

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



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

Aggiornato: 1 luglio 2018

PBS Talent



1. **Chi è PBS**
2. Il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti
3. PBS Talent: una metodologia basata su Social Marketing che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
4. Costi e modalità di attivazione
5. Ricapitolando (e appendici)

Primo Bonacina: IT e Digital dal 1984



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

70

Events (keynote, chairman, promoter)

500

Total Transactions

€254k

2017 revenue

€750k

Revenue since foundation

1.2M

WWW site ranking (top 0.1%)

130

Customers

12

Countries of business

16

Managed companies (Social Media)

137

Recruited People (Social marketing)

15

Managed brands/customers (AdWords)

PBS Talent



PBS TALENT
Digital • Actionable • Measurable

1. Chi è PBS
2. **Il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti**
3. PBS Talent: una metodologia basata su Social Marketing che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
4. Costi e modalità di attivazione
5. Ricapitolando (e appendici)

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



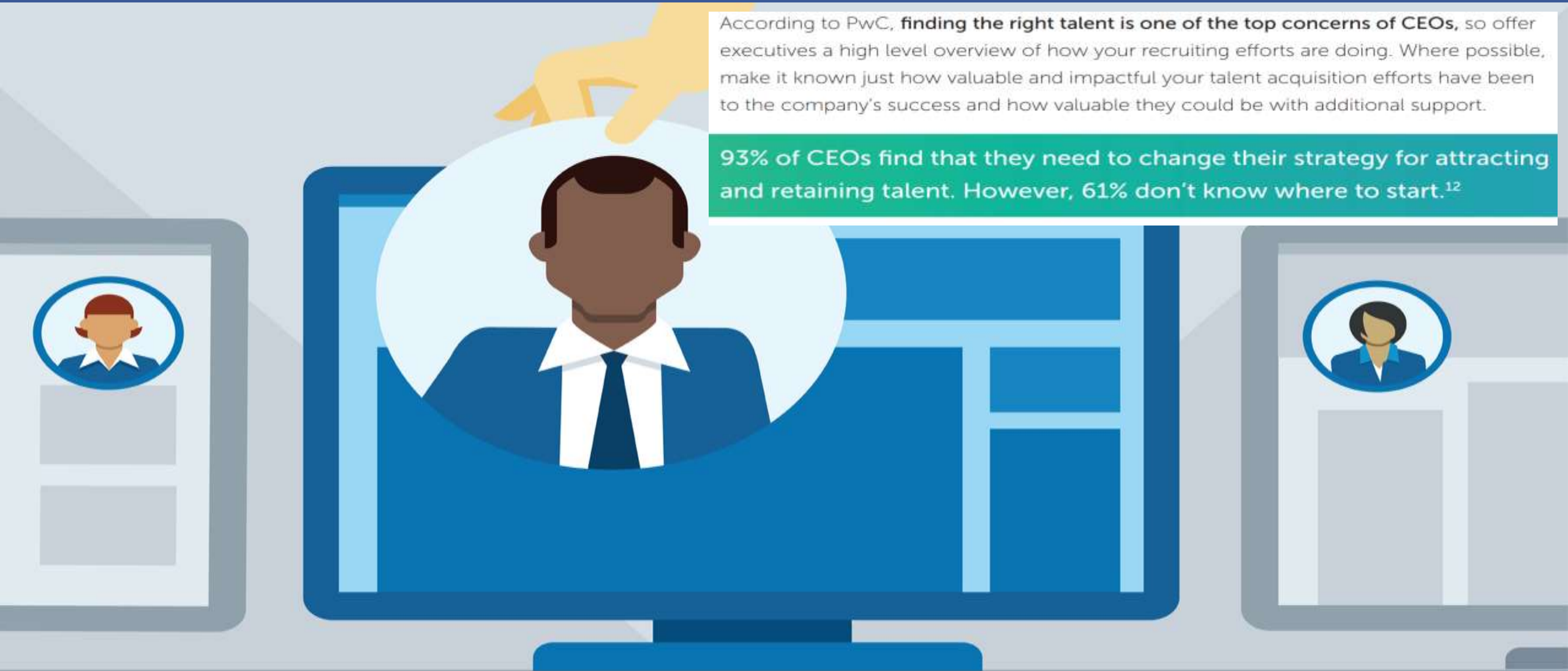
- Non troviamo mai il **tempo** di metterci a cercare le persone
- Assumiamo, ma con **tempi lunghi** e **senza continuità**
- I nostri Business Manager non hanno mai **tempo di esaminare i CV**
- Cercando le persone con persone interne, spendiamo troppo **tempo** e **risorse preziose**
- Talvolta il 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 segnalazioni, ma **non ci conto**, e soprattutto non 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 i giusti **«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: i KPI (Key Performance Indicator)

CHE COSA SONO I KPI?

Un indicatore chiave della performance è un dato numerico che ha la particolarità di essere:

1. Preciso
2. Personalizzabile
3. Misurabile
4. In evoluzione

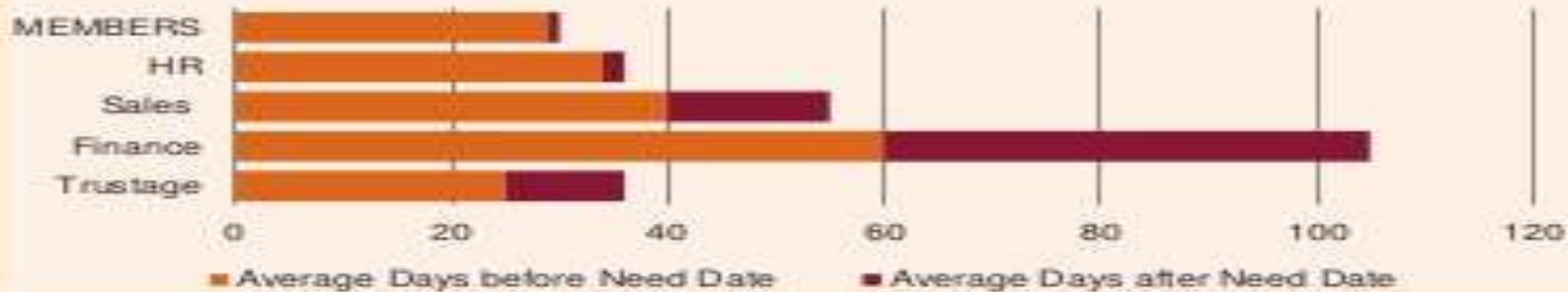
I KPI si stanno rivelando molto rapidamente indispensabili in molteplici settori: management, pubblicità, marketing, reti sociali, recruitment, ecc. Questi indicatori diventano strumenti di riferimento che permettono ai team che li utilizzano di inserirli in un processo di miglioramento continuo.



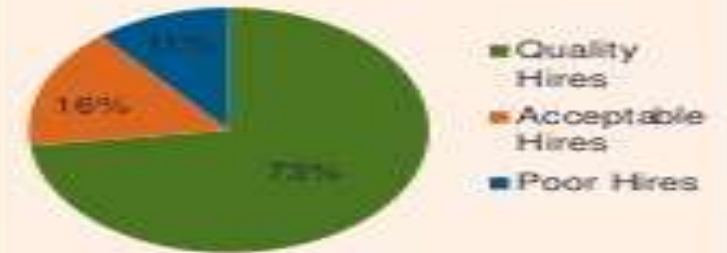
Definisci quale *Recruiting KPI* misurare

Dashboard View

Time to Fill



Quality of Hire



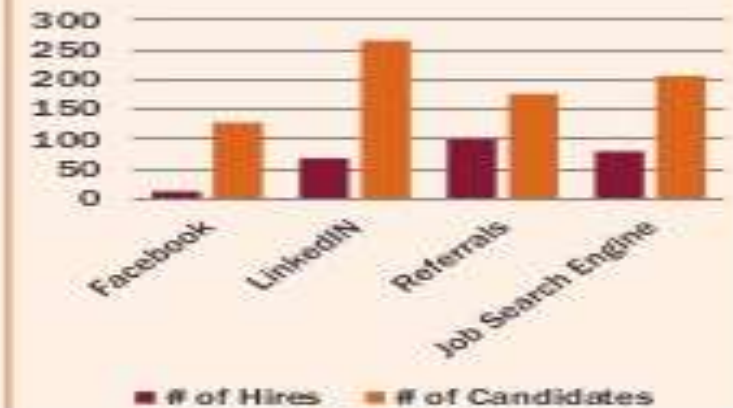
Recruiting Efficiency



New Hire Turnover



Source Yield



La prima metrica: il tempo



Slow Hiring Is Damaging Your Firm and Here Are 20 Reasons Why

By Dr. John Sullivan | April 23, 2018



Few realize that increasing your hiring speed often has the second-largest impact on hiring results (after referral hires). Most track time to fill, but few recruiting leaders calculate the high correlation between your hiring speed for top talent and their resulting on-the-job performance after they become a new hire. To put the relationship simply, slow hiring decisions mean that most of your top applicants will lose interest or accept a faster “bird in hand” offer long before your firm gets around to a decision. And that slowness means that you’ll have to select from the remaining “not-in-demand candidates” which unavoidably, will result in a large number of mediocre hires.



Time to fill now averages 44 calendar days, an increase of 50 percent since 2010 (Source:

Non è un banale “fare in fretta”,
è proprio una questione di ritmo dell’azienda e dell’attività

1

TIME-TO-HIRE

**62% OF TA AND HR LEADERS
RATE AN IMPROVED TIME-TO-
HIRE AS THE TOP MEASUREMENT
OF SUCCESS.²**

The **time-to-hire** KPI allows recruiters to see how long the process takes for good candidates and provides a view to management of how the recruitment process is performing.

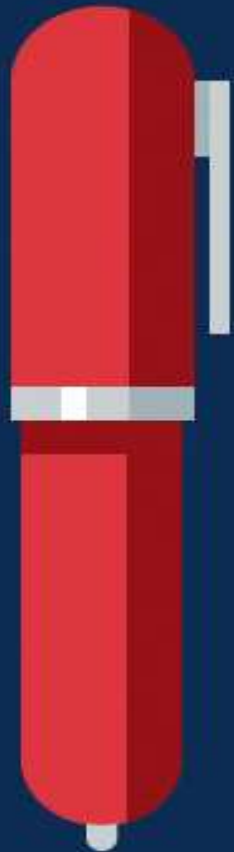


Con il Social Recruiting in 48 hai già capito l'aria che tira ...

“ THE FASTER
YOU CAN FAIL,
THE FASTER YOU
CAN SUCCEED ”



Un obiettivo concreto tramite il Social Recruiting: il 95% delle posizioni coperte con successo (lettera assunzione accettata) entro 30 giorni dalla pubblicazione!



Recruiting: una necessità, tante alternative



Dobbiamo pensare in modo nuovo?

If I asked people what they

wanted



they would have said

“faster horses”

— Henry Ford

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 834.000 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 mutuato dal marketing digitale.

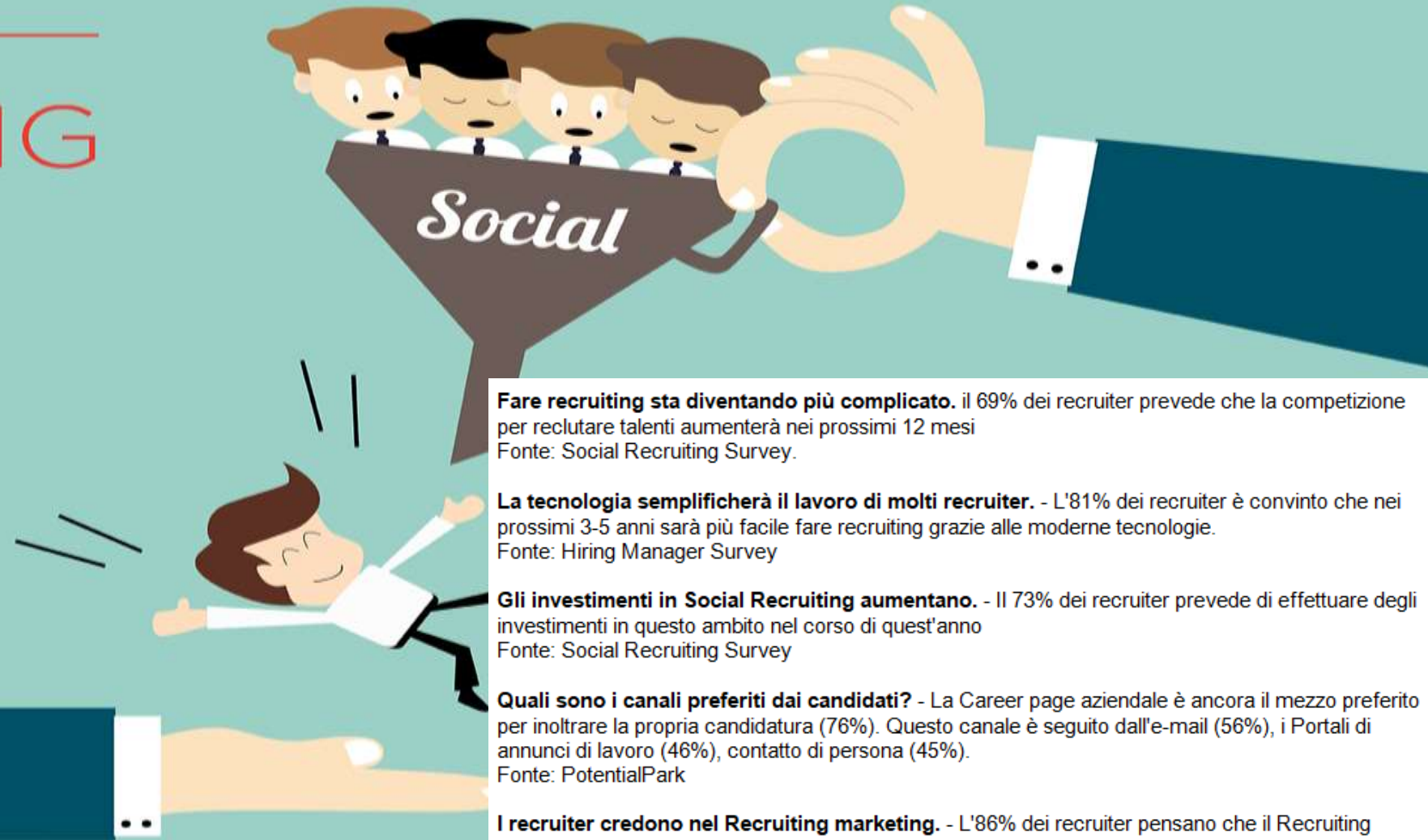
Il parere degli esperti:
Social Marketing + Recruiting = Social Recruiting

SOCIAL RECRUITING



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

SOCIAL RECRUITING



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

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

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

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

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

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

SOCIAL RECRUITING



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 demeanour 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 realtà, #1

SOCIAL RECRUITING



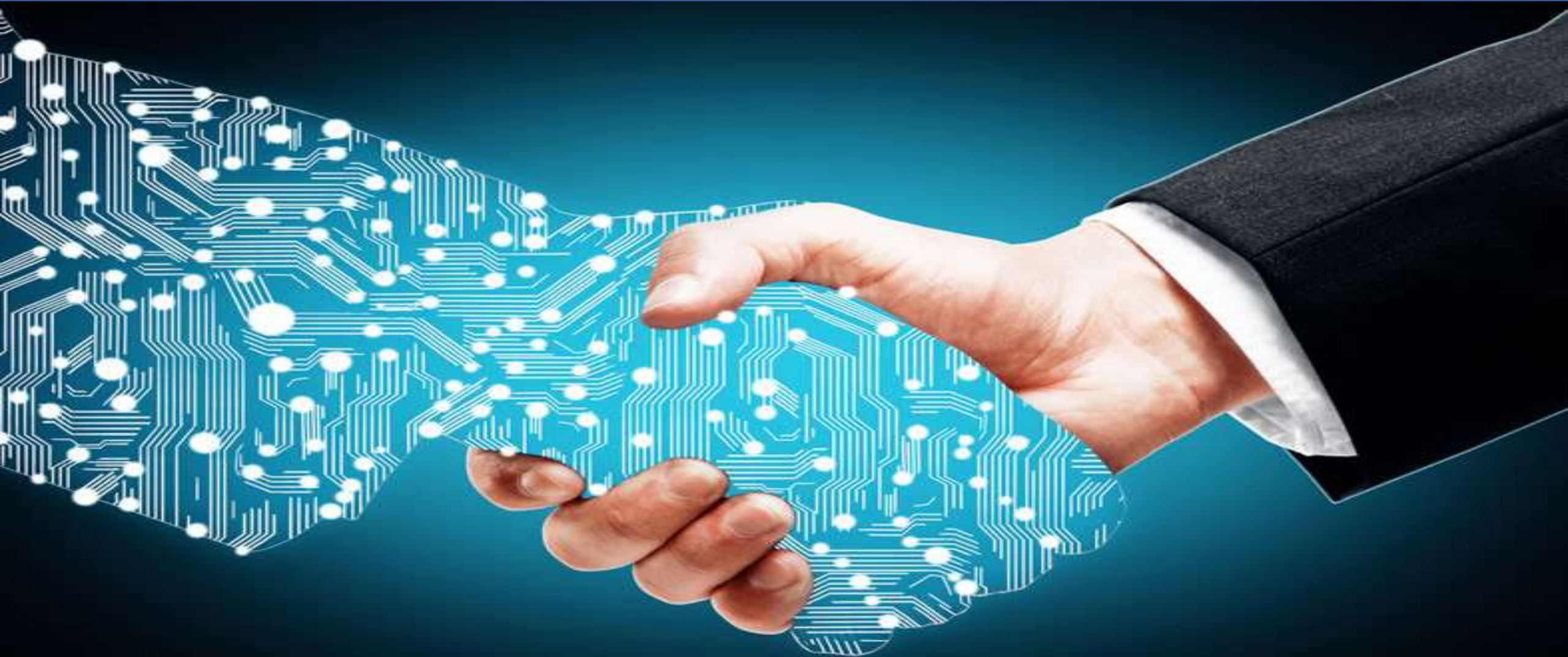
il **73%** dei recruiter in Italia afferma che prima di tutto controlla il profilo LinkedIn di tutti i potenziali candidati*



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

Fonte: Censuwide

“Real-life & Digital Self” coerenti e coordinati: ecco la “Digital Hygiene”?



Il Social Recruiting è realtà, #2

SOCIAL RECRUITING



It's no secret —
social recruiting
actually works.



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.

²Emerging Insights

Il Social Recruiting è realtà, #3

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.”

Le aziende sono pronte per il Social Recruiting?

... Your candidates certainly are. 

Today's candidates are posting, tweeting, and pinning their ways into new positions. In fact, job seekers agree that social and professional networks are the most useful resources in their job search compared to job boards, job ads, recruiting agencies, and recruiting events.⁶

If you want to win top talent, you need to become a social butterfly. Here's how:



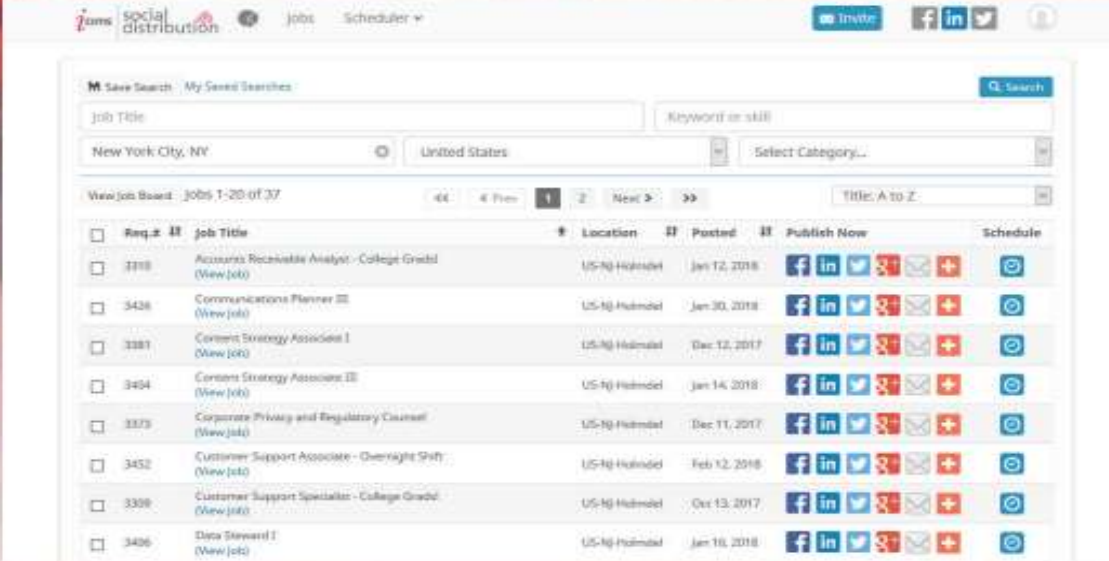
Post open roles to your corporate social profiles to encourage followers to apply.



Use an ATS that allows candidates to apply directly from their social profiles.



Access social recruiting tools that are also mobile-friendly, during the entire TA lifecycle.

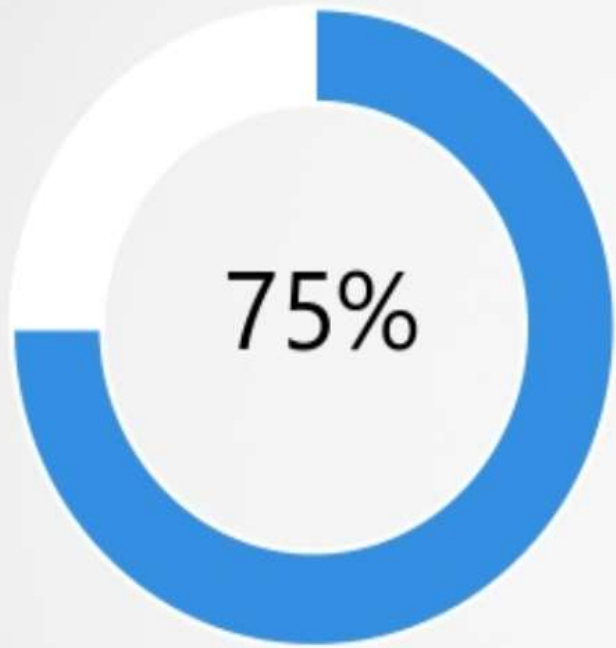


Req.#	Job Title	Location	Posted	Publish Now	Schedule
3118	Accounts Receivable Analyst - College Grad (View job)	US-NJ Hoboken	Jan 12, 2018		
3428	Communications Planner III (View job)	US-NJ Hoboken	Jan 30, 2018		
3381	Content Strategy Associate I (View job)	US-NJ Hoboken	Dec 12, 2017		
3404	Content Strategy Associate II (View job)	US-NJ Hoboken	Jan 14, 2018		
3373	Corporate Privacy and Regulatory Counsel (View job)	US-NJ Hoboken	Dec 11, 2017		
3452	Customer Support Associate - Overnight Shift (View job)	US-NJ Hoboken	Feb 12, 2018		
3308	Customer Support Specialist - College Grad (View job)	US-NJ Hoboken	Oct 13, 2017		
3406	Data Steward I (View job)	US-NJ Hoboken	Jan 10, 2018		

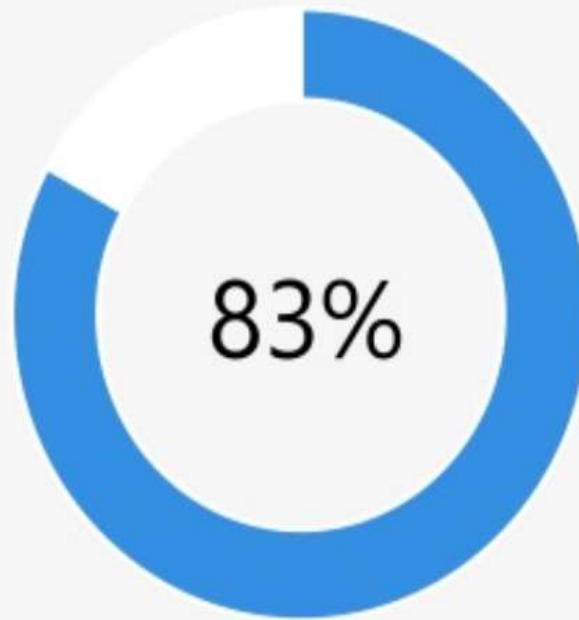
Empower Your Employees

32% of companies report employee referral programs serve as their top source of quality hire.⁷

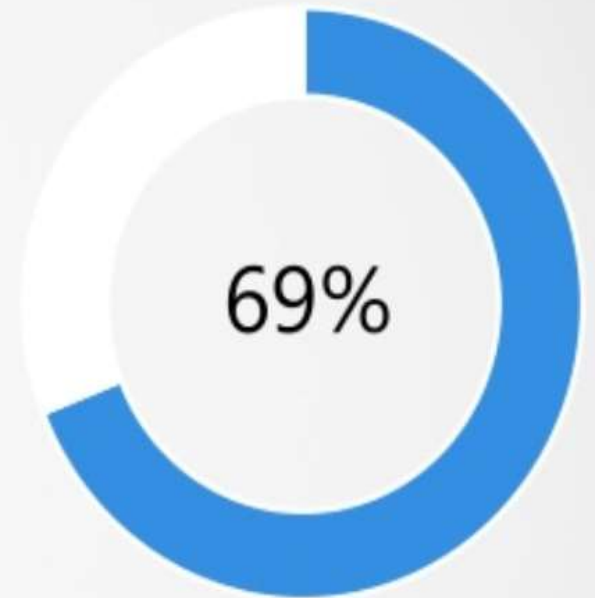
Focus: “Employer Branding”



...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

Oltre l'Employer Brand: verso la "Radical Transparency"

Transparency is the New Standard

With social media, review sites, and news articles, job seekers can weed out potential employers even before the first conversation.



Candidates head straight to the company website

Most job seekers head straight to the company website when researching a company.



Chat up personal connections



Do some social media stalking

Candidates don't hesitate to rule out a poorly reviewed company.



Preemptively rejected a potential employer due to reviews on Glassdoor or other public company reviews.

Especially younger workers

Younger workers 31%

Older workers 14%

Jobvite



Perchè “Radical Transparency”

95%

of workers said that if they were considering a new job opportunity, insight into a company's employer reputation would be important

indeed

7/10

workers agree that if there was no information about a company's employer reputation online, they would automatically distrust the company

indeed

45%

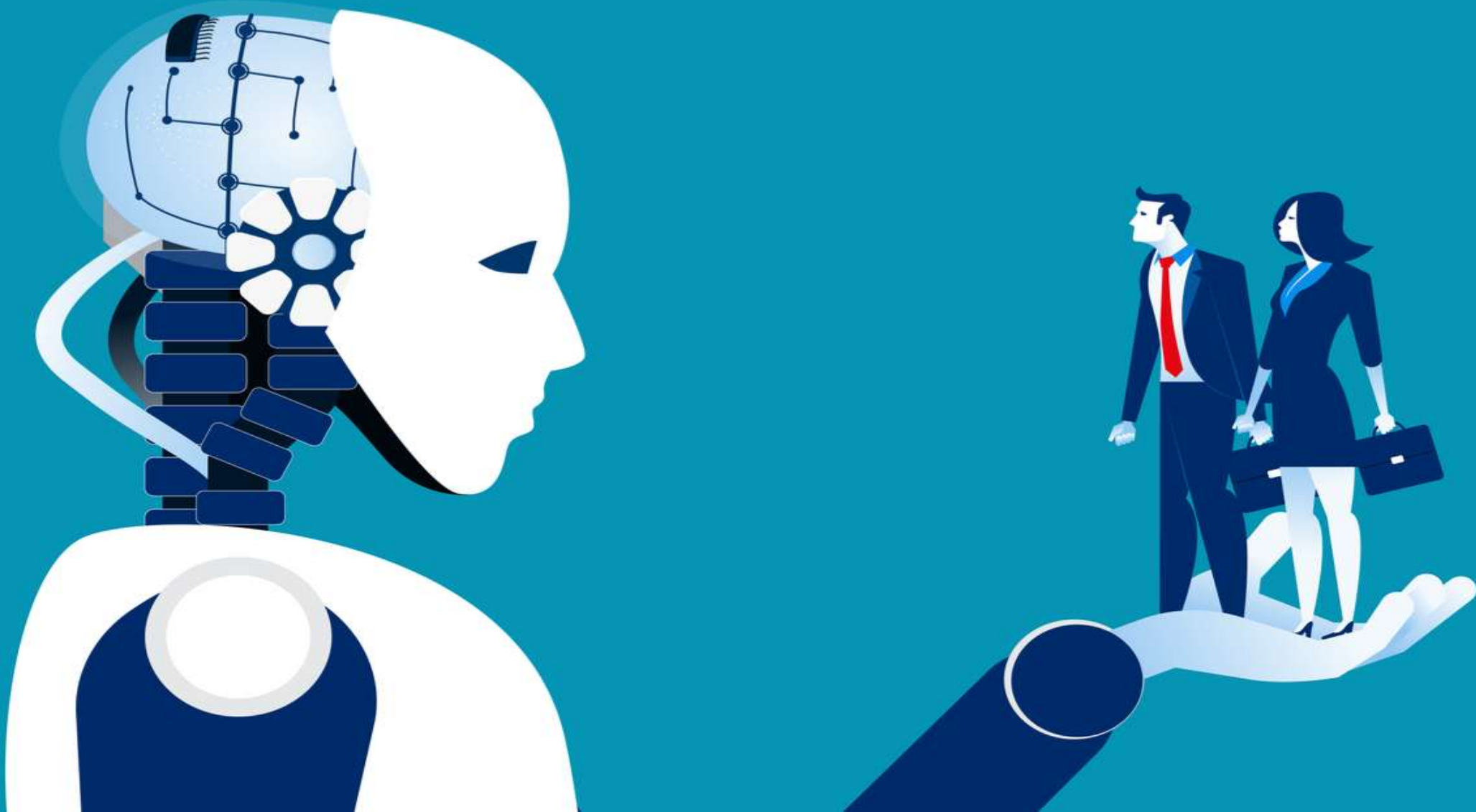
of workers said that online company reviews are one of the most important factors when trying to decide whether to accept a job offer at a company

indeed

Source: Indeed/Censuswide



Siamo pronti per l'Intelligenza Artificiale nell'HR?



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.

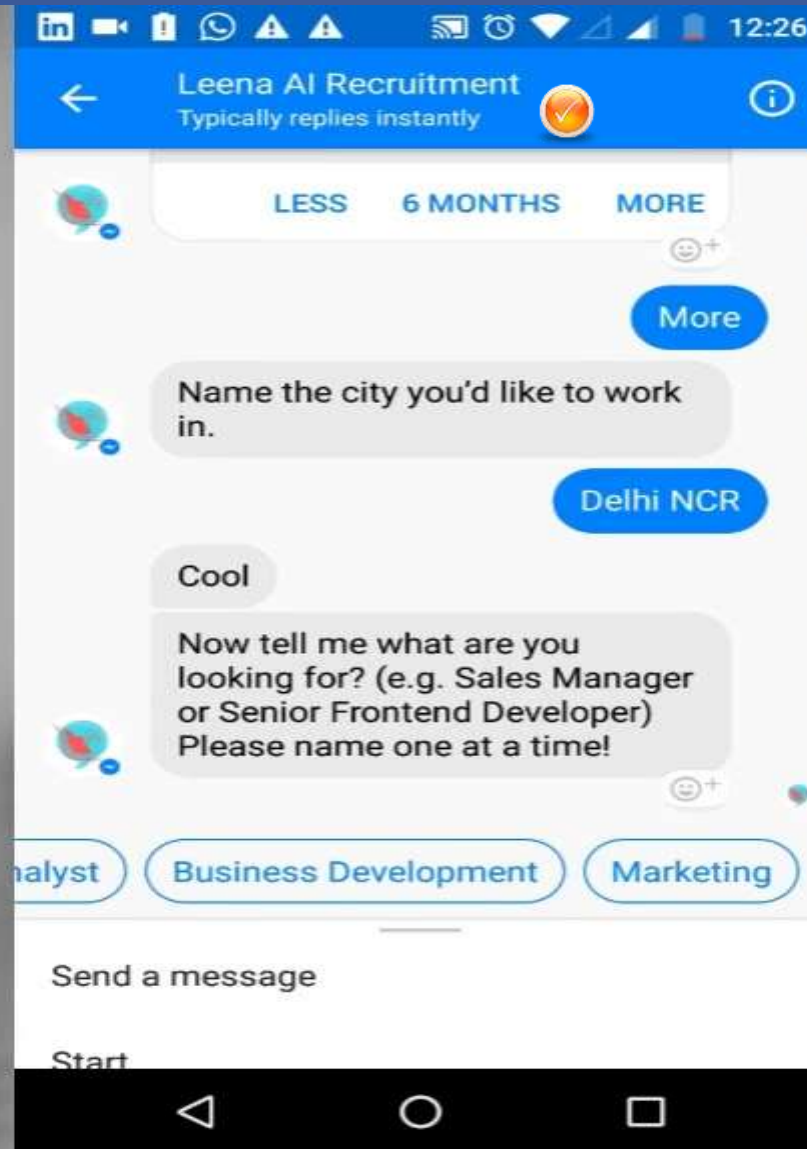
In parole povere?

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 Interview*?



Come funzionano le *Chatbot Interview*

HireMya.com



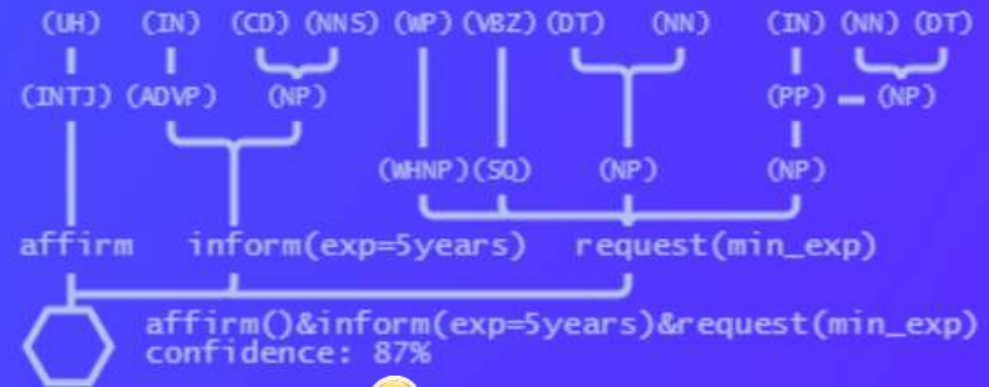
Mya
10:23 AM

Hey Daniel, do you have managerial experience?



Daniel Callaway
10:23 AM

Yes, about five years. What's the minimum for this role?



Mya
10:23 AM

That's great! The role requires about two years so you definitely meet the qualification.

Quando servono le *Chatbot Interview*?

Here's what companies have seen after using Mya to qualify, engage and schedule candidates.

HireMya.com

70%

decrease in the time to hire when a recruiter works with Mya

80%

of candidates re-engage with Mya in app or over SMS

91%

of candidates complete the screen from Mya

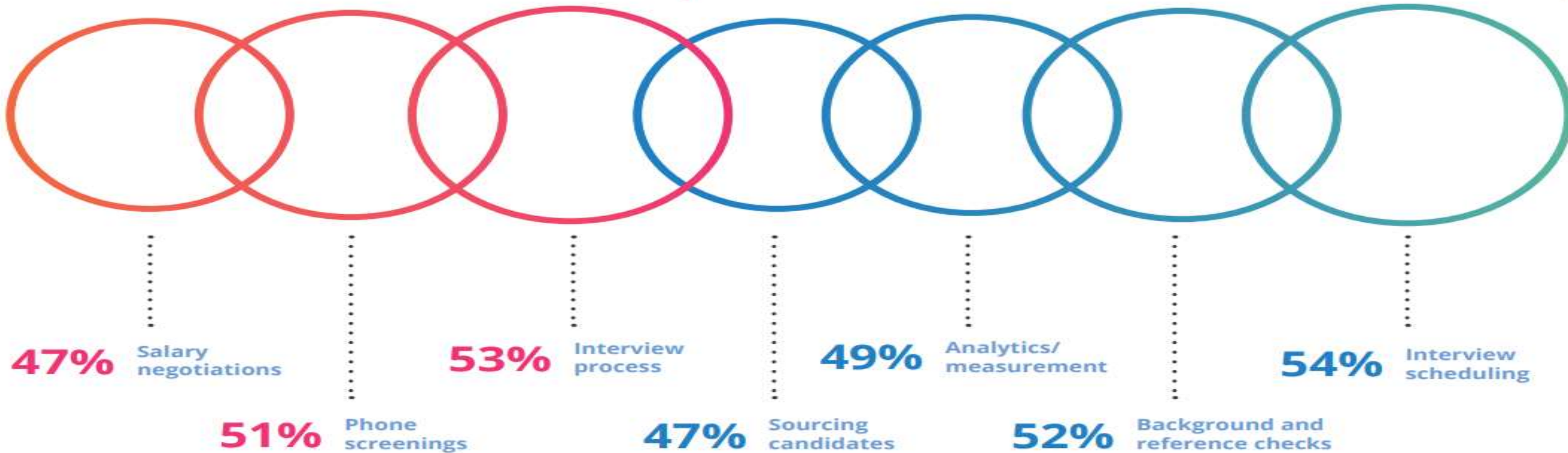


 These values are based on Mya campaigns run with a sample size of at least 4000 candidates.

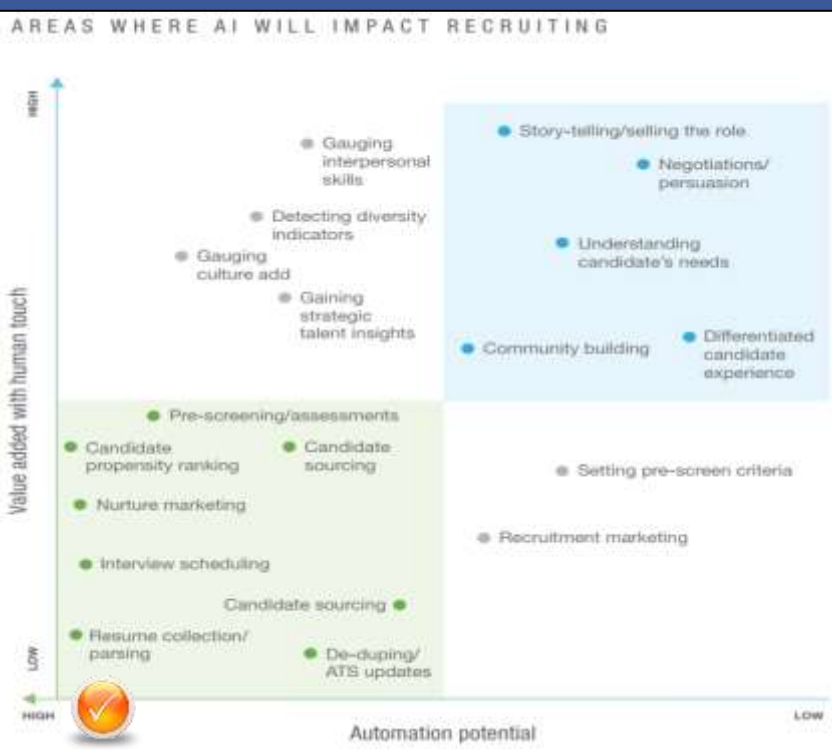
Quali task HR vogliamo automatizzare?

Tasks recruiters would **least like to see** automated

Tasks recruiters would **like to see** automated



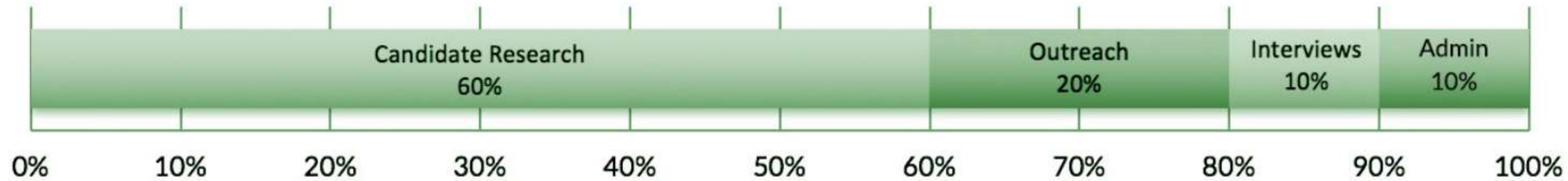
L'AI ci aiuterà ad automatizzare il recruiting



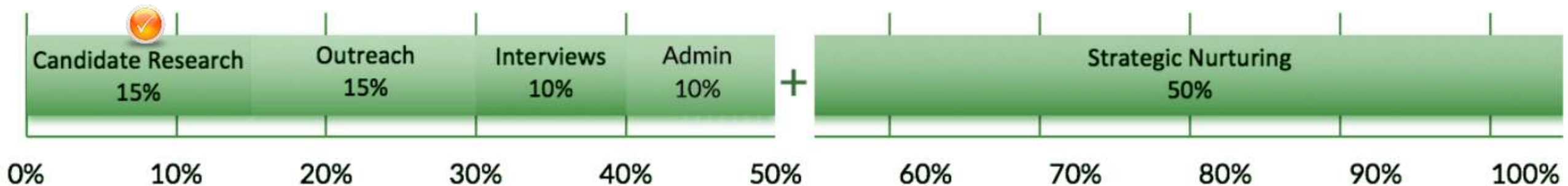
Automation

AI: come cambia il mestiere del Recruiter

Traditional time distribution



AI based time distribution



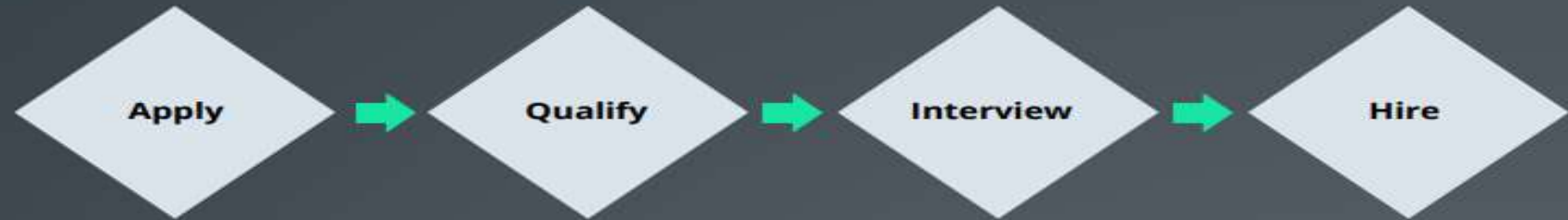
UPSIDER

Più in generale: come cambia il mestiere dell'HR

OLD SCOPE

Administrative efficiency

Straightforward: "post and pray"



NEW SCOPE

quality and speed

Engagement: "first look to first day"



Continuous Candidate Engagement

7 | Jobvite

Concludendo: cosa è/NON è il social recruiting



Conoscete l'espressione "Scoiattolo viola" ("Purple Squirrel")?



E' il candidato così raro che, nella pratica, NON esiste

- E' il «candidato perfetto», con la giusta formazione, qualifiche ed esperienza per corrispondere «perfettamente» ai desideri aziendali
- Potrebbe immediatamente gestire con successo compiti e responsabilità di un ruolo, senza necessità di formazione e affiancamento
- Il concetto fa riferimento implicito al fatto che un candidato perfetto è raro quanto uno «scoiattolo viola»



Il Social Recruiting NON serve a cercare il *mitico candidato perfetto*, bensì il *migliore possibile* “in quelle condizioni”



Scegliere consapevolmente la persona più giusta a partire da un ampio set di candidati motivati, confrontando ...

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

Alla fine deve vincere uno!

Il Social recruiting può essere usato in parallelo ad altre tecniche?



Secondo noi, è una pessima idea!



- In Italia si usa spesso attivare più Agenzie di Selezione in parallelo, pagate a «Success Fee»
- Il Social Recruiting invece è **«Social Marketing»**, è far sapere a tutti cosa si sta cercando e perché, è **ingaggio diretto col candidato**
 - Multipli messaggi/contatti da multiple fonti confondono il candidato
 - Solo focalizzando su una strada ben precisa, si possono ottenere risultati interessanti
 - Soprattutto in caso di ricerche difficili
- **Il Social Recruiting utilizza tempi rapidi**
 - C'è sempre tempo per un «Piano B»

Il parere degli esperti



We're only taking exclusive or retained work on our perm desks... (with a few exceptions that I need to tighten up)

You know what?

- Our permanent desks are more profitable*
- Our conversion rates are so much better*
- My consultants are less stressed, because they are spending time on the roles that truly deserve their attention*
- Our Clients are thrilled with the service.*
- Our costs per project is down*
- And there is a tangible increase in the level of self-respect my consultants have.*

So, thanks for the light bulb moment.

After all, you don't ask three accountants to do your BAS do you? 

Elizabeth Kingston (MRCSA) • 3rd

Helping great leaders recruit great teams

Brisbane, Australia

 Kingston

Kingston Human Capital



See contact info



500+ connections

In conclusione: il (social) recruiting moderno è un'attività organizzata, informata, consapevole, misurata, automatizzata, gestita in modo "strategico"



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



PBS TALENT
Digital • Actionable • Measurable

1. Chi è PBS
2. Il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti
3. **PBS Talent: una metodologia basata su Social Marketing che porta risultati in 12 giorni. Garantito!**
4. Costi e modalità di attivazione
5. Ricapitolando

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!



Il Social Recruiting per PBS

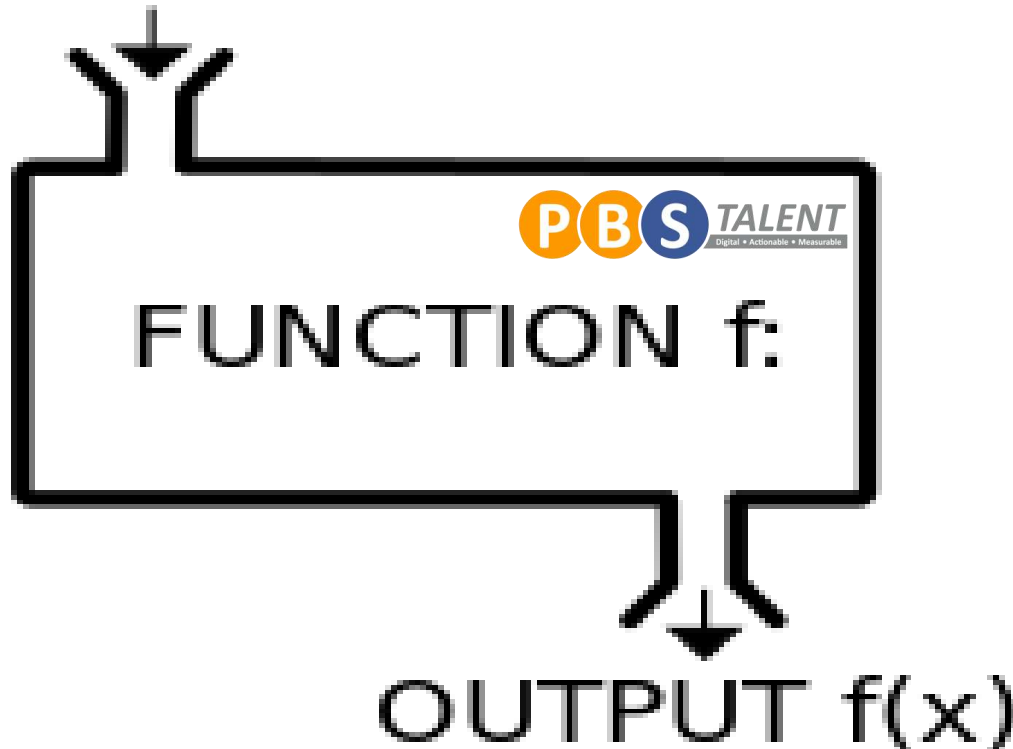


- L'utilizzo *smart* delle **informazioni** presenti su (o reperibili tramite) i **Social Network B2B** per supportare le **aziende** nel **recruiting di personale qualificato**
 - Un'attività di *intelligence* (*prima, durante, dopo*)
 - **Competenze, processi, procedure, software**
 - Si appoggia LinkedIn,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

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?



Un Insieme di Informazioni che descrive compiutamente un Candidato:

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 omnicomprensivo modulato a seconda 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/quantitativamente adeguata

NO!
NO!
NO!

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) per 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 consulenza solo dopo validazione del lavoro a insindacabile giudizio del cliente*)

NO!
NO!
NO!

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 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!



Le aziende che possono beneficiare del Social Recruiting



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



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



Start-up: non ancora strutturate, devono crescere rapidamente



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



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



Aziende che vogliono delegare alcune attività per **concentrarsi sul core business**



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



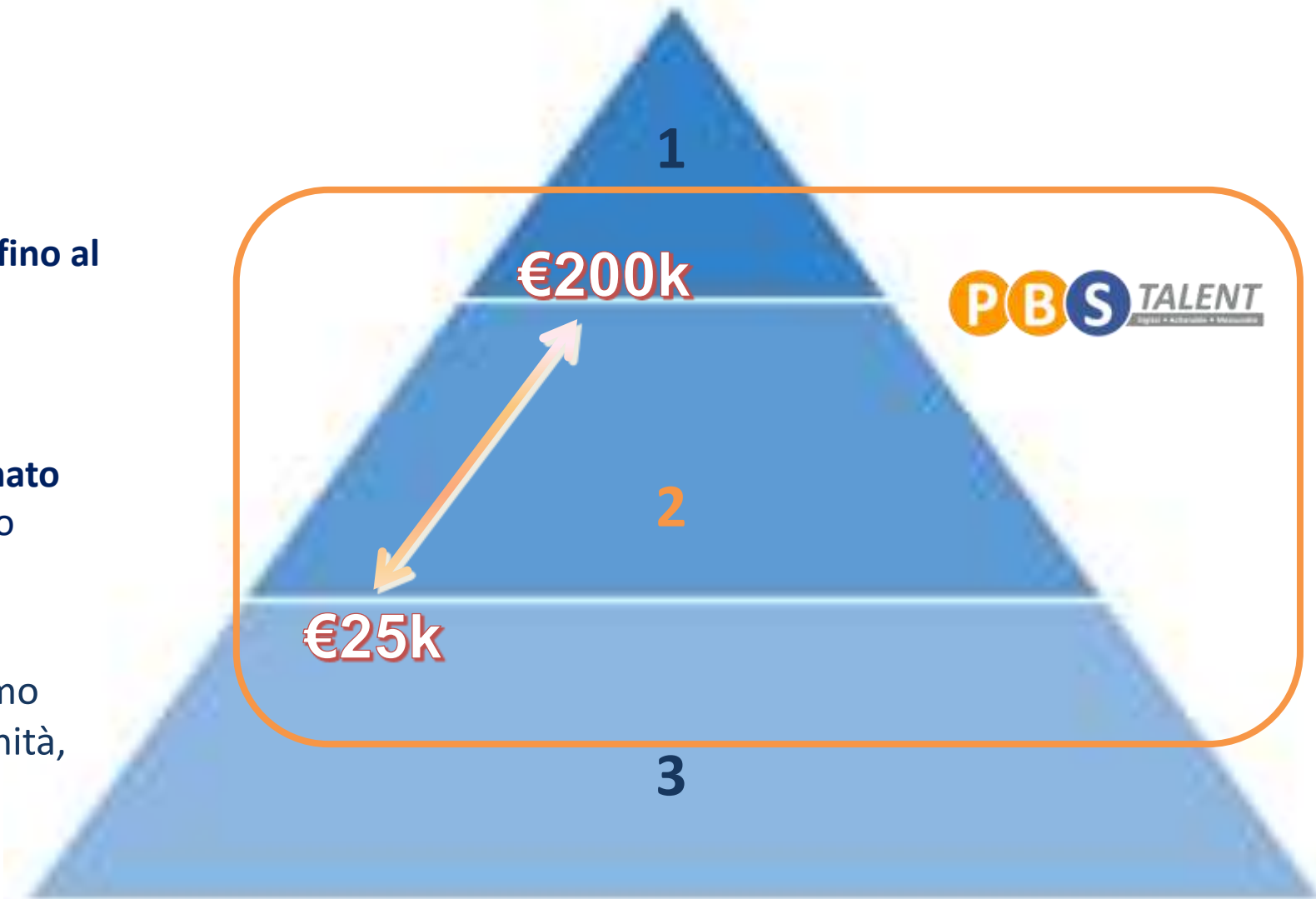
Aziende con diverse sedi (locali, internazionali) o che vogliono **delegare le ricerche su specifici territori**

I clienti di PBS Talent (www.primobonacina.com/jobs)

IT VARs, System Integrators			IT Distributors		IT Vendors	Cloud Players, Software Factories	Manufacturing, Finance, Publishing, Beauty, Energy, Marketing

L'area indirizzata: fascia da medio-bassa ad alta (RAL: €25k-€200k)

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, **profili e mercati non su LinkedIn**



Quali professionalità?

(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

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



Social Recruiting: il tour guidato



Da dove partiamo? Dall'universo LinkedIn



Our Core Value Proposition

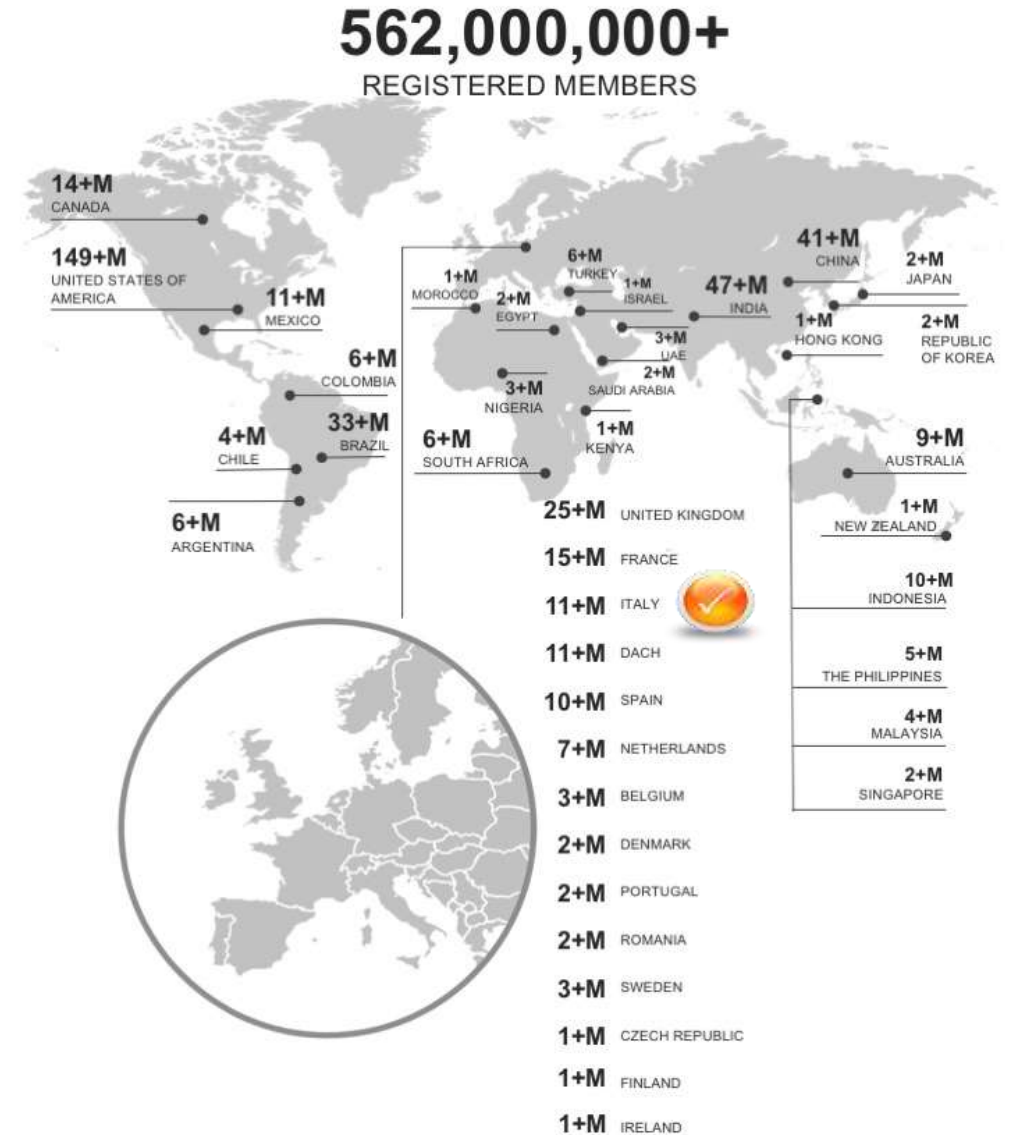
Connect talent with opportunity at **massive scale**

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



Elena Kalova

Insightly, VP of People Operations, SMB



... 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



Primo Bonacina

Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

Top 1%

Industry SSI Rank

Top 1%

Network SSI Rank



23,042

Your connections

[See all](#)



linkedin ssi

Cerca con Google

Mi sono firmato

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](#)



Establish your professional brand



Find the right people



Engage with insights



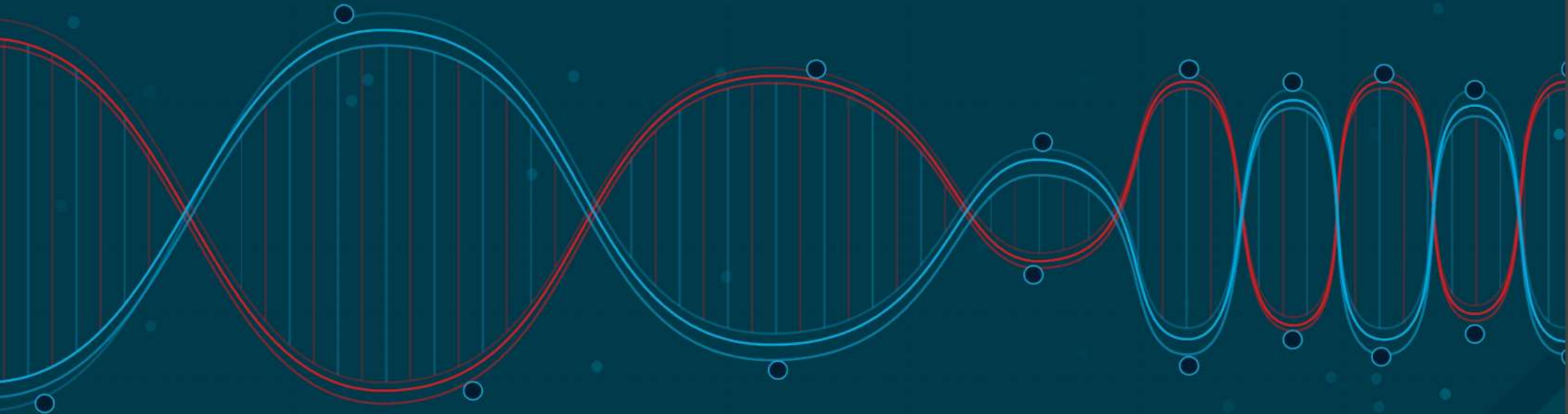
Build relationships



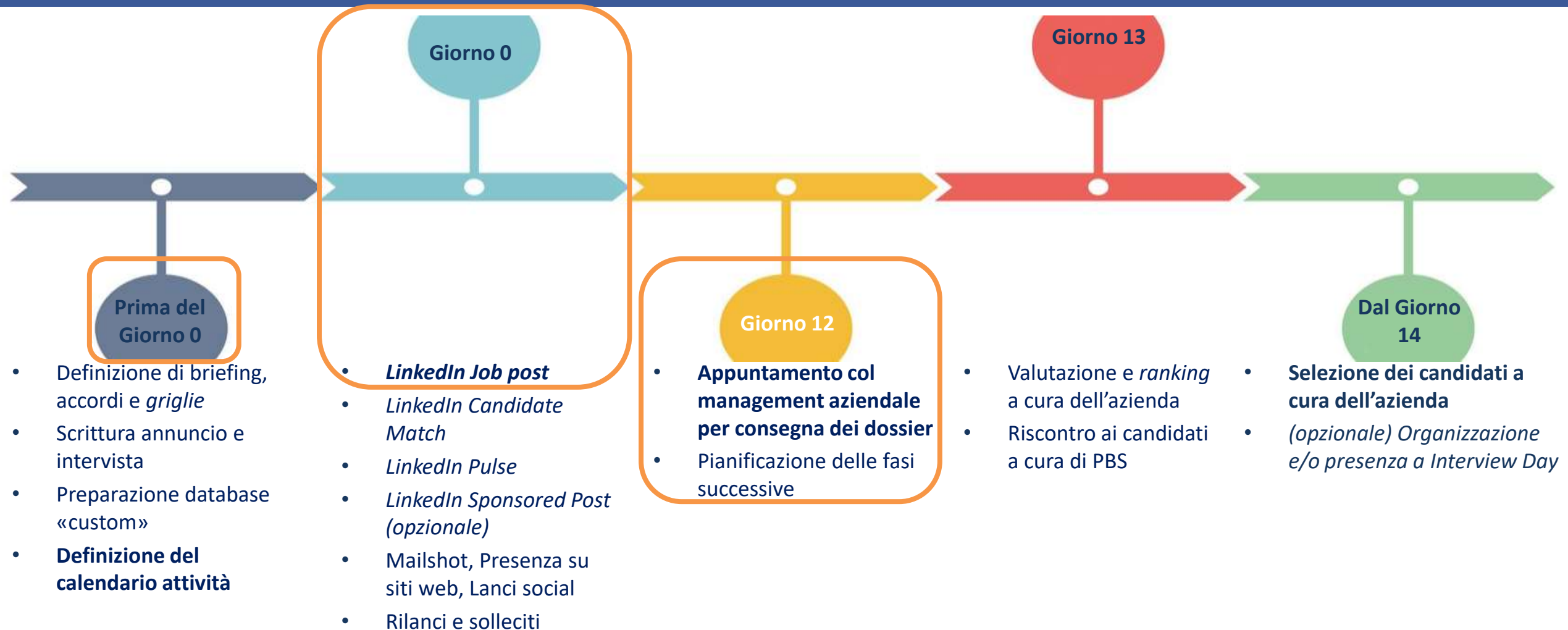
L'importanza di un sistema veloce, digitale, con tempi e modalità garantite

DIGITAL LEADERS MOVE FAST

NIMBLE, FLEXIBLE APPS & SERVICES BRING SPEED



Un sistema in massimo 12 giorni lavorativi, garantito!



Il percorso del Social Recruiting

1. Briefing
2. Check sito e pagina LinkedIn aziendali
3. Studio mercato di riferimento (posizione, geografia)
4. Preparazione piano di lavoro
5. Scrittura documenti (annuncio, intervista)
6. Definizione «LinkedIn Skill Set»
7. Costruzione database di lancio
8. Pubblicazione annuncio LinkedIn
9. Mail candidati passivi e «Profile match»
10. Promozione annuncio (web, social, advertising)
11. Ricezione Candidature
12. Verifica griglia requisiti indicati («Skill Match»)
13. (opzionale) Test/Game di valutazione
14. Fornitura e ricezione Intervista Scritta
15. Analisi demografica candidature
16. Compilazione Database Dossier e tabella sinottica
17. Presentazione e confronto col management aziendale
18. (riservato all'azienda) Analisi e selezione candidature
19. Riscontro ai candidati
20. Interview day
21. (riservato all'azienda) Decisione, negoziazione, assunzione

Perché proprio una *best practice* di 12 giorni?

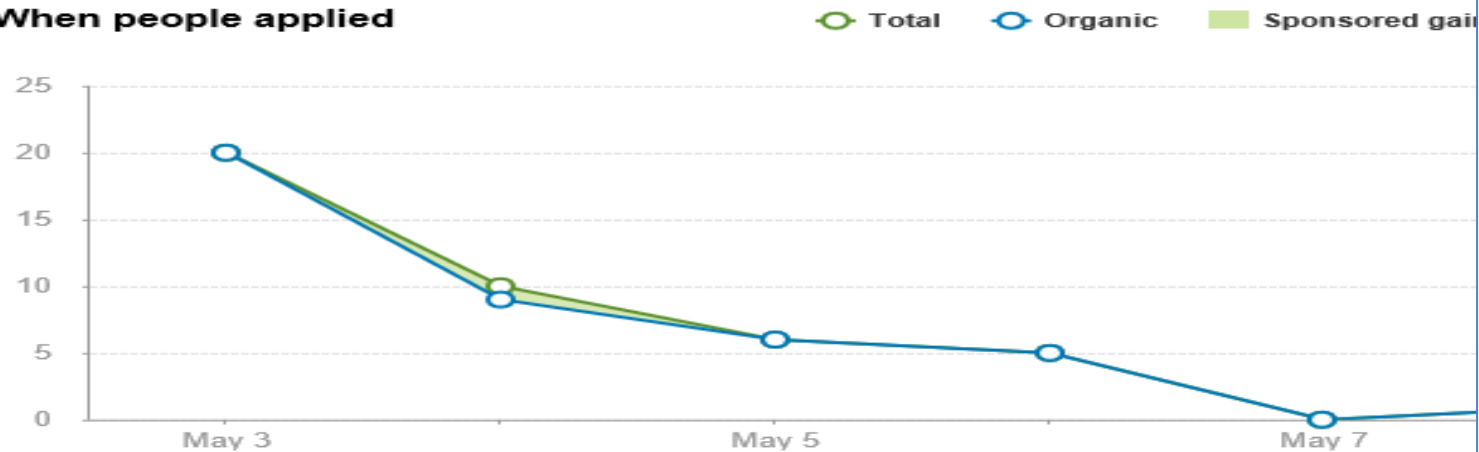
Software Developers, Java e/o .Net (Milano) - IT Attitude, Milan Area, Italy

Overview Applicants **Stats** Profile Matches

45 total applicants

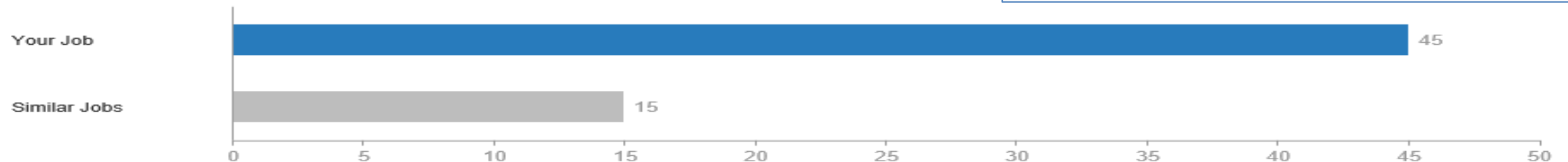
284 total viewers

When people applied



How your job compares

Your number of applicants compared to the industry average for this type of job.



- **Lavoro preparatorio** (annuncio, database, profilazione ...) e **metodologia consolidata**: produzione della **maggioranza del risultato entro la prima settimana**
 - 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*



INFORMAZIONI GENERALI (in GRIGIO le info indispensabili per la selezione)

PBS TALENT

1. Data documento
2. **Nome azienda committente**
3. Dati azienda (settore, se principale, attività, numero dipendenti/agenti/consulenti)
4. In quale mercato opera? Che cosa fa o produce l'azienda?
5. Chi sono i clienti dell'azienda? In quali settori verticali opera?
6. Quali è la dimensione spca del clienti dell'azienda (numero posti di lavoro o fatturato da ad...)
7. Quali sono i partner/vendor aziendali più importanti?
8. **Titolo posizione cercata**
9. È una nuova posizione o sostituzione altra persona? CHI?
10. Compete e responsabilità della posizione
11. Specializzazioni, competenze, certificazioni, mercati verticali, più richiesti per la posizione
12. **Sede/testi di lavoro (da più di una indicare la preferibile)**
13. **È MAX persone da assumere (per sede o totale)**

PACKAGE PREVISTO

14. Package VEDUC (tipici per figure di buon livello)
15. **Package ASSICURATIVE MASSIMO per figure di economia (paradisi) oltre questo livello vengono scartati**
16. **Tot d'ingaggio previsto (tempo determinato/indeterminato, contratto/level, agente mono o plurimandatario/consulente)**
17. Auto aziendale? Per uso promozivo? Altri benefit?

ORGANIZZAZIONE

18. A chi riporta (nome/cognome, funzione)?
19. Gestisce un team? di quante persone (ora/in futuro)?
20. Gestisce un proprio portafoglio clienti?
21. Il interfaccia con clienti? di che tipo?
22. La figure è in prestito presso un cliente?
23. % del tempo trasferito/tempo passato fuori ufficio
24. Durata tipica delle trasferite

ALTRO

25. Area geografica su cui indirizzare la ricerca (provincia/regione)?
26. Sono accettabili candidati che si dovessero trasferire?
27. È la lingua franca (socio) di riferimento?
28. È la lingua franca massima accettabile?
29. In' anni di esperienza nella posizione?
30. È previsto test tecnico/prove pratica?
31. Percorso di studi preferenziale?
32. Qualità lingue (inglese) (very fluent/fluente/intermediate/basic/low) (Advisable)
33. Sono richieste altre lingue?
34. Keyword pertinenti a/c da ritrovare in un buon profilo
35. Lista aziende concorrenti/dello stesso settore/dove reperire professionalità simili a quelle richieste

MATERIALE DA FORNIRE A PARTI/AGGENTE

36. Descrizione del lavoro/profilo di ricerca
37. Descrizione dell'azienda (4-8 righe di testo)
38. Lista domande da porre in un primo colloquio col candidato

Agosto 2018/28

Le attività preparatorie: studiare il mercato dei candidati

«Buongiorno, cosa avete per €5mila?»



Le attività preparatorie: studiare il mercato dei candidati

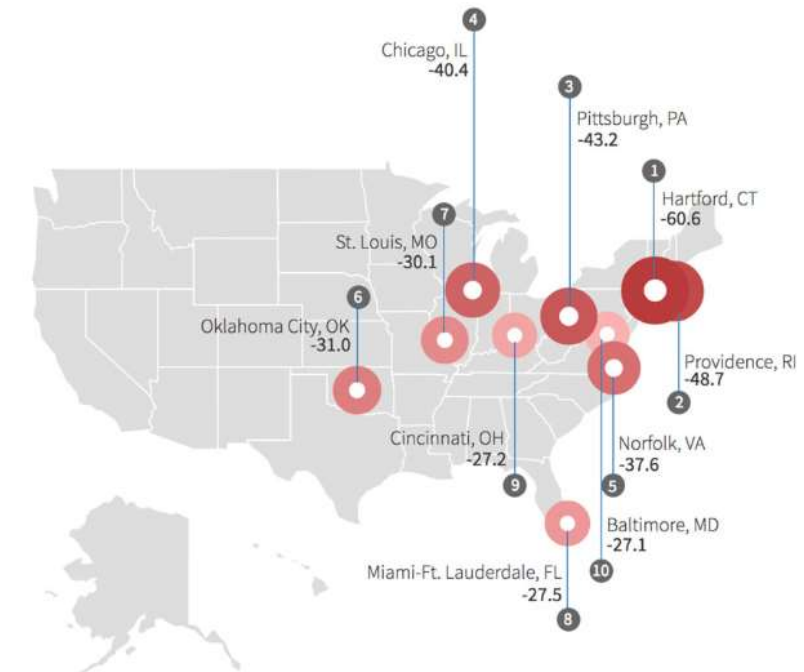


MARKET ANALYSIS

While a popular job, software development skills are facing a shortage. In an increasingly digital jobs landscape, digital skills are critical to continued growth, and the U.S. short 472K professionals with software development skills like [software](#), [performance tuning](#), and [SQL](#). That gap is gradually getting larger, and as this shortage grows we'll start to run out of workers to fill these jobs. To give you a sense for how dire this shortage could potentially be, there are nearly 850K open roles in the U.S. looking for professionals with these skills right now.

Cities that Lost the Most Workers

Population Loss per 10,000 Members



- **2014:** 23 percent of respondents claimed their organization had a problematic shortage of cybersecurity skills
- **2015:** 25 percent of respondents claimed their organization had a problematic shortage of cybersecurity skills
- **2016:** 46 percent of respondents claimed their organization had a problematic shortage of cybersecurity skills
- **2017:** 45 percent of respondents claimed their organization had a problematic shortage of cybersecurity skills
- **2018:** 51 percent of respondents claimed their organization had a problematic shortage of cybersecurity skills

Oh, and in each of those years, cybersecurity was consistently the largest problematic skills shortage area.

Research suggests cybersecurity skills shortage is getting worse

New data from reveals growing skills gaps that represent an existential threat. What should organizations do?

Recruiting = *People looking for People*



Koel Ganguly • 1st

Talent Acquisition Partner at frog

Munich, Bavaria, Germany

Message

More...

Find email



frog



Sikkim Manipal University of Health, Medical and...



See contact info



See connections (500+)

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

Recruiting = *People looking for People*, #2

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

La priorità: evitare il «buco nero» della comunicazione

COMMUNICATE EFFICIENTLY AND OFTEN...

...Keep applicants in the loop.

Talent Board states that 61% of candidates can view their progress or status of their application. Although this is an 18% increase from 2015, it should be a basic component and unfortunately, is still not standardized throughout all application processes.

Recruitment technology can help manage high volumes of candidate applications and automate time-sensitive follow-up messages to send once they've applied. This assures their application will be reviewed and helps to avoid the "candidate black hole."



Be Proactive

Not all your candidates might be ready to apply for a job—that's okay. A robust candidate relationship software (CRM), like iCIMS Connect, can empower your recruitment marketing strategy.

By harnessing the power of email marketing, you can stay in touch with a talent pool of interested candidates, so when they are ready for a change, they'll know where to apply.

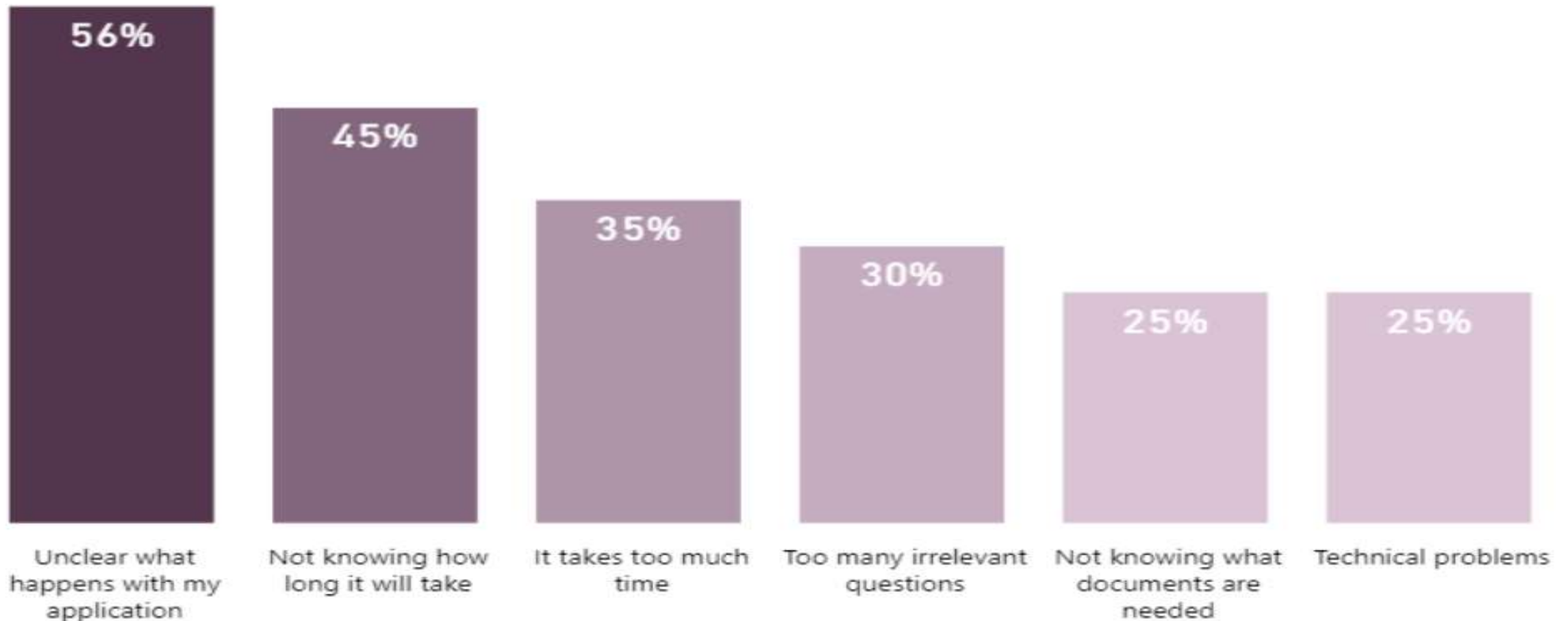


La priorità: evitare il «buco nero» della comunicazione

What are the biggest frustrations when you apply through a company's career website?



© Potentialpark Study 2018



Recruiting = *People looking for People*, #3

Bad recruitment experiences cost brands millions

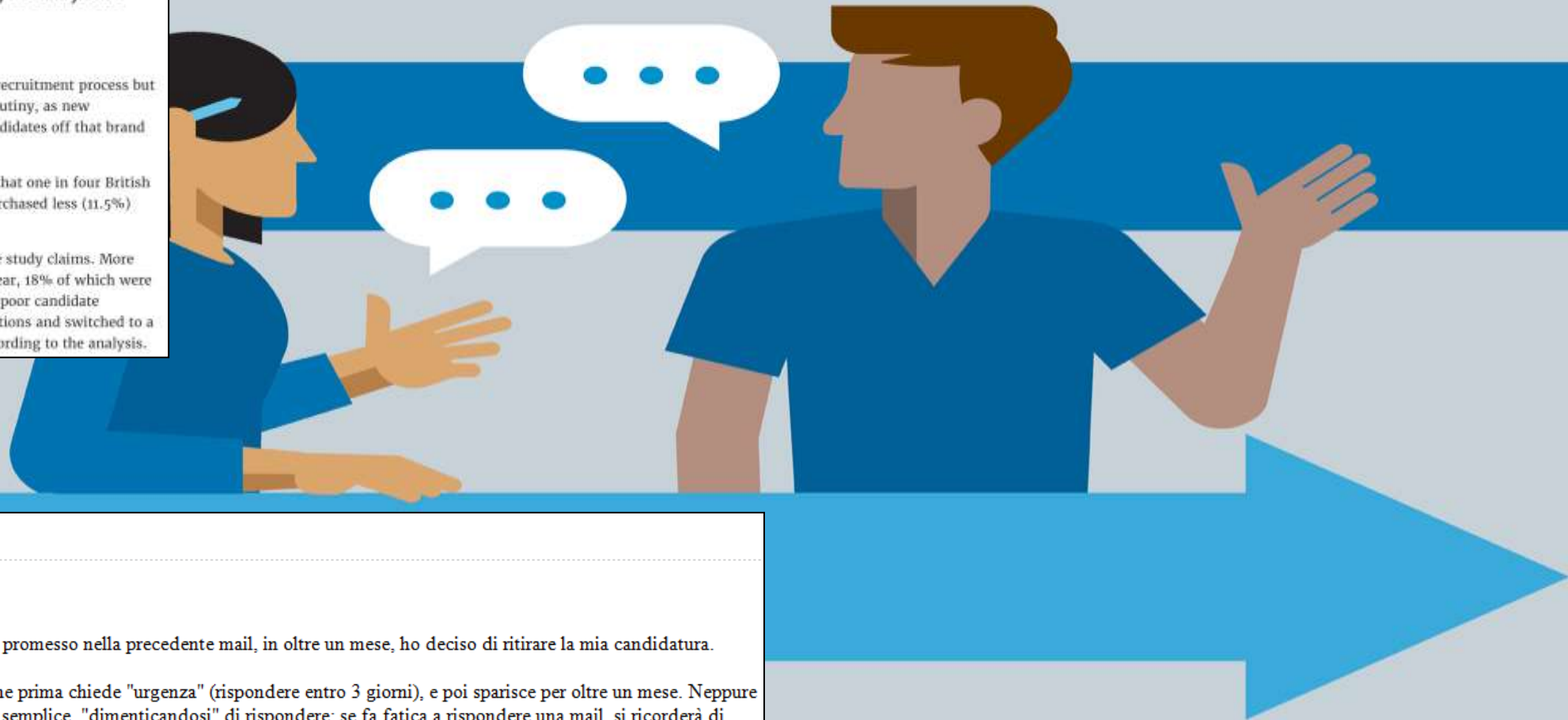
Giving job seekers a poor experience could turn them off a brand from a consumer perspective too.

By [Mindi Chahal](#) 14 Oct 2018 11:28 am

Interviewees may feel like they are in the spotlight during the recruitment process but the brands conducting the interview are under just as much scrutiny, as new research suggests a poor recruitment experience could turn candidates off that brand for life.

The report by [employer branding](#) agency Ph.Attraction reveals that one in four British jobseekers have either entirely stopped purchasing (12%) or purchased less (11.5%) from a brand because of a negative candidate experience.

Poor candidate experience cost Virgin Media £4.4m in 2014, the study claims. More than 130,000 candidates applied to work at Virgin Media that year, 18% of which were existing Virgin Media customers. However, as a direct result of poor candidate experience more than 7,500 candidates cancelled their subscriptions and switched to a competitor, resulting in millions of pounds in lost revenue, according to the analysis.



Inviato: martedì 10/04/2018 10:42

A: Primo Bonacina

Buongiorno Primo.

Non avendo ricevuto alcun riscontro, com'era stato promesso nella precedente mail, in oltre un mese, ho deciso di ritirare la mia candidatura.

Non desidero, infatti, collaborare con un'azienda che prima chiede "urgenza" (rispondere entro 3 giorni), e poi sparisce per oltre un mese. Neppure con una che manchi di ottemperare a una promessa semplice, "dimenticandosi" di rispondere: se fa fatica a rispondere una mail, si ricorderà di pagare gli stipendi? Non biasimo, in questo caso l'ipotetica fallacia del recruiter esterno, in quanto essa riflette soltanto le priorità aziendali.

Lo Storytelling aziendale serve a trasmettere al candidato le giuste motivazioni

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

128%

5-year Total Shareholder Return

3.1x

10-year Returns of "Good to Great" Firms

Lo Storytelling aziendale serve a trasmettere al candidato le giuste motivazioni, #2

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

Il buon annuncio

We're

HIRING

Una storia di tutti i giorni



Le attività preparatorie: il *buon annuncio*



- Un buon annuncio deve essere **chiaro e congruo** con ...
 - Lo stile dell'azienda
 - La ricerca in oggetto
 - Il mercato di riferimento

Le attività preparatorie: il *buon annuncio*, #2

- Un annuncio dovrebbe essere ...
 - 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 davvero 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!

Consistent

Coherent

Connected

Da: Giovanni Casella <hit-reply-premium-inmail@linkedin.com>
A: Primo Bonacina
Cc:
Oggetto: Complimenti

Inviato: venerdì 07/04/2017

Complimenti per l'annuncio di ricerca cto.
Forse è la prima volta che leggo un annuncio che esplicita così chiaramente cosa cercate e cosa offrite

Come i candidati visualizzano gli annunci?

- **Formato standard di LinkedIn:**

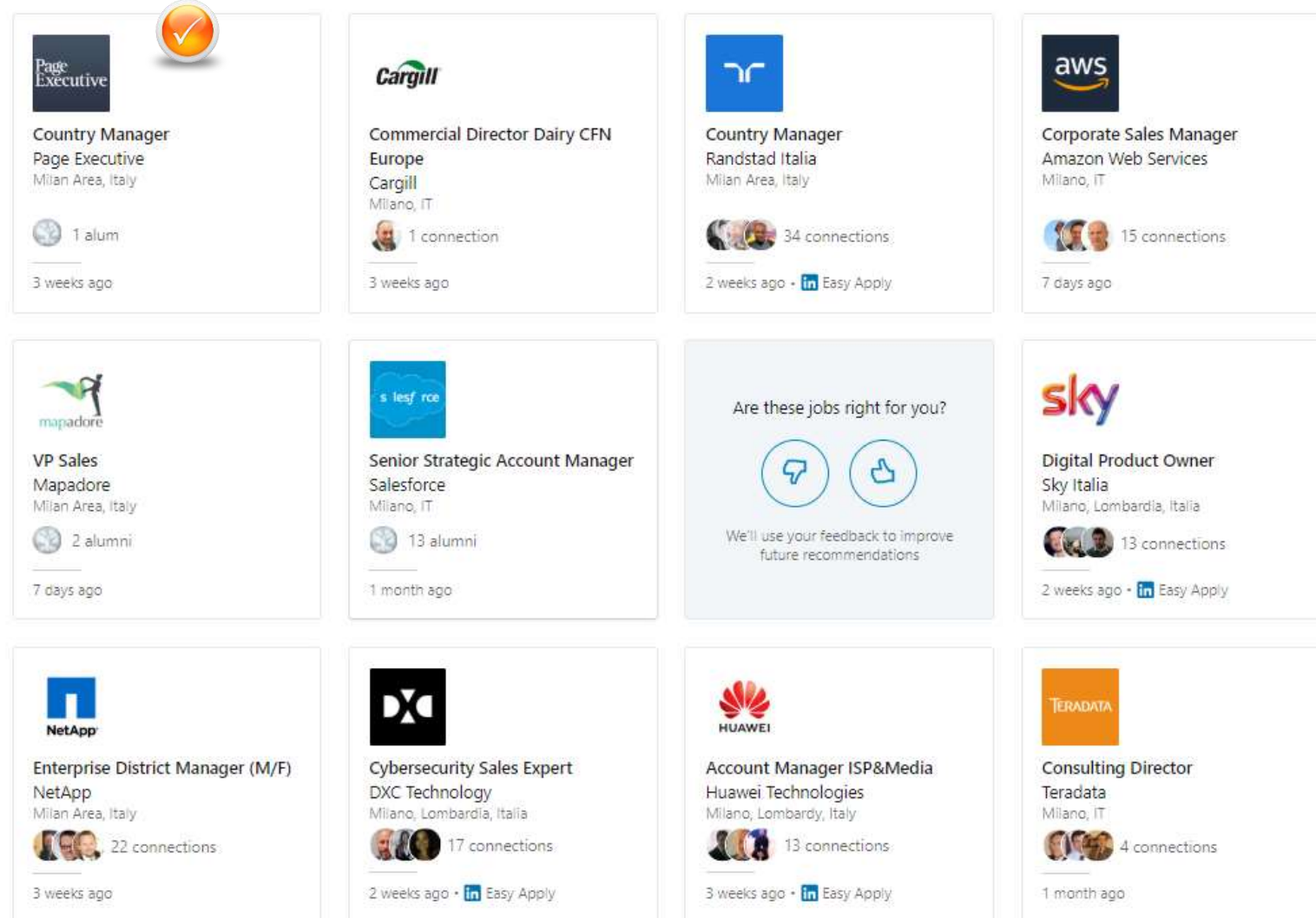
- Logo azienda
- Titolo
- Sede primaria (provincia)
- Conessioni in azienda
- Data pubblicazione

- 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**

Based on your Profile and Career interests

Any job title · 3 locations · 20 industries · 0 to 10,000+ employees ... [Update Career interests](#)



The screenshot displays a grid of job recommendations from LinkedIn. Each card includes the company logo, job title, company name, location, number of connections, and the time since the job was posted. A 'Checkmark' icon is visible on the first card. A central card asks 'Are these jobs right for you?' with thumbs up/down icons and a feedback message: 'We'll use your feedback to improve future recommendations.'

Company	Job Title	Location	Connections	Posted
Page Executive	Country Manager	Milan Area, Italy	1 alum	3 weeks ago
Cargill	Commercial Director Dairy CFN Europe	Milano, IT	1 connection	3 weeks ago
Randstad Italia	Country Manager	Milan Area, Italy	34 connections	2 weeks ago
aws	Corporate Sales Manager	Milano, IT	15 connections	7 days ago
mapadore	VP Sales	Milan Area, Italy	2 alumni	7 days ago
Salesforce	Senior Strategic Account Manager	Milano, IT	13 alumni	1 month ago
NetApp	Enterprise District Manager (M/F)	Milan Area, Italy	22 connections	3 weeks ago
DXC Technology	Cybersecurity Sales Expert	Milano, Lombardia, Italia	17 connections	2 weeks ago
Huawei Technologies	Account Manager ISP&Media	Milano, Lombardy, Italy	13 connections	3 weeks ago
sky	Digital Product Owner	Milano, Lombardia, Italia	13 connections	2 weeks ago
TERADATA	Consulting Director	Milano, IT	4 connections	1 month 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

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

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

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**



Il buon annuncio: un altro NON esempio

L'azienda nostra cliente, leader internazionale




nel settore energetico e movimentazione di materiali,

ci ha incaricato di ricercare e selezionare un

HR MANAGER



**KEEP
CALM
ONLY
35 DAYS
TO GO**

personali) collegandosi al sito  e candidandosi nella pagina delle **Job Opportunities** all'annuncio con **Rif. 1002**. I Curriculum eventualmente inviati tramite altre modalità non saranno valutati ai fini della selezione.  entrerà in contatto entro 35 gg. con tutte le candidature ritenute adeguate. La ricerca è rivolta ad ambo i sessi. Per 



A «mobile first world»

MAKE IT MOBILE

Meet your candidates on-the-go.

Today's job seekers are more mobile than ever, with 78% of millennials, 73% of Gen Xers, and 57% of baby boomers across the globe actively searching for jobs from their mobile devices.³

The candidate job search is on-the-go—so it's vital you go with them. Among those who currently use an **ATS**, 100% agreed that their company needs to do a better job of integrating mobile recruitment technology.⁴

Did you know?

Over
83% of millennials report
opening a text within 90
seconds of receiving it?⁵

TextRecruit, an iCIMS company, is the leading text message live chat and artificial intelligence platform.

This powerful integration will allow job seekers to apply for jobs and engage with company recruiters directly over text message and live chat for an even better candidate experience.



A «mobile first world», #2

A dedicated talent acquisition provider that knows mobile recruitment will allow you to...



Ensure your company website is mobile-responsive with no resizing or scrolling.



Let candidates apply using their cloud of choice to upload their resumes.



Send communications regarding their status directly to their mobile devices.

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) 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.

La costruzione del database di lancio



Stimolare i «candidati passivi»: dal 25% all'85% dell'audience



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

117 results for "big data"

2nd Connections x Bologna Area, Italy x Reset

Search
Advanced >

All
People
More...

Relationship

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

Location

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

+ Add

Current Company

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

+ Add

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

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

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

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

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

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

1. Restringere la ricerca ai **contatti di 2° livello** (da invitare al proprio network) e **all'area geografica** di interesse
2. Scegliere con cura **10-15 combinazioni di keyword** per ricerca
 - ✓ Ogni (combinazione di) keyword dovrebbe portare **20-200 nomi aggiuntivi** (oppure se ne prendono i primi 200)
3. Inviare richiesta di contatto ai nominativi più interessanti, scelti manualmente
4. Attendere alcuni giorni per dare loro la possibilità di accettare la richiesta di connessione
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"	Lifeseize	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			

Nelle keyword inseriamo anche i nomi dei concorrenti diretti



The illustration shows a large blue hand on the left holding a red ribbon. Three stylized businessmen in blue suits are pulling the ribbon from the right. The background is a light blue cityscape.

Frigor Box International S.r.l.
Restaurants • Scardano, Reggio Emilia • 206 followers
See all 21 employees on LinkedIn →
Follow See jobs

About us
Cold rooms, cold storage rooms and insulation for the food industry. Blast chiller and freezers. Spiral belt, upright refrigerators, refrigerators units.
Leader nel settore della progettazione, produzione e vendita di armadi e celle frigorifere, magazzini frigoriferi e prodotti per la refrigerazione. Abbattitori e surgelatori di temperatura, nastri a spirale, impianti frigoriferi.

Recent update See all
SELEZIONE PERSONALE - Profilo RESP, UFFICIO ACQUISTI Rispondendo direttamente alla Direzione, la ricerca avrà il compito di - coordinare l'attività di acquisto, approvvigionamento...

Get the latest jobs and industry news
Ad --
Primo, explore relevant opportunities with HRM informatica.
Follow

People also viewed:

- FrigorBox**
Industrial Automation
51-200 employees
- Frigomeccanica S.p.A.**
Mechanical or Industrial Engineering
51-200 employees
- TECFRIGO SPA**
Machinery
51-200 employees

PREMIUM
Insights not available

Lo Skill Match



Il database degli Skill in LinkedIn



in Back to LinkedIn.com

Topics Directory: A + Certified - asdf

Browse by name # A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

Popular Topics

Auditing	AutoCAD	Automotive	Art
Analytical Skills	Adobe Photoshop	Art Direction	Automation
Adobe Illustrator			Agile Methodologies

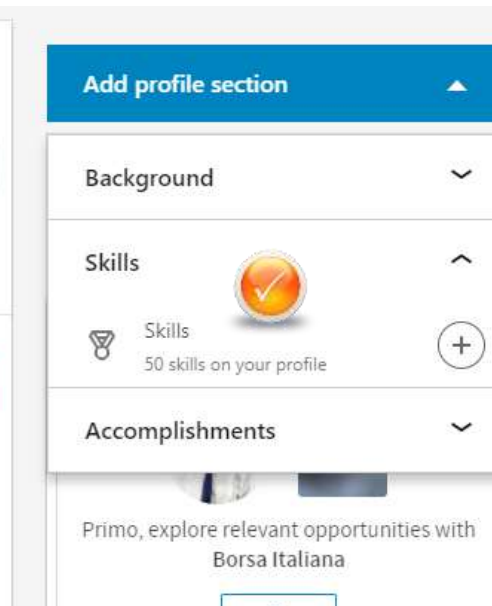
A + Certified - A32E	A33E - AC Drives	AC Nelson - ACPI	ACR - ADEA
ADFS - ADIS-B	ADSI - AHCS	AHLTA - AIX Administrator	ALAX - AWEA
ADWA AWH - AMX Programmer	ANCC - AFA	ANAC - API	APV - ARMA
ARP - ASKMANMAN	ASME Standards - AT&T Business Direct	AT&T Connect - ATY Insurance	AU - AWS (DO NOT USE TRD Amazon Web Services)
AWS CWI - AZdata Live	Asstent Push - Academic Achievement	Academic Administration - Accelerated Reader	Accelerated Learning - Access to Information
Access to Justice - Account Director	Account Director - AccountRight	AccountRight Live - Accredited Cruise Counselor	Accredited Staging Professional - Acton
Acoustic - Acronis	Acronis True Image - Active Adult Communities	Active Directory - ActiveX Data Objects (ADO)	Actimim - Acute Care
Acute Coronary Syndrome - Adaptive Control	Adaptive Equipment - Adenon	Adenovirus - Administration CRM et ERP	Administration Jobs - Adobe Certified
Adobe Color - Adobe Marketing Cloud	Adobe Media Encoder - Adaption	Adoption Law - Advanced	Advanced Cardiac Life Support (ACLS) - Advertising Operations
Advertising Research - Aerobics	Aerodynamics - Affiliata Window	Affiliates - African Development	African Diaspora - Agency Real Estate Management
Agency Selection - Agile Methodologies	Agile Modeling - Agricultural Law	Agricultural Lending - Air Defense	Air Duct Cleaning - Airborne School
Agriculture - Airline Economics	Airline Management - AirmatPoint	Airman - Algorithm Design	Algorithm Development - Allergy Testing
Algebra - Alternata Chemicals	Alternate Reality Games - Album	Album Designer - Amazon CloudFront	Amazon Dynamics - Amdocs
Amok 6093 - American Studies	American Welding Society (AWS) - Anaerobic Digestion	Anaerobic Microbiology - Analytics	Analytical Applications - Analytics
Analization - Android SDK	Android Studio - Animal Care	Animal Chemistry - Animation Direction	Animation Programming - Annual Reports
Annual Returns - Anti-aging Products	Anti-robbery - Antipal Restoration	Antiques - Apache Cordova	Apache Derby - Apache
Appolo - Appellate Practice	Appetizers - Apple TV	Apple Watch - Application Management Services	Application Migrations - Applications Development Management
Applicability Software Development - Appraisers - Aquariums		Aquatic Ecology - ArcGIS	Arduino Engine - Archery

Gli Skill («Competenze») possono fare parte di ogni profilo LinkedIn (max 50)



The header features the PBS logo in large orange and blue letters. To the right of the logo are three grey bars with the words "Digital", "Actionable", and "Measurable". Below the logo is a circular profile picture of Primo Bonacina. To the right of the profile picture are three icons: a menu, a pencil, and a magnifying glass with the text "Find email".

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



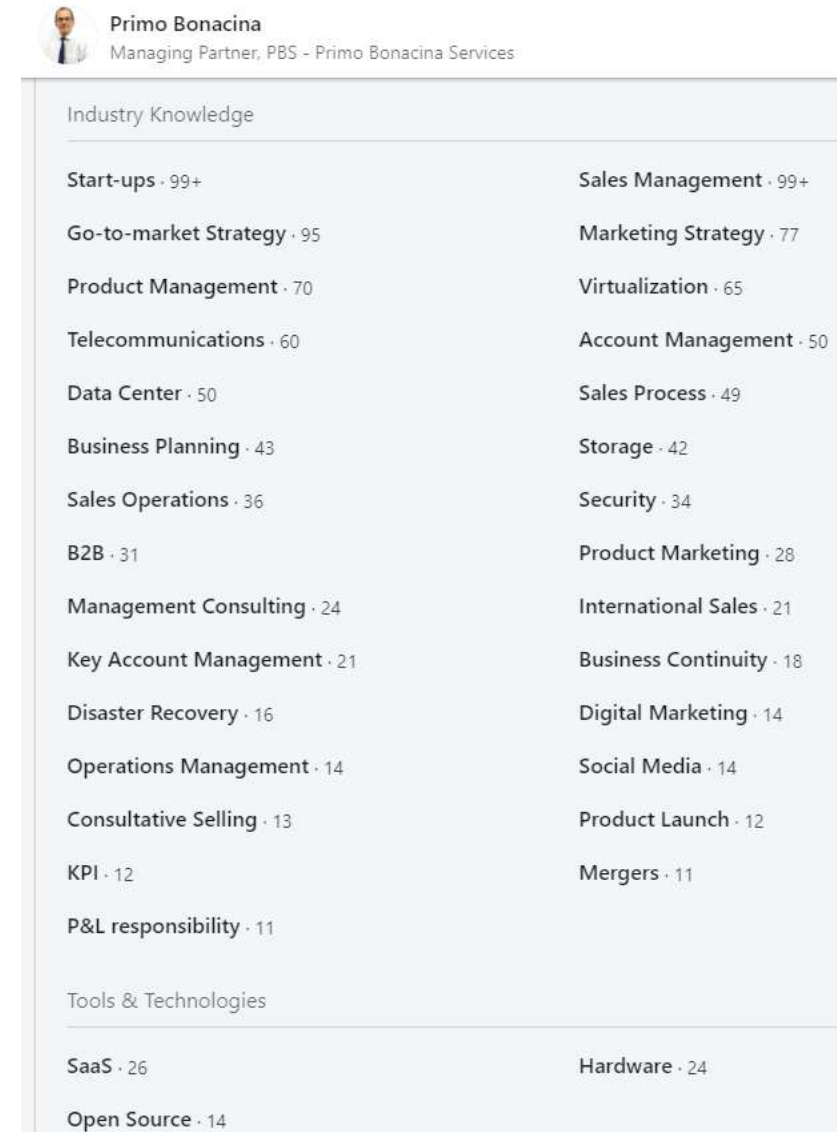
The sidebar shows the "Skills" section with a checkmark icon and the text "50 skills on your profile". Below it is the "Accomplishments" section with a dropdown arrow. At the bottom, there is a small advertisement for Primo Bonacina Services.

Add profile section ▲

Skills ▲
50 skills on your profile

Accomplishments ▼

Primo, explore relevant opportunities with Borsa Italiana



The industry knowledge section lists various skills with their respective counts. The skills are grouped into "Industry Knowledge" and "Tools & Technologies".

Primo Bonacina
Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

Industry Knowledge

Start-ups · 99+	Sales Management · 99+
Go-to-market Strategy · 95	Marketing Strategy · 77
Product Management · 70	Virtualization · 65
Telecommunications · 60	Account Management · 50
Data Center · 50	Sales Process · 49
Business Planning · 43	Storage · 42
Sales Operations · 36	Security · 34
B2B · 31	Product Marketing · 28
Management Consulting · 24	International Sales · 21
Key Account Management · 21	Business Continuity · 18
Disaster Recovery · 16	Digital Marketing · 14
Operations Management · 14	Social Media · 14
Consultative Selling · 13	Product Launch · 12
KPI · 12	Mergers · 11
P&L responsibility · 11	

Tools & Technologies

SaaS · 26	Hardware · 24
Open Source · 14	

L'annuncio deve venire classificato per titolo e skill (*best practice: 20-50 skill per ruoli mid-senior*) per favorire la selezione di candidati compatibili

Profilo del 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 · 45 +

- 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 trovate nel «buon annuncio»

EXPERIENCE  **ABILITY**  **GROWTH**

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 (mercato IT)

Test VOIP Engineer (Leader)	Test Networking Engineer	Test Data Center Engineer	Advnet IAM Engineer	LAN & WAN Sales (PD/SP)	LAN & WAN Linux/Cloud (PD)
Avaya IP Telephony	Active Directory	Active Directory	Access Control	3CX	Linux
Cisco IOS	Aruba Wireless	Backup Solutions	Checkpoint	Amazon Web Services (AWS)	Cloud Computing
Cisco IP Telephony Design	Checkpoint	Cloud Computing	Checkpoint Security	APC UPS	Web Services
Cisco Routers	Checkpoint Security	Cloud Computing IaaS	Cisco Systems Products	Business Process Management	Local Area Network (LAN)
Cisco VoIP	Cisco Certified	Cloud Storage	Computer Security	C Level Selling	Python
Collaboration Solutions	Cisco Certified Entry Networking Technician (CCENT)	CommVault	Cyber-security	Cisco Systems Products	Networking
Collaboration Tools	Cisco IOS	Data Center	DDoS Mitigation	Cloud Computing	Proxy
Computer Security	Cisco Networking	Data Center Virtualization	Firewalls	Cloud Computing IaaS	HTML
Contact Centers	Cisco Routers	Disaster Recovery	Fortinet	Consultative Selling	Apache
Firewalls	Cisco Systems Products	EMC Products	Identity & Access Management (IAM)	Data Center	Scripting
Genesys	Cisco VPN	EMC Storage	Identity Theft	Data Center Architecture	Shell Scripting
IP Cameras	Cisco Wireless	Enterprise Storage	Information Security	Direct Sales	Red Hat Linux
IP Technologies	Computer Network Operations	Firewalls	Information Security Governance	Disaster Recovery	Linux System Administration
Jabber	Computer Security	Hitachi Storage	Microfocus	Enterprise Solution Selling	Linux Firewalls
LAN-WAN	Cyber-security	HP Proliant	NetIQ AppManager	Forecasting	Linux Server
Leadership	Firewalls	HP Storage	Network Security	Fortinet	Bash
LifeSize Video Conferencing	Fortinet	Hybrid Cloud	Networking	Information Security	Powershell
Linux	Information Security	Hyper-V	Open Source Software	IT Service Management	Batch Programming
Lync	Internet Protocol (IP)	IBM Tivoli Storage Manager (TSM)	Oracle Identity Manager	ITIL	Tomcat
Mobile VoIP	Internet Protocol Suite (TCP/IP)	Linux	Problem Solving	Local Area Network (LAN)	JBoss Application Server
Network Security	IP Networking	Linux System Administration	SailPoint	Network Security	Nginx
Networking	LAN-WAN	Microsoft Exchange	Secure Sockets Layer (SSL)	Networking	Java
Polycom Video Conferencing	Network Administration	NetApp	Security	Nutanix	JavaScript
Routers	Network Architecture	Network Backup	SonicWALL	Open Source Software	PHP
Team Leadership	Network Design	Network Security	Teamwork	Pre-sales	Perl
Telephony	Network Optimization	Network-Attached Storage (NAS)	Tivoli Identity Manager	Presentation Skills	C#
Telepresence	Network Security	Online Backup		Sales	Amazon Web Services (AWS)
Unified Communications	Network Troubleshooting	OS Virtualization		Sales Management	Virtualization
Video Conferencing	Networking	Red Hat Linux		Sales Operations	Nagios
Voice over IP (VoIP)	Secure Sockets Layer (SSL)	Server Administration		Sales Presentations	System Monitoring
VoIP protocols SIP	Virtual Private Network (VPN)	Storage		Security Management	Cloud Applications
WebEx	VMware	Storage Architecture		Solution Selling	Cloud Computing IaaS
	Voice over IP (VoIP)	Storage Area Network (SAN)		Trend Micro	Amazon CloudFront
	Wide Area Network (WAN)	Storage Management		Unified Communications	System Administration
	Wireless Networking	Storage Solutions		Up-selling	System Testing
	Wireless Routers	Storage Virtualization		Value Based Selling	System Deployment
		Tape Backup		Value Selling	
		Veeam		Veeam	
		Veritas		Virtualization	
		Veritas Storage Foundation		VMware	
		Virtualization		VMware vSphere	
		Windows Server		Wide Area Network (WAN)	
		X86 Virtualization		Wireless Technologies	



Lo Skill Match in azione: Application Form

LinkedIn <jobs-listings@linkedin.com>

Primo Bonacina

Inviato: martedì 22/05/2018

New applic

gio CV

1. Data della candidatura
2. Nome e cognome
3. CV in PDF o DOC
4. Foto profilo LinkedIn
5. Provincia indicata in LinkedIn
6. **Skill Match (ove skill presenti e «match» maggiore di zero)**
7. *Seniority in relazione alla posizione ricercata (analisi di LinkedIn, opzionale)*
8. **Attuale impiego, se occupato**
9. **Ultimi precedenti impieghi**
10. Ultima istruzione scolastica
11. *Eventuali highlight (persone conosciute in azienda, competenze già da voi utilizzate ...)*



in ² Primo Bonacina 

Your job, Addetto Fatturazione Gas/Energia (Cesena), has a new applicant!


Rimini Area, Italy
4 relevant skills 

[See full application](#)

Current experience
Consulente energetico at Orient srl 2015 - Present 
Energy Manager at SERINT GROUP ITALIA S.R.L. 2015 - Present

Past experience
Tirocinio post Master at Serint Group Italia SRL 2014 - 2015 
Impiegato del back office at Spes terminal service 2005 - 2009
[+ See all](#)

Education
Alma mater studiorum università di Bologna
Laurea in Ingegneria Gestionale, Ingegneria Gestionale 2006 - 2013
CTQ
Master, Energy Master per manager dell'energia e dell'ambiente 2014 - 2014

ATTENZIONE: Ogni candidatura dovrebbe essere vista da occhio umano (sebbene 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.



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. At the top, there is a search bar and navigation tabs for Home, Profile, My Network, Jobs, and Interests. Below the navigation, a banner for 'Salesforce Integration' is visible. The company logo and name 'IT Attitude' are prominently displayed, along with the tagline 'Information Technology and Services' and '11-50 employees'. A 'Following' button is present. The main content area features a large image with the text 'Idea. Progetto. Sviluppo. Progettiamo soluzioni digitali all'avanguardia nel settore informatico'. Below this, a 'Recent Updates' section is highlighted with an orange box, showing a job posting: 'IT Attitude is hiring: Software Developers, Java e/o .Net (Milano)'. To the right, a 'How You're Connected' section shows 3 first-degree connections, 3 second-degree connections, and 10 employees on LinkedIn. A 'Careers' section is also highlighted with an orange box, showing 'Interested in IT Attitude? 1 Job posted'.

The screenshot shows the details of a LinkedIn job posting for 'Software Developers, Java e/o .Net (Milano)'. The company logo and name 'IT Attitude' are at the top, followed by the location 'Milan Area, Italy'. The posting date 'Posted 2 days ago' and view count '188 views' are highlighted with an orange box. Below this, it states '3 connections work here' and provides 'Apply' and 'Save' buttons. The 'Job description' section details the role: '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.' It also lists the location as 'Milano Piazza Tirana (zona Inganni/Lorenteggio/San Cristoforo)' and provides a list of main tasks and important competencies. A 'Contact the job poster' section is highlighted with an orange box, showing the profile of 'Primo Bonacina', Managing Partner at PBS. At the bottom, a '32 Applicants' box is highlighted with an orange box, along with a comparison tool 'See how you compare to the competition' and a 'Try Premium for free' button.

La sinergia col marketing aziendale

- Il testo dell'annuncio può essere validato dal marketing aziendale
- La pubblicazione sulla pagina LinkedIn aziendale (sezione Jobs) NON richiede password o autorizzazioni da amministratore
- Il marketing aziendale può supportare l'azione di Recruiting con rilanci dei messaggi sui social e linkando gli annunci dal sito aziendale



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

- Database di **11.000** nominativi, selezionabile per provincia e provenienza CV
 - Ripulito (*undelivered, unsubscribe*) a ogni incarico
- TOP NEWS e sezione JOBS su www.primobonacina.com
 - *Blog subscriber (150+)*
- **Rilanci social: 5 rilanci ogni 3 giorni su 5 social media**
 - ✓ *Facebook Primo Bonacina (2.300+)*
 - ✓ *Facebook PBS (300+)*
 - ✓ *LinkedIn Primo Bonacina (23.000+)*
 - ✓ *LinkedIn PBS (130+)*
 - ✓ *Twitter Primo Bonacina (800+)*
- **Altre iniziative da parte dell'azienda**
 - Web (job page), Social Media, *Employee Referral*, Passaparola ...

PBS - Primo Bonacina Services

7-area Service portfolio
ice portfolio in detail
ice portfolio
ice portfolio

PBS
The IT-only, ready-to-run, measurable consultancy firm

EVENTI IN PROGRAMMA

IT Attitude assume: 3 #Software #Developer, #Java e/o #.Net (#Milano)
<http://wp.me/p589Rj-1ai> #job #recruiting

[ITA] IT Attitude assume: Software Developers, Java e/o .Net (Milano)
IT Attitude, emergente e dinamica software factory romana, ora in forte espansione su Milano, ricerca per assunzione urgente e a tempo indeterminato tre Software...
WP.ME

Primo Bonacina
Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

IT Attitude assume: 3 #Software #Developer, #Java e/o #.Net (#Milano)
<http://wp.me/p589Rj-1ai> #job #recruiting

itattitude [ITA] IT Attitude assume: Software Developers, Java e/o .Net (Milano) - PBS - Primo Bonacina primobonacina.com - IT Attitude, emergente e dinamica software factory romana, ora in forte espansione su Milano, ri...

Facebook è parte integrante della campagna

in-recruiting

Buongiorno,

Facebook è sempre più importante, anche per chi si occupa di (Social) Recruiting.

Purtroppo esistono numerose **convinzioni errate** su come fare Social Recruiting. Eccone alcune:

- 1) **"La mia azienda non ha bisogno di una pagina fan Facebook"** - Facebook per molte aziende sta diventando molto velocemente come un home page. Il 40% delle aziende fortune 100 riceve più traffico alla pagina fan piuttosto che al sito aziendale. Facebook è uno strumento molto efficace e scalabile per entrare in contatto con la vostra audience.
- 2) **"Devo scegliere tra Facebook e LinkedIn"** - Guardando ai numeri Facebook ha 5 volte il numero di utenti registrati di LinkedIn e gli utenti spendono su Facebook 3 volte tanto, rispetto a tutti gli altri Social network sommati assieme. LinkedIn è uno strumento incredibile per il recruiting (e per questo motivo è stato integrato con In-recruiting), ma davvero è possibile ignorare il Social network più grande al mondo?
- 3) **"Su Facebook è possibile incontrare solo Millennials"** - In realtà il 65% degli utenti hanno da 35 anni in su e l'età media degli utenti Facebook è di 40 anni. Sicuramente possiamo dire che Facebook non è più un social network solo per i giovani. Molti candidati senior e professionisti sono su Facebook.



Gli #hashtag giustici 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.



iCIMS @iCIMS · Jun 4

100% of #recruiters who use an ATS agree their companies need to do more to integrate #mobilerecruiting tech: bit.ly/2p5BJZX



E-mail ai *Candidati Passivi*

Oggetto: AD CONSULTING ASSUME: Experienced Pre-Sales Consultants, Networking/Security/IT Infrastructure (Milano e Modena)



AD Consulting SPA è un system integrator fondato a **Modena nel 2011** e specializzato nel fornire consulenza, servizi e prodotti innovativi per la progettazione di soluzioni infrastrutturali IT. Società giovane, dinamica e con forti competenze tecniche e consulenziali, **AD Consulting SPA** sostiene i clienti con un'offerta completa e integrata. L'inclinazione all'innovazione, unita alla metodologia operativa e alle certificazioni, rende **AD Consulting SPA** un partner affidabile per la progettazione di soluzioni robuste che si adattano alla crescita delle aziende. Importanti clienti Midmarket/Enterprise/Service Provider si affidano a **AD Consulting SPA** per esigenze di IT Governance, Sicurezza e Software Engineering. Con 5 sedi e 60 collaboratori, **AD Consulting SPA** copre l'intero territorio nazionale

Per supportare la continua crescita del business, **AD Consulting SPA** cerca **2 Experienced Pre-Sales Consultants** per la **proposizione di soluzioni IT a valore**

Le figure riporteranno al **Pre-Sales Manager**. Le sedi di lavoro sono **Vimercate Torri Bianche (MB)** e **Modena**

I **compiti** principali:

- Conoscenza approfondita del portafoglio prodotti e servizi
- Raccolta informazioni/esigenze per la definizione della soluzione
- Affiancamento e collaborazione con l'area commerciale, costituendo un vero team di vendita che individui la miglior proposta per il cliente
- Colloquio continuo con i clienti per la proposizione di soluzioni innovative di system integration in area networking, security, virtualizzazione, cloud, data center
- Supporto pre-vendita al team commerciale e ai clienti e in collaborazione con i vendor: stime, analisi tecniche, studi di fattibilità, progettazione soluzioni, capitolati tecnici, offerte
- Project Management per progetti di piccole dimensioni
- Acquisizione delle principali certificazioni
- Reporting continuo e strutturato sull'andamento delle attività
- Interazione con le altre funzioni aziendali in logica di team working

E-mail ai «Profile Match» suggeriti da LinkedIn

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

Manage ▾

Show me s

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

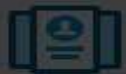
REVIEW CANDIDATES

MANAGE CANDIDATES

+ Add a candidate

3
matches

Search by name, title



We found
Give your job



Daniele Ma
Milan Area

Current Senior buye
Buyer at Dev

Past Accounting
Project Assis

Education Università C
Bachelor's Deg

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

Analisi continua di andamento

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

Manage ▼

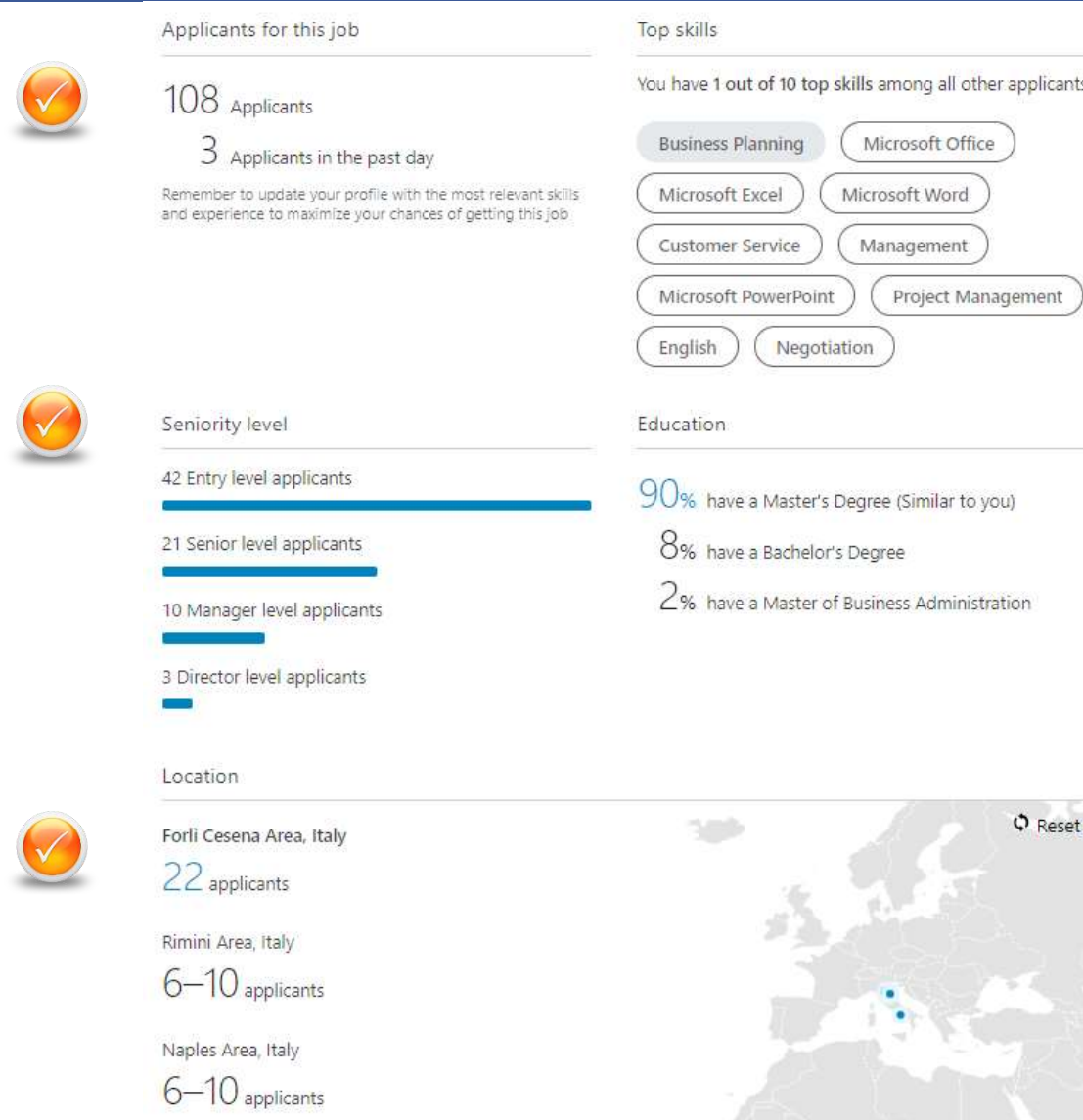
Show me candidates

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



Analisi demografica delle candidature

1. Numero candidature
2. Seniority dichiarata (profilo LinkedIn)
3. Grado istruzione
4. 3 principali province




Condivisione con l'universo LinkedIn

Share news on LinkedIn | LinkedIn - Google Chrome

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


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 of IT Security & 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»)

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).



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 (5MB)

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

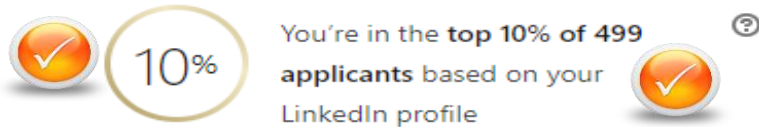
[Cancel](#) [Send application](#)

Con LinkedIn Premium, il candidato vede quanti e quali profili hanno fatto APPLY e come si posiziona nel ranking

PREMIUM

Competitive intelligence about other applicants

Top applicants



Match based on your LinkedIn profile:

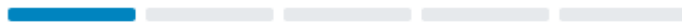
Past Experience



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, 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](#)

Dalla parte dell'azienda: da tanti candidati a 1 assunzione



(opzionale) Test/Game di pre-/post-valutazione

logi serve

Apple

Your Progress:

Powered by **logi serve**

Scenario #1
You are explaining something complex to a customer and you are not sure he fully understands your directions.

Next

Storyboarding Slide 1

Privileged & Confidential

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:

Avete mai sentito parlare di «Blind Recruitment»?



Blind recruitment: cos'è e
come funziona?

Avete mai sentito parlare di «Blind Recruitment»?

Il blind recruitment per superare le distorsioni cognitive

Può capitare che gli HR Manager nei colloqui di selezione inconsciamente subiscano l'influenza di sottili pregiudizi. Il nome del candidato, per esempio, può indicarne l'origine etnica. Il modo in cui si veste, l'indirizzo di casa o l'università in cui ha studiato possono rivelarne l'estrazione sociale. Sono le cosiddette "distorsioni cognitive", ovvero fattori che, pur non avendo a che fare con competenze e soft skills, possono incidere sulla scelta finale

Blind recruitment: cos'è e come funziona?

Come funziona

Si tratta di eliminare dal processo di selezione del personale tutti gli elementi soggettivi che influenzano la scelta dei candidati. Nella versione soft il blind recruitment corrisponde alla richiesta di togliere dai curriculum le informazioni personali (nome, indirizzo, data di nascita, genere ecc.). Ma si può arrivare a colloqui in cui **l'HR Manager non può vedere fisicamente il candidato**. Nel caso di SAP ad esempio gli incontri sono stati condotti in una stanza buia. Google ha optato per test di logica e abilità da sottoporre a distanza. Altre aziende invece utilizzano strumenti digitali come chat testuali.

Si parla di «Blind Recruitment» perché in azienda ci sono 3 attori con priorità, tempi, operatività talvolta differenti



Si parla di «Blind Recruitment» perché in azienda ci sono 3 attori con priorità, tempi, operatività talvolta differenti

- **Voglio il problema risolto**
- **Voglio** tempi e impegni certi
- **Voglio** una persona che poi resti in azienda
- **Voglio** una persona che possa crescere
- **Voglio** spendere poco

HR

- **Voglio il problema risolto**
- **Voglio** fare bella figura e dare un buon servizio
- Non **voglio** sovraccaricarmi di lavoro operativo/manuale

CEO

- **Voglio il problema risolto**
- **Voglio** una persona immediatamente operativa
- Non **voglio** perdere tempo
- La **voglio** alla svelta, costi quel che costi

Business Manager

La differenza di operatività tra Recruiting Tradizionale e Social

Plan A

Plan B

• RECRUITING TRADIZIONALE IN AZIENDA

- HR impiega 1-3 settimane per ottenere 12 candidati
- HR intervista telefonicamente 12 candidati e ne convoca 8, nell'arco di 2 altre settimane **[1° round]**
- HR ne passa 4 su 8 al LINE MANAGER che li intervista con l'HR, in 1-2 settimane **[2° round]**
- LINE MANAGER/HR passano 1-2 finalisti al CEO che li intervista **[3° round]**
- **Tempo necessario: 6-10 settimane**



Social Recruiting: metriche ben testate assicurano la copertura del mercato potenziale



La differenza di operatività tra Recruiting Tradizionale e Social

Plan A

Plan B

• RECRUITING TRADIZIONALE IN AZIENDA

- HR impiega 1-3 settimane per ottenere 12 candidati
- HR intervista telefonicamente 12 candidati e ne convoca 8, nell'arco di 2 altre settimane [**1° round**]
- HR ne passa 4 su 8 al LINE MANAGER che li intervista con l'HR, in 1-2 settimane [**2° round**]
- LINE MANAGER/HR passano 1-2 finalisti al CEO che li intervista [**3° round**]
- Tempo necessario: almeno 6-10 settimane

• SOCIAL RECRUITING

- In 2 settimane, **24 DOSSIER** (inclusivi di 1° intervista) **da 100 candidature** vengono passati a HR/LINE MANAGER [**NO 1° round**]
- HR/LINE MANAGER **ne scelgono e intervistano 6** (e ne tengono 6 di backup) in **1 «interview day»** [**1° round**]
- LINE MANAGER/HR passano 2-3 finalisti al CEO che li intervista [**2° round**]
- Tempo necessario: max 4-5 settimane

I vantaggi del Social Recruiting



- **500 visualizzazioni e 100 candidature**
 - Risparmio di tempo nella produzione delle candidature
 - Maggior numero di candidati e maggiormente motivati
- **24 completi DOSSIER permettono di valutare i candidati nello stesso momento**, con un ranking più preciso e senza «pregiudizi»
 - Valutazione congiunta da parte di HR e LINE MANAGER (equivale a un sostanziale «Blind Recruitment»)
 - Analisi accurata e oggettiva delle interviste scritte, anche a distanza di tempo
- **Maggior numero di candidature adeguate da portare al CEO, in tempi assai più brevi**
 - Migliore qualità del processo, maggiori probabilità di successo
 - Minore dispersione delle candidature più valide
- **Tempi tagliati del 50%**

Abbiamo i candidati finalisti. E adesso?

LinkedIn **in** TALENT SOLUTIONS

GLOBAL RECRUITING TRENDS 2018

REINVENTING THE INTERVIEW

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

TRADITIONAL INTERVIEWS AREN'T GOING AWAY (YET)

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



THE POPULARITY AND EFFECTIVENESS OF TRADITIONAL TECHNIQUES

■ Used frequently/always ■ Rated somewhat/very effective

Structured interview



Behavioral interview



Phone screen



Interview panel



Case study / work assignment

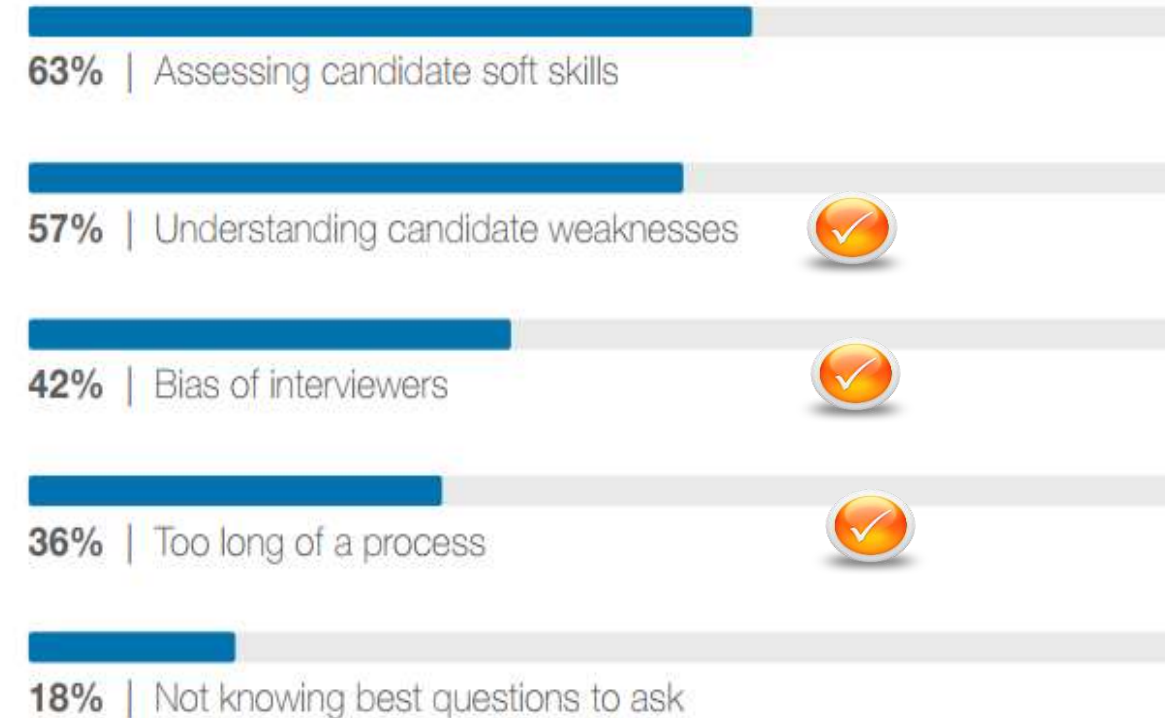


Le Criticità delle «Interviste Tradizionali»

BUT TRADITIONAL INTERVIEWS FALL SHORT ESPECIALLY IN SIZING UP SOFT SKILLS

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

WHERE TRADITIONAL INTERVIEWS FAIL



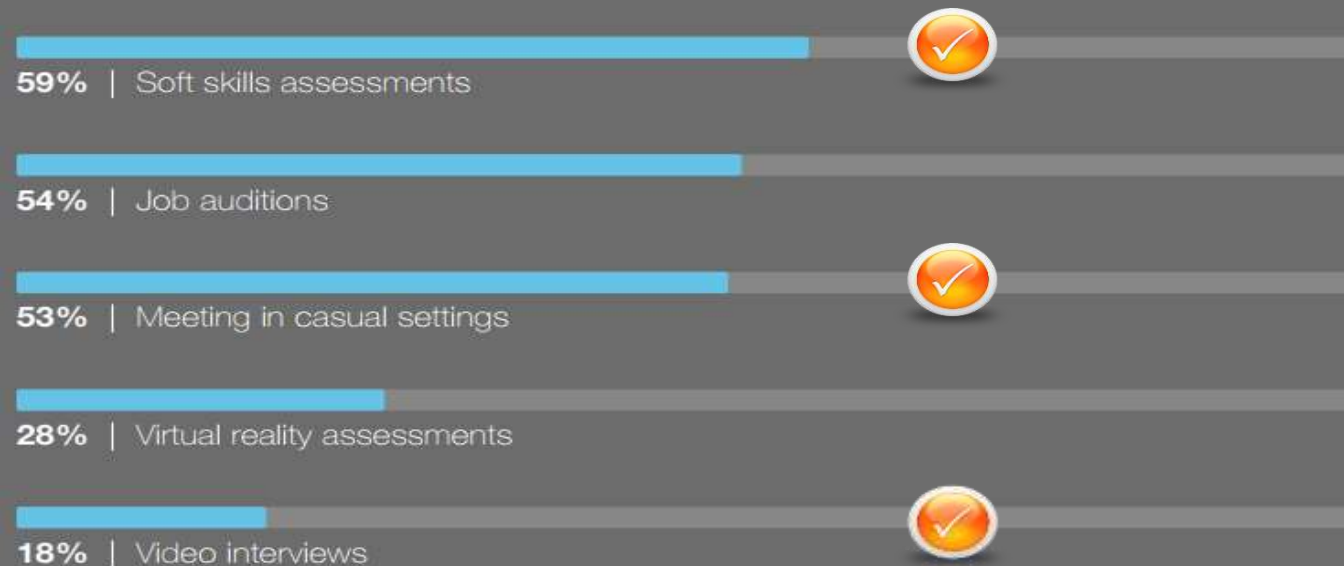
Nuovi strumenti possono aiutare, #1

NEW TOOLS ARE EMERGING TO MEND A BROKEN PROCESS

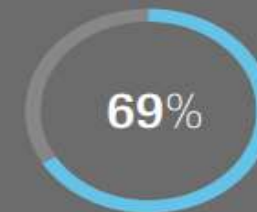


Five techniques have come on the scene to improve the old model. Online soft skills assessments measure traits like teamwork and curiosity and give a more holistic picture of candidates earlier in the process. In job auditions, companies pay candidates to do real work so that they can observe skills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



More realistic snapshot of candidate's personality



Candidates can try out job for fit



Less bias than traditional formats



Candidates can't lie about skills

Nuovi strumenti 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.

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.

Lengthier formats of the job audition are also popular. Check out [Automattic'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.

Nuovi strumenti possono aiutare, #3

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.

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

96% of candidates rate the VR experience as both comfortable and impressive, and 100% think it adds value to the hiring process.

Nuovi strumenti possono aiutare, #4

RECRUITMENT GAMIFICATION: LA SELEZIONE DEL PERSONALE 3.0



Per valutare il reale potenziale dei candidati che va oltre i titoli scritti sui cv, i responsabili della selezione del personale stanno adottando nuovi approcci a dir poco innovativi. Molte aziende hanno dovuto affrontare in questi anni le sfide imposte dall'innovazione e dalla trasformazione digitale, i cambiamenti hanno investito anche il comparto delle HR che ha iniziato a confrontarsi con nuovi metodi di selezione come il **recruiting gamification**.

Il **gioco nel processo di selezione** viene introdotto come un elemento nuovo capace di aiutare il recruiter nella corretta valutazione dei candidati. Il motivo è semplice: il gioco crea di per sé una situazione più rilassata, che nulla ha a che vedere con l'ansia e lo stress di una selezione tradizionale, i candidati sono quindi più liberi di esprimersi al meglio facendo **emergere il loro reale potenziale**.

Perché sta prendendo piede il recruiting gamification

Il gioco genera divertimento e può dare feedback di varia natura ed è anche un ottimo strumento per entrare in contatto con i candidati delle nuove generazioni che sono nativi digitali abituati sia all'uso della tecnologia che all'esperienza del gaming. Il **recruiting gamification** quindi non è solo un nuovo modo per selezionare candidati, ma anche un mezzo utile alle aziende per creare appeal e ingolosire i potenziali candidati che rispondono a questa modalità di approccio. Entrare in contatto con queste persone non è solo un vantaggio, ma rappresenta per le aziende un'esigenza a cui rispondere. Parliamo dei Millennials, cioè dei nati tra il 1980 e i primi anni del 2000 che nel 2025 copriranno il 75% della forza lavoro a livello mondiale, mentre oggi hanno un tasso di assunzione pari al 28,9%. Gli under 35 sono molto diversi dalle generazioni loro precedenti, pensano e si comportano in modo diverso e oggi non sono messi in condizione di esprimere il loro potenziale.

Gaming come nuovo approccio per selezionare talenti: funziona?

Per sua natura **il gioco elimina lo stress**, consente quindi al candidato di esprimere sé stesso al meglio, libero da ansia e tensioni varie tipiche del colloquio tradizionale. Il recruiter deve quindi essere bravo a usare i vari elementi del gioco come **strumenti di valutazione** e nel corso del colloquio-gioco deve interpretare i feedback di varia natura che arrivano da parte del candidato.



Alcune aziende che hanno sfruttato il "gaming" per fare recruiting

Avreste mai pensato fosse possibile fare un colloquio seduti all'interno di una macchina lanciata a tutta velocità? Ci ha pensato **Audi** in **"The faster interview ever"**.

Molto meno avventuroso è il **"Google Code Jam"**, contest ideato per scovare nuovi talenti. I partecipanti potevano vincere una somma fino a 50mila dollari e anche un lavoro da **Google** che nel frattempo analizzava le loro competenze.

MSC Crociere ha invece ideato **"Inner Island"**: all'inizio del gioco i partecipanti dovevano descrivere la loro vacanza ideale raccontando in questo modo qualcosa di loro, successivamente dovevano affrontare dei mini giochi da cui emergevano le loro **capacità logiche e matematiche**, infine veniva chiesto loro di esporre qualche idea per migliorare la vacanza.

"Facteur Academy" è invece il progetto del servizio postale francese **Farmapost**. In questo caso la **gamification** è stata utilizzata non per scovare talenti, ma per risolvere un problema interno: era stato rilevato che circa un quarto dei dipendenti abbandonava il lavoro dopo il periodo di prova. Nel gioco i potenziali dipendenti dovevano far finta di essere impiegati postali per una settimana: l'azienda ha affermato di aver registrato, in seguito a questo progetto, un **calo delle dimissioni dal 25 all'8 per cento**.

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 (ci avvisi se le serve più tempo), fornendo un documento in PDF.

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

Alcune indicazioni:

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

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

A tutte le interviste verrà dato riscontro.

L'intervista scritta: una «best practice» di 12-15 domande (in larga parte indipendenti dalla specifica ricerca)



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

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

[NOTA: le informazioni fornite rimarranno di esclusiva proprietà dell'azienda e non saranno utilizzate in alcun modo se non per meglio conoscere i candidati; Come indicato nell'annuncio "la ricerca e selezione è condotta direttamente dall'azienda con il supporto di PBS per il social marketing e la comunicazione". I candidati più centrati verranno poi contattati dal top management dell'azienda per un incontro 1:1 decisivo. A tutti coloro che risponderanno a questa intervista sarà dato puntuale riscontro!

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

- Indichi studi o certificazioni rilevanti per la posizione

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

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

RISPOSTA:

- La preghiamo di inserire qui sotto una sua foto recente

[NOTA FINALE: in aggiunta all'intervista, è gradito che lei aggiunga alla sua mail di risposta un breve (1-2 minuti) file (di modeste dimensioni) o link (permanente) audio o video (in Italiano o Inglese) dove raccontarsi riguardo alla specifica opportunità (va bene anche un'informale registrazione con PC o smartphone)

!

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

- Metodologia molto **testata**
 - **Chiara ed esaustiva**
 - Domande precise, risposte verificabili
- **Behavioural-Based Interview**
 - *«tecnica di colloquio che indaga il potenziale del candidato analizzando il suo comportamento in passato e chiedendo esempi specifici relativi alla sua passata esperienza, permettendo 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 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

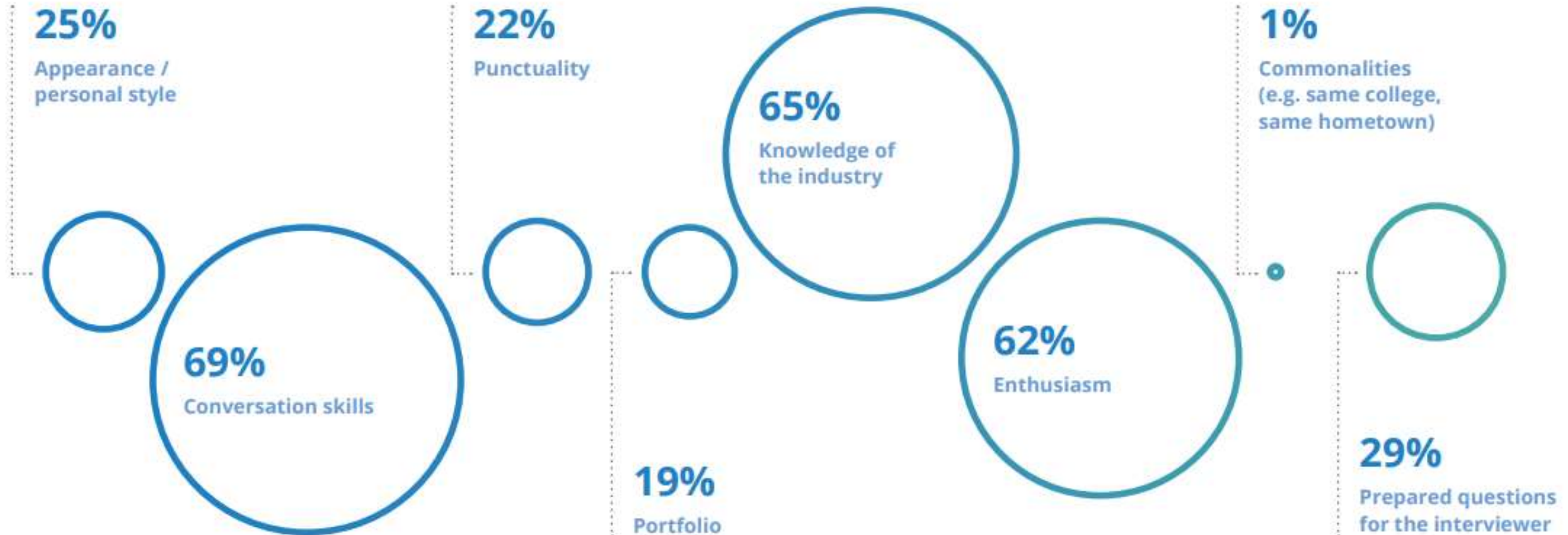
- Consente al candidato di esprimersi con **calma, chiarezza e completezza**
 - **Almeno 3 giorni** per rispondere
- Non necessita di incrociare le agende, accorciando così i tempi
 - Il candidato risponde quando vuole, nei tempi indicati
- Consente al candidato di esprimersi con **impegno e *intelligenza emotiva***
 - Modulando il discorso sulla base dell'interlocutore e dell'opportunità
- **Permette di evitare il filtro della prima intervista orale**
 - **Le informazioni arrivano direttamente ai Decision Maker**
- Fondamentale per **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 frettosità sono mali dei tempi moderni
 - *«We hire people for their skills and competencies. We fire them for their attitudes and behaviors» (Paul Hickey, CEO, GrassGreener Group)*
- Permette, durante l'incontro, di **non perdere tempo con domande preliminari**
 - Massimizzare il tempo utile dedicato all'incontro
 - Scegliere i temi da **approfondire**
 - Concentrarsi sulle aree di attenzione e sulle sensazioni
 - Capire se il candidato è in linea con la **cultura aziendale**

L'intervista scritta 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

Andiamo alla ricerca dell'Intelligenza Emotiva



Questo candidato è stato scartato dall'azienda; Qualcuno sa dirmi come mai?



IT System Engineers (Mestre): Intervista

[NOTA: Come indicato in annuncio "la ricerca e selezione è condotta direttamente dall'azienda"; le informazioni fornite rimarranno di sua proprietà e saranno utilizzate esclusivamente per selezionare i candidati; i profili ritenuti più centrati verranno contattati dal management aziendale per un incontro 1:1. A tutti coloro che risponderanno all'intervista verrà dato riscontro]

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

RISPOSTA: SI

- Quali ritiene siano le sue **competenze** rilevanti per la posizione? A quale livello? Descriva indicando tecnologie, prodotti, soluzioni

RISPOSTA: allego CV dettagliato

- Indichi **studi o certificazioni** rilevanti per la posizione

RISPOSTA: allego CV dettagliato

- Quale è la sua concreta **esperienza** per quanto riguarda le soluzioni indicate in annuncio? Sarebbe disponibile a una "prova sul campo"?

RISPOSTA: allego CV dettagliato

- Quale è la sua concreta esperienza per quanto riguarda la **gestione o proposizione o implementazione di progetti di infrastruttura in ambito Enterprise?**

RISPOSTA: allego CV dettagliato

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

RISPOSTA: allego CV dettagliato

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

RISPOSTA: allego CV dettagliato

- Descriva storie di successo nella sua carriera e momenti in cui ha pensato di aver fatto un ottimo lavoro. Quale è stato il **progetto più importante** che ha personalmente seguito o guidato? Cosa è andato bene e di cosa, col senno di poi, sarebbe stato meglio fare diversamente?

RISPOSTA: allego CV dettagliato



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

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.



E' confermato: la prima intervista è comunque remota!

Il primo colloquio? A casa davanti al computer. Anche Generali si affida alla francese Visiotalent



Il gigante assicurativo stringe un accordo in Italia con la startup che permette di registrare dei brevi video da accompagnare alla propria candidatura. Così possono emergere più facilmente soft skills particolarmente apprezzate dai datori di lavoro

di FLAVIO BINI

Lo leggo dopo: 27 giugno 2010

MILANO - La candidatura per un nuovo lavoro? Ora basta accendere la webcam: la prima fase della selezione si fa direttamente in video, da casa. L'ultima ad esplorare questa soluzione è **Generali Italia**, che dopo un periodo di sperimentazione ha scelto di adottare la soluzione tecnologica ideata dalla startup francese **Visiotalent** per la propria selezione del personale. Il tool ideato dall'azienda non sostituisce il tradizionale colloquio, ma consente all'impresa di fare una migliore scrematura preliminare delle candidature arrivate, permettendo di cogliere meglio le soft skills dei possibili futuri dipendenti. La compagnia assicurativa ha cominciato a servirsi dello strumento a partire dall'inizio dell'anno ma ora la piattaforma Visiotalent verrà integrata all'interno del processo di recruitment, diventando una componente strutturale sia per la selezione di profili junior sia per i profili più senior.

Offerte della settimana


- ANALISTA CAE**
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA. RICERCANALISTA...
- ACENTE ELETTRONICA DI CONSUMO**
AZIENDA (www.aung.it) importante azienda presente da oltre 30 anni in...
- MANUTENTORE PER REPARTO STAMPAGGIO**
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA. RICERCAMANUTENTORE...
- RESPONSABILE ANALISI DEL VALORE**
AZIENDA LEADER NEL SETTORE AUTOMOTIVE PER IL POTENZIAMENTO DELLA PROPRIA STRUTTURA. RICERCARESPONSABILE...
- ANALISTA FUNZIONALE SENIOR**
AZIENDA LEADER NEL SETTORE...



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

Non dimentichiamoci il GDPR

PBS Digital • Actionable • Measurable

PRIMO BONACINA SERVICES - SERVIZIO DI CONSULENZA PRIVACY ENTRA
VIA CARINATO 30, 20128 (MI), ITALY
Telefono: +39 02 4881071 - Skype: primo.bonacina - info@primobonacina.com

INFORMATIVA PER I CANDIDATI

La presente informativa viene fornita ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali" ("Codice Privacy"), nonché in conformità alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 ("GDPR") che si applicano a partire dal prossimo 25 maggio 2018.

1. CONTATTI DEL TITOLARE DEL TRATTAMENTO

Titolare del trattamento dei dati personali è la società XXXX SRL. Il Titolare del trattamento potrà essere contattato via e-mail all'indirizzo XXXX o telefonicamente al numero XXXX.

2. FINALITÀ DEL TRATTAMENTO E BASE GIURIDICA

I Suoi dati personali saranno trattati esclusivamente per valutare la Sua candidatura ai fini dell'eventuale futura instaurazione di un rapporto di lavoro con il Titolare, e per l'adempimento delle incombenze necessarie all'esecuzione del suddetto rapporto di lavoro. Il Trattamento è pertanto necessario all'esecuzione di misure precontrattuali da adottarsi ed è obbligatorio ed essenziale per la legge e/o al fine dell'esecuzione del contratto, con la conseguenza che il Suo rifiuto a fornirli precluderebbe del tutto al Titolare del Trattamento la possibilità di valutare la Sua candidatura.

3. POSSIBILI DESTINATARI E CATEGORIE DI DESTINATARI DEI SUOI DATI PERSONALI

I dati potranno essere resi noti a dipendenti e collaboratori del Titolare che, in qualità di incaricati del trattamento, operano per conto del Titolare sia internamente che esternamente, nei reparti interessati alla Sua candidatura. Tutti gli incaricati potranno trattare i Suoi dati nel rispetto delle istruzioni impartite dal Titolare. I Suoi dati personali potranno inoltre essere comunicati a persone, associazioni o studi professionali che prestano attività di assistenza e consulenza nei confronti del Titolare. In tal caso i soggetti opereranno in qualità di autonomi Titolari del trattamento.

4. PERIODO DI CONSERVAZIONE

I Suoi dati verranno conservati per la durata necessaria all'adempimento del rapporto di lavoro con il Titolare e, in difetto, per un periodo massimo di un anno dall'invio del suo curriculum ovvero dalla data dell'ultimo aggiornamento dello stesso da Lei comunicato.

5. MODALITÀ DEL TRATTAMENTO



General Data Protection Regulation

La conclusione del percorso



Le statistiche globali del lavoro



La consegna della lista dei dossier (e relativa tabella sinottica)

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

Oggi: 05/05/2016

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

Analisi demografica dei finalisti

- Prevalenza figure **maschili**
- Età mediana: **35 anni** (min/max: **24-52**)
- **34%** hanno fornito audio/video (!)
- **24%** liberi subito (!)
- **1/3** figure fuori zona
- RAL mediana (se occupati): **€24mila**
- NO significativi bonus/benefit

I passi successivi

- Tempestiva (2-4 giorni) selezione candidature da parte dell'azienda
 - **Suddivisione «SI/FORSE/NO» (vedi oltre)**
- Ricezione eventuali «ritardatari»
- **Riscontro ai candidati da parte di PBS, con comunicazione dei prossimi passi**
- Cessione del database
- Incontri con i candidati
 - Eventuale «Interview Day»

NEXT
STEPS

Il ranking SI/NOFORSE da parte dell'azienda

- 1.SI:** *Figura da approfondire/vendere/sentire*
- 2.FORSE:** *Figura che non appare totalmente centrata, ma comunque interessante; La tengo di backup*
- 3.NO:** *Figura non centrata per il ruolo; Da liberare, ma terremo in archivio i suoi riferimenti*



YES



NO



MAYBE

Il ranking dei dossier: 5 suggerimenti generali

1. Non state (ancora) assumendo; State solo cercando di capire chi vedere
2. Se non siete sicuri, «largheggiate»: alcuni profili potrebbero stupirvi durante l'incontro
3. Non preoccupatevi di scartare: l'abbondanza di profili serve anche a questo; Alla fine è il «risultato netto» (il set di candidati da incontrare) che conta
4. **Non esiste il «candidato perfetto», se non unendo i pregi di uno a quelli dell'altro (il che non è possibile):** abbiamo fatto una accurata scansione; Scegliete il meglio possibile tra i (molti) profili disponibili OGGI
5. **Privilegiate l'entusiasmo** (talvolta palpabile nell'intervista), **la completezza e accuratezza delle informazioni**, la presenza di evidenze: fatevi strappare «il job dalle mani»

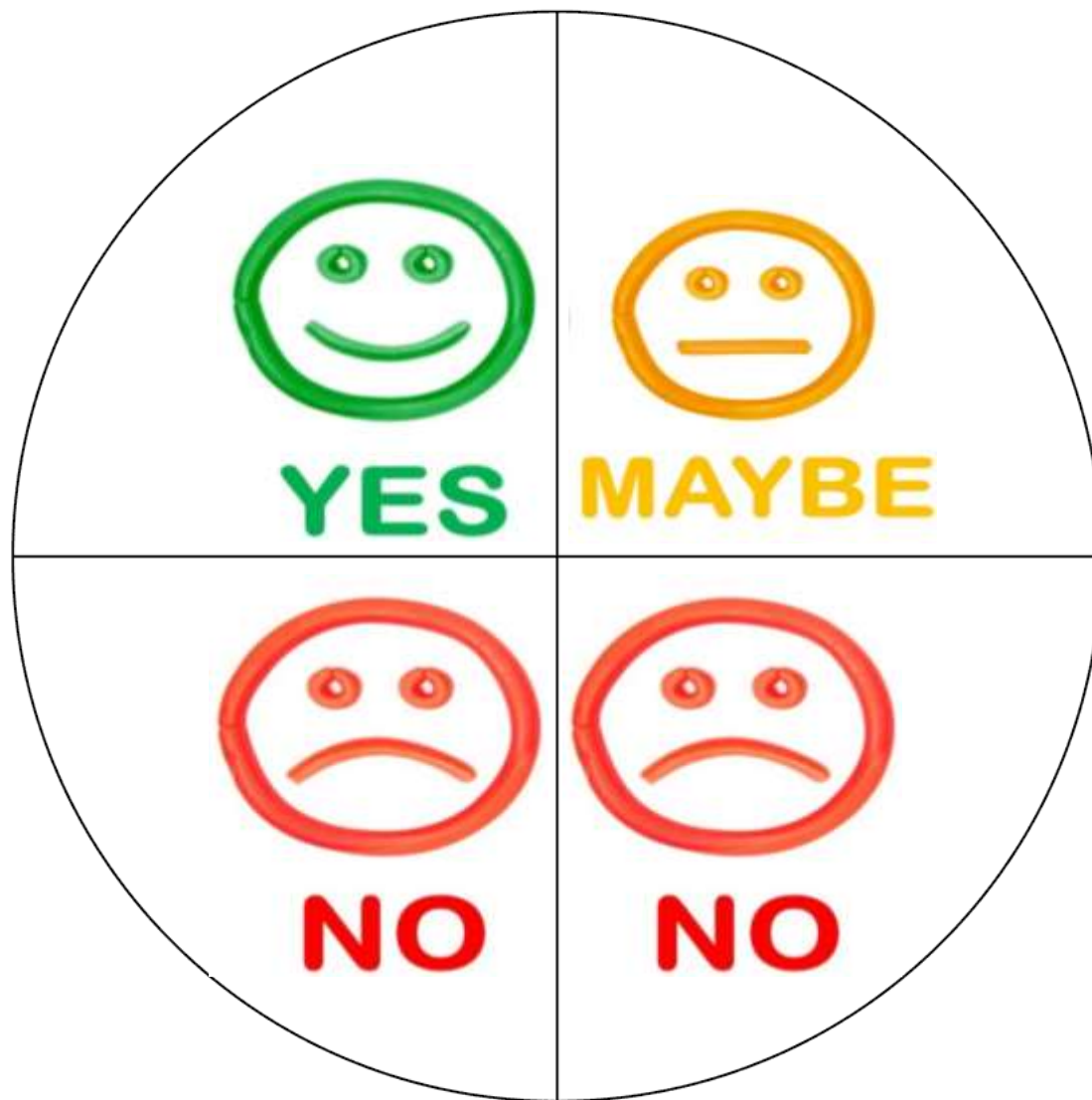


Il ranking dei dossier: 5 suggerimenti operativi

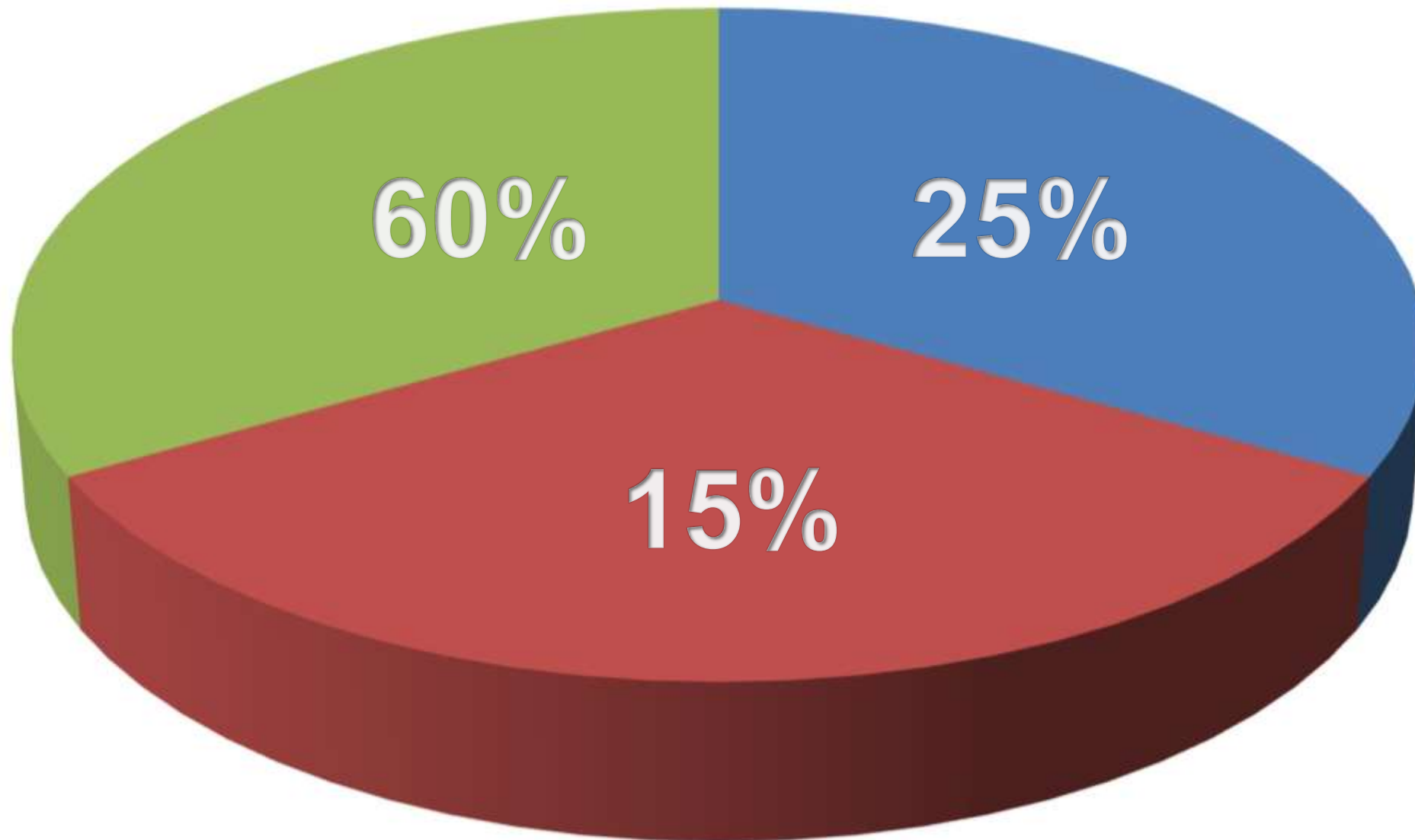
1. Guardate prima velocemente il profilo **LinkedIn**, poi abbastanza velocemente il **CV**, poi con attenzione **l'intervista**
2. **Spendete al primo giro in media 10 minuti per dossier**: all'inizio si va lenti ma poi ci si prende la mano
3. **Suddividete in «basket» (SI/NO/FORSE) e poi ritornate il giorno dopo** sui profili che necessitino approfondimento o riflessione o verifica
4. **Fate l'analisi SI/FORSE/NO in parallelo con colleghi (meglio se di diverse funzioni: HR, CEO, Business Manager)**: acquisite le identità di vendite, discutete le differenze
5. Fatelo con cura, ma in tempi abbastanza celeri: **«battete il ferro finché è caldo»**



Il ranking, una metrica guidata dall'esperienza: $\frac{1}{4}$ Sì, $\frac{1}{4}$ Forse, $\frac{1}{2}$ No



Non sottovalutate lo «skill match ranking»: statistica delle assunzioni supportate da PBS Talent



- 1° terzo dei dossier
- 2° terzo dei dossier
- 3° terzo dei dossier

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

Treat Candidates Like Customers

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

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

Re: MATIKA: Congratulazioni! La sua candidatura è in short list!

Giovanni Bonini <bonini@ordine.ingegneri.vi.it>

[In caso di problemi di visualizzazione del messaggio, fare clic qui per visualizzarlo in un Web browser.](#)

Inviato: venerdì 15/06/2018 10:26

A: Primo Bonacina

La ringrazio. Lei mi ha fatto un'eccellente impressione, sicuramente al di sopra della media. Leggo con piacere questo messaggio e Le confermo di essere stato contattato ieri, nel tardo pomeriggio.

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

A: Primo Bonacina

Cc:

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

Inviato: giovedì 01/03/2018 13:05

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

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 Correale

Re: NETCOM: Congratulazioni! La sua candidatura è in short list!

Alessandro Rosset <arosset@hotmail.com>

[Il messaggio fa parte di una conversazione di cui si è tenuta traccia. Fare clic qui per trovare tutti i messaggi correlati o aprire il messaggio contrassegnato originale.](#)

Inviato: giovedì 03/05/2018 13:26

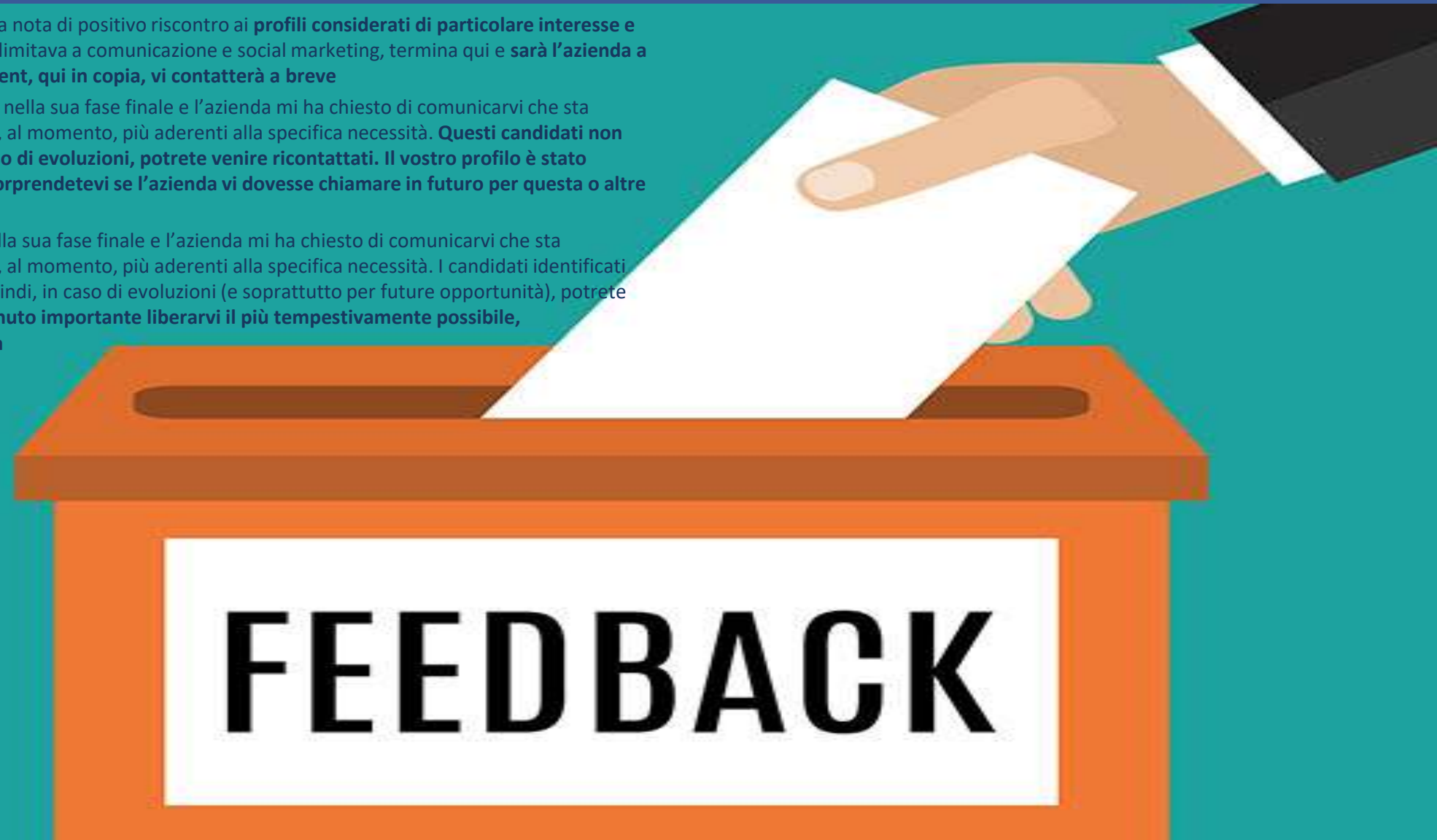
A: Primo Bonacina

La ringrazio per il suo supporto in questa fase. Colgo l'occasione per farle i complimenti per come opera: la modalità e il feedback continuo sono un elemento di assoluto valore. Purtroppo in questo campo non è comune ricevere un trattamento simile e quindi mi pare opportuno ringraziarla.

Saluti
Alessandro Rosset

La comunicazione tempestiva e professionale verso i candidati (a cura di PBS)

1. **SI:** l'Azienda mi ha chiesto di inviare questa nota di positivo riscontro ai **profili considerati di particolare interesse e inseriti in short list**. Il mio compito, che si limitava a comunicazione e social marketing, termina qui e **sarà l'azienda a procedere in autonomia. Il suo management, qui in copia, vi contatterà a breve**
2. **FORSE:** la ricerca sta entrando proprio ora 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. **Questi candidati non sono ovviamente ancora a bordo e, in caso di evoluzioni, potrete venire ricontattati. Il vostro profilo è stato considerato di assoluto interesse e non sorprendetevi se l'azienda vi dovesse chiamare in futuro per questa o altre opportunità**
3. **NO:** la ricerca sta entrando proprio ora 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. I candidati identificati non sono ovviamente ancora a bordo e quindi, in caso di evoluzioni (e soprattutto per future opportunità), potrete venire ricontattati. **L'Azienda ha però ritenuto importante liberarvi il più tempestivamente possibile, compatibilmente con i tempi della ricerca**



Dal 14° giorno



- Ricerca e selezione, con interviste da parte dell'azienda
 - *Interview Day*
- Archiviazione dossier da parte dell'azienda per attuale/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 di (idealmente) **5-8 incontri a distanza di 60-75 minuti**,
 - Preferibilmente in **luogo tranquillo e appartato** (hotel o sala dedicata)
- Servizi opzionali:
 - Presenza in luogo e coordinamento degli incontri
 - Supporto al management durante gli incontri
 - Supporto al Ranking
 - Report conclusivo



La qualità del processo influenzerà il suo buon esito



PBS Talent



1. Chi è PBS
2. Il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti
3. PBS Talent: una metodologia basata su Social Marketing che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
4. **Costi e modalità di attivazione**
5. Ricapitolando (e appendici)

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



PBS TALENT
Digital • Actionable • Measurable

1. Chi è PBS
2. Il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti
3. PBS Talent: una metodologia basata su Social Marketing che porta risultati in 12 giorni. Garantito!
4. Costi e modalità di attivazione
5. **Ricapitolando (e appendici)**

Ricapitolando

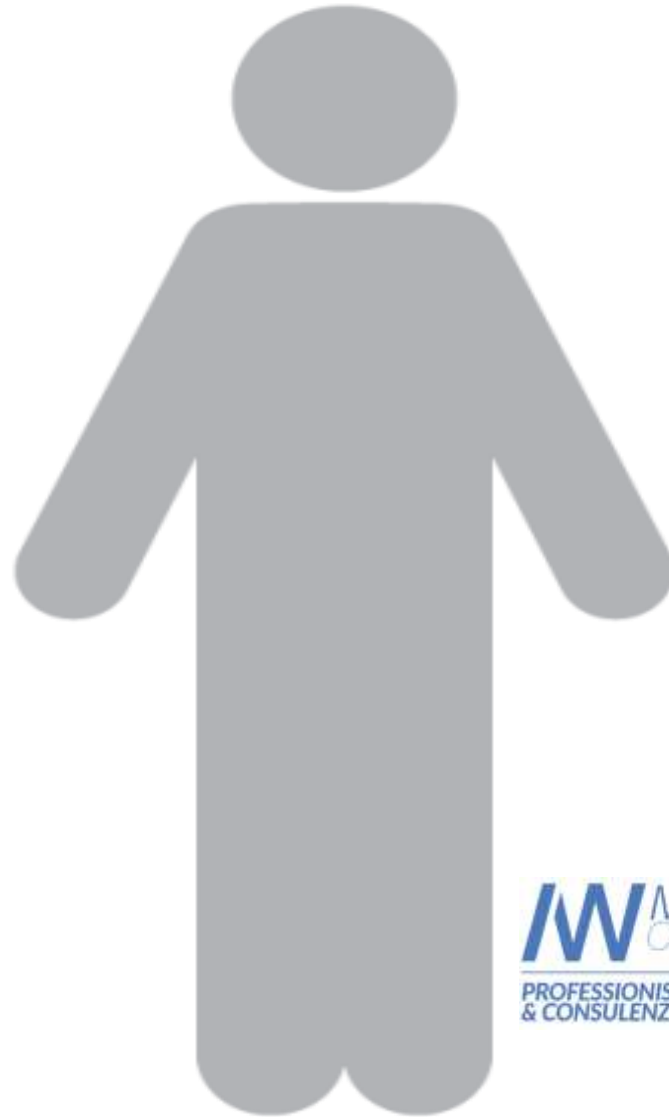
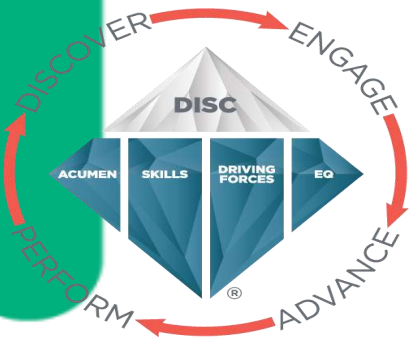
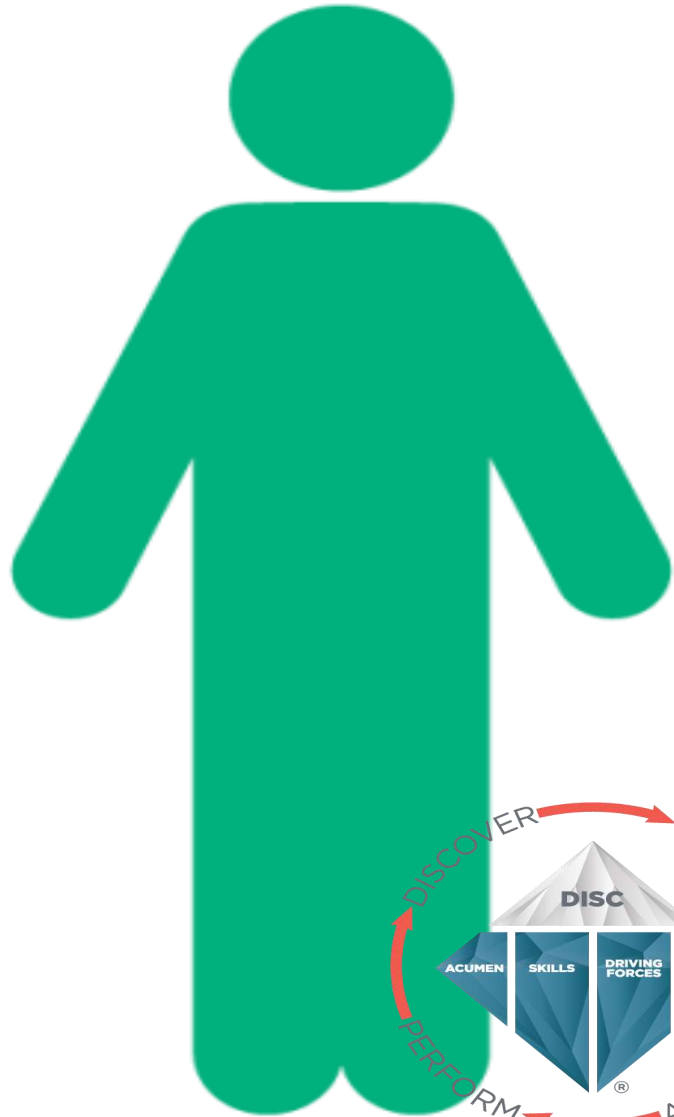


PBS Talent è la metodologia giusta: vogliamo provarla insieme?

(www.primobonacina.com/talent)



APPENDICE #1: Il «Soft Skill Assessment»: Come capire quale dei finalisti è la persona giusta per l'azienda in quel momento?



IW MY WAY
CONSULTING
PROFESSIONISTI SPECIALIZZATI IN FORMAZIONE
& CONSULENZA MANAGERIALE

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



Soft Skill Assessment

- 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 positivamente 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 un caso reale («Lucia»)

VALORE PER L'AZIENDA

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

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

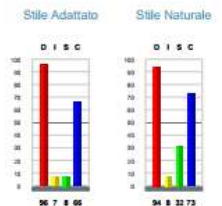


AUTOVALUTAZIONE

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

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

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



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

PERCEZIONI

"Vediti per come ti percepiscono gli altri"

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

AUTOPERCEZIONE

Solitamente Lucia si considera :

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

PERCEZIONE DEGLI ALTRI - Moderato

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

- Esigente
- Individualista
- Nervosa
- Aggressiva

PERCEZIONE DEGLI ALTRI - Estremo

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

- Irritante
- Arbitraria
- Vigilante
- Supponente



TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

CHECK-LIST PER LA COMUNICAZIONE

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

Consigli per gli interlocutori di Lucia:

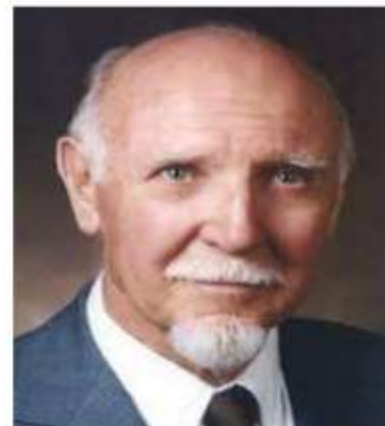
- Ascoltatela
- In caso di disaccordo, affrontate il problema basandovi sui fatti concreti
- Fate dei riferimenti all'opinione di esperti
- Usate delle parole appropriate per la sua esperienza
- Fornitele i dettagli in forma scritta
- Siate pazienti e costanti
- Preparatevi con fatti e dati
- Prestate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

L'approccio «MyWay Skills»: la descrizione del profilo ideale



«MyWay Skills»: le origini

- Si basa sulla tecnologia Original Skill sviluppata da Giuseppe Sartori (Università di Padova)
- Il background teorico è nella «Teoria dei tratti» di **Cattell e Eysenck**, un'evoluzione del modello dei «Tipi» di Jung (TTI), per anni utilizzato per l'analisi organizzativa



Il test online

- 120 domande con 5 scelte: da «Mi rappresenta appieno» a «Non mi rappresenta per nulla»
- Compilazione in 10-20 minuti



Esempio di applicazione

- Inserire un **nuovo Funzionario Commerciale**
- Per l'azienda sono importanti la capacità di fidelizzazione e di costruire relazioni durature con i clienti
- Viene definita la Matrice delle Competenze più importanti per il ruolo andando a selezionare **8 competenze chiave** tra le 35 disponibili

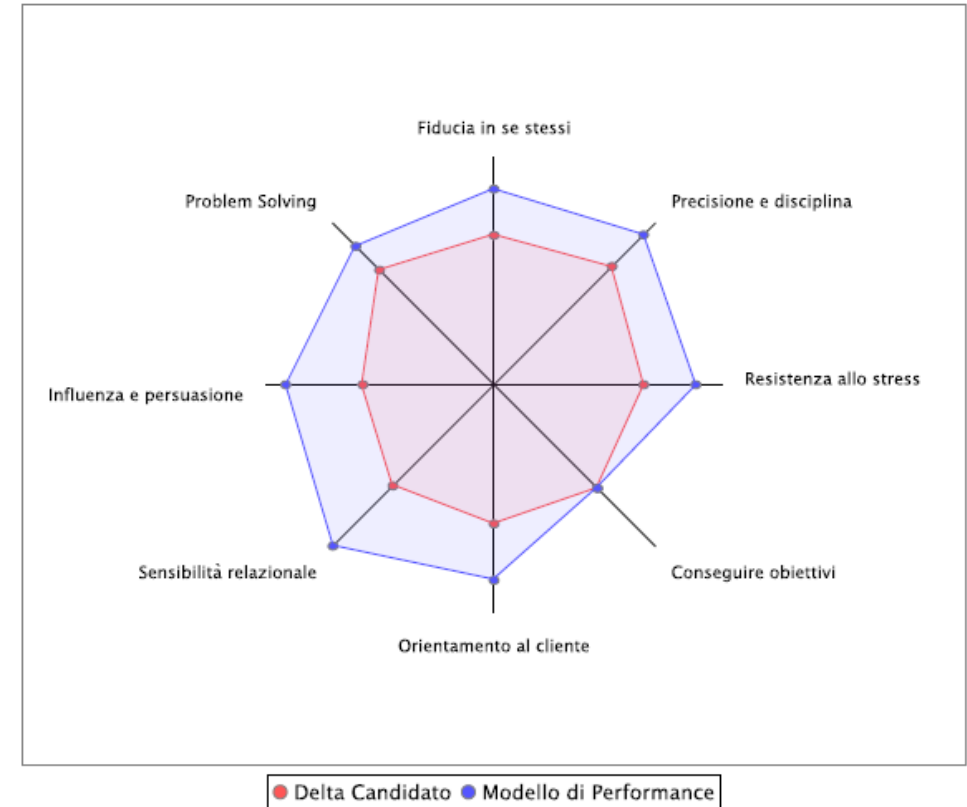
Competenze personali	Competenze realizzative	Competenze sociali	Competenze di influenza e leadership	Competenze manageriali
<input type="checkbox"/> Altruismo	<input type="checkbox"/> Attenzione ai dettagli	<input type="checkbox"/> Cooperazione	<input type="checkbox"/> Comunicazione	<input type="checkbox"/> Decision Making
<input type="checkbox"/> Autocontrollo	<input checked="" type="checkbox"/> Conseguire obiettivi	<input type="checkbox"/> Customer Experience	<input checked="" type="checkbox"/> Influenza e persuasione	<input type="checkbox"/> Delega
<input type="checkbox"/> Autonomia	<input type="checkbox"/> Controllo	<input checked="" type="checkbox"/> Orientamento al cliente	<input type="checkbox"/> Leadership	<input type="checkbox"/> Direzione
<input checked="" type="checkbox"/> Fiducia in se stessi	<input type="checkbox"/> Gestire le informazioni	<input type="checkbox"/> Orientamento sociale		<input type="checkbox"/> Pensiero analitico
<input type="checkbox"/> Flessibilità/adattabilità	<input type="checkbox"/> Risultati/sforzi	<input checked="" type="checkbox"/> Sensibilità relazionale		<input type="checkbox"/> Pianificazione e organizzazione
<input type="checkbox"/> Impegno lavorativo	<input type="checkbox"/> Spirito di iniziativa			<input checked="" type="checkbox"/> Problem Solving
<input type="checkbox"/> Innovazione				<input type="checkbox"/> Strategia
<input type="checkbox"/> Intelligenza Emotiva				<input type="checkbox"/> Team Work
<input type="checkbox"/> Motivazione ed efficacia personale				
<input type="checkbox"/> Persistenza				
<input checked="" type="checkbox"/> Precisione e disciplina				
<input checked="" type="checkbox"/> Resistenza allo stress				
<input type="checkbox"/> Sensibilità alla formazione				

1° Candidato: K

Sintesi Risultati

Competenza	Risultato	Modello di Performance
COMPETENZE PERSONALI: 77 %		
Fiducia in se stessi	4,58	6
Precisione e disciplina	5,13	6,5
Resistenza allo stress	4,6	6,2
COMPETENZE REALIZZATIVE: 100 %		
Conseguire obiettivi	4,49	4,5
COMPETENZE SOCIALI: 67 %		
Orientamento al cliente	4,27	6
Sensibilità relazionale	4,39	7
COMPETENZE DI INFLUENZA E LEADERSHIP: 63 %		
Influenza e persuasione	4,03	6,4
COMPETENZE MANAGERIALI: 83 %		
Problem Solving	4,97	6

Grafico Job Match

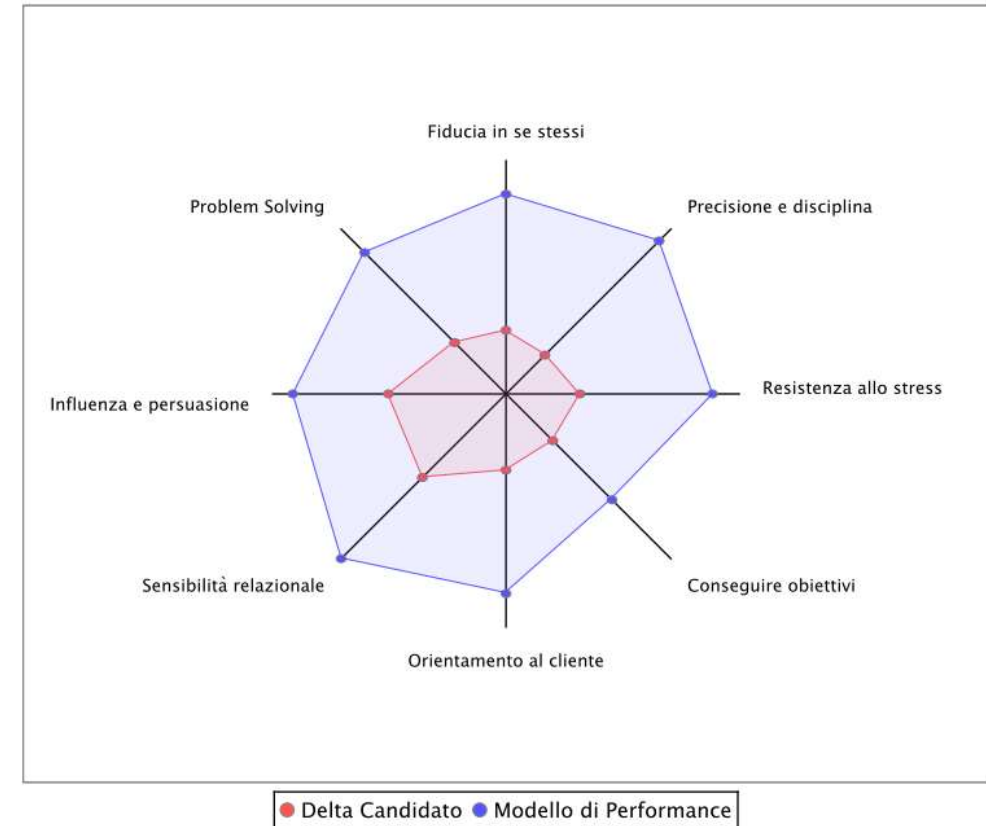


2° Candidato: K1

Sintesi Risultati

Competenza	Risultato	Modello di Performance
COMPETENZE PERSONALI: 31 %		
Fiducia in se stessi	1,91	6
Precisione e disciplina	1,65	6,5
Resistenza allo stress	2,22	6,2
COMPETENZE REALIZZATIVE: 44 %		
Conseguire obiettivi	1,99	4,5
COMPETENZE SOCIALI: 45 %		
Orientamento al cliente	2,29	6
Sensibilità relazionale	3,55	7
COMPETENZE DI INFLUENZA E LEADERSHIP: 55 %		
Influenza e persuasione	3,53	6,4
COMPETENZE MANAGERIALI: 36 %		
Problem Solving	2,18	6

Grafico Job Match

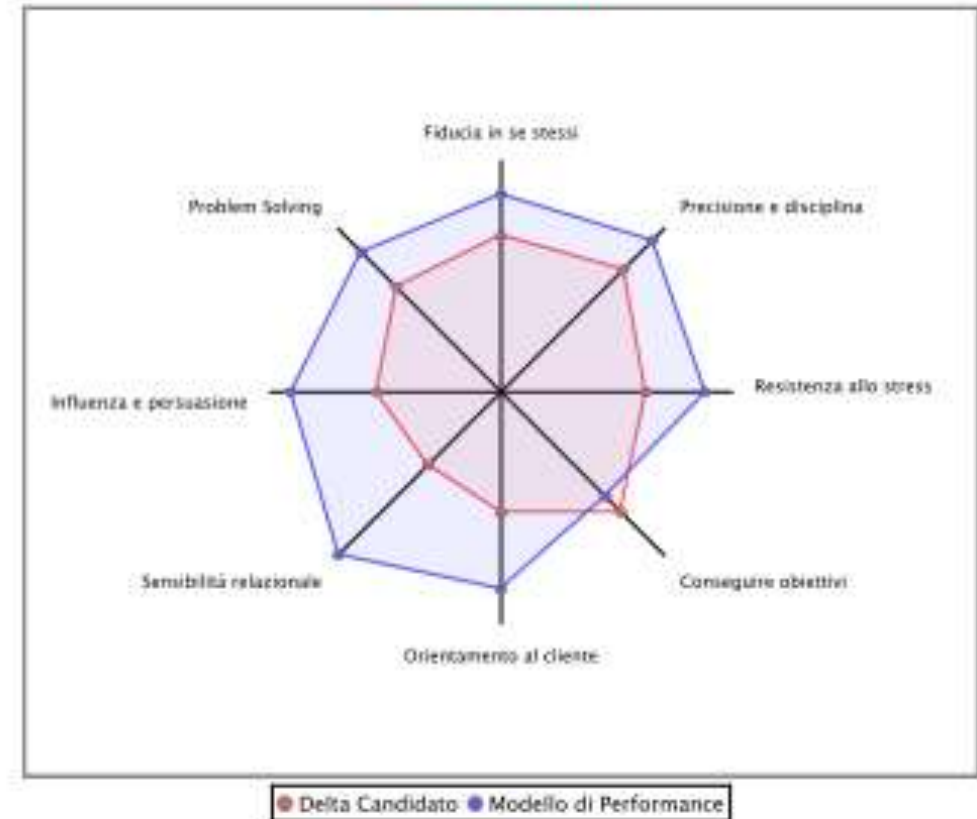


3° Candidato: K2

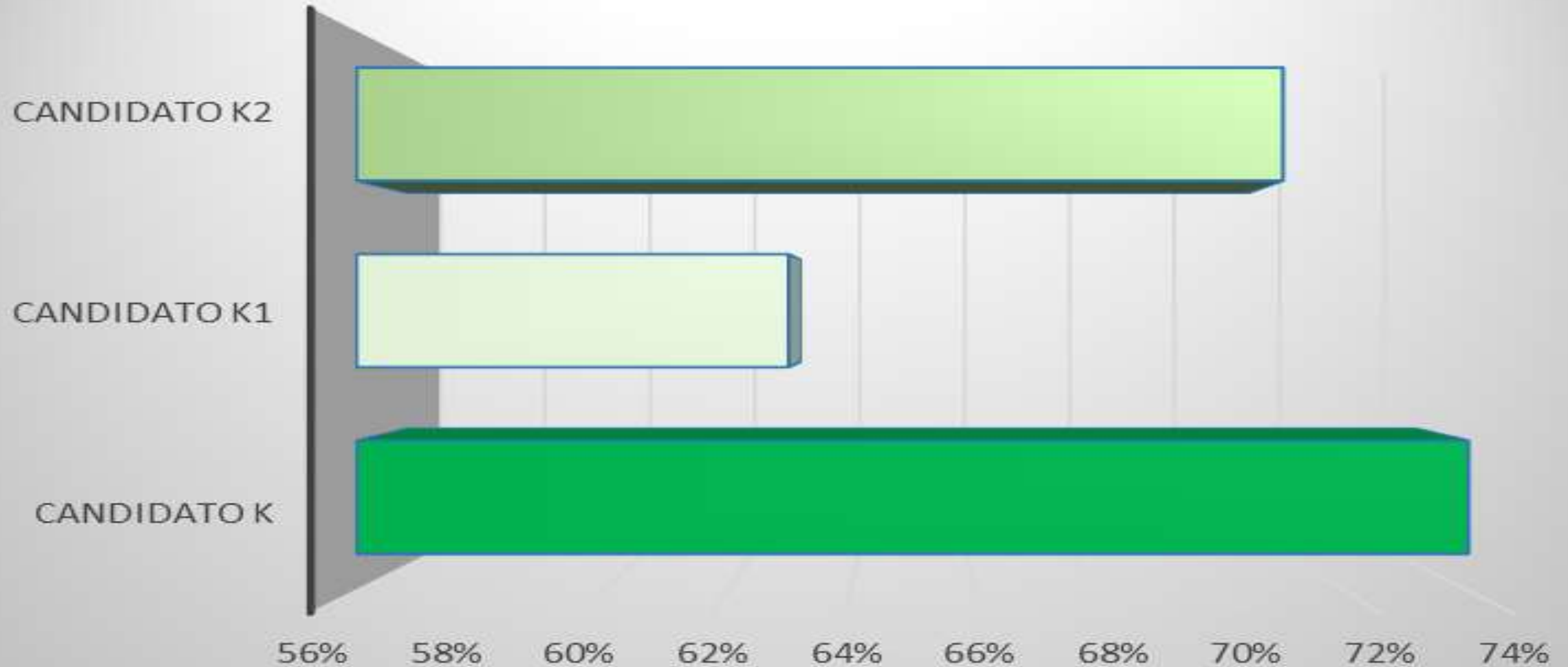
Sintesi Risultati

Competenza	Risultato	Modello di Performance
COMPETENZE PERSONALI: 77 %		
Fiducia in se stessi	4,74	6
Precisione e disciplina	5,26	6,5
Resistenza allo stress	4,4	6,2
COMPETENZE REALIZZATIVE: 85 %		
Conseguire obiettivi	5,16	4,5
COMPETENZE SOCIALI: 52 %		
Orientamento al cliente	3,68	6
Sensibilità relazionale	3,13	7
COMPETENZE DI INFLUENZA E LEADERSHIP: 59 %		
Influenza e persuasione	3,77	6,4
COMPETENZE MANAGERIALI: 75 %		
Problem Solving	4,5	6

Grafico Job Match



Ranking dei 3 candidati



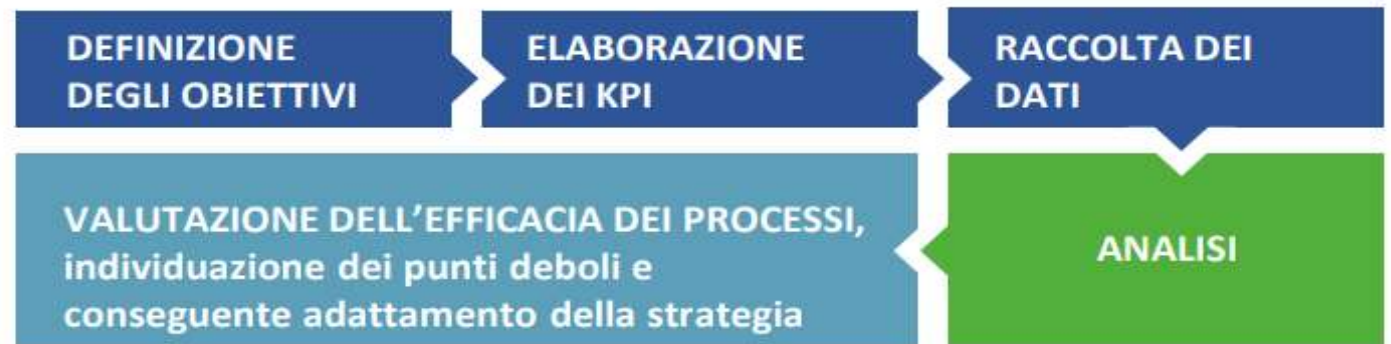
APPENDICE #2: Alcuni Recruiting KPI

CHE COSA SONO I KPI?

Un indicatore chiave della performance è un dato numerico che ha la particolarità di essere:

1. Preciso
2. Personalizzabile
3. Misurabile
4. In evoluzione

I KPI si stanno rivelando molto rapidamente indispensabili in molteplici settori: management, pubblicità, marketing, reti sociali, recruitment, ecc. Questi indicatori diventano strumenti di riferimento che permettono ai team che li utilizzano di inserirli in un processo di miglioramento continuo.



Candidature

Utilizzando questo KPI, potrai stabilire se il numero di candidature ricevute è nella norma. Al momento di diffondere l'offerta di lavoro, è opportuno verificare se la posizione e il profilo ricercati sono richiesti sul mercato.



Come procedere?

Il primo passo è consultare le statistiche disponibili sulle job board o i siti aggregatori di annunci di lavoro.

Indeed propone una rubrica dedicata, "Job Trends", che analizza le categorie di lavoro più ricercate. Qui troverai il numero totale di offerte per settore d'attività e le variazioni mensili e annuali.

Per esempio:

Il settore giuridico contava 3224 offerte di impiego a giugno 2017: una cifra in rialzo del **6%** rispetto a maggio 2017 e un aumento del **9%** rispetto al 2016.



Secondo la BBS, per una posizione dirigenziale, la media è di **51 candidature** ricevute per offerta.

CONSIGLI

Se le candidature sono poco numerose rispetto alla media:

Riformulare le necessità a monte: definire in modo chiaro le mansioni lavorative, offrire una remunerazione adeguata.

Migliorare la propria immagine aziendale: giocare la carta della trasparenza comunicando sulle reti sociali o via blog, ottimizzare l'area "Lavora con noi" del sito per l'accesso da mobile ed evitare contenuti con tono troppo istituzionale.

Fare sourcing: utilizzare LinkedIn per individuare i profili migliori, fare ricorso alla cooptazione... In caso di posizioni difficili da coprire, sviluppare partenariati con le scuole e le università per ripensare le formazioni e incoraggiare l'alternanza scuola-lavoro: l'obiettivo è preparare il terreno per le prossime assunzioni!

% Candidature pertinenti (colloqui/candidature)



Come individuare una candidatura pertinente?

Gli studi e il percorso professionale sono importanti per valutare la pertinenza di una candidatura. Oggi, tuttavia, queste conoscenze teoriche e tecniche tendono a passare in secondo piano, favorendo le soft skills. La digitalizzazione avanza a grandi passi e le professioni devono trasformarsi e reinventarsi continuamente: qualità come l'agilità sono sempre più ricercate in un candidato.

Sono queste soft skills (creatività, capacità comunicative, problem solving, spirito critico...) che permettono a un'azienda di essere agile e reattiva ogni giorno.



La marcia in più: le soft skills possono essere individuate tramite quiz, test della personalità o video-colloqui in differita.

CONSIGLI

Per definire questa cifra chiave:

Fare ricorso agli strumenti digitali: l'idea è utilizzare un software di gestione delle candidature che permette di analizzare i CV e centralizzare i dati relativi a ciascuna candidatura ricevuta, per generare statistiche.

Uno strumento di matching può aiutare a valutare il rapporto tra le candidature pertinenti (che corrispondono alle necessità e alle aspettative legate al profilo del candidato) e le candidature non pertinenti.

Altri KPI del processo di selezione

- # visitatori annuncio
- #candidati short list
- #candidati short list/# candidature
- #candidati short list/# candidature pertinenti



Tempo totale di recruiting (dalla necessità all'arrivo a bordo)



Si tratta di valutare il tempo impiegato dall'azienda per attrezzarsi delle competenze tecniche e delle soft skills di cui ha bisogno. Allo stesso tempo, questo KPI permette di valutare la capacità di collaborazione delle diverse professioni coinvolte all'interno dell'azienda (direttore delle risorse umane, manager, dirigenti, ecc.), oltre alla capacità delle risorse umane di svolgere un ruolo centrale nella gestione dell'azienda.



Ci vogliono circa **3,5 mesi** perché l'azienda assuma un nuovo collaboratore.

Fonte: Repubblica, Economia e Finanza con Bloomberg

CONSIGLI

Pianifica il processo di recruitment:

Prima di pubblicare l'offerta di lavoro, è utile **pianificare il processo di recruitment**: non solo per rimanere nei tempi stabiliti ma anche per evitare di farsi sfuggire i candidati più adatti al ruolo, cosa che potrebbe nuocere all'immagine dell'azienda.

È di fondamentale importanza **assicurare la disponibilità** dei collaboratori coinvolti (destinando spazio in agenda per fare il punto della situazione e tempo sufficiente per occuparsi dei colloqui di lavoro). Tutto ciò eviterà inutili perdite di tempo tra un colloquio e l'altro.

Il lavoro per progetto è ideale per affrontare al meglio il processo di recruitment e ha il vantaggio di favorire la comunicazione tra le HR e gli altri collaboratori.

Tempo tra ricezione candidatura e colloquio

Questo KPI dimostra la reattività dei recruiter rispetto al trattamento delle candidature e alla preselezione dei candidati. Si tratta di verificare se i recruiter sono operativi e se la collaborazione tra le varie professioni coinvolte funziona in modo efficace. Le giovani generazioni sono impazienti e hanno bisogno di reattività!



In Italia, dalla presentazione della candidatura alla risposta (positiva o negativa) dell'azienda trascorrono **30 giorni**.

Nel caso di grandi aziende internazionali, questo lasso di tempo si allunga.

Le eccezioni?

Il marchio francese Bricoman ha fatto un passo avanti impegnandosi a rispondere a tutti i candidati entro **2 settimane** per evitare di lasciarsi sfuggire i profili migliori.

Fonte: Yahoo Finanza

CONSIGLI

Ridurre i tempi di attesa grazie al video-colloquio in differita:

Proporre di realizzare un video-colloquio e condividere i risultati con il personale coinvolto nel recruitment, tenendo conto che, in media, solo **1/3** dei recruiter condivide la propria short list con il manager.



Il video-colloquio permette di risparmiare il **50%** del tempo in fase di preselezione dei candidati, favorendo una migliore collaborazione tra i recruiter e i collaboratori.

Fonte: EASYRECRUE

Tempo tra colloquio finale e emissione offerta assunzione

Ossia = data della proposta – data dell'ultimo colloquio. Qui, si tratta di valutare la reattività dell'azienda presa in esame e stabilire i tempi impiegati per condividere le informazioni con tutti i collaboratori coinvolti nel processo.



In media, sono necessarie da **3 a 4 settimane** per prendere la decisione finale e proporre la posizione lavorativa al miglior candidato.

BNP Paribas, ad esempio, fissa un termine di **15 giorni** per comunicare la decisione finale.

Fonte: BNP Paribas, Journal du Net



Per quanto riguarda i candidati, l'**86%** gradirebbe ricevere un feedback nella settimana successiva al primo colloquio.

Fonte: Robert Half: Staffing Agencies & Hiring Solutions

CONSIGLI

Più reattività grazie al video-colloquio in differita:

Proporre di realizzare un video-colloquio permette di accorciare i tempi tra la ricezione della candidatura e l'invio di una risposta positiva, con l'invito a fissare una data per un colloquio di persona, oppure di una risposta negativa.



Il tempo medio di risposta a un video-colloquio è di **3 giorni**, in particolare grazie al recruitment mobile, che rappresenta il **45%** dei colloqui.

Fonte: EASYRECRUE

Positività dell'esperienza per il candidato

È fondamentale che i candidati siano attratti dall'esperienza che propone l'azienda e che ne abbiano una buona impressione. Questa è una vera e propria sfida per i team HR e allo stesso tempo un elemento essenziale da prendere in considerazione per vincere la guerra dei talenti! Non solo, l'esperienza è importante per tutti i candidati, indipendentemente dall'esito della selezione.



Quale impatto ha sull'azienda un'esperienza negativa del candidato?

22% dei candidati che ha vissuto un'esperienza negativa con un'azienda sconiglierà a parenti e amici di candidarsi presso di essa.

52% dei candidati che ha vissuto un'esperienza negativa con un'azienda sarà meno propenso ad acquistare prodotti o servizi della stessa.

Fonte: La Super Agence

CONSIGLI

Inviare un questionario ai candidati:

Una volta completato il processo di recruitment, si consiglia di inviare un questionario via email ai candidati, per raccogliere le loro opinioni. Oltre ad essere un gesto apprezzabile, è la soluzione ideale per individuare i punti positivi e le aree di miglioramento del processo.

% offerte assunzione accettate



Attrarre talenti è una tappa fondamentale del processo di recruitment. Quanti di loro, però, accettano la proposta di assunzione dell'azienda?

Questo KPI permette di verificare se i collaboratori (recruiter, manager...) hanno trasmesso un'immagine attraente dell'azienda al momento dei colloqui, se il candidato è soddisfatto delle tempistiche del processo di recruitment, se le mansioni e le condizioni lavorative (salario, mobilità...) sono sufficientemente esplicite, ecc...



10% dei candidati rifiuta una proposta di assunzione.

Fonte: Inchiesta di JobMeeting

CONSIGLI

Trasparenza e reputazione online

Lavorare sull'immagine aziendale per attrarre nuovi talenti è importante, ma non è sufficiente! I candidati apprezzano anche la trasparenza: vogliono sapere se il progetto e l'universo professionale aziendale corrispondono ai loro desideri e aspirazioni.

Attenzione alle opinioni negative che potrebbero circolare sull'azienda: siti come Glassdoor permettono ai dipendenti e agli ex dipendenti di esprimere la loro opinione sui datori di lavoro. I candidati vogliono informarsi prima di prendere un impegno:

Il 95% dei candidati non esita a cercare su internet informazioni sull'azienda. È importante vigilare sulla reputazione aziendale!

Fonte: StepStone

% assunti produttivi e che passano il periodo di prova

Una volta completato il recruitment, è importante verificare se i nuovi assunti sono efficienti e produttivi all'interno dell'azienda.

Quali sono gli indicatori da tenere sotto controllo?



I primi obiettivi sono stati raggiunti?



Qual è il tasso di soddisfazione dei manager?

Quanti nuovi dipendenti hanno completato con successo la certificazione aziendale al termine della formazione (dove applicabile)?



La marcia in più: un anno dopo l'assunzione, misurare la percentuale di dipendenti ancora in servizio rispetto al livello di soddisfazione dei dirigenti. Il risultato è superiore o inferiore al tasso medio di soddisfazione?

CONSIGLI

Curare l'accoglienza del nuovo collaboratore:

È indispensabile fornire al candidato tutte le chiavi necessarie per un buon inserimento in azienda. Un nuovo assunto, se trascurato, sarà meno motivato e meno incline a essere coinvolto nel quotidiano. I risultati non si faranno attendere!

Come procedere con un nuovo assunto?

1. Prevedi un momento per definire insieme i suoi compiti e obiettivi
2. Rispondi a tutte le sue domande per instaurare un clima di fiducia
3. Organizza una formazione sugli strumenti specifici per realizzare i compiti assegnati

% dimissioni entro 12 mesi

Sei riuscito ad attirare nuovi talenti nella tua azienda, bene! Manterranno la loro posizione e resteranno fedeli all'azienda nel tempo? Tutto è ancora da decidersi.

Quali sono gli indicatori da tenere sotto controllo?



I nuovi assunti sono soddisfatti dell'onboarding?

(realizzare indagini dopo una settimana, un mese, sei mesi...)



Circa **un terzo** dei nuovi assunti lascia l'azienda entro 6 mesi. Il **17%** dopo solo una settimana.

Fonte: Sondaggio BambooHR



Qual è il *maturity score* dei nuovi assunti?

L'anzianità si calcola a partire dal primo giorno di lavoro di un dipendente neoassunto e corrisponde al periodo di collaborazione presso l'azienda. Un grado di anzianità che aumenta è la prova di un'assunzione riuscita.

CONSIGLI

Insistere sull'aspetto umano:

Ogni nuovo assunto ha bisogno di essere guidato e di comprendere il funzionamento dell'azienda. È indispensabile avvisare i collaboratori dell'arrivo di nuovo personale e fare le presentazioni il primo giorno.

Perché non proporre un mentore ai nuovi assunti, così che abbiano un punto di riferimento? La durata di questo periodo di affiancamento può essere definita al momento dell'onboarding.