary

2014

Founded

100%

Digital Consultancy

50+

Events (keynote, chairman)

450

Total Transactions

€254k

2017 revenue

€650k

Revenue since foundation

1.3M

WW web site ranking (top 0.1%)

110

Customers

12

Countries of business

15

Socially-managed companies

110+

Socially-recruited people

14

AdWords brands/campaigns

PBS Talent

1. Chi è PBS, in breve
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. Costi e modalità di attivazione
5. 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.

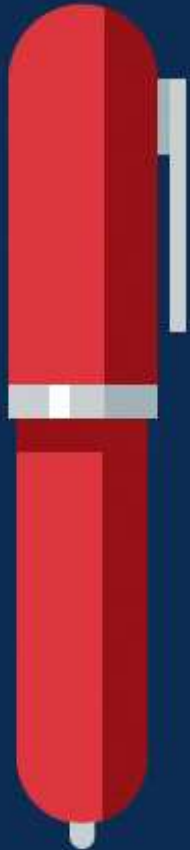
93% of CEOs find that they need to change their strategy for attracting and retaining talent. However, 61% don't know where to start.¹²

Per sapere se un'attività funziona occorre misurarla: scegli quale *Recruiting KPI* misurare

- **Average requisitions handled per recruiter**
Measures the volume of requisitions handled by the team of recruiters, averaged on an individual basis.
- **# New hire performance satisfaction index**
Measures, based on a survey, the performance level of newly hired personnel as perceived by their managers.
- **# New hire satisfaction with recruiting index**
Measures the general satisfaction level with the recruitment process among newly recruited employees.
- **% External hire rate**
Measures the percentage of external employment out of the total number of employees.
- **# Net hire ratio**
Measures the replacing ratio of positions left open by the employees who just terminated their activity in the organization with hires from external sources.
- **% New position recruitment rate**
Measures the percentage of internal and external hires on newly created positions out of the total number of existing positions.
- **# New position recruitment ratio**
Measures the balance between new position hires and the number of individuals hired on replacement positions.
- **# Applicant ratio**
Measures the average number of applicants per each opened position.
- **# On time talent delivery factor**
Measures in average the deviation in days between the actual start date for new positions and the desired start date stated in the applications.



Un obiettivo concreto tramite il Social Recruiting: il 95% delle posizioni coperte con successo entro 30 giorni!



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



E' un momento di discontinuità

The Recruitment Industry to die in 2018

Published on November 1, 2016



Simon Young [Follow](#)

Based in Yorkshire - Let me help you generate new bu...



633



235



168

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

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

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



Il nuovo mantra: *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 ...

Le Job Board (Portali di Annunci di Lavoro) sono la soluzione?



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?*

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 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

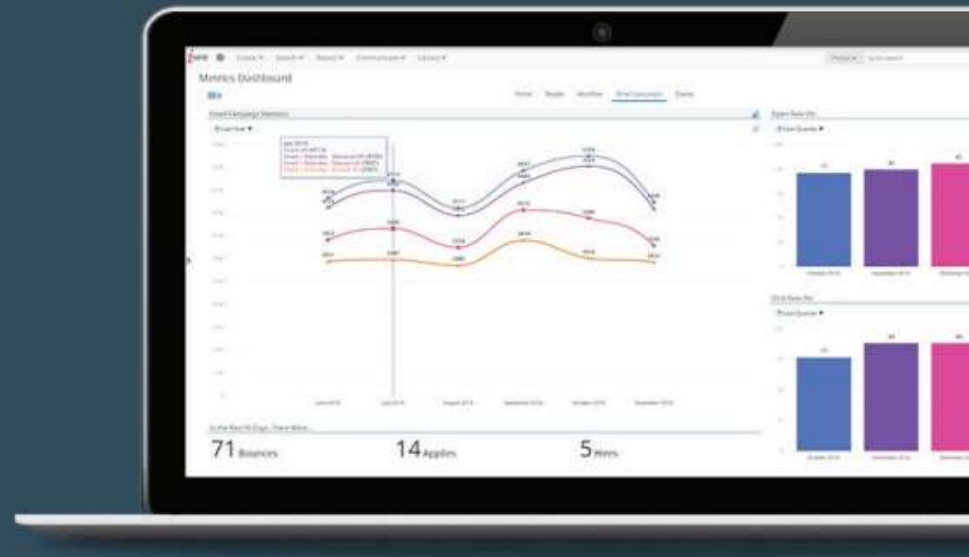
Quali sono i canali preferiti dai candidati? - La Career page aziendale è ancora il mezzo preferito per inoltrare la propria candidatura (76%). Questo canale è seguito dall'e-mail (56%), i Portali di annunci di lavoro (46%), contatto di persona (45%).
Fonte: PotentialPark

Il parere degli esperti: Social Marketing + Recruiting = Social Recruiting, #3

Know the Importance of Recruitment Marketing

86% of HR professionals agree that recruitment is becoming more like marketing.²

Prepare for future hiring needs and avoid talent shortages by thinking like marketers. Create an engaged pipeline of the right talent by utilizing automation tools, sourcing, and big data.



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



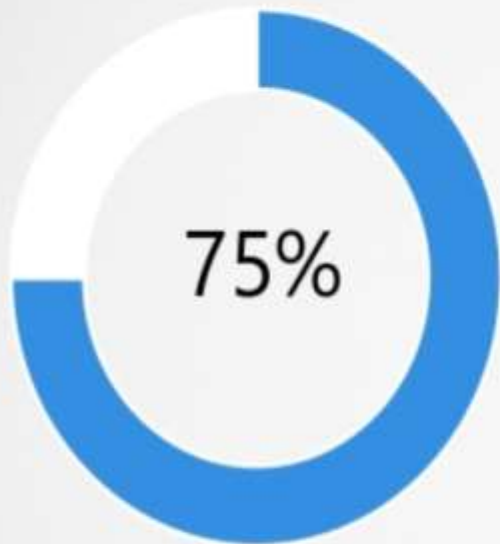
And while Google+ and Facebook are popular platforms for job seekers, 62% of job seekers expect to find open positions via LinkedIn².



²Hiring Insights

Il Social Recruiting è già realtà, #3

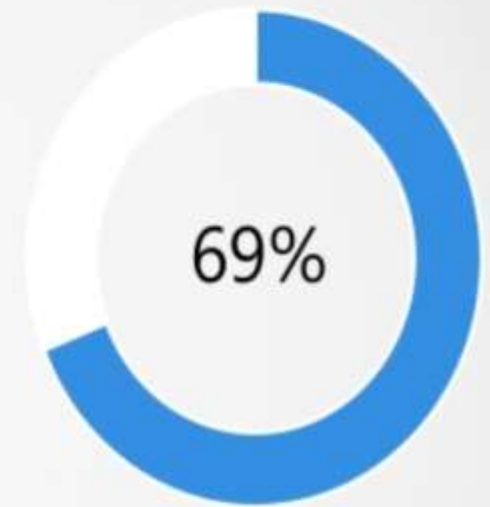
Importance of Employer Brand for **attracting** candidates



...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 

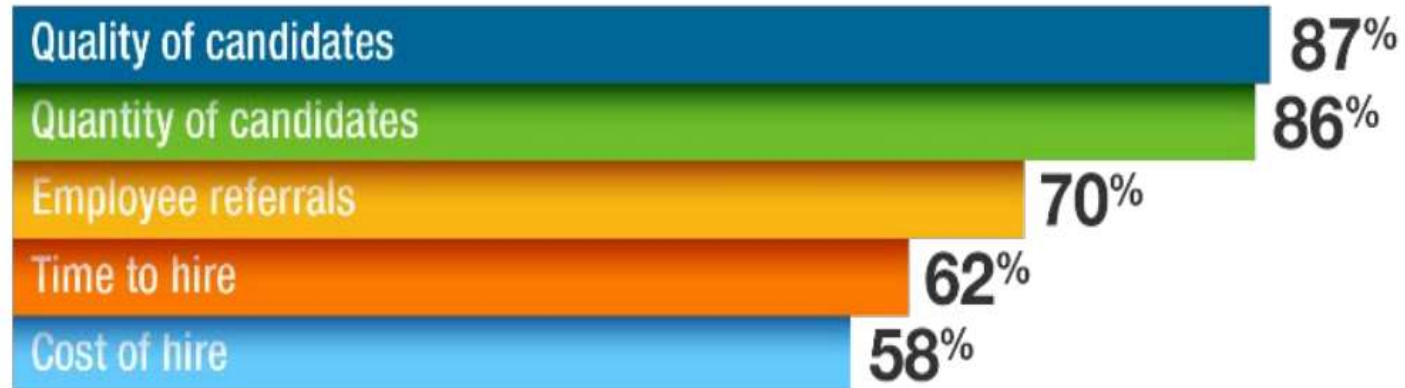
Il Social Recruiting è già realtà, #4

Year after year, recruiters see high ROI with social



Uptick in candidate quality? Check. Referrals, time to hire and cost of hire? **Check, check and check.**

Categories in which tech recruiters say social is improving or greatly improving their results.



Verbatims

“Social makes it easier to bring in high quality applicants that stay in their positions longer.”

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

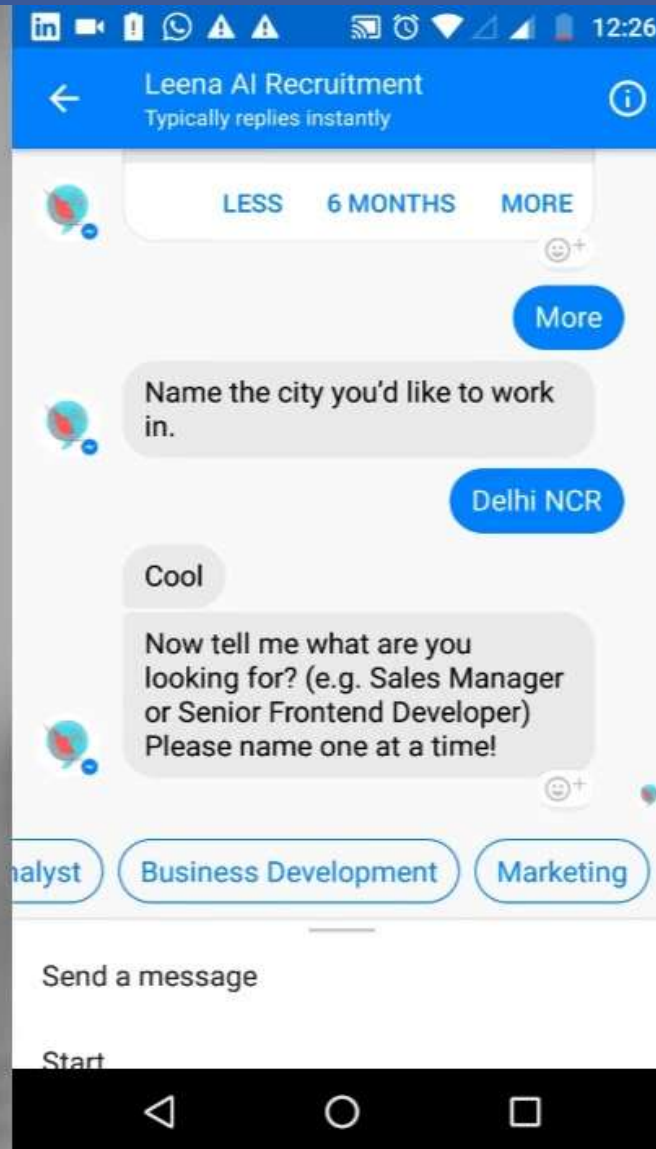
In parole povere?

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?

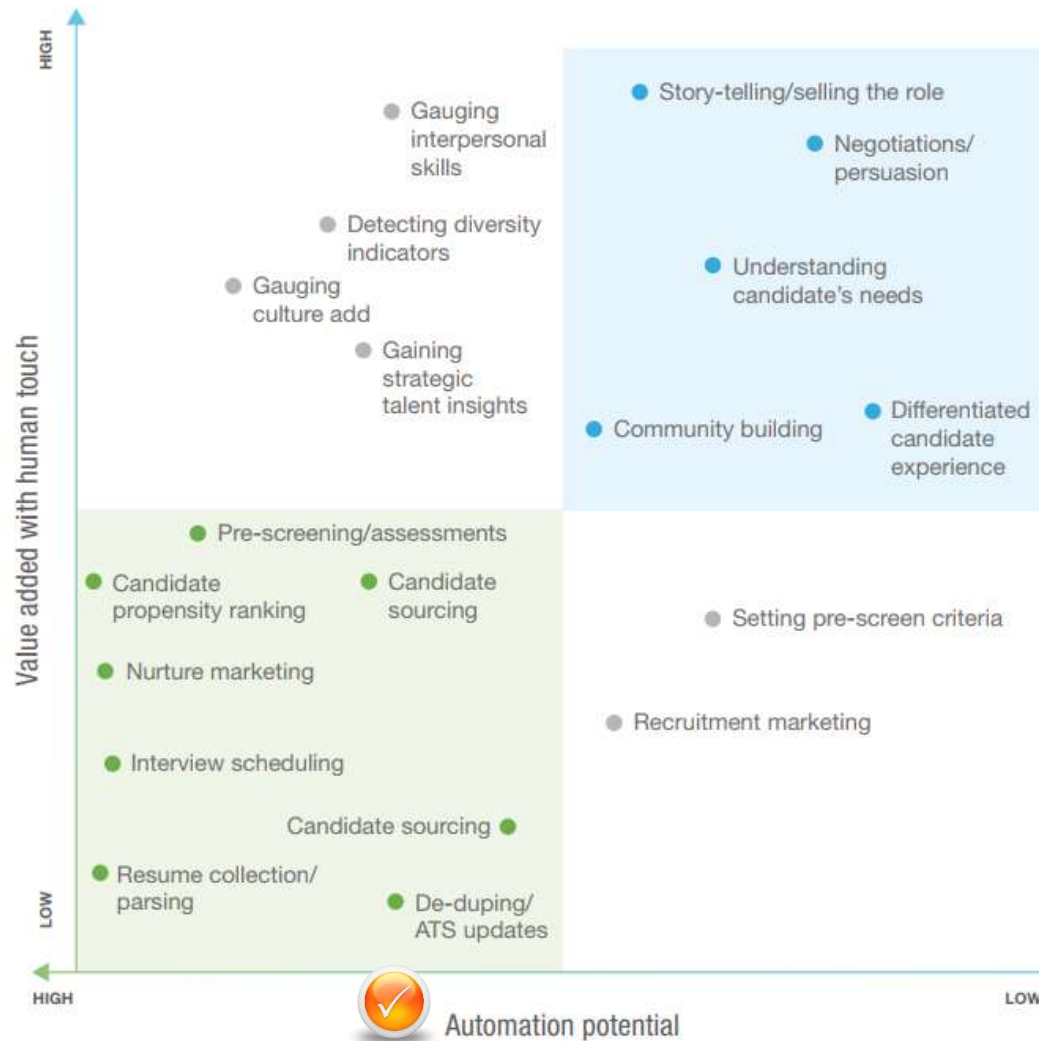
Sì, il terzo trend riguarda proprio l'analisi dei dati. Se da un lato la tecnologia diventa sempre più veloce ed efficiente in termini economici nella raccolta e analisi di un ampio numero di dati, dall'altro i talent acquisition leader sono sempre più portati a richiedere ai propri recruiter una prova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

Siamo pronti per le “Chatbot Interviews”?



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 who perfectly fits a job's requirements, comparing them to a real-life purple squirrel. 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 top bar shows various social media and utility icons.

Concludendo: il recruiting moderno è un'attività organizzata, informata, consapevole, misurata (“95% hit rate entro 30 giorni”)



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.**

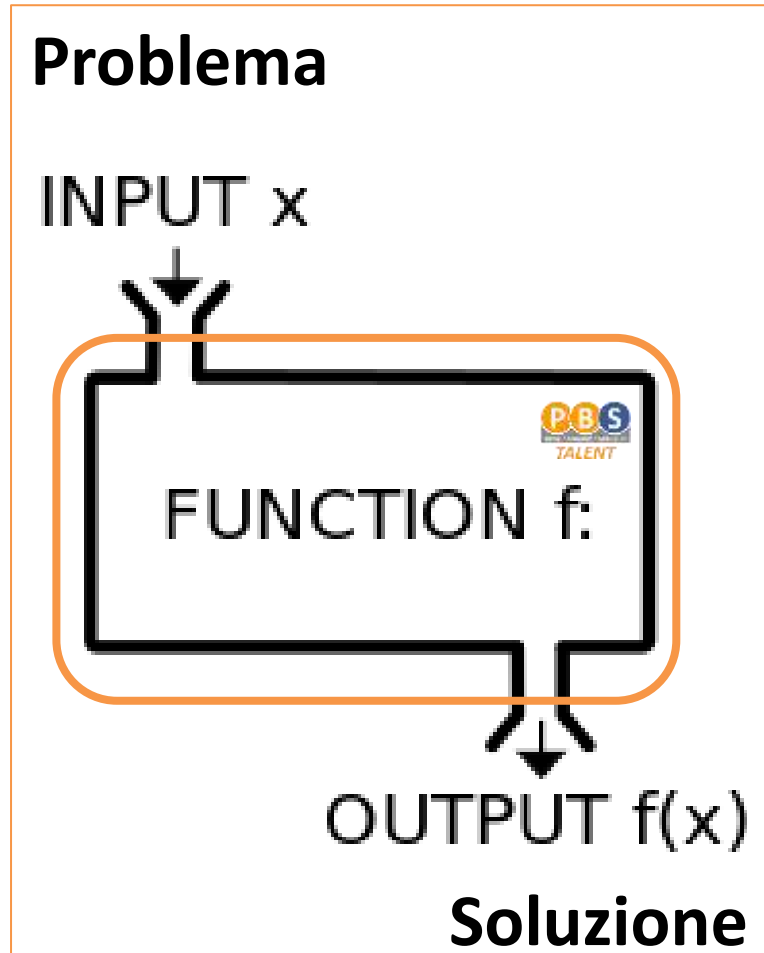
PBS Talent

1. Chi è PBS, in breve
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. Costi e modalità di attivazione
5. Ricapitolando



Ma cosa serve davvero alle aziende?

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



Cos'è, per PBS, il *Social Recruiting*?

- L'utilizzo *smart* delle **informazioni** presenti su (o reperibili tramite) i **Social Network B2B** per supportare le **aziende** nel **recruiting** di **personale qualificato**
 - Un'attività di *intelligence* (prima, durante, dopo)
 - **Competenze, processi, procedure, software**
 - Parte da LinkedIn, ma è **molto più di LinkedIn**
 - LinkedIn è solo (una piccola parte del)la *cassetta degli attrezzi*



LinkedIn

Database: globale e «custom»

Mailshot

Web

Social Media

Sponsored job post

Processi

Best practice

Template

Copywriting

Ricerche preventive

Esperienze e Competenze

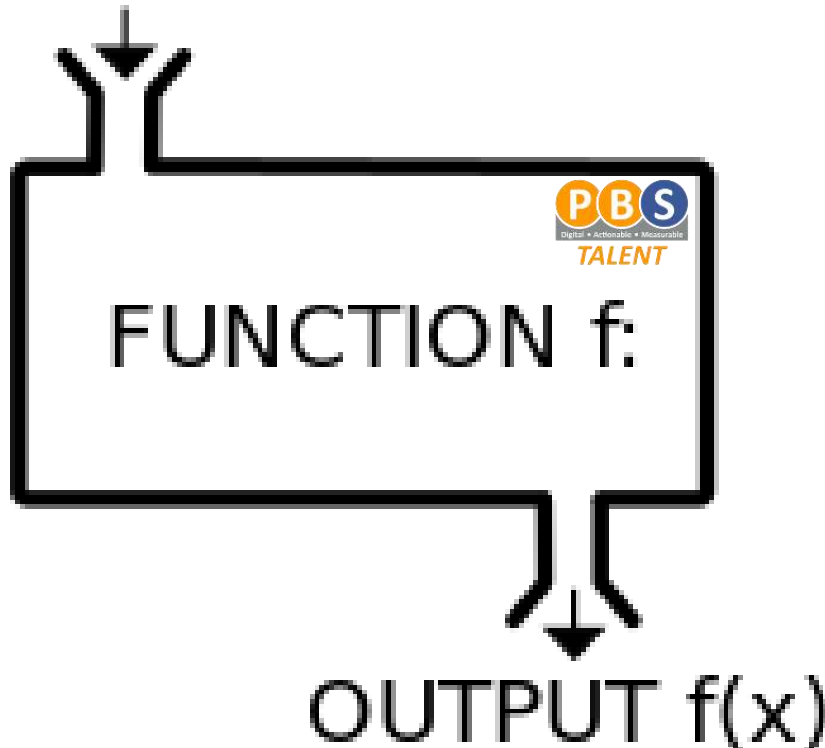
Network Personale

Software ad hoc

2015: nasce PBS *Talent*

Descrizione dell'esigenza da parte dell'azienda

INPUT x



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

*Social
(Marketing applicato al)
Recruiting*

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

Cosa è un DOSSIER?

E' un **Insieme di Informazioni** che descrive compiutamente un **Candidato in 11 componenti:**

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



Cosa NON è PBS Talent, #1

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



Cosa NON è PBS Talent, #2

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



Il *Social Recruiting* è al servizio del team HR in azienda

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



I clienti che possono beneficiare 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**

I settori su cui abbiamo operato



I clienti di PBS Talent

(www.primobonacina.com/jobs)

IT VARs, System Integrators			IT Vendors, Distributors		Cloud Players, Software Factories	Finance, Publishing, Beauty, Other
 ADELANTE DOLMEN SOLUZIONI INFORMATICHE A MISURA D'UOMO	 aditinet 1 st CLASS IT	 adv net	 BCLOUD	 Appian	 arkadin [®] COLLABORATION SERVICES an NTT Communications Company	 AZIMUT LA DIREZIONE PER INVESTIRE
 CONSYS.IT	 DEDAGROUP	 DI.GI. International	 ERREVI system IT solutions consulting	 TECH group	 fastERA [®]	 BANCA GENERALI PRIVATE
 Gruppo Venco	 informatica system s.r.l.	 inway technology.everywhere.	 LAN & WAN SOLUTIONS	 esprinet [®]		 DBInformation digital, business & publishing
 LOGOS INNOVATIVE MINDS	 mauden TECHNOLOGY INNOVATION FOR YOUR BUSINESS	 NETCOM IT Life Cycle Management	 PCS Group Professional Computing Solutions	 EXCLUSIVE NETWORKS	 IdroLAB BIG DATA FOR REAL WORKS	 ProfumeriaWeb
 Proxy	 SINERGY	 SINTHERA.COM SYSTEM INTEGRATORS	 team memores computer	 F-Secure	 itattitude	
 Teleconsys	 TEST	 TECNOSISTEMI Immagina la Tecnologia Umana	 Wellcomm engineering	 NUVIAS	 Real Comm Easy for real	
 zerouno ² informatica				 SELTA		

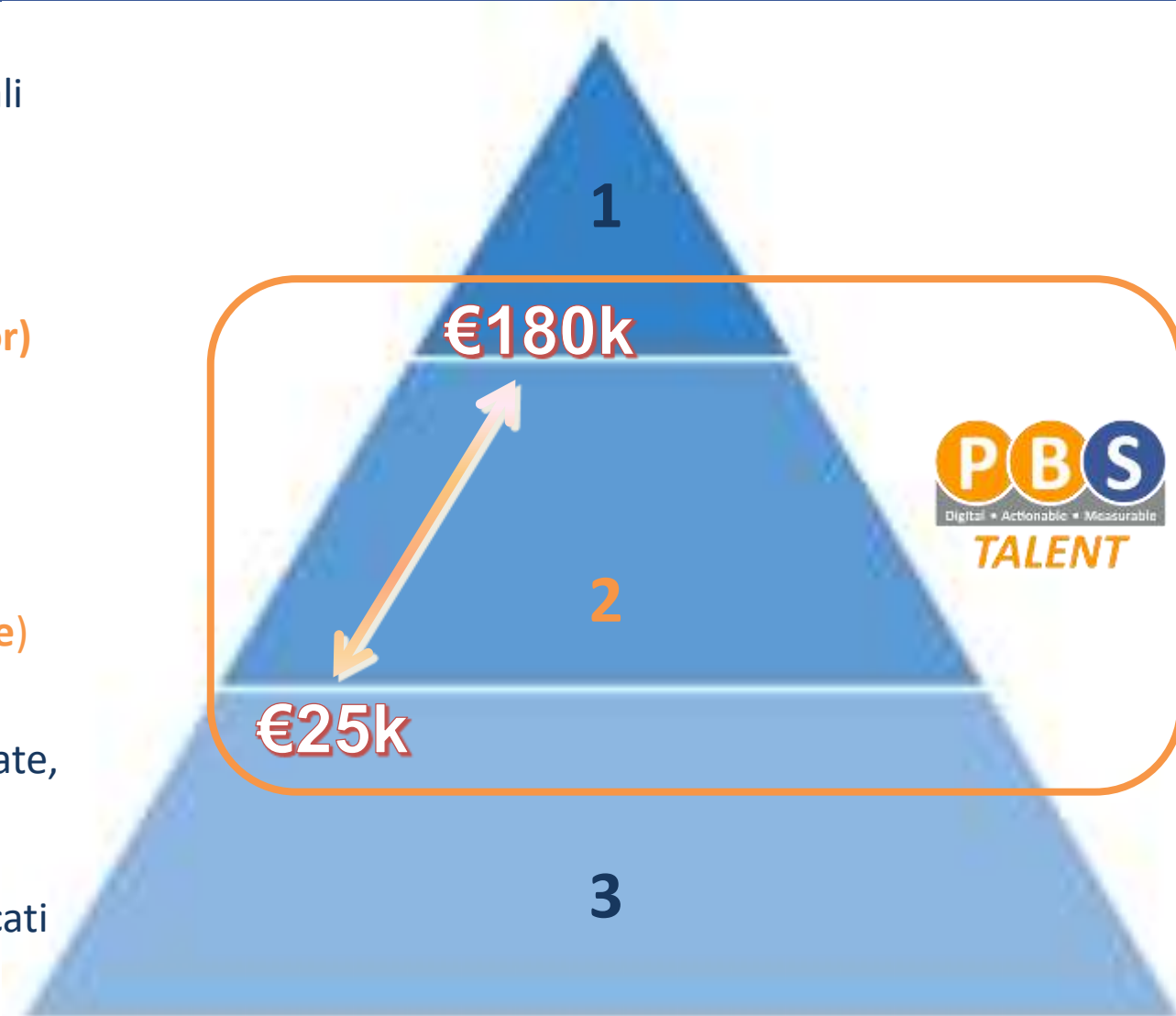
L'area indirizzata: fascia da medio-bassa ad alta (RAL: €25k-€180k)

1. **Fascia «top»:** ricerche confidenziali

2. **Fascia «da medio-bassa ad alta»:**

- **Specialist, professional, manager, director (fino al managing 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

(Managing) Director

Middle Management

Field/Inside Sales

Sales Agent
(Agenti di Commercio)

Project Manager,
Software Asset Mgmt

Product Manager

Marketing &
Communications

Online, Digital,
eCommerce

Pre-/Post-Sales
Technical
Support

Sales BackOffice,
Customer Care

Software Developer

IT Staff,
Service Management

Financial Promoter,
Private Banker

Testing, Quality
Assurance

Purchasing

Engineering

Manufacturing

Legal

Credit
Management,
F&A

HR

Gli incarichi, #1

(www.primobonacina.com/jobs)

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

Gli incarichi, #2 (80 incarichi, 117 persone, www.primobonacina.com/jobs)

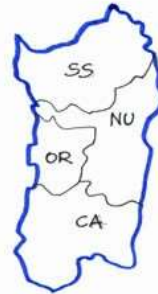
	Company						Search details				
	Country	Sector	Company Name	HQs	Kind of company	Month	# of people	Role	Specialization	Area	Province
41	Italy	IT	Tip Distribution	MI	Distributor	6/17	3	Sales Agents	Infrastructure Channel Sales ("Multimandatari")	Sales	FI/RM/BA
42	Italy	IT	IdroLAB	FC	Software House	8/17	1	Sr. Developer	PHP	Developers	FC/RN
43	Italy	IT	Mauden	MI	Reseller/VAR	9/17	3	Enterprise Sales Account	Data Center Solutions	Sales	MI/RM
44	Italy	IT	LAN & WAN Solutions	MI	Reseller/VAR	9/17	2	Sales Agents	IT Solutions	Sales	PD/Nord Est
45	Italy	Finance	Azimut	MI	Private Banking	9/17	4	Private Bankers	Private market	Financial	RE/BO/RN/AN
46	Italy	IT	Netcom	MI	Reseller/VAR	9/17	1	Application Consultant	IT Service Management	Post-Sales	PD
47	Italy	IT	Proxy	MI	Reseller/VAR	10/17	1	Enterprise Sales Account	Networking Solutions	Sales	MI
48	Italy	IT	Ipway	VI	Reseller/VAR	10/17	1	CTO	Infrastructure Solutions	Management	VI
49	Italy	IT	Ipway	VI	Reseller/VAR	10/17	1	System Engineer	Networking Solutions	Post-Sales	VI
50	Italy	IT	Ipway	VI	Reseller/VAR	10/17	1	System Engineer	Cabling & Fiber Optics	Post-Sales	VI
51	Italy	IT	Teleconsys	RM	Reseller/VAR	10/17	1	Freelance Consultant	Cybersecurity	Post-Sales	MI
52	Italy	IT	Aditinet Consulting	RM	Reseller/VAR	10/17	2	Engineers	Hi-end Networking & Security	Post-Sales	MB
53	Italy	IT	Test SPA (gruppo Euris)	UD	Reseller/VAR	11/17	2	Sales Account	IT Infrastructure Solutions	Sales	PD/UD
54	Italy	IT	Test SPA (gruppo Euris)	UD	Reseller/VAR	11/17	2	Sales Manager	IT Infrastructure Solutions	Sales	PD/UD
55	Italy	IT	Test SPA (gruppo Euris)	UD	Reseller/VAR	11/17	1	System Engineer (Team Leader)	Unified Communications	Post-Sales	UD/PD
56	Italy	IT	Test SPA (gruppo Euris)	UD	Reseller/VAR	11/17	1	System Engineer	Data Center	Post-Sales	UD/PD
57	Italy	IT	Test SPA (gruppo Euris)	UD	Reseller/VAR	11/17	1	System Engineer	Networking	Post-Sales	UD/PD
58	Italy	IT	Advnet	VI	Reseller/VAR	12/17	1	System Engineer	Identity/Access Management	Post-Sales	VI
59	Italy	IT	LAN & WAN Solutions	PD	Reseller/VAR	12/17	3	Sales Account	IT Infrastructure Solutions	Sales	PD/SP
60	Italy	IT	LAN & WAN Solutions	PD	Reseller/VAR	12/17	1	System Programmer	Cloud & Web Services	Developers	PD
61	Germany	IT	Frog Design	Munich	Software Design	12/17	1	Experience Quality Analyst	Software Testing & Quality	Developers	Munich
62	Italy	IT	Wellcomm Engineering	MI	Reseller/VAR	1/18	3	System Engineer	Cybersecurity & Networking	Post-Sales	MI
63	Italy	Finance	Banca Generali Private	MI	Private Banking	2/18	4	Private Bankers	Private market	Financial	Toscana/Emilia
64	Italy	IT	Exclusive Networks	TO	Distributor	2/18	1	Managing Director	Sales/Marketing/Professional Services	Management	MI/TO
65	Italy	Beauty	Profumeria Web	MI	eCommerce (Beauty)	2/18	1	Marketing Manager	Digital	Marketing	MI
66	Italy	Beauty	Profumeria Web	MI	eCommerce (Beauty)	2/18	1	Purchasing Manager	Beauty & Perfumes	Purchasing	MI
67	Italy	IT	fastERA	VA	Cloud Provider	2/18	1	Technical Sales	Cloud/Connectivity/System Integration	Pre-Sales	VA
68	Italy	IT	F-Secure	MI	Vendor	3/18	1	Solution Sales Manager	Cybersecurity	Sales	MI
69	Italy	IT	F-Secure	MI	Vendor	3/18	1	Solution Sales Engineer	Cybersecurity	Pre-Sales	MI
70	Italy	IT	Netcom	PD	Reseller/VAR	3/18	1	Marketing Manager	IT System Integration	Marketing	PD
71	Italy	IT	Selta	PC	Vendor	3/18	1	Credit Manager	Credit Collection	F&A	PC
72	Italy	IT	Selta	PC	Vendor	3/18	1	System Engineer	Internal IT	IT	PC
73	Italy	IT	Selta	PC	Vendor	3/18	1	System Engineer	Telecomms	Post-Sales	TE
74	Italy	IT	Selta	PC	Vendor	3/18	1	System Engineer	Electronic Hardware	Post-Sales	TE
75	Italy	IT	Logos Technologies	VE	Reseller/VAR	3/18	1	Pre-Sales Engineer	Microsoft & Data Center	Pre-Sales	VE
76	Italy	IT	Logos Technologies	VE	Reseller/VAR	3/18	1	System Engineer	Networking	Post-Sales	VE
77	Italy	IT	Logos Technologies	VE	Reseller/VAR	3/18	1	System Engineer	Microsoft	Post-Sales	VE
78	Italy	IT	LAN & WAN Solutions	PD	Reseller/VAR	4/18	1	System Engineer	NOC	Post-Sales	PD
79	Italy	IT	LAN & WAN Solutions	PD	Reseller/VAR	4/18	1	System Engineer	Cybersecurity	Post-Sales	PD
80	Italy	IT	Netcom	PD	Reseller/VAR	4/18	1	System Engineer	Software Asset Management	Pre-Sales	PD
Total		80 Tasks		117 People							

In tutta Italia

1. Torino
2. Cuneo
3. La Spezia
4. Varese
5. Milano
6. Monza e Brianza
7. Bergamo
8. Brescia
9. Vicenza
10. Padova
11. Treviso
12. Pordenone
13. Udine
14. Piacenza
15. Reggio Emilia
16. Bologna
17. Forlì Cesena
18. Rimini
19. Massa Carrara
20. Lucca
21. Pisa
22. Livorno
23. Prato
24. Firenze
25. Siena
26. Ancona
27. Roma
28. Teramo
29. Napoli
30. Bari



 **Province dove abbiamo già svolto incarichi**



Nel mondo

- **Italia e Ticino:**
Italiano
- **Paesi di lingua
Francese o
Spagnola:**
**Inglese,
Francese o
Spagnolo**
- **Altro:** Inglese



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



Paolo Marsella, CEO, Aditinet

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



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

You did a great job for us!



Valentina Gilli, HR Director, DedaGroup ICT Network

Thanks for the great work!



Giampaolo Bombo, CEO, BB Tech Group

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

Claudio Rocci, CEO, Gruppo Venco

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



Alessandro Gatti, CBO & Board Member, Sinthera

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

Qualche parola di apprezzamento, #2

(www.primobonacina.com/appreciations)



Giancarlo Gervasoni, CEO, ZeroUno Informatica

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



Thomas Ferrari, Sales Director, ZeroUno Informatica

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



Carlo Piazza, Partner, ZeroUno Informatica

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



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

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



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

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



Alberto Fenini, Owner, Consys.it

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

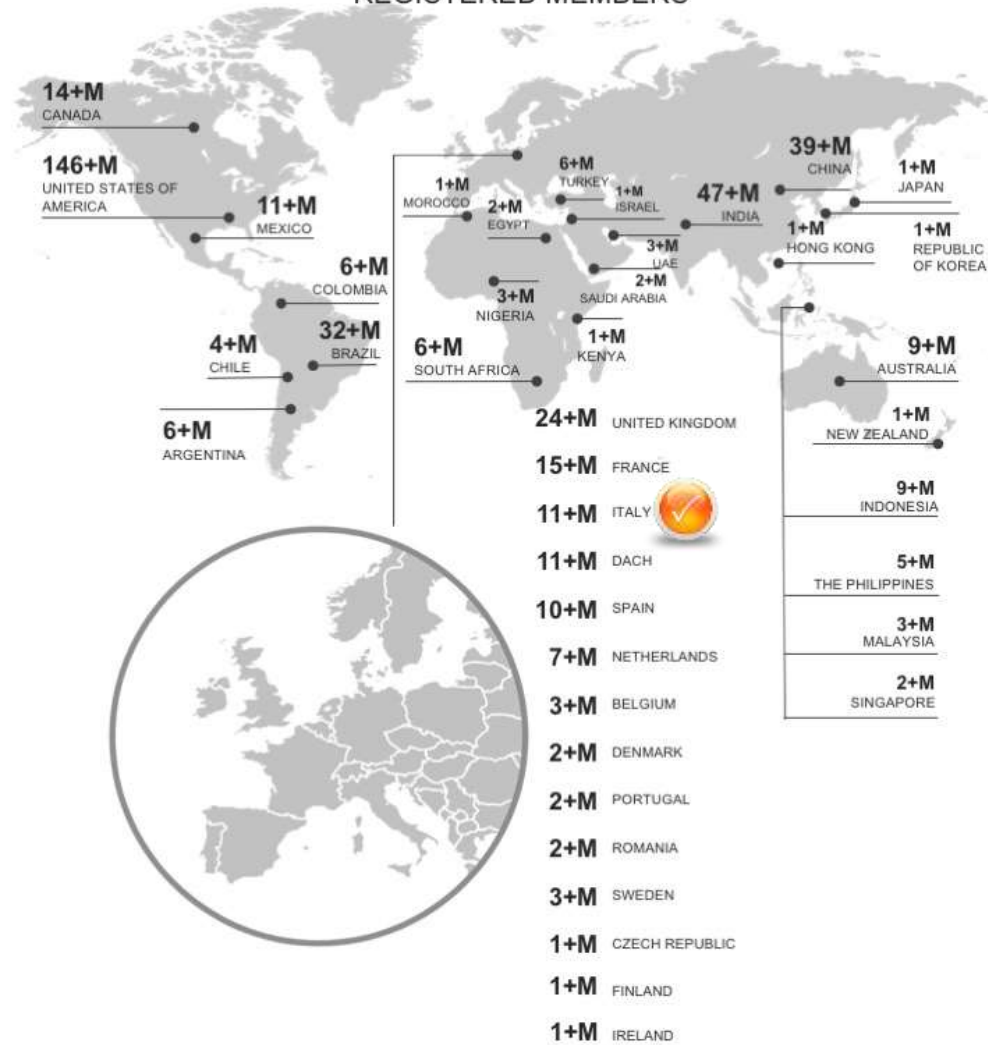
Da dove partiamo? Dall'universo LinkedIn



Our Core Value Proposition

Connect talent with opportunity at massive scale

546,000,000+
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



20,068

Your connections

[See all](#)



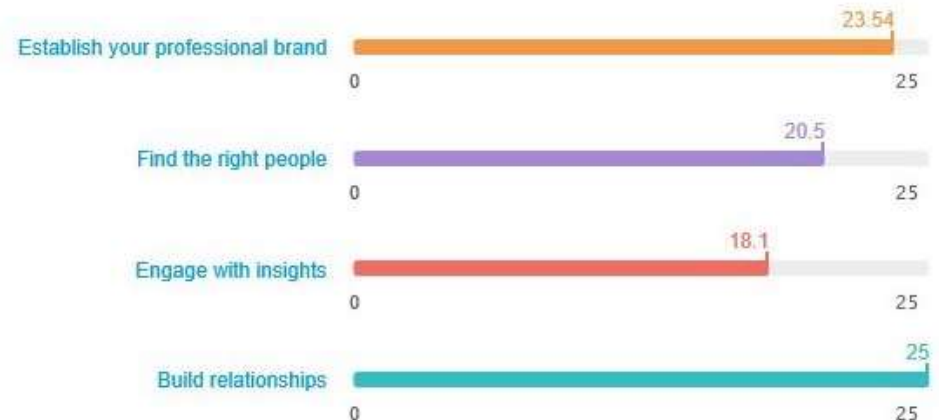
Primo Bonacina

Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

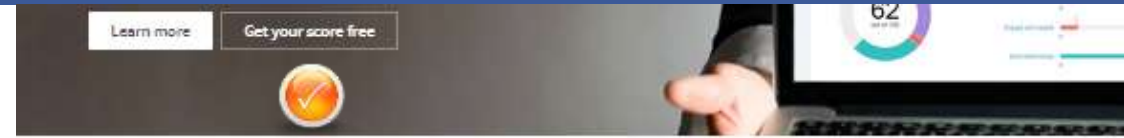
Top 1% Industry SSI Rank	Top 1% Network SSI Rank
------------------------------------	-----------------------------------

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](#)



Scopri il tuo «LinkedIn Social Selling Index»



linkedin ssi



Cerca con Google

Mi sento fortunato

Four elements of social selling

LinkedIn measures your social selling efforts. Here's what adds up to your score and ways to improve them.



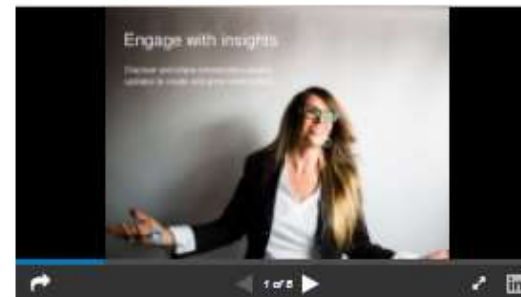
1. Establish your professional brand

Complete your profile with the customer in mind. Become a thought-leader by publishing meaningful posts.



2. Find the right people

Identify better prospects in less time using efficient search and research tools.



3. Engage with insights

Discover and share conversation-worthy updates to create and grow relationships.



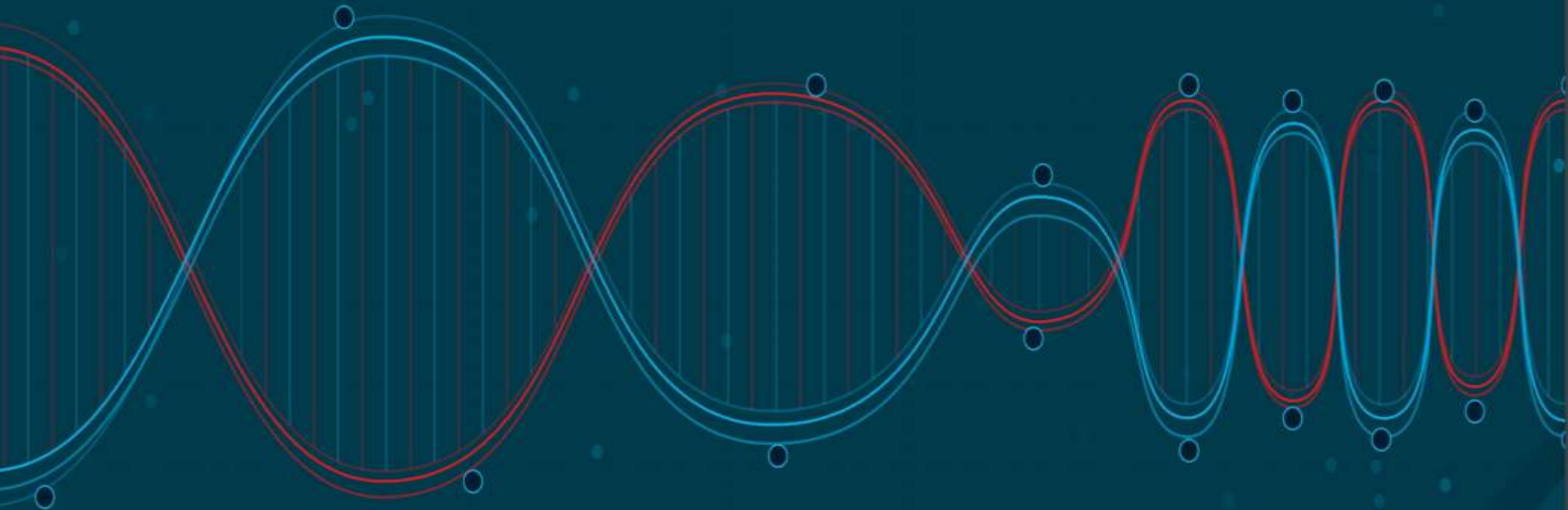
4. Build relationships

Strengthen your network by connecting and establishing trust with decision makers.

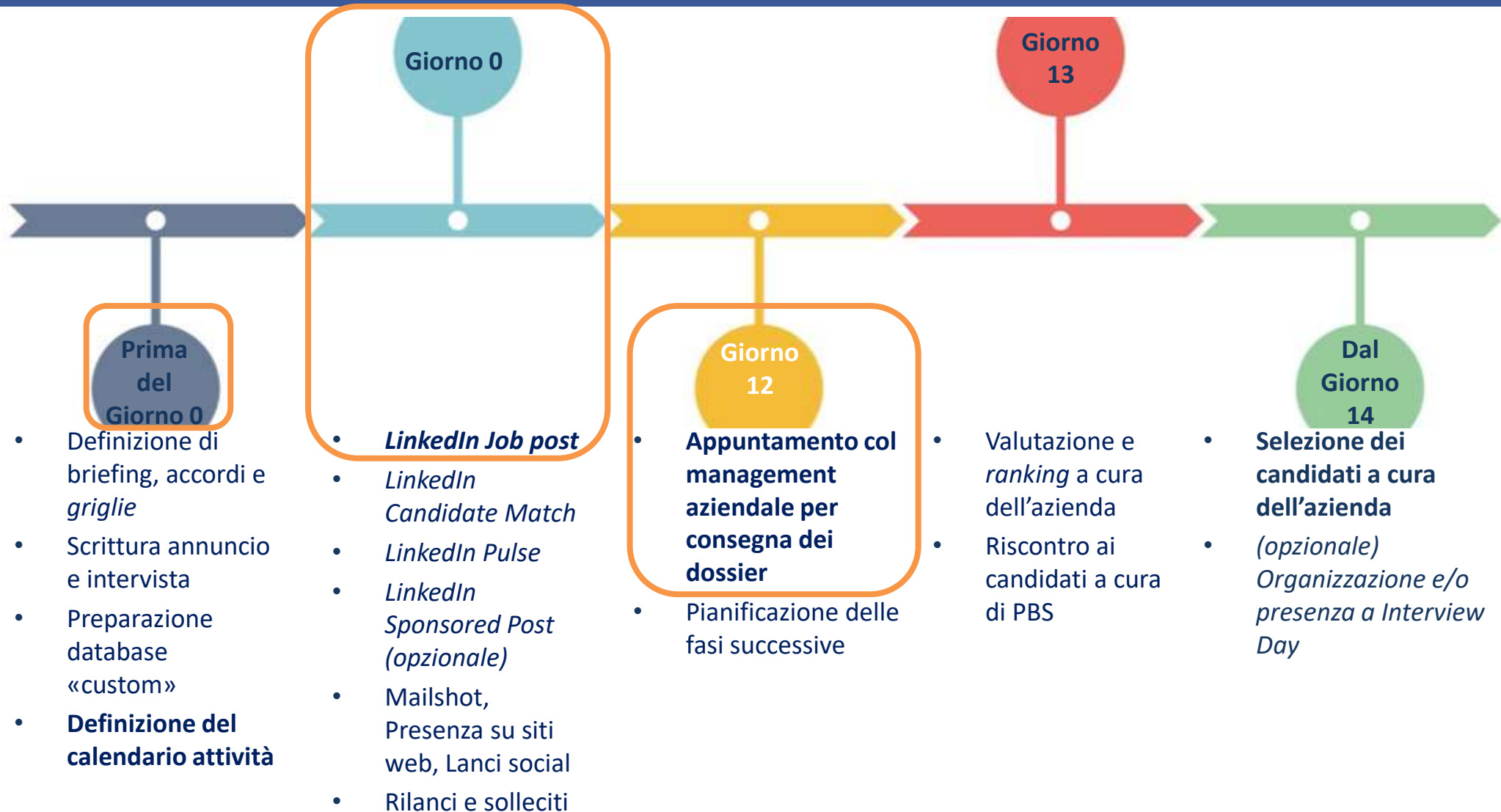
L'importanza di un sistema veloce, digitale, con tempi e modalità garantite

DIGITAL LEADERS MOVE FAST

NIMBLE, FLEXIBLE APPS & SERVICES BRING SPEED

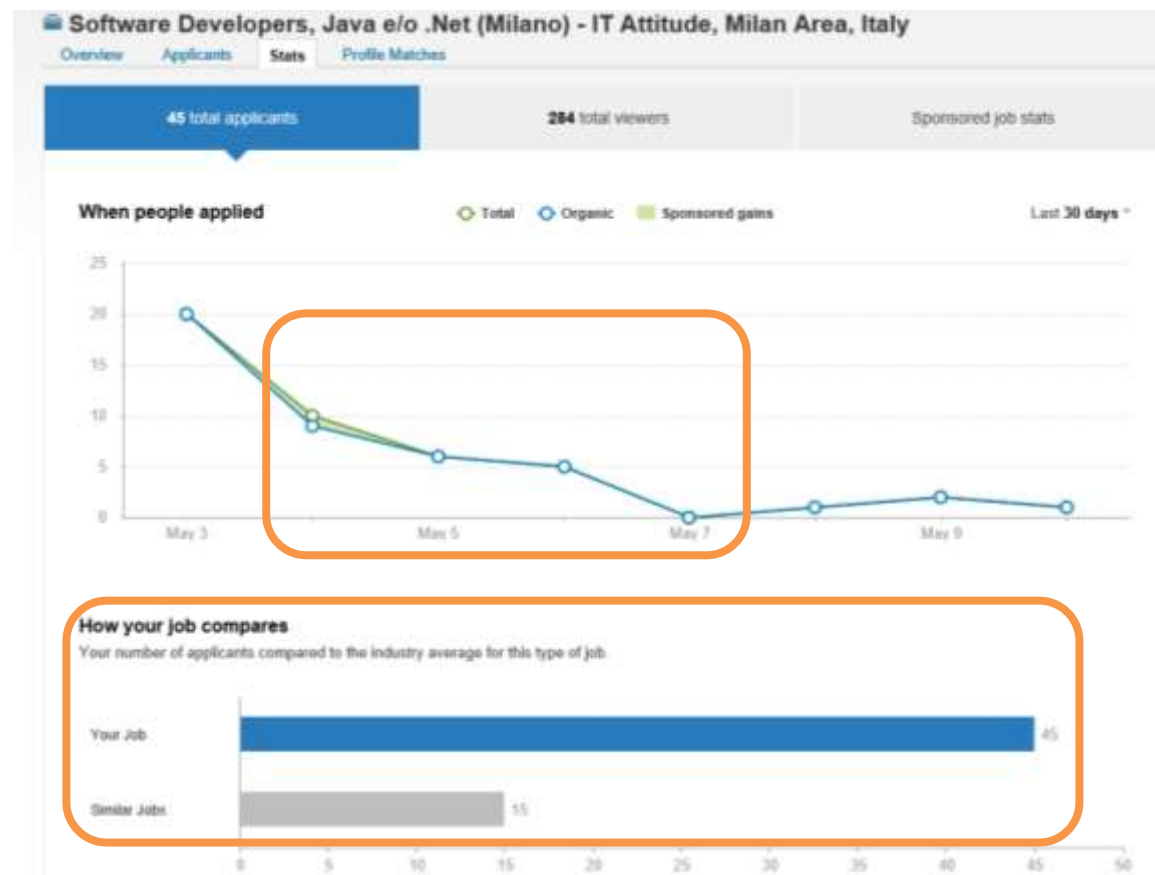


Un sistema in massimo 12 giorni lavorativi, garantito!



Perché proprio una *best practice* di 12 giorni?

- **Lavoro preparatorio** (annuncio, database, profilazione ...) e **metodologia consolidata**: produzione della maggioranza del risultato **entro 5 giorni**
 - Eventuali **azioni correttive**: *LinkedIn sponsored post*, nuovo mailer, 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*

RICERCA PBS TALENT



1. Data
2. Nome azienda
3. Dimensioni azienda (fatturato, sedi, numero dipendenti/agenti)
4. Titolo posizione
5. E' questa una nuova posizione o sostituisce altra persona? Chi?
6. Esiste una descrizione del lavoro o un profilo di ricerca (**allegare**)
7. Specializzazioni, competenze, certificazioni, mercati verticali, plus richiesti
8. Lista dei compiti e responsabilità principali
9. Sede (o Sedi) di lavoro
10. # MAX persone da assumere per sede

PACKAGE MASSIMO PER CANDIDATI DI ECCELLENZA

11. Stipendio Base MASSIMO
12. Incentivi (on target) MASSIMO
13. Tipo di ingaggio MASSIMO (tempo determinato/indeterminato, contratto /livello, agente/consulente)
14. Benefit? Auto aziendale (Si/No, utilizzabile anche nei week-end?)

ORGANIZZAZIONE

15. A chi riporta?
16. Gestisce un team? Di quante persone (ora e in futuro)?
17. La figura è in presidio presso un cliente specifico?
18. % stimata trasferte/tempo passato fuori ufficio

ALTRO

19. Area geografica su cui indirizzare la ricerca (province/regioni): sono accettati candidati che si dovessero trasferire da altre parti d'Italia o dall'estero?
20. Età preferenziale (min-max)
21. N° anni di esperienza nella specifica posizione (min-max)
22. Percorso di studi preferenziale
23. Livello lingua inglese (Very Fluent/Fluent/Intermediate/Basic/Not Applicable) o altre lingue
24. Lista aziende concorrenti o dove reperire professionalità simili a quella richiesta

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.**



TALENTLYFT

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; Il candidato è un ***cliente***

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."

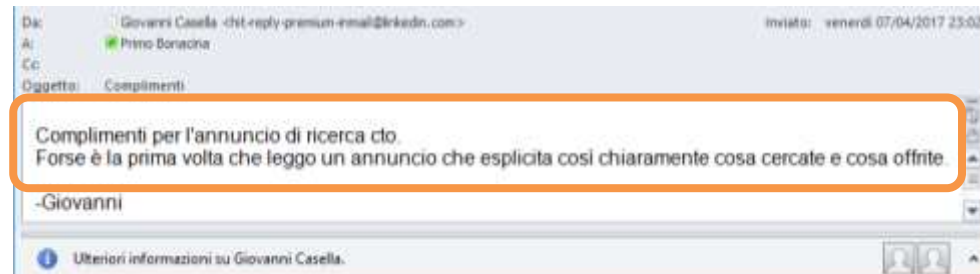
Le attività preparatorie: il *buon annuncio*

- 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!




Come i candidati visualizzano gli annunci

- **Formato standard di LinkedIn:**
 - Logo azienda
 - Titolo
 - Sede primaria (provincia)
 - Conessioni in azienda
 - Data
- La nostra scelta per il «**buon titolo**»:
3 segmenti [esempio: “*Top-level Sales Executive, Enterprise Software Solutions – Milano (o Roma)*”]
 1. **Ruolo**
 2. **Specializzazioni**
 3. **Sede/Sedi**


Because you viewed
Direttore Commerciale - Wine & Spirits at CarusiHR & Co, srl See all




RESPONSABILE VENDITE ITALIA
MASIERO
Venice Area, Italy
2 weeks ago • Easy Apply



SALES DIRECTOR AFTERMARKET – ITALY
Aims International Italia
Milan Area, Italy
22 connections
2 weeks ago • Easy Apply




Sales Manager Food - Ho.re.ca. - JN -012018-4940
Badenoch & Clark
Bologna Area, Italy
17 alumni
4 weeks ago




RESPONSABILE MERCATI INTERNAZIONALI
Aims International Italia
Milano (Lombardia)
22 connections
3 weeks ago


Jobs where you can get referred
Over 1 million LinkedIn members get hired through someone they know every year See all




Product Manager Oral Healthcare
Philips
Milan Area, Italy
1 day ago



Senior Managing Consultant – Security Transformation (Europ...
IBM
Segrate, IT
2 days ago




Oracle Insight & Customer Strategy (IT)
Oracle
Milan Area, Italy
4 days ago • Easy Apply




Senior Project Manager Transmission & Distribution
Siemens
Milan Area, Italy
4 days ago


Other jobs for you
3 locations • 20 industries • 0 to 10,000+ employees ... [Update Career interests](#)




IMS, representing Snapchat in Italy, is seeking an experienced ...
IMS Internet Media Services
Milan Area, Italy
4 days ago • Easy Apply



Regional Sales Manager - Italy
Analog Devices
Milano, IT
1 connection
3 weeks ago



Chief Commercial Officer
Inventia- Enterprise Conversational Commerce & On-Boarding Solutions
Milan Area, Italy
2 connections
5 days ago • Easy Apply



Principal – Digital
Artemis Career Consulting
Milan Area, Italy
3 connections
5 days ago

Il *buon annuncio*: 9 sezioni

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

2. Breve e motivante descrizione azienda (storytelling)

3. Breve e motivante descrizione ruolo (storytelling)

4. Linee di riporto e dettaglio sede

5. Compiti

6. Competenze

7. Soft Skill

8. Livelli retributivi

9. Contatto e riscontro

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

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

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

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

I **compiti** principali:

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

Le **competenze** più importanti:

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

Le **caratteristiche** vincenti:

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


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

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

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



Il buon annuncio: un NON esempio, #1



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

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

Job description

Mansione:

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

Profilo:

Formazione: laurea in ingegneria informatica o titolo equiparato;

Conoscenze Linguistiche: ottimo inglese sia scritto che parlato.

Competenze tecnologiche:

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

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

Seniority Level

Entry level

Industry

Consumer Goods

Employment Type

Full-time

Job Functions

Information Technology, Marketing

- Una «secchiata» di competenze tra loro incoerenti e messe lì 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 ...*

Il *buon annuncio*: un altro NON esempio

ANNUNCIO

Lo Stagista avrà il compito di:



- Supportare le attività di definizione strategica del cliente, partendo dall'analisi di scenario su Brand, Mercato e Target di riferimento
- Intuire e anticipare i nuovi trend 
- Creare piani editoriali settimanali per campagne digital integrate
- Gestire con professionalità, velocità, creatività ed efficacia le attività tattiche

REQUISITI

- Neolaureato in Marketing e comunicazione o titolo equipollente
- Ottime capacità di copywriting, soprattutto di scrittura creativa
- Ottima conoscenza delle dinamiche proprie delle communities online
- Conoscenza dei principali strumenti di analisi, pubblicazione e ascolto sui social media
- Aggiornamento costante sulle novità del settore on-line
- Buone capacità relazionali, predisposizione al lavoro in team e puntualità
- Tra i 22 e i 29 anni
- Conoscenza base dei programmi di grafica

SEDE DI LAVORO – Roma

CONTRATTO DI LAVORO – Stage con Garanzia Giovani

IMPEGNO – 7 ore al giorno

Puoi inviare la tua candidatura mandando una mail a marketing@kirweb.it allegando il tuo *Curriculum Vitae* (NON in formato europeo) e scrivendo nell'oggetto della mail: **STAGE SOCIAL MEDIA MANAGER SOTTOPAGATO**



Come migliorare il *click-rate*

- **«Metterci la faccia»**
 - Se c'è qualcuno che ci mette la faccia, sarà un lavoro vero, mi risponderanno
- **Classificare accuratamente l'annuncio**
(Seniority, Settore, Tipo d'ingaggio, Caratteristiche del job)
 - Aiuta il candidato a capire
 - Aiuta la ricerca (LinkedIn Search) da parte dei candidati attivi

Contact the job poster



Primo Bonacina

Managing Partner, PBS - Primo ...
Iseo, Lombardy, Italy

PREMIUM

[Send InMail](#)

Seniority Level

Mid-Senior level

Industry

Information Technology and Services,
Computer Software

Employment Type

Full-time

Job Functions

Information Technology, Sales,
Business Development

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

RISPOSTA:

Sicuramente mi ha mosso l'onestà e la trasparenza dell'annuncio. Un referente riconoscibile, una richiesta chiara con un valore definito. Il valore del contratto a tempo indeterminato è sicuramente di mio interesse.

Lo Skill Match



Gli Skill fanno parte di ogni profilo LinkedIn (max 50)



Find email

Primo Bonacina

Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services
PBS - Primo Bonacina Services • Università degli Studi di Milano
Iseo, Lombardy, Italy • 500+

Add profile section

Background

Skills



Skills
50 skills on your profile



Accomplishments

Primo, explore relevant opportunities with
Borsa Italiana

Hard & Soft Skill: il *LinkedIn Skill Report 2018*

The hard skills companies need most – and how to learn them

Next, it's time to go to the hard skills companies need most. Using LinkedIn data from our 500+ million members, we identified the skills companies were working the hardest to fill. We coupled that with related jobs, their average US salaries and courses that teach those skills (which are free to take for all of January 2018).

1. Cloud and Distributed Computing

Related Jobs: Platform Engineer (\$120,000), Cloud Architect (\$135,000)

Recommended Courses: [Amazon Web Services: Storage and Data Management](#), [Cloud Architecture: Advanced Concepts](#), [Cloud Computing Career Paths and Certifications: First Steps](#)

2. Statistical Analysis and Data Mining

Related Jobs: Business Analyst (\$72,000), Data Analyst (\$62,000), Statistician (\$90,200)

Recommended Courses: [The Essential Elements of Predictive Analytics and Data Mining](#), [Data Science Foundations: Fundamentals](#), [SQL Essential Training](#)

3. Middleware and Integration Software

Related Jobs: IT Manager (\$95,000), Systems Integration Engineer (\$98,000)

Recommended Courses: [ASP.NET Core: Middleware](#), [Learn API Documentation with JSON and XML](#), [JavaScript and JSON: Integration Techniques](#)

4. Web Architecture and Development Framework

Related Jobs: Web developer (\$65,000), Full Stack Web Developer (\$77,000)

Recommended Courses: [Building Angular and Node Apps with Authentication](#), [Creating Your First RESTful Spring Boot Microservice with JPA](#), [React: Replacing Legacy Projects](#)

The soft skills companies need most – and how to learn them

First, let's start with the skills all professionals should learn, regardless of what they do. These are "soft" skills, although in practice they are anything but: 57 percent of leaders say soft skills are more important than hard skills.

So, what are the soft skills companies need most in 2018? To find out, we surveyed 2,000 business leaders and asked them the soft skills they'd most like to see their employees learn. Here's what they said:

1. Leadership

Recommended Courses: [Body Language for Leaders](#), [Strategic Thinking](#), [Leading Without Formal Authority](#)

2. Communication

Recommended Courses: [Communicating with Confidence](#), [Influencing Others](#), [Giving and Receiving Feedback](#)

3. Collaboration

Recommended Courses: [Effective Listening](#), [Building Business Relationships](#), [Finding Your Introvert/Extrovert Balance in the Workplace](#)

4. Time Management

Recommended Courses: [Managing Your Time](#), [Creating Great Workplace Habits](#), [Getting Things Done](#)

L'annuncio deve venire classificato per titolo e skill (20-50 skill per ruoli mid-senior) per favorire la ricerca di candidati compatibili

Profilo Candidato o Manager della posizione

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 · 4

- Endorsed by Marco Mozzi (mutual connection)
- Endorsed by 2 of Francesco's colleagues at Università degli Studi di Padova

Service Desk · 10

Francesco Grante and 9 connections have given endorsements for this skill

Francesco is also good at...

Software Asset M... · 3

Team Management · 3

Pre-sales · 4

Management · 16

Integration · 20

Network Adminis... · 14

System Administr... · 15

Windows Server · 13

IT Management · 16

Network Security · 11

Technical Support · 4

Windows · 7

Disaster Recovery · 2

Microsoft SQL Ser... · 5

Active Directory · 5

Requirements An... · 2

Data Center · 5

Servers · 4

DNS · 2

Operating Systems · 2

Firewalls · 2

Microsoft Certifie... · 7

Red Hat Linux · 2

VMware ESX · 1

Business Develop... · 1

Project Managem... · 4

Gestione servizi IT · 7

Gestione IT · 4

Sicurezza delle reti · 3

Amministrazione... · 2

Amministrazione... · 2

Integrazione · 4

Project managem... · 4

Server Windows · 2

Gli Skill li dovete trovare già nel «buon annuncio»

Per potenziare il proprio team commerciale, Proxy ricerca per **assunzione (a tempo determinato per 12 mesi, seguita da contratto a tempo indeterminato) un Enterprise Sales Account per la vendita di soluzioni di Hi-end Networking/Network Security/Big Data** ad aziende di taglio Enterprise del Nord Italia.

Le figure riporteranno al **Direttore Commerciale**. La sede di lavoro è **Sesto San Giovanni/MM1 Marelli (Milano)**.

I **compiti** principali:

- Presidio e sviluppo di un portafoglio di clienti Enterprise (500+ posti di lavoro)
- Ricerca, ingaggio e sviluppo di nuovi clienti
- Conoscenza del portafoglio prodotti/servizi dell'azienda con conseguimento delle certificazioni commerciali dei principali vendor
- Proposizione dell'intero portafoglio di soluzioni, **cross-selling, up-selling**
- Approccio consulenziale lungo il ciclo di vendita con produzione e gestione di offerte, in affiancamento al team tecnico, e in partnership con i vendor
- Pianificazione visite, generazione pipeline, mappatura/qualificazione opportunità, gestione database clienti, **forecasting**
- Conduzione della vendita: negoziazione, ordine, fatturazione, interfacciamento con il team di **delivery**
- Interazione con le altre funzioni aziendali in logica di team working

Le **competenze** più importanti:

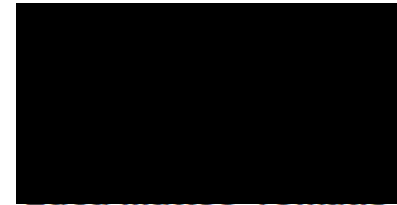
- Approccio consulenziale ed esperienza nella vendita di progetti e **soluzioni IT enterprise**, spesso in situazioni complesse: introduzione di nuove piattaforme, lunghi cicli di vendita, coinvolgimento di diversi interlocutori a più livelli
- Conoscenza, relazione e presidio di un portafoglio clienti Enterprise, con capacità d'ingaggio e dialogo con le figure chiave del cliente
- **Competenze su alcune delle seguenti tecnologie:** Hi-end IP Infrastructure (Switching, Routing, Wi-Fi, Video Surveillance, Video caching, Network Management, Network Security), Unified Communications (VoIP, IVR, Contact Center), Network Traffic Control (DPI, Business Intelligence, Policy Management, Web application deployment, Cloud computing), Big Data
- Conoscenza di alcuni noti marchi: **Cisco, Red Hat, Oracle Cloud, VMware NSX, Palo Alto Networks, SentinelOne, Radware, Gigamon** (o comparabili)
- Costituirà titolo preferenziale la competenza su più ambiti e la presenza di certificazioni commerciali

Esempi di classificazione di Skill (ruoli IT)

38 26/10/17	37 20/11/17	43 20/11/17	32 20/11/17	36 20/11/17
Adtinet Networking/Security	Test Sales Account	Test Sales Manager	Test VOIP Engineer (Leader)	Test Networking Engineer
Aruba Wireless	Active Directory	Active Directory	Avaya IP Telephony	Active Directory
Checkpoint	APC UPS	APC UPS	Cisco IOS	Aruba Wireless
Checkpoint Security	Aruba Wireless	Aruba Wireless	Cisco IP Telephony Design	Checkpoint
Cisco Systems Products	C Level Selling	C Level Selling	Cisco Routers	Checkpoint Security
Computer Network Operations	Cisco ASA	Cisco ASA	Cisco VoIP	Cisco Certified
Computer Networking	Cisco Certified	Cisco Certified	Collaboration Solutions	Cisco Certified Entry Networking Technician (CCENT)
Computer Security	Cisco Firewall Security	Cisco Firewall Security	Collaboration Tools	Cisco IOS
Cyber-security	Cisco Networking	Cisco Networking	Computer Security	Cisco Networking
Data Center	Cisco Nexus	Cisco Routers	Contact Centers	Cisco Routers
DDoS	Cisco Routers	Cisco Security	Firewalls	Cisco Systems Products
DDoS Mitigation	Cisco Security	Cisco Systems Products	Genesys	Cisco VPN
Extreme Networks	Cisco Systems Products	Cisco VoIP	IP Cameras	Cisco Wireless
F5 BigIP	Cisco VoIP	Cisco-Certified Design Associate (CCDA)	IP Technologies	Computer Network Operations
Fireeye	Computer Security	C-Level Sales	Jabber	Computer Security
Firewalls	Consultative Selling	Computer Security	LAN-WAN	Cyber-security
Fortinet	Contact Centers	Consultative Selling	Leadership	Firewalls
Imperva	Cyber-security	Contact Centers	LifeSize Video Conferencing	Fortinet
Infoblox	Data Center	Cyber-security	Linux	Information Security
Information Security	Direct Sales	Data Center	Lync	Internet Protocol (IP)
IP Networking	Enterprise Software	Direct Sales	Mobile VoIP	Internet Protocol Suite (TCP/IP)
Juniper Networks Products	Enterprise Solution Selling	Enterprise Software	Network Security	IP Networking
Juniper Switches	Fortinet	Enterprise Solution Sales	Networking	LAN-WAN
Network Administration	Genesys	Fortinet	Polycom Video Conferencing	Network Administration
Network Architecture	Information Security	Genesys	Routers	Network Architecture
Network Design	Network Security	Information Security	Team Leadership	Network Design
Network Security	Presentation Skills	Leadership	Telephony	Network Optimization
Networking	Sales	Network Security	Telepresence	Network Security
Nutanix	Sales Presentations	Outside Sales	Unified Communications	Network Troubleshooting
Palo Alto Networks	Solution Selling	Presentation Skills	Video Conferencing	Networking
Radware	Storage	Sales	Voice over IP (VoIP)	Secure Sockets Layer (SSL)
Secure Sockets Layer (SSL)	Strategic Selling	Sales & Marketing Leadership	VoIP protocols SIP	Virtual Private Network (VPN)
Security	Structured Cabling	Sales Management	WebEx	VMware
Storage Area Network (SAN)	Value Selling	Sales Operations		Voice over IP (VoIP)
Virtual Private Network (VPN)	VMware	Sales Organization Leadership		Wide Area Network (WAN)
VMware	VMware Certified Professional	Sales Presentations		Wireless Networking
VMware NSX	Voice over IP (VoIP)	Solution Selling		Wireless Routers
Wide Area Network (WAN)	Wireless Networking	Storage		
Wireless Networking		Team Leadership		
		Value Selling		
		VMware		
		VMware Certified Professional		
		Voice over IP (VoIP)		
		Wireless Networking		

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 dovrebbe essere vista da occhio umano (per quanto 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.

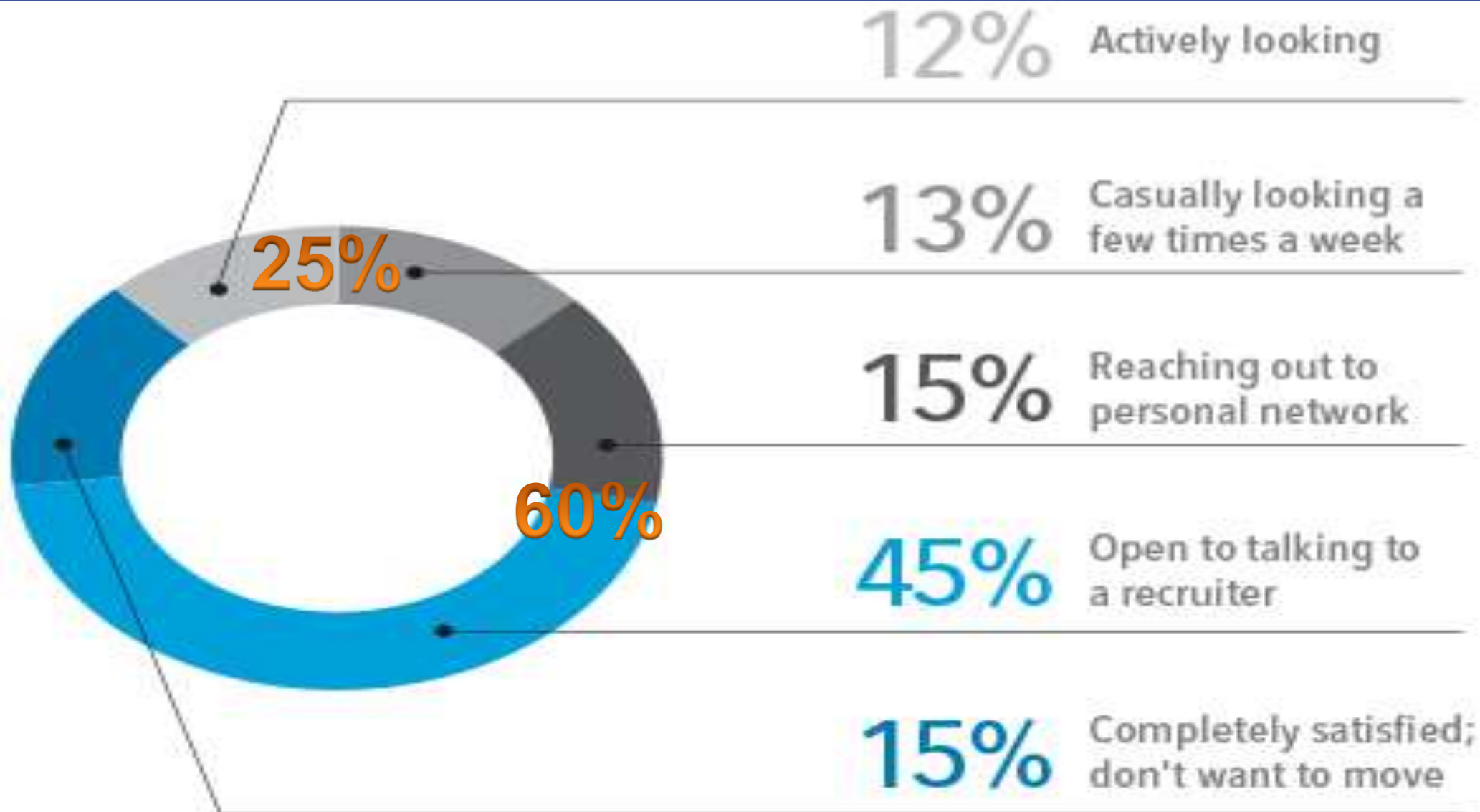
Algorithms are better at judging a candidates suitability than a human could be due to the huge amount of data they are able to consider. Goes the theory.

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.

A cosa serve il «database di lancio»? A stimolare i «candidati passivi» e a raggiungere l'85% del mercato potenziale



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*
- **Keyword matching nei profili LinkedIn:**
 - Le keyword tra «» (esempio: «software developer») richiedono la corrispondenza esatta della stringa
 - Le keyword multiple (esempio: software developer) richiedono che tutte le parole siano presenti

Esempio: Esperti di «Big Data» a Bologna

The screenshot shows a LinkedIn search interface with the following elements:

- Search Bar:** "117 results for 'big data'"
- Filters:** "2nd Connections", "Bologna Area, Italy", "Reset"
- Filters Panel (left):**
 - Search:** Advanced >
 - 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)
 - Current Company:**
 - All
 - ICONSULTING (13)
 - CRIF (8)
 - BitBang (8)
 - CINECA (4)
 - University of Bologna (4)
- Profiles:**
 - Michele Giordani** (2nd): Senior Director - Big Data Analytics presso CRIF, Bologna Area, Italy. 28 shared connections. [Connect](#)
 - Erica Maccaferri** (2nd): Master's Degree in Physics, Bologna Area, Italy. 4 shared connections. [Connect](#)
 - Pietro Giuffrida** (2nd): Data Scientist - Big Data Analyst, Bologna Area, Italy. 3 shared connections. [Connect](#)
 - Sauro Grandi** (2nd): Healthcare IT Executive (NoemaLife) | Lab Informatics & Automation | Big Data Science, Bologna Area, Italy. 16 shared connections. [Connect](#)
 - Luca Santirocco** (2nd): Big Data & Dashboard Architect at BitBang, Bologna Area, Italy. 15 shared connections. [Connect](#)

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

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			

La pubblicazione dell'annuncio



GO LIVE

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

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

The screenshot shows the job posting for "Software Developers, Java e/o .Net (Milano)" by IT Attitude. The job was posted 2 days ago and has 188 views. The job description states: "ITAttitude, emergente e dinamica software factory romana, ora in forte espansione su Milano, ricerca per assunzione urgente e a tempo indeterminato tre Software Developer per lo sviluppo di soluzioni software innovative per aziende enterprise." The job is posted by Primo Bonacina, Managing Partner, PBS - P... Italy. A red box highlights the "32 Applicants" section, which includes the text "See how you compare to the competition" and "Try Premium for free".

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

- Database di **8.000** nominativi, selezionabile per provincia e provenienza CV
 - Ripulito (*undelivered, unsubscribe*) a ogni incarico
- TOP NEWS e sezione JOBS su www.primobonacina.com
 - *Blog subscriber (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.



E-mail ai «Profile Match»

Senior Buyer & Purchasing Team Leader, Beauty & Perfumes (Milano)

ProfumeriaWeb • Milan Area, Italy • Job posted February 28, 2018

Manage ▾

Show me s

REVIEW CANDIDATES

MANAGE CANDIDATES

SE

+ Add a candidate

3
matches

Search by name, title



We found
Give your job



Daniele M
Milan Area

Current Senior buye
Buyer at De

Past Accounting
Project Assi

Education Università C
Bachelor's B

IIS Piero della Francesca, Economic and Business High School Degree • 2000 - 2005

Message Daniele Mastelli



To

Daniele Mastelli

Subject:

PROFUMERIAWEB ASSUME: Senior Buyer & Purchasing Team Leader (Milano)

Message:

Buongiorno,

LinkedIn Recruiter ci segnala il suo profilo tra quelli potenzialmente centrati per la seguente opportunità di impiego: <https://www.linkedin.com/jobs/view/611591369/>

La invitiamo a prenderne visione e, se di interesse, a candidarsi tramite il link sopra indicato.

Rimaniamo a disposizione per approfondimenti. Cordialità

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

457/500



Cancel

Send

✕ Not a fit

✓ Good fit

Message

Analisi giornaliera di andamento

Managing Director Sales/Marketing/Professional Services, Distribution
of IT Security & Infrastructure Solutions (Milano o Torino)

Manage ▼

Show me candidates

Exclusive Networks Italia • Milan Area, Italy • Job posted February 16, 2018




Condivisione con l'universo LinkedIn

Share news on LinkedIn | LinkedIn - Google Chrome

Sicuro | https://www.linkedin.com/shareArticle?url=https%3A%2F%2Fwww.linkedin.com/...


LinkedIn



Managing Director Sales/Marketing/Professional Services, Distribution of IT Security & Infrastructure Solutions (Milano o Torino)
it.linkedin.com • Exclusive Group è un gruppo mondiale attivo nella distribuzione di servizi e tecnologie a valore aggiunto (VAST, Value Added Services & Technologies) con l'obiettivo di accelerare la crescita delle tecnologie più innovative e rivoluzionarie....
[Edit](#)

Share an update

EXCLUSIVE NETWORKS ASSUME:
Managing Director Sales/Marketing/Professional Services, [Distribution of IT Security & Infrastructure Solutions \(Milano o Torino\)](#)

Share with: Public 

Send to individuals




Share

Sales/Marketing/Professional Services, Distribution
Infrastructure Solutions (Milano o Torino) [Manage](#)

in Area, Italy • Job posted February 16, 2018

Share job

Which network would you like to share to?


Cancel

Evidenziare il Job Post («Sponsored Jobs»)

Sponsoring a Job

You can sponsor a job either when creating a new job posting or once you've already posted a job. [Learn more about how to post a new job on LinkedIn.](#)

If you've already posted the job you want to sponsor:

1. Click the  Jobs icon at the top of your homepage.
2. Click **Manage job postings (number of jobs)** on the right. This will take you to the **Manage Jobs** page.
3. Find the job you want to sponsor. Check the box next to it.
4. Click the **Sponsor** button on top.
5. Enter the desired amount in the **Cost per click** field.
6. Enter the desired amount in the **Total budget** field.
7. Click **Start Campaign**.
8. Complete the billing information.

Note: You will not be billed until people start clicking on your sponsored job. Your campaign will expire after the total maximum budget is reached, but the job will still be listed on the site until its expiration date (which is 30 days from the day it was posted).

Definire le metriche (KPI), confrontare i risultati

Posizione	Sede	E-mail	Visitatori	Candidati	Skill Match	% Dossier	Dossier/Skill match	Visitatori/candidati	Visitatori/Skill Match	Visitatori/Dossier	Candidati/Dossier	Consegna	Giorni	Adv	
Enterprise Account Manager	MI	904	595	136	61	45%	28	46%	4	10	21	5	30/10/17	25	
CTO			848	132	37	28%	16	43%	6	23	53	8			
Networking Engineer	VI	505	534	79	32	41%	15	47%	7	17	36	5	6/11/17	13	
Cabling Engineer			203	26	8	31%	4	50%	8	25	51	7			
2 System Engineer	MI	622	454	78	39	50%	23	59%	6	12	20	3	9/11/17	14	
2 Sales Account			250	40	55	42%	37	67%	6	13	19	4	4/12/17	14	
2 Sales Manager			450	91					5						
1 VOIP System Engineer (Leader)	PD/UD	1.359	334	34	9	26%	8	89%	10	37	42	4			Si
1 Networking/Security Engineer			243	45	24	53%	16	67%	5	10	15	3	10/12/17	20	
1 Data Center/Virtualization Engineer			264	43	17	40%	8	47%	6	16	33	5			Si
System Engineer, IAM	VI	715	322	49	17	35%	12	71%	7	19	27	4	9/1/18	28	Si
2 Account Manager	PD		360	72	56	50%	36	64%	5	5	17	3			
Account Manager	SP	1.486	246	40					6				9/1/18	25	Si
System Engineer, Linux/AWS/Cloud	PD		285	27	14	52%	6	43%	11	20	48	5			Si
MD Sales/Marketing/Services	MI/TO	58	1.656	377	110	29%	80	73%	4	15	21	5	4/3/18	16	
Technical Sales, Cloud/Connectivity	VA	90			24		13	54%		0	0	0	8/3/18	15	
Private Banker	FI/BO	448	913	128	25	20%	13	52%	7	37	70	10	15/3/18	21	
Solution Sales Manager	MI	1.411	451	127	43	34%	12	28%	4	10	38	11			
Solution Pre-Sales Engineer			309	76	25	33%	6	24%	4	12	52	13	11/3/18	15	
Digital Marketing Manager	MI	368	625	182	119	65%	14	12%	3	5	45	13			
Purchasing Team Leader			431	147	67	46%	14	21%	3	6	31	11			
Marketing Manager	PD														
		22	622	396	77	32	40%	14	50%	6	13	33	5	16	23%

Dalla parte del candidato



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](#)

Con LinkedIn Premium, il candidato vede quanti e quali profili hanno fatto APPLY e come si posizionerebbe nella lista

PREMIUM



Competitive intelligence about other applicants

Top applicants



You're in the **top 10% of 499 applicants** based on your LinkedIn profile

Match based on your LinkedIn profile:

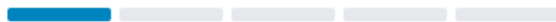
Past Experience



Current Role



Skills



Seniority level

379 Director level applicants



285 Senior level applicants



164 VP level applicants



157 Manager level applicants



Top skills

You have 4 out of 10 top skills among all other applicants

Sales Management

Business Planning

Marketing Strategy

Strategy

Management

Business Development

Business Strategy

Marketing

Sales

Project Management

Education

61% have a Master's Degree (Similar to you)

23% have a Master of Business Administration

9% have a Bachelor's Degree

7% have other degrees

Il candidato vede se l'APPLICATION è stata vista, quando e da chi

LinkedIn <jobs-noreply@linkedin.com>

Primo Bonacina

Inviato: domenica 11/03/2018 09:29

Your application for Marketing Manager, Enterprise IT & System Integration (Padova) was viewed by NETCOM - IT Lifecycle Management.



Primo Bonacina



Your application was viewed

We're pleased to inform you that your application on March 11, 2018 was viewed by the job poster. The job poster may contact you for next steps. Good luck!



Marketing Manager, Enterprise IT & System Integration (Padova)

NETCOM - IT Lifecycle Management - Padova Area, Italy

In the meantime, learn more about the company below.

Job posted by



Primo Bonacina

Managing Partner

[View Profile](#)

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 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

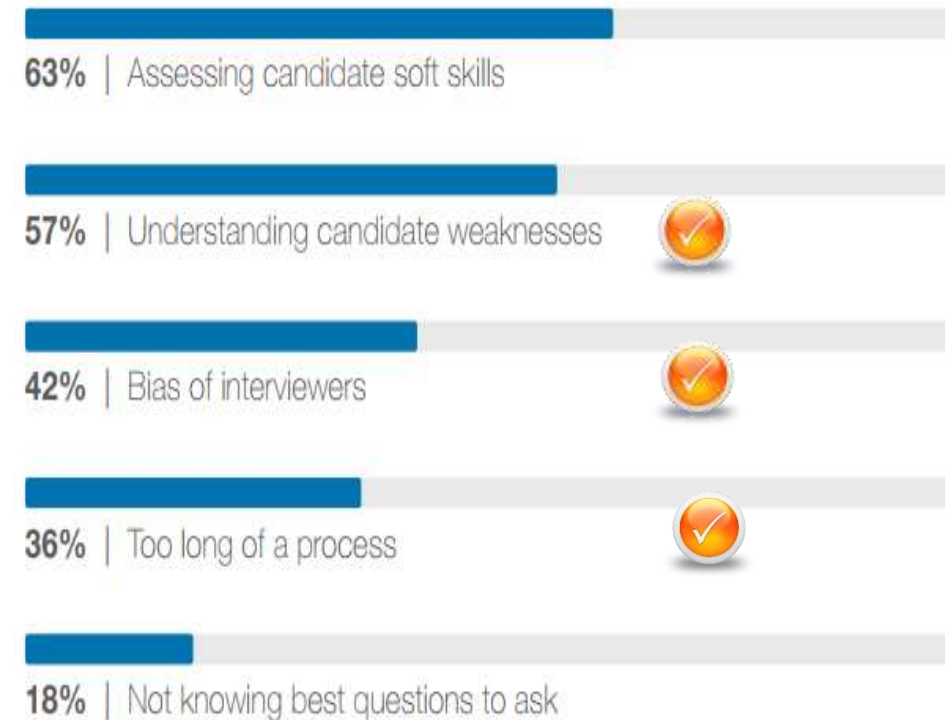


Le Criticità delle «Interviste Tradizionali»

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

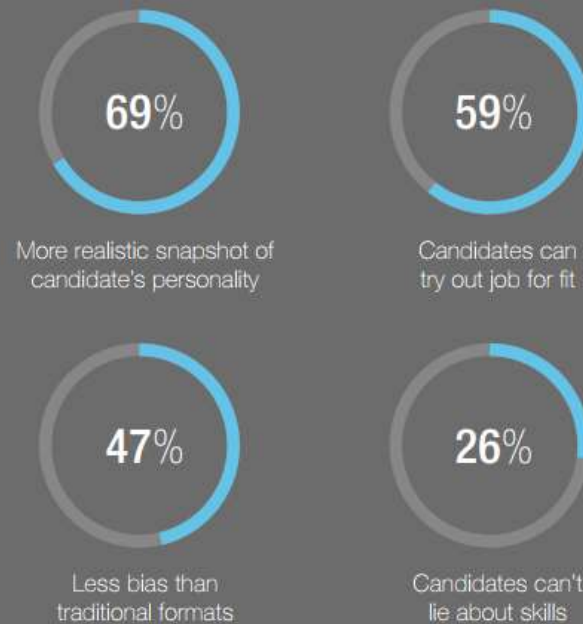


Five techniques have come on the scene to improve the old model. Online soft skills assessments measure traits like teamwork and curiosity and give a more holistic picture of candidates earlier in the process. In job auditions, companies pay candidates to do real work so that they can observe skills 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)



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 **più 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 ...*



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

- Consente al candidato di esprimersi con **calma, chiarezza e completezza**
 - **3-4 giorni** per rispondere
- Non necessita di incrociare le agende, accorciando così i tempi
 - Il candidato risponde quando vuole, nei tempi indicati
- Consente al candidato di esprimersi con **impegno e *intelligenza emotiva***
 - Modulare il discorso sulla base dell'interlocutore e dell'opportunità
- **Permette al candidato e all'azienda di evitare il filtro della prima intervista orale**
 - **Le informazioni arrivano direttamente ai Decision Maker**
- Fondamentale per le **successive analisi**
 - 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 ...)



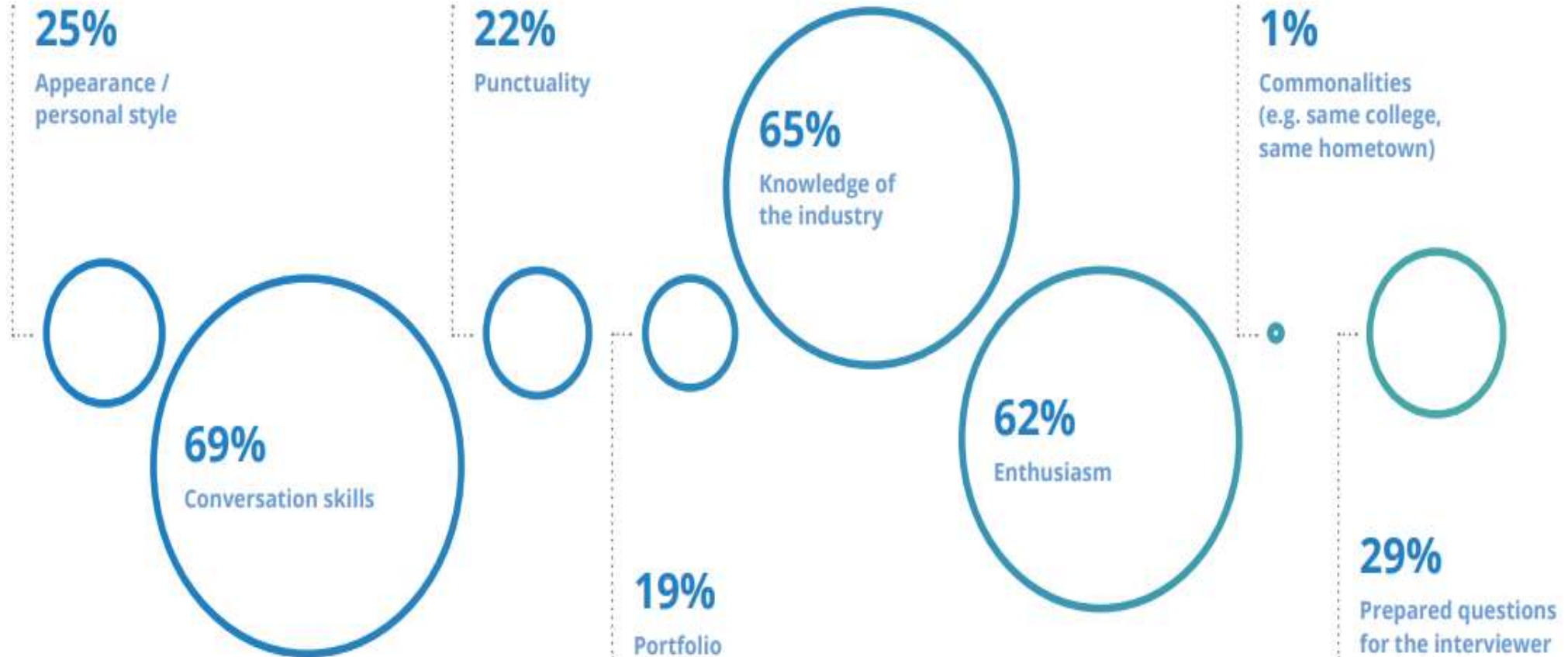
L'intervista scritta da parte del candidato è uno strumento formidabile, #3

- 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 fretteolosità 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 il linea con la **cultura aziendale**



L'intervista scritta da parte del candidato è uno strumento formidabile, #4 (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, #5 (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

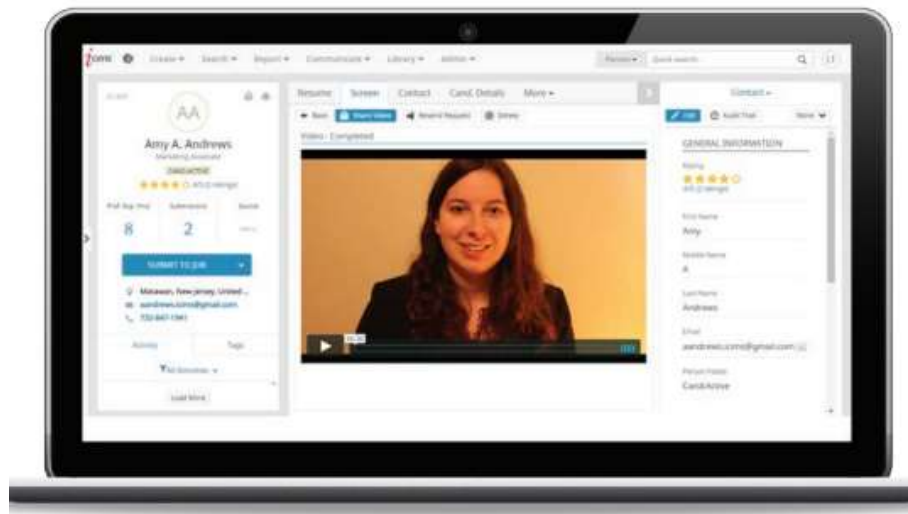
L'auto-presentazione audio o video (in Italiano o Inglese) è il tocco in più!

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.



Può essere utile sollecitare i ritardatari



Oggetto: SOLLECITO: FASTERA: prosecuzione della sua candidatura a "Technical Sales"

✉ Messaggio  1802 Intervista - fastERA - Technical Sales - Varese.docx (37 KB)

Buongiorno,

salvo errori, non ci risulta che lei ci abbia inviato la sua **intervista scritta come da nota qui sotto**.

Se questa selezione fosse ancora di suo interesse, la preghiamo di farcela pervenire entro **mercoledì 7 marzo**.
Se invece avesse deciso di non procedere, le chiediamo la cortesia di informarci.

Grazie e buon lavoro

La conclusione del percorso



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

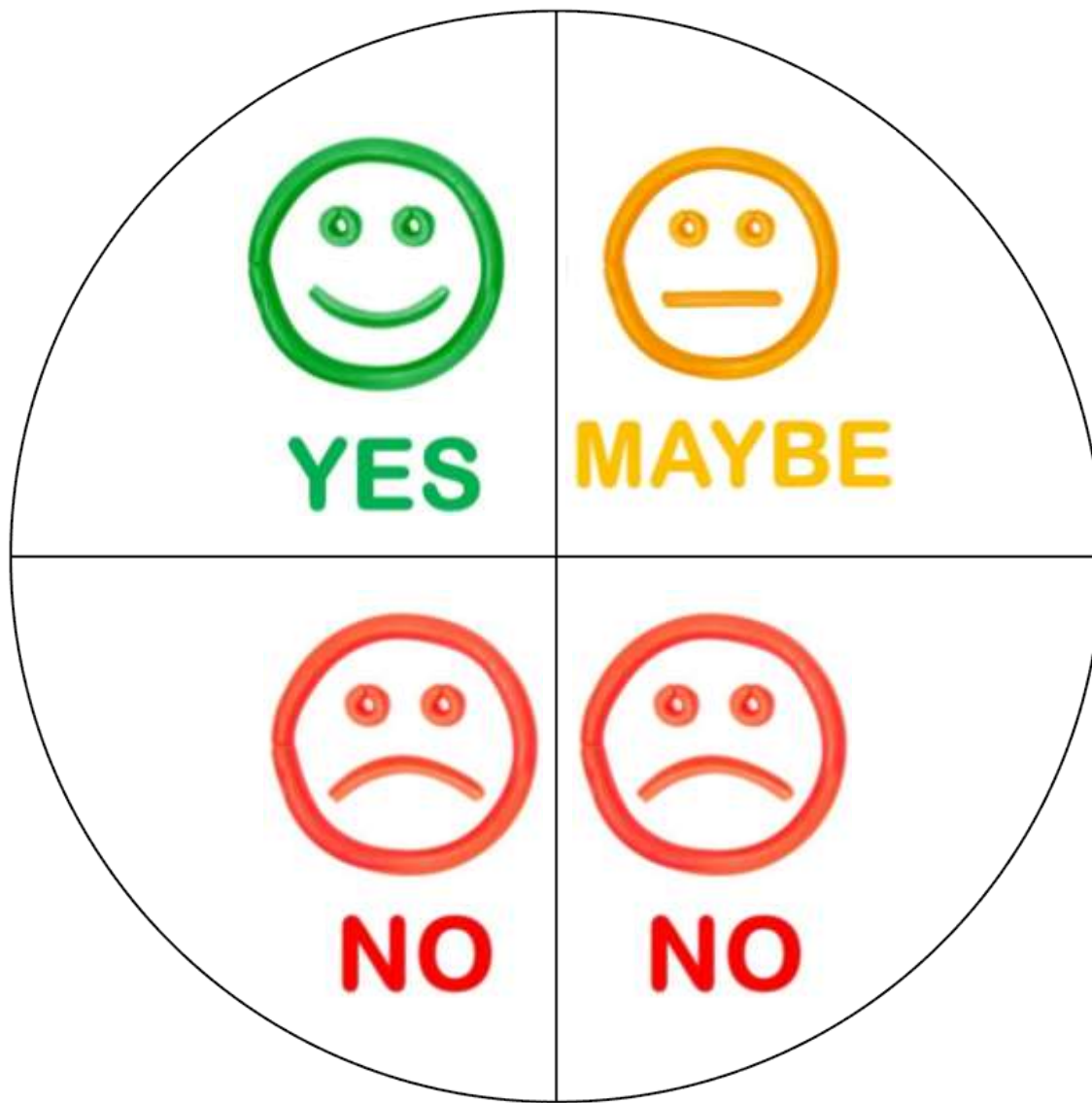


NO



MAYBE

Il ranking, una metrica guidata dall'esperienza: ¼ Sì, ¼ Forse, ½ No



L'importanza di una comunicazione tempestiva e professionale verso i candidati

Inviato: lunedì 12/03/2018 19:03


A: Primo Bonacina

Grazie,

Ci tengo a complimentarmi per la qualità del metodo di selezione e la tempestività e completezza della comunicazione.

Well done e in bocca a lupo a lei e all'azienda per le prossime fasi finali.

A presto

Alfonso 

Inviato da iPhone

Il giorno 12 mar 2018, alle ore 18:14, Primo Bonacina <primo.bonacina@

<image001.png>

Buongiorno,

ho il compito di informarvi che la ricerca sta entrando nella sua 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.**

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

L'importanza di una comunicazione tempestiva e professionale verso i candidati, #2

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

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

Da: claudio d'antonio <claudio.dantonio@gmail.com>

Inviato: giovedì 01/03/2018 13:05

A: Primo Bonacina

Cc:

Oggetto: Re: PROFUMERIAWEB: prosecuzione della sua candidatura "Marketing"

Grande Primo! Grazie mille per questa ottima notizia. E complimenti per la struttura del processo di selezione. Ho trovato questa prima parte, come candidato, molto ben fatta.mi dà l'impressione che valuti in modo oggettivo e completo e mi sento seguito. Ben fatto!

Cordiali Saluti
Claudio

Dal 14° giorno

- Continua la ricerca e selezione, con 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

- 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



PBS Talent

1. Chi è PBS, in breve
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. **Costi e modalità di attivazione**
5. Ricapitolando



Costi e modalità di attivazione



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

- **Costi fissi omnicomprensivi**

- Una piccola parte come anticipo a copertura spese

- La maggioranza ad accettazione e acquisizione del lavoro

- Firma **accordo standard**

- Inizio attività

PBS Talent

1. Chi è PBS, in breve
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. Costi e modalità di attivazione
5. **Ricapitolando**



Ricapitolando

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

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

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

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

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

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



PBS Talent è LA soluzione: vogliamo provarla insieme?

(www.primobonacina.com/talent)



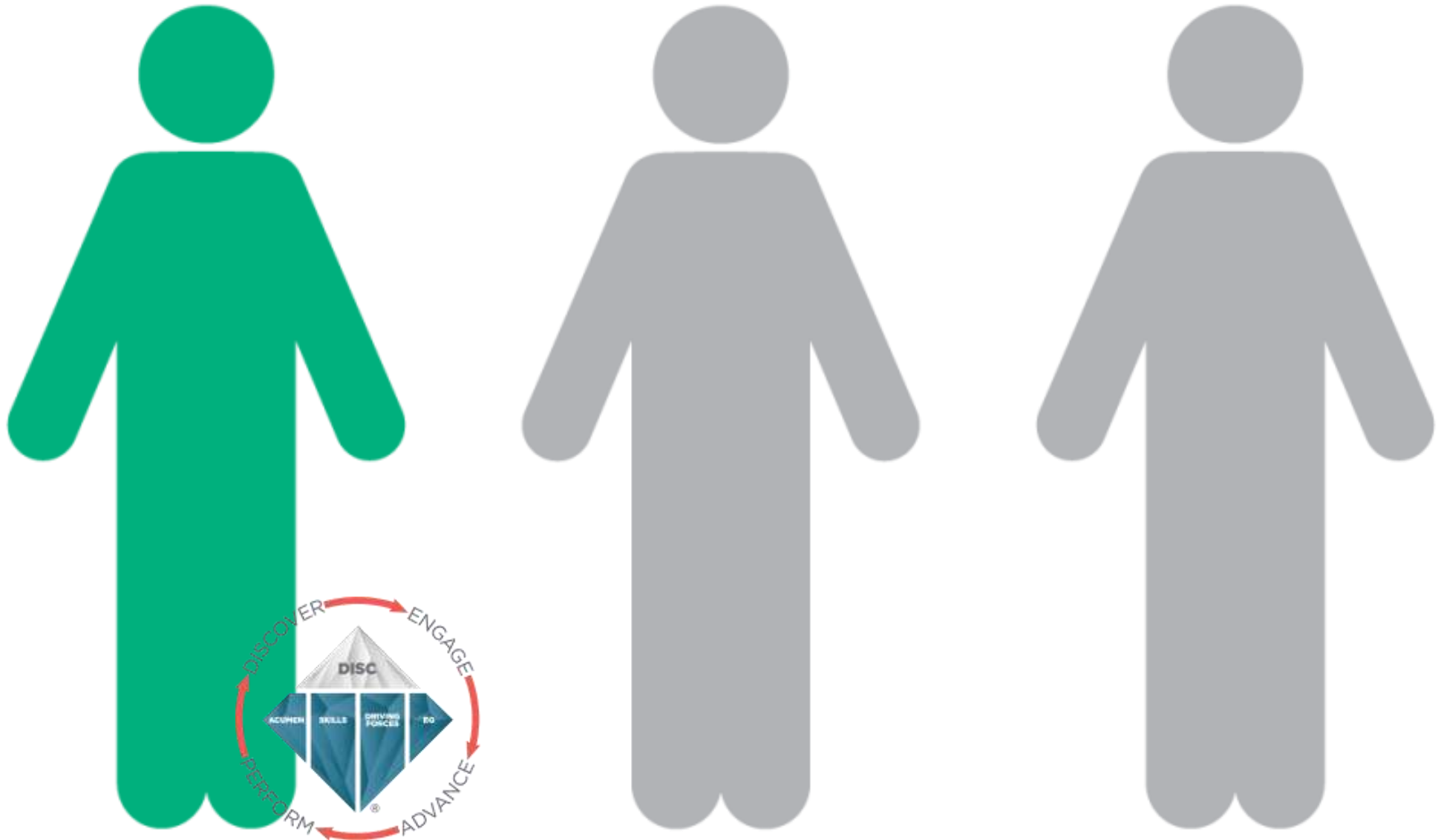
PBS Digital Actionable Measurable

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

APPENDICE: Il «Soft Skill Assessment»: 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.

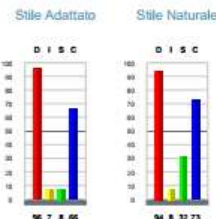
- Da molta importanza alla pianificazione del tempo
- Utilizza la sua creatività per risolvere i problemi
- E' innovativa
- Guarda avanti ed è orientata al futuro
- E' risoluta
- E' attrice del cambiamento, cerca strade più veloci e migliori
- E' sospettosa nei confronti di persone con idee superficiali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