

WORKSHOP:

Come assumere con i social: il Metodo

Primo Bonacina

Managing Partner, PBS – Primo Bonacina Services

<mailto:primo.bonacina@primobonacina.com>

Brescia, 18 Settembre 2017



Social Recruiting

1. **Chi è PBS**
2. Il problema: il *recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti*
3. Perché il *Social Profiling* è la risposta giusta
4. Una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!



Primo Bonacina: IT e Digital dal 1984



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

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

A long-
standing
protagonist in
the IT and
Digital sectors

Top roles at
Magirus (now
part of Tech
Data), **Acer,**
Microsoft, Tech
Data, Anixter,
3Com

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

Columnist,
speaker,
passionate
about **IT**
and **Digital**



Adesso tocca a **voi** (nome, azienda, ruolo)



Perché siamo qui: 3 obiettivi



1



2



3



ATTENZIONE: Questo è un workshop interattivo!



Social Recruiting

1. Chi è PBS
2. **Il problema: il *recruiting* di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti**
3. Perché il *Social Profiling* è la risposta giusta
4. Una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!



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



- Non troviamo mai il **tempo** di metterci a cercare le persone
- Assumiamo, ma con **tempi lunghi** e **senza continuità**
- I nostri Business Manager non hanno mai **tempo di esaminare i CV**
- Cercando le persone tramite HR e BU interni, spendiamo troppo **tempo** e **risorse preziose**
- Talvolta il team HR fa fatica a **parlare la stessa lingua delle BU**
- Le agenzie di ricerca e selezione sono **costose**, impegnano troppo del nostro **tempo**, **non sono specializzate**, non conoscono il **nostro business** e le **nostre competenze**
- Mi affiderei a un'agenzia di selezione solo se fossi certo di incontrare la «**persona**» **giusta**
- Un collaboratore ha dato le dimissioni. Dobbiamo **rimpiazzarlo in tempo** per non creare **discontinuità**. O, per non doverlo sostituire, gli daremo un forte **aumento di stipendio!**
- **Ho chiesto in giro** se conoscono qualcuno: spero mi arrivino delle segnalazioni, ma **non ci conto**, e comunque ne ho bisogno in **tempo** utile
- Abbiamo **pubblicato un annuncio** sul nostro sito, ma **senza grande e immediato successo**
- **Non sappiamo ben pubblicizzare** il fatto che cerchiamo continuamente persone e che siamo in salute e in crescita: ci serve una campagna di **marketing indirizzata alle risorse umane**
- Vogliamo assumere solo persone in linea con la nostra **cultura aziendale**
- **LinkedIn** è un “mare magnum”: non abbiamo il **tempo** di cercare e scremare le candidature
- Alla fine abbiamo assunto qualcuno, ma **non siamo certi che fosse la scelta ottimale!**

Condivisione (10'): Quali sono le vostre esigenze di recruiting? Quali strumenti avete usato finora?



- Non troviamo mai il **tempo** di metterci a cercare le persone
- Assumiamo, ma con **tempi lunghi e senza continuità**
- I nostri Business Manager non hanno mai **tempo di esaminare i CV**
- Cercando le persone tramite HR e BU interni, spendiamo troppo **tempo e risorse preziose**
- Talvolta il team HR fa fatica a **parlare la stessa lingua delle BU**
- Le agenzie di ricerca e selezione sono **costose**, impegnano troppo del nostro **tempo**, **non sono specializzate**, non conoscono il **nostro business** e le **nostre competenze**
- Mi affiderei a un'agenzia di selezione solo se fossi certo di incontrare la «**persona**» giusta
- Un collaboratore ha dato le dimissioni. Dobbiamo **rimpiazzarlo in tempo** per non creare **discontinuità**. O, per non doverlo sostituire, gli daremo un forte **aumento di stipendio!**
- **Ho chiesto in giro** se conoscono qualcuno: spero mi arrivino delle segnalazioni, ma **non ci conto**, e comunque ne ho bisogno in **tempo** utile
- Abbiamo **pubblicato un annuncio** sul nostro sito, ma **senza grande e immediato successo**
- **Non sappiamo ben pubblicizzare** il fatto che cerchiamo continuamente persone e che siamo in salute e in crescita: ci serve una campagna di **marketing indirizzata alle risorse umane**
- Vogliamo assumere solo persone in linea con la nostra **cultura aziendale**
- **LinkedIn** è un “mare magnum”: non abbiamo il **tempo** di cercare e scremare le candidature
- Alla fine abbiamo assunto qualcuno, ma **non siamo certi che fosse la scelta ottimale!**



Una necessità, tante alternative



NON tutte le alternative sono egualmente vincenti oggi!

The Recruitment Industry to die in 2018

Published on November 1, 2016



Simon Young | [Follow](#)

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



633



235



168

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

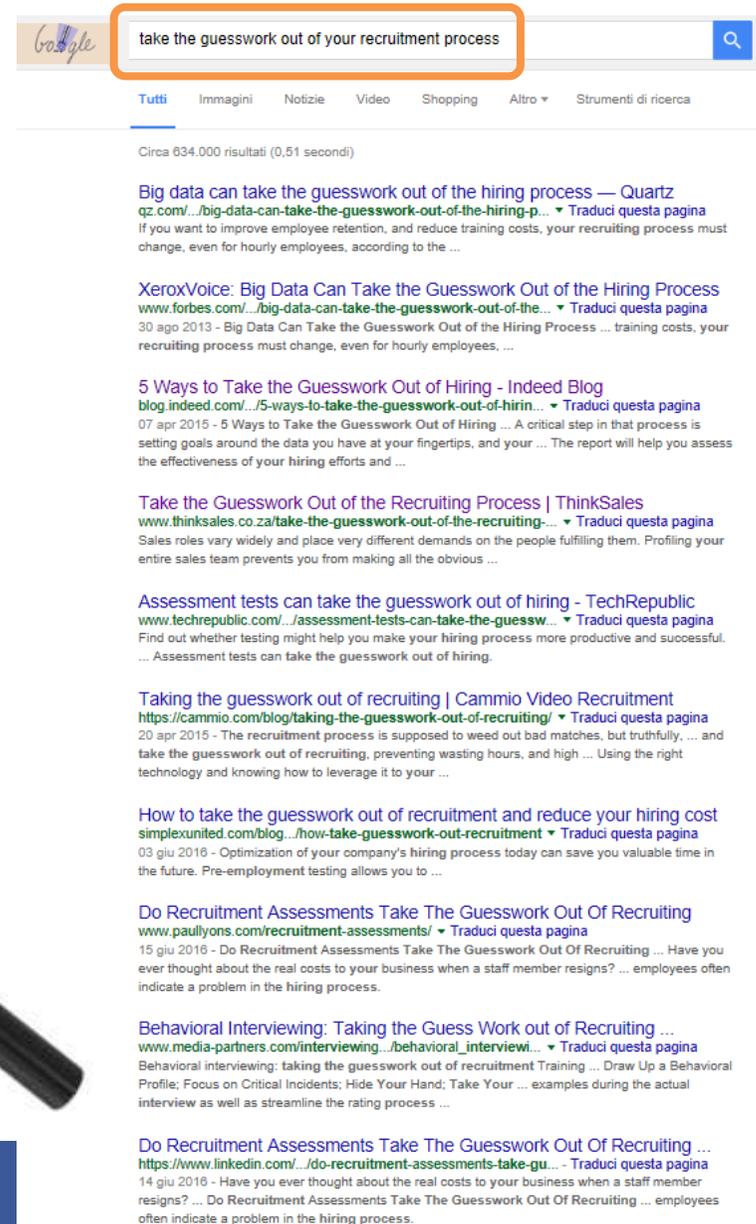
This very site - LinkedIn was built for networking and job hunting, yes today it is inhabited by every recruiter on the planet near as dam it, but as technology takes over and digital marketing empowers HR teams the world is getting smaller by the second, and that is putting a limit on the time that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

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



Un nuovo mantra nei paesi anglosassoni: *Take the guesswork out of your recruitment process*

In Italiano: «diamoci un metodo!» e soprattutto: «facciamo emergere i candidati più giusti e interessanti, prendiamo tutte le giuste informazioni, assumiamo le persone giuste con tempi e costi giusti e certi (e che poi restino e crescano in azienda!)»



Google
take the guesswork out of your recruitment process

Tutti Immagini Notizie Video Shopping Altro Strumenti di ricerca

Circa 634.000 risultati (0,51 secondi)

Big data can take the guesswork out of the hiring process — Quartz
[qz.com/.../big-data-can-take-the-guesswork-out-of-the-hiring-p...](#) Traduci questa pagina
If you want to improve employee retention, and reduce training costs, your recruiting process must change, even for hourly employees, according to the ...

XeroxVoice: Big Data Can Take the Guesswork Out of the Hiring Process
[www.forbes.com/.../big-data-can-take-the-guesswork-out-of-the...](#) Traduci questa pagina
30 ago 2013 - Big Data Can Take the Guesswork Out of the Hiring Process ... training costs, your recruiting process must change, even for hourly employees, ...

5 Ways to Take the Guesswork Out of Hiring - Indeed Blog
[blog.indeed.com/.../5-ways-to-take-the-guesswork-out-of-hirin...](#) Traduci questa pagina
07 apr 2015 - 5 Ways to Take the Guesswork Out of Hiring ... A critical step in that process is setting goals around the data you have at your fingertips, and your ... The report will help you assess the effectiveness of your hiring efforts and ...

Take the Guesswork Out of the Recruiting Process | ThinkSales
[www.thinksales.co.za/take-the-guesswork-out-of-the-recruiting-...](#) Traduci questa pagina
Sales roles vary widely and place very different demands on the people fulfilling them. Profiling your entire sales team prevents you from making all the obvious ...

Assessment tests can take the guesswork out of hiring - TechRepublic
[www.techrepublic.com/.../assessment-tests-can-take-the-guessw...](#) Traduci questa pagina
Find out whether testing might help you make your hiring process more productive and successful. ... Assessment tests can take the guesswork out of hiring.

Taking the guesswork out of recruiting | Cammio Video Recruitment
[https://cammio.com/blog/taking-the-guesswork-out-of-recruiting/](#) Traduci questa pagina
20 apr 2015 - The recruitment process is supposed to weed out bad matches, but truthfully, ... and take the guesswork out of recruiting, preventing wasting hours, and high ... Using the right technology and knowing how to leverage it to your ...

How to take the guesswork out of recruitment and reduce your hiring cost
[simplexunited.com/blog/.../how-take-guesswork-out-recruitment](#) Traduci questa pagina
03 giu 2016 - Optimization of your company's hiring process today can save you valuable time in the future. Pre-employment testing allows you to ...

Do Recruitment Assessments Take The Guesswork Out Of Recruiting
[www.paullyons.com/recruitment-assessments/](#) Traduci questa pagina
15 giu 2016 - Do Recruitment Assessments Take The Guesswork Out Of Recruiting ... Have you ever thought about the real costs to your business when a staff member resigns? ... employees often indicate a problem in the hiring process.

Behavioral Interviewing: Taking the Guess Work out of Recruiting ...
[www.media-partners.com/interviewing...behavioral_interview...](#) Traduci questa pagina
Behavioral interviewing: taking the guesswork out of recruitment Training ... Draw Up a Behavioral Profile; Focus on Critical Incidents; Hide Your Hand; Take Your ... examples during the actual interview as well as streamline the rating process ...

Do Recruitment Assessments Take The Guesswork Out Of Recruiting ...
[https://www.linkedin.com/.../do-recruitment-assessments-take-gu...](#) Traduci questa pagina
14 giu 2016 - Have you ever thought about the real costs to your business when a staff member resigns? ... Do Recruitment Assessments Take The Guesswork Out Of Recruiting ... employees often indicate a problem in the hiring process.

Il recruiting: un mestiere che sta cambiando velocemente (e diventa sempre più vicino al *social marketing*)

Il futuro del recruiting: intervista a Silvia Zanella (Adecco)

Recruiting tips



Il settore del recruiting sta cambiando velocemente in questi anni. **Per comprendere questa trasformazione abbiamo deciso di intervistare diversi professionisti** che, a vario titolo, si occupano quotidianamente di Ricerca e Selezione. Loro sono i **#RecruitingGuru**, e hanno deciso di condividere con i lettori del blog di In-recruiting (Recruiting Italia) la loro personale visione e i loro consigli di recruiting.

Il nostro primo ospite è **Silvia Zanella**, Global Social Media & Online Marketing Director per il gruppo Adecco.

Come è cambiato il profilo ideale del recruiter in questi ultimi anni?

Una volta il profilo ideale di un recruiter era quello di uno psicologo del lavoro, con forti competenze soft, come l'ascolto e l'empatia. Oggi invece il profilo di molti recruiter è più vicino al mondo del marketing e della comunicazione, dato che ogni campagna di recruiting richiede di fissare degli obiettivi, impostare una strategia di marketing, delineare un piano operativo e scegliere tra le diverse tattiche di recruiting, spesso mutate dal marketing digitale.

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

in-recruiting

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

Ecco alcuni **indizi** di questo cambiamento:

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

Fonte: Social Recruiting Survey.

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

Fonte: Hiring Manager Survey

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

Fonte: Social Recruiting Survey

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

Fonte: PotentialPark

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

Fonte: Recruitment Marketing: fad or future?

8 ragioni a favore del *Social Recruiting*



1. Reaching Mass-Volume of Candidates

In traditional recruitment, newspapers were the most popular way to let people know about vacancies. It has been serving the recruiters for centuries. While newspapers are still read by a large number of people, internet as a medium of reaching people is gaining popularity. Social media has more reach than the traditional methods, especially for the young crowd. Social Media is also a quicker mode of reaching larger masses and faster way of talent acquisition.

2. Reaching The Right Candidate Easily

Traditional recruiting required you to go through all the submitted CVs/Resumes, and so much more paperwork to select appropriate candidates for interviews. However, social recruiting gives you the luxury of taking a good glance at the personalities of the candidates and judging their demeanor through social media sites like Facebook, twitter, and LinkedIn. Background verification also becomes easier. Through social recruiting, you can connect with the candidates directly and pick the right personality for the right job.

3. Letting People Recognise Your Brand

The online branding has a very significant role to play in the 21st century. Social media helps to make your brand viral. This helps your business to grow and reach more people. While social recruiting helps the candidates to have a better insight about your company and the job role before deciding that whether they are fit for the job or not. This helps to recruit the right person for the right post. Studies suggest that a lot of candidates decide to join a company based on their social media presence and popularity. Social media actually helps you create an impression in the minds of people that you can use to your advantage. This is not an advantage that traditional recruitment method offers.

4. Getting In Touch With Passive Candidates

From the beginning, you have to make a list of what qualities are you looking for in your potential candidates. There is a high chance that qualified candidates may not have applied for the job you're hiring for.

You'll find tonnes of active job seekers on a job offering portal, but passive job seekers are hard to find. Passive job seekers do not look for new jobs actively. They're mostly found on different social media sites, such as Facebook, Twitter and LinkedIn, conversing with people, trying to figure out what is best for them.

Now here lies the beauty of social recruiting. You can connect with passive job seekers. When your job advertisement comes on the screen of their system, they will come across your ad and they may apply for your job, or, you can email them directly to let them know about your job vacancies. This way you can tap the passive job seekers along with the active ones. This increases your pool of talent to select from.

5. Better Candidate Experience

Social Media helps you reach masses and it makes sure the job seekers applying for your job vacancy have a better experience with you. Social media facilitates you to connect to the job seeker at a personal level. If you have a Facebook or Twitter presence, potential candidates will be able to know more about you either from the information you've posted or by conversing with you through your social media pages. By interacting with you directly, their comfort level will increase and they will have a better candidate experience. If potential candidates have a good experience and a friendly perception, they are more likely to apply for the job you have to offer.

6. Better Referral Traffic

Building relationships personally with people will pay you very positively and profitably in the long run. Social media won't just limit your presence to your own website, your social media page or profile, but people like your happy clients and happy employees will circulate your brand name all over social media. This will, in fact, lead to more people becoming aware of your company or brand and lead to higher referral traffic. Better and faster referral traffic is an advantage that social hiring holds over traditional hiring.

Things like ratings and reviews can enhance your reputation as a company. In case you are social recruiting this level of online reputation will attract the interest of good candidates for your job postings.

7. It Is A Quick Process

We're living in a generation where information travels the whole world within a matter of few seconds, thanks to the excessive popularity of social media sites such as Facebook, twitter, and Instagram. If you circulate your job offer on multiple popular social media sites, your word will quickly circulate and more people will come across your job vacancies within a short period of time.

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

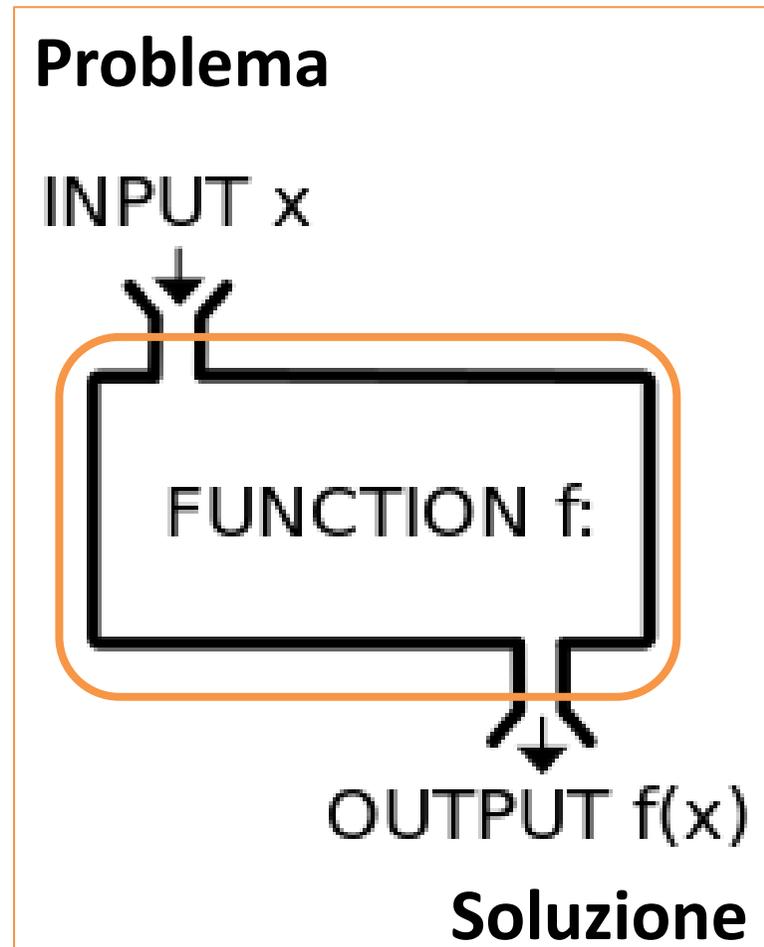
8. It is Budget Friendly

Recruiting in a traditional way is still popular. But, let's just be very honest that the traditional method of recruiting is effective but also very expensive at the same time. Television ads and banners are effective but they are expensive as well. Social recruiting, on the other hand, is very cost effective. Most of the options are free of cost and yet reach masses which pretty much solve the purpose. In a cost-cutting era, social recruitment holds an upper hand, especially for small and medium business types.

HR Software

Ma cosa serve davvero alle aziende?

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



Social Recruiting

1. Chi è PBS
2. Il problema: il *recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti*
3. **Perché il *Social Profiling* è la risposta giusta**
4. Una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!



Cos'è il *Social Profiling*?

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



Il *Social Marketing/Social Profiling* è a servizio del team HR in azienda

- L'attività di **ricerca e selezione rimane in azienda**
- Il **lavoro operativo** viene **sensibilmente ridotto**, permettendo al team HR di concentrarsi sulle attività più *pregiate*
- Supporto su **ricerche complesse o inusuali, picchi di lavoro**
- Il **dialogo con le Line of Business (LOB/BU)** viene facilitato
- Maggiori **informazioni sui candidati**, migliori probabilità di **assumere le persone giuste** e che **resteranno in azienda**
- I **tempi di recruiting si accorciano**: si assumono i **candidati migliori** grazie alla **tempestività e qualità** della ricerca
- Le **best practice** (utilizzabili anche per altre ricerche) supportano e *contaminano* l'azienda
- Il **processo è chiaro e predicibile**: metodologie strutturate **evitando l'empirico passaparola** delle LOB
- In caso di necessità, si ha **a disposizione 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!**



Attenzione, però!



Il Social Profiling serve a risolvere problemi concreti, NON a cercare lo scoiattolo viola (il mitico candidato teoricamente perfetto)



Serve invece a **scegliere consapevolmente la persona più giusta a partire da un ampio set di candidati motivati, verificandone e confrontandone ...**

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



The screenshot shows the Wikipedia page for 'Purple squirrel'. The article text includes:

Purple squirrel is a term used by employment recruiters to describe a job candidate with precisely the right education, experience, and qualifications that perfectly fits a job's multifaceted requirements.^{[1][2]} The implication is that the perfect candidate is as rare as a real-life purple squirrel.^[3] In theory, this prized "purple squirrel" could immediately handle all the expansive variety of responsibilities of a job description with no training and would allow businesses to function with fewer workers.^{[4][5][6][7]}

Social Recruiting

1. Chi è PBS
2. Il problema: il *recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti*
3. Perché il *Social Profiling* è la risposta giusta
4. **Una soluzione basata su *Social Marketing* che porta risultati in 12 giorni. Garantito!**



Da dove partiamo? Dall'universo LinkedIn

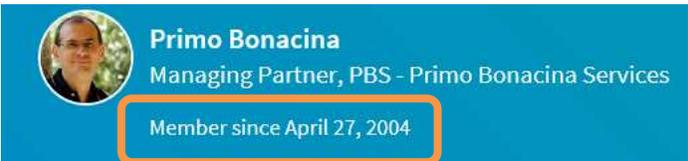


Our Core Value Proposition

Connect talent with
opportunity at massive scale



... incrociato con il vostro network e competenze



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

16,149
 Your connections



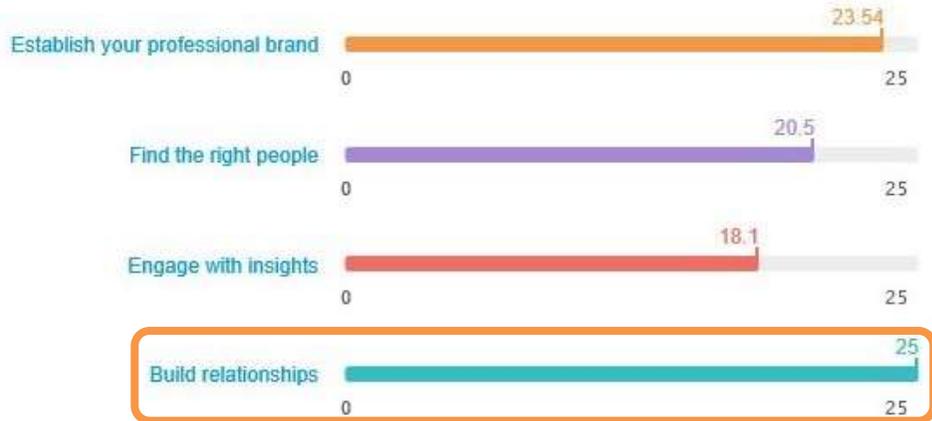
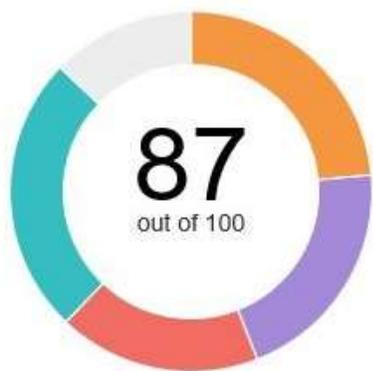
Primo Bonacina
 Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

Top 1%
 Industry SSI Rank

Top 1%
 Network SSI Rank

Social Selling Index – Today

Your Social Selling Index (SSI) measures how effective you are at establishing your professional brand, finding the right people, engaging with insights, and building relationships. It is updated daily. [Learn more](#)



Parliamo del vostro profilo LinkedIn

The Sales Professional's Ultimate Guide to LinkedIn Profile Optimization

Learn how to optimize every part of your LinkedIn Profile for social selling domination, from your background photo to your recommendations.

 Alex Hisaka January 14, 2016

 Share

1,024

 Tweet

 Mi piace 4

 G+

**Segmento specifico di 20 minuti
(ottimizzazione profilo e attività social)**



Even the most dedicated sales professional has to sleep sometime. No matter how tight the deadline, or how close to quota you are, eventually you're going to have to get some shuteye.

Quali ruoli per il Social Recruiting?



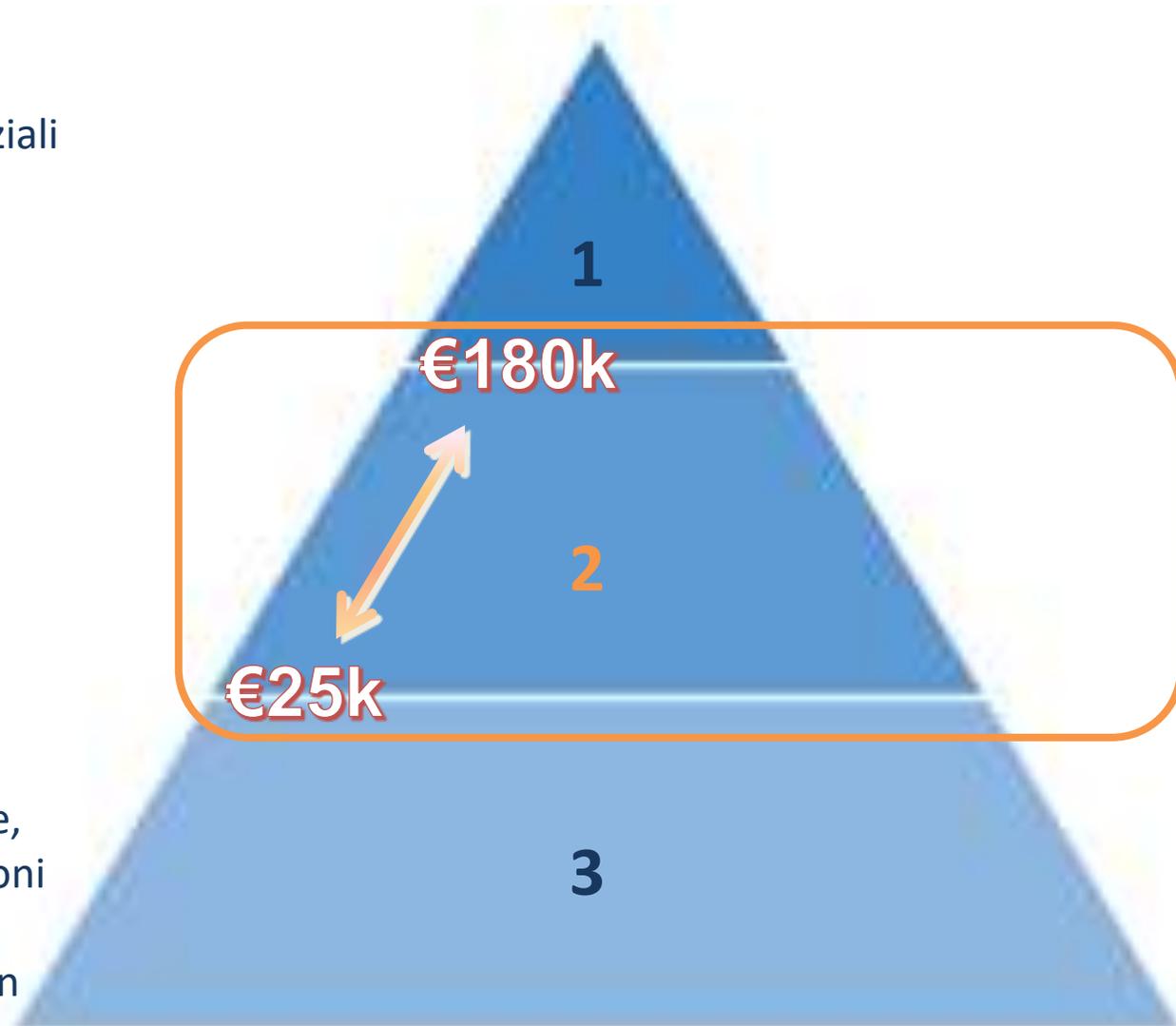
Il settore indirizzato con il Social Recruiting: fascia da medio-bassa ad alta (RAL: €25k-€180k)

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

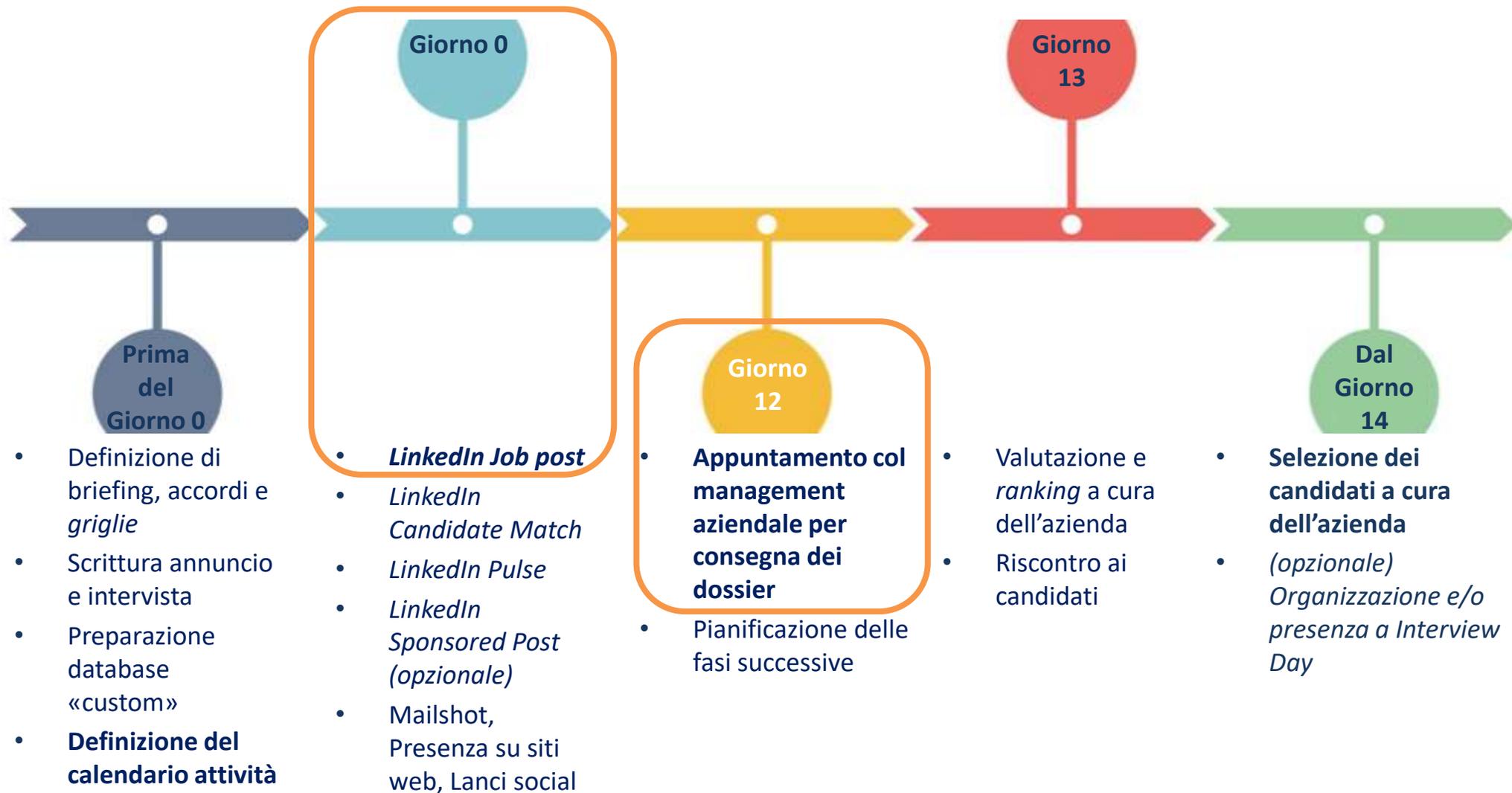
2. **Fascia «da medio-bassa ad alta»:**

- **Specialist, professional, manager, director**
- Hanno un impiego o lo cercano
- Sono su **LinkedIn**
- Prediligono un ingaggio a **tempo indeterminato** (talvolta a tempo determinato o Partita IVA o agente)

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



Un sistema in 12 giorni lavorativi, garantiti!



Perché una *best practice* di 12 giorni

- **Lavoro preparatorio** (annuncio, database, profilazione ...) e **metodologia consolidata**: produzione del **60% del risultato entro 5 giorni**
 - Eventuali **azioni correttive**: *LinkedIn sponsored post*, nuovo mailer, riprofilazione database, correzione annuncio ...
 - 95% del risultato in 10 giorni
- Lo strumento **LinkedIn Job Post** è particolarmente **potente nella prima settimana**
 - Attivazione della ricerca preferibilmente a inizio settimana
- Forte **visibilità sui social media**
 - Riscontro rapido
 - Analisi giornaliera



«People looking for People»



Koel Ganguly • 2nd

Talent Acquisition Partner at frog

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

Munich, Bavaria, Germany • 500+

Pending

InMail

Find email

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

Le attività preparatorie: il *buon annuncio*

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



Attenzione a **NON chiedere l'impossibile** (magari pure a basso prezzo) e a **NON ricadere nella trappola dello «scoiattolo viola»**

Is tech recruitment broken? Clueless HR blamed for **demanding the impossible** from IT workers

Those working in the tech industry say the perennial skills shortage stems as much from firms' sky expectations as it does from a dearth of manpower.

By Nick Heath | October 14, 2016, 9:13 AM PST

Inizia ora con € 75.

Crea il tuo annuncio e raggiungi le persone mentre stanno cercando i servizi che offri. google.it



30 f 326 in 808



Image: Terrance Emerson/Getty Images/Stockphoto

If you were hiring electricians, would you expect them to be a dab hand at plastering, proficient at carpentry and a competent carpet fitter?

Probably not, so why do recruiters expect developers, sysadmins and other IT workers to have such a ludicrously wide range of skills?

That was the question asked by TechRepublic readers following a recent article on IT skills shortages.

Those working in the IT industry say job ads frequently demand a skillset so large or so specific that very few applicants can ever match up.

WHITE PAPERS, WEBCASTS, AND

White Papers // From Proofpoint, Inc.

Proofpoint - The Bec Surviv

Falling fo is easier Fortunat BEC att Learn ab the surg

to do if it happens to you, and avoid falling victim in the first pl

DOWNLOAD NOW

White Papers // From Proofpoint, Inc.

The Hidden Costs of Micro Security and Compliance

FIND OUT MORE

eBooks // From Citrix

The Definitive Guide to Sec ADC for the Digital Transfo (Italian)

READ MORE

White Papers // From Citrix

7 Key Requirements for a M (Italian)

READ MORE

eBooks // From Citrix

The 6 Essential Requirem ADCs in Hybrid Cloud Env

READ MORE



Lo Storytelling aziendale serve anche a trasmettere al candidato le giuste **motivazioni**

Una recente indagine Glassdoor dice che il 52% degli ingegneri avrebbe accettato un compenso inferiore alle aspettative per lavorare in una società con una buona reputazione.

Similarmente ai clienti, i talenti setacciano il web per informazioni sulla vostra organizzazione.

I vostri Talent Leader e Employee Ambassador aiutano o ostacolano il vostro marchio?



Lo Storytelling aziendale serve anche a trasmettere al candidato le giuste motivazioni

per background, esperienze professionali e skills (hard & soft). La motivazione, però, può costituire il “**driver**” che permette al candidato di dare un contributo fattivo allo sviluppo del business aziendale. La reale voglia di un candidato ad abbracciare una nuova sfida, però, dipende anche da quanto l’azienda ha saputo “**vendersi**” al meglio; non è sufficiente fare campagne di employer branding se poi nel processo di selezione gli attori coinvolti non riescono a trasmettere la stessa motivazione che vorrebbero trovare nel candidato. È importante, quindi, pianificare attentamente l’intero processo di selezione, ponendo enfasi alla presentazione dell’azienda e del progetto al candidato. Noi stessi dobbiamo essere i primi a trasmettere al candidato la stessa grinta che vorremmo vedere in lei o lui.

Alcuni consigli:

1. **Job Post:** l’annuncio deve presentare l’azienda (mission e valori) ed il posizionamento sul mercato, descrivere il profilo ricercato, avendo cura di evidenziare i **punti chiave richiesti** per la posizione (es. spirito imprenditoriale, proattività, negoziazione ecc.). Un video di presentazione è certamente utile ed innovativo; l’amministratore delegato può parlare dell’azienda e della sfida insieme ad alcuni colleghi.
2. **Colloquio:** l’ideale è iniziare con una presentazione dell’azienda da parte dell’intervistatore; potrà approfondire alcuni aspetti sul profilo ricercato e indirizzare così al meglio il colloquio di selezione. A conclusione dell’intervista è buona norma lasciare spazio alle domande del candidato. Personalmente sono molto scettico quando un candidato non ha nulla da chiedere.
3. **Visita dell’azienda e presentazione dei colleghi:** i candidati apprezzano molto la possibilità di visitare l’azienda ed incontrare i futuri colleghi.
4. **Feedback:** è importante dare un feedback sia al candidato sul quale siamo orientati che a quelli che ci sono piaciuti meno o ci sono sembrati meno interessati; questo perché, comunque, stiamo trasmettendo l’immagine dell’azienda. Anche i tempi del feedback non possono essere eccessivamente lunghi; chiamare dopo alcuni mesi significa che il progetto non è al centro dell’agenda.

I tempi della ricerca devono essere brevi, i messaggi devono essere coerenti

ATTRACT

15 Giorni è il tempo ideale per concentrare la propria presenza. Per chi è familiare con i metodi **Agile** coprire ogni posizione deve assomigliare ad uno **Sprint**.

L'Employer Brand deve essere comunicato **in maniera consistente e vera, contemporaneamente** sui canali disponibili.

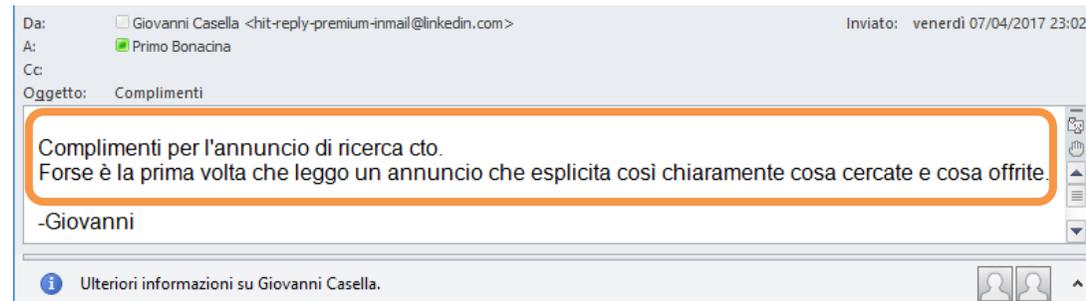
"62% of Employees leave an organisation because of the **inconsistency** between the reality experienced once there"

[Copenhagen Business School, 2009]



Le attività preparatorie: il *buon annuncio*

- Un annuncio dovrebbe essere ...
 - Congruo con lo **stile** dell'azienda e del mercato di riferimento
 - In **lingua italiana** (anche per le multinazionali)
 - Invitante e preciso nel **titolo**
 - Descrittivo, dettagliato, chiaro, strutturato, accattivante nel **testo**
 - NON esagerato nelle richieste
 - «se cerchi un idraulico, non serve che sappia anche fare il tappezziere»
 - Non troppo conciso, ne' troppo lungo
 - *Best practice: 400-600 parole*
- Un annuncio deve invitare le persone ...
 - **Interessanti** a rispondere subito
 - NON **interessanti** a NON (far) sprecare tempo
- Un **buon annuncio** aumenta davvero le probabilità di successo
 - Un buon annuncio con un **buon titolo** ancora di più!



Esercitazione (15'): quali sono le **domande** da porre al **manager** per scrivere un buon annuncio?



Ecco alcune risposte: un attento brief porta a descrivere i profili *best fit*

Approfondimento della ricerca con supporto da PBS Talent (aggiornato il 21/12/16)



1. Data
2. Azienda
3. **Posizione ricercata (scegliere con cura il job title)**
4. N° massimo di persone da assumere per il ruolo
5. Caratterizzazione dell'azienda (vendor, system integrator ...)
6. Data di fondazione dell'azienda
7. Fatturato annuo azienda
8. N° dipendenti + collaboratori azienda
9. Sedi azienda
10. **Sede (o sedi) di lavoro del candidato**
11. Distanza massima accettabile dei candidati dalla loro sede di lavoro
12. **Sono accettati candidati che si volessero rilocare da altre nazioni o lontane regioni?**
13. **Manager (funzione) cui i candidati riporteranno**
14. Chi intervisterà il candidato? Quale è il percorso di selezione?
15. Sono richieste precedenti esperienze manageriali?
16. **Età anagrafica preferenziale**
17. Principali responsabilità
18. Principali compiti e task
19. Portafoglio prodotti o servizi coperto
20. **Territorio coperto**
21. **Aziende clienti che il candidato tipicamente interfacerà e loro dimensioni (fatturato, PDL)**
22. **Quali figure all'interno dei clienti costituiscono la principale interfaccia per il candidato?**
23. La posizione ha un sales target? Quale/quanto?
24. La posizione prevede che il candidato già conosca o presidi un suo (ampio?) portafoglio clienti?
25. Il portafoglio clienti già conosciuti deve essere della zona?
26. L'azienda conferirà un portafoglio clienti a questa risorsa?
27. E' prevista forte attività di sviluppo nuovi clienti?
28. Durata tipica del ciclo di vendita aziendale
29. Sono richieste competenze in settori verticali o industrie?
30. Sono previste trasferte o presidio continuativo presso i clienti? Presso un particolare cliente?
31. **% del tempo speso fuori ufficio**
32. E' richiesta esperienza nello specifico ruolo? Quanti anni?
33. E' accettabile o auspicabile la provenienza del candidato da altri ruoli?
34. Livello lingua italiana: è richiesta madrelingua?
35. **Livello lingua Inglese (letto, scritto, orale, telefonico)**
36. **Competenze (tecnologie)**
37. **Competenze (marchi)**
38. Competenze (certificazioni)
39. Aziende o concorrenti da indirizzare nella ricerca
40. Keyword presenti in un buon CV
41. E' richiesta laurea?
42. Esiste preferenza per uomo o donna?
43. **Caratteristiche personali per avere successo nel ruolo**
44. Percorso di formazione previsto
45. La ricerca è urgente? Per assunzione immediata?
46. **Tipo d'ingaggio (tempo indeterminato, determinato, progetto, partita IVA, agente)**
47. **Inquadramento previsto (livello MASSIMO per OTTIMI candidati)**
48. **Retribuzione MASSIMA (per OTTIMI candidati) prevista (fisso, variabile, benefit)**
49. E' previsto un piano incentivi? Come viene calcolato?
50. E' prevista auto aziendale? Per uso promiscuo (personale/professionale)? Quale modello o fascia?
51. E' prevista auto in pool?
52. Altro da aggiungere

Il «buon annuncio»: 9 sezioni

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

2. Breve e motivante descrizione azienda (storytelling)

3. Breve e motivante descrizione ruolo (storytelling)

4. Linee di riporto e dettaglio sede

5. Compiti

6. Competenze

7. Soft Skill

8. Livelli retributivi

9. Contatto

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

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

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

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

I **compiti** principali:

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

Le **competenze** più importanti:

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

Le **caratteristiche** vincenti:

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

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

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

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



Il BUON ANNUNCIO: un NON esempio



Programmatore Web

Hausbrandt Trieste 1892 S.p.A. · Treviso Area, Italy

Posted 2 weeks ago · 506 views

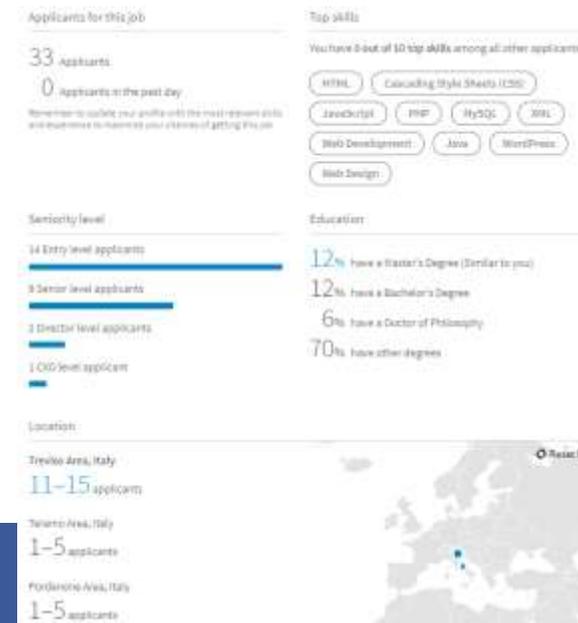
Save

Apply



Publicato a Settembre 2017:

- Un «fritto misto» di decine di competenze di programmazione tra loro incoerenti e messe lì a secchiate (e come le verifichi?)
- Include Jobvite (recruitment?), PayPal (pagamenti?), Vidyo (videoconferenza?), «the Official Microsoft ASP.NET» (che competenza è?)
- Ovviamente con «ottimo inglese scritto e parlato» e «entry level seniority» (e verosimilmente anche salario)
- Non dice cosa offre (contratto, salario), non spiega in che ambiente si inserisce, zero «storytelling»
- Alla fine ti arriva poco e di tutto: *quelli che non hanno niente da perdere, quelli che tanto basta un click, i disperati ...*



Job description

Mansione:

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

Profilo:

Formazione: laurea in ingegneria informatica o titolo equiparato;

Conoscenze Linguistiche: ottimo inglese sia scritto che parlato.

Competenze tecnologiche:

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

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

Seniority Level

Entry level

Industry

Consumer Goods

Employment Type

Full-time

Job Functions

Information Technology, Marketing

Esercitazione (20'+20'): scriviamo un «buon annuncio»



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



IT Attitude
Information Technology and Services
11-50 employees

Home

Idea. Progetto. Sviluppo.
Progettiamo soluzioni digitali all'avanguardia nel settore informatico.

IT Attitude è un'azienda di consulenza, ricerca, sviluppo e formazione nel settore informatico; crea sinergie e progetti, non limitandosi alla vendita di prodotti e servizi di altre aziende, ma sviluppando di proprio interesse.

Recent Updates

IT Attitude is hiring: Software Developers, Java e/o .Net (Milano)

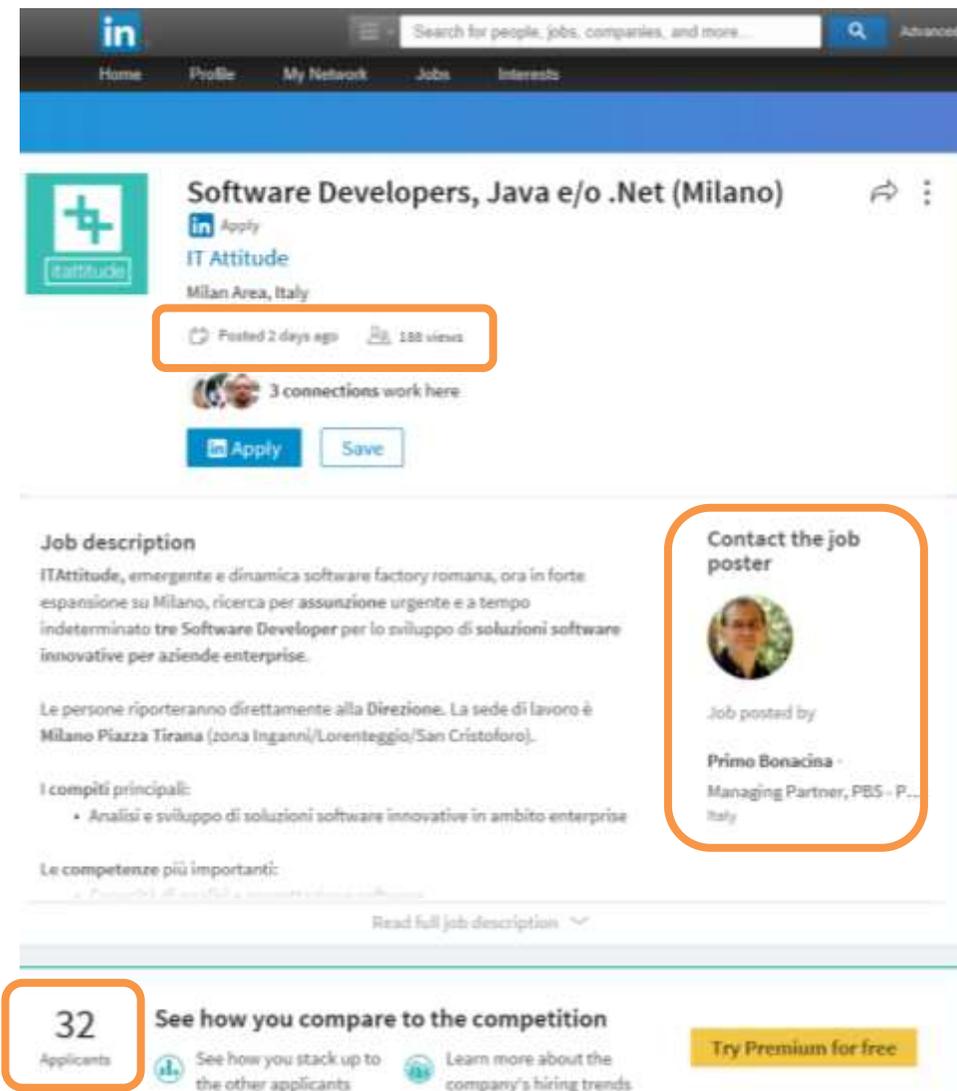
Careers at IT Attitude • See more jobs • 2 days ago

How You're Connected

- 3 first-degree connections
- 3 second-degree connections
- 10 Employees on LinkedIn

Careers

Interested in IT Attitude?
1 job posted



Software Developers, Java e/o .Net (Milano)

IT Attitude
Milan Area, Italy

Posted 2 days ago • 188 views

3 connections work here

Apply Save

Job description

ITAttitude, emergente e dinamica software factory romana, ora in forte espansione su Milano, ricerca per assunzione urgente e a tempo indeterminato tre Software Developer per lo sviluppo di soluzioni software innovative per aziende enterprise.

Le persone riporteranno direttamente alla Direzione. La sede di lavoro è Milano Piazza Tirana (zona Inganni/Lorenteggio/San Cristoforo).

I compiti principali:

- Analisi e sviluppo di soluzioni software innovative in ambito enterprise

Le competenze più importanti:

Read full job description

Contact the job poster

Job posted by

Primo Bonacina
Managing Partner, PBS - P...
Italy

32 Applicants

See how you compare to the competition

See how you stack up to the other applicants

Learn more about the company's hiring trends

Try Premium for free

L'annuncio deve venire **classificato per titolo e skill** per favorire la ricerca di candidati compatibili e lo **skill match**

Candidato

Annuncio

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

ITIL · 46 +

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

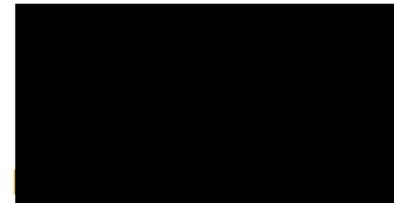
Service Desk · 10 + Francesco Grante and 9 connections have given endorsements for this skill

Francesco is also good at...

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

Lo «Skill match» in azione

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



2nd

Milan Area Italy

7 relevant skills
2 years of relevant experience

[See full application](#)

Current experience

Account Manager Telco at Assurant 2016 - Present

Past experience

Business Development Manager IBM at Tech Data 2015 - 2016

Senior Brand Manager HP Server at Esprinet Group 2014 - 2015

Brand Manager IBM/Lenovo at Esprinet Group 2012 - 2014

Marketing Consultant at Studio Landi 2011 - 2012

Junior Sales Manager at Dinamica Press srl 2009 - 2011

Esercitazione (15'): troviamo gli skill su questo annuncio



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

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

I compiti principali:

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

Le competenze più importanti:

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

Le caratteristiche vincenti:

- Questo è un ruolo commerciale che richiede basi tecniche (conducendo in autonomia il primo dialogo con i clienti), ma soprattutto passione per la vendita, dedicando la quasi totalità del tempo presso i clienti per lo sviluppo di opportunità
- Capacità di essere operativo da subito su un proprio portafoglio clienti Enterprise
- Capacità di far emergere le esigenze latenti del cliente e di proporre soluzioni innovative in cui le competenze facciano la differenza
- Capacità di dare un vero servizio al cliente, generando una relazione di valore e duratura
- Capacità di pianificare attività a medio/lungo termine per raggiungere costantemente i propri obiettivi
- Volontà di eccellere in ambienti dinamici e in mercati in evoluzione, accrescendo continuamente le proprie competenze
- Capacità relazionali/empatia, approccio orientato al risultato, capacità di lavorare per obiettivi/autonomia, perseveranza/serietà/puntualità, energia
- Discreto livello nell'utilizzo della Lingua inglese (e-mail, conf call)

Troviamo gli skill su questo annuncio



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

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

I **compiti** principali:

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

Le **competenze** più importanti:

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

Le attività preparatorie: la costruzione a hoc, ricerca per ricerca, di database di profili potenzialmente interessati/interessanti

- **Organizzazione del database per il mailshot**

- Mappatura funzioni, competenze, keyword, aziende target, aree geografiche

- **Profilazione**

- Identificazione di settori, mercati, aziende, professionalità target
- **Espansione del database per la specifica attività e personal networking con questo mercato**
 - *I potenziali candidati vengono identificati prima del lancio*

Esempio: *Esperti di Big Data a Bologna*

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

- Search Bar:** "117 results for 'big data'" (highlighted with an orange box).
- Filters:** "2nd Connections" (highlighted with an orange box), "Bologna Area, Italy", and "Reset".
- Left Sidebar (Filters):**
 - Search:** Advanced >
 - People:** All, More...
 - Relationship:**
 - All
 - 1st Connections
 - 2nd Connections (117) (highlighted with an orange box)
 - Group Members
 - 3rd + Everyone Else
 - Location:**
 - All
 - United States (11929)
 - United Kingdom (4380)
 - Italy (4301)
 - San Francisco Bay Ar... (4274)
 - Bologna Area, Italy (117) (highlighted with an orange box)
 - + Add
 - Current Company:**
 - All
 - ICONSULTING (13)
 - CRIF (8)
 - BitBang (8)
 - CINECA (4)
 - University of Bologna (4)
 - + Add
- Search Results:**
 - Michele Giordani** (2nd): Senior Director - Big Data Analytics presso CRIF, Bologna Area, Italy. 28 shared connections. [Connect](#)
 - Erica Maccaferri** (2nd): Master's Degree in Physics, Bologna Area, Italy. 4 shared connections. [Connect](#)
 - Pietro Giuffrida** (2nd): Data Scientist - Big Data Analyst, Bologna Area, Italy. 3 shared connections. [Connect](#)
 - Sauro Grandi** (2nd): Healthcare IT Executive (NoemaLife) | Lab Informatics & Automation | Big Data Science, Bologna Area, Italy. 16 shared connections. [Connect](#)
 - Luca Santirocco** (2nd): Big Data & Dashboard Architect at BitBang, Bologna Area, Italy. 15 shared connections. [Connect](#)

Il mailshot per attivare i candidati interessanti

📧 Messaggio inoltrato in data 05/10/2017 18:53.

Da: Primo Bonacina <primo.bonacina@primobonacina.com> Inviato: giovedì 05/10/2017 18:46
A: 'Primo Bonacina'
Cc:
Oggetto: PROXY ASSUME: Enterprise Sales Account, Hi-End Networking/Network Security/Big Data (Milano)



Proxy è un system integrator, fondato nel **1994** da esperti di telecomunicazioni, software e networking, per seguire i mercati Enterprise, Service Provider e Pubblica Amministrazione, semplificando la gestione delle reti e proponendo soluzioni innovative per rendere l'IT aziendale agile ed efficiente. Proxy ha uffici in **Italia e California** e un centro di sviluppo in **India**. L'azienda ha sviluppato forti relazioni con vendor innovativi e, grazie a un know-how completo sulle tecnologie più moderne e a un team qualificato, può offrire progetti e soluzioni per rendere efficienti le reti aziendali, riducendone i costi.

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

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

- **Rilanci social: 5-7 rilanci ogni 2-3 giorni su tutti i social media**
- **Altre iniziative da parte dell'azienda**
 - Web, Social, *Employee Referral*, Passaparola ...



Dopo l'annuncio (Giorni 1-12)

1. Mailer ai «profile match»

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

Overview Applicants (45) Stats Profile Matches (49)

Keyword:

Advanced keyword

Search

Custom Filters

- Any Current Company
- Reply (4)
- Lynx S.p.A. (2)
- Gruppo MCR (1)
- Byte-Code (1)
- CoreTech s.r.l. (1)

Show More

Enter company name

- Any Location
- Italy (49)
- Milan Area, Italy (48)

Enter location name

All | None

Alessandro Vasi
 Sviluppatore Software presso Encodata S.p.A.
 Milan Area, Italy | Information Technology and Services
 1 Message • 8 minutes ago
 Current: Sviluppatore Software at Encodata S.p.A.
 Past: J2EE Developer at Ulxis Group, J2E Developer at Ulxis Group, J2E Developer at Jakala
 Education: ITIS Augusto Righi
 Keywords: SERIO, RESPONSABILE, OTTIMA PREDISPOSIZIONE AL LAVORO IN TEAM, APERTURA AL DIALOGO, OTTIME CAPACITÀ

Riccardo Biondi
 Java Software Engineer @ Cortilia.it
 Milan Area, Italy | Information Technology and Services
 1 Message • 8 minutes ago
 Current: Java Software Engineer at Cortilia
 Past: Java Software Engineer at Bitnic s.r.l., Full stack developer at Freelancer
 Education: Università di Catania

2. Analisi giornaliera di andamento

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

Overview Applicants Stats Profile Matches

45 total applicants 284 total viewers Sponsored job stats

When people applied

Total Organic Sponsored gains

Last 30 days

Date	Total	Organic	Sponsored gains
Apr 3	20	20	0
Apr 4	10	10	0
Apr 5	8	8	0
Apr 6	6	6	0
Apr 7	5	5	0
Apr 8	5	5	0
Apr 9	1	1	0
Apr 10	1	1	0
Apr 11	2	2	0
Apr 12	1	1	0

How your job compares

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

Category	Value
Your Job	45
Similar Jobs	15

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

LinkedIn

2 Cybersecurity Threat Analysts (Treviso e province limitrofe)

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

Edit

Share an update

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

Share with: **Public**

Send to individuals

Share

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

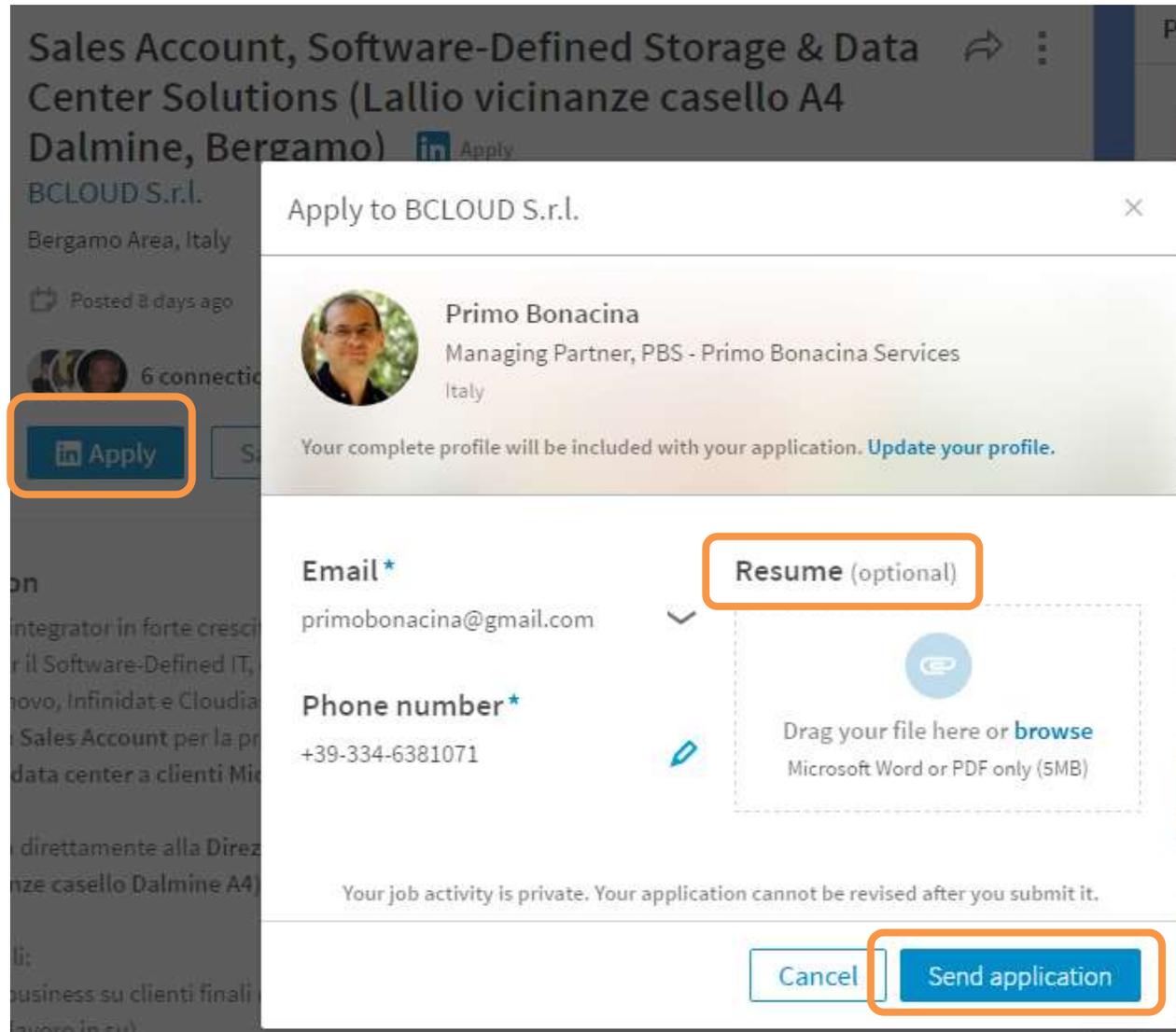
2 Cybersecurity Threat Analysts (Treviso e province limitrofe)

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

Daily budget: €10.00 Total spend: €52.00

Il contatto col potenziale candidato parte dalla *sua* pressione del tasto **APPLY**

- Portare l'annuncio all'attenzione dei profili più **interessanti**
- Stimolare i candidati **interessati** a fare la prima mossa
- **Non siamo cacciatori** (*head hunter*): il *social profiling* è un **pescatore** che usa le reti (i *social network*) per **far emergere** i profili **interessati e interessanti**



Sales Account, Software-Defined Storage & Data Center Solutions (Lallio vicinanze casello A4 Dalmine, Bergamo)  Apply

BCLLOUD S.r.l.
Bergamo Area, Italy
Posted 8 days ago
6 connections

 Apply

Apply to BCLLOUD S.r.l.

 **Primo Bonacina**
Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services
Italy

Your complete profile will be included with your application. [Update your profile.](#)

Email *
primobonacina@gmail.com

Phone number *
+39-334-6381071

Resume (optional)


Drag your file here or [browse](#)
Microsoft Word or PDF only (5MB)

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

Dopo l'annuncio: un percorso a 4 fasi

1. *Candidate Apply*

- Verifica **griglia requisiti** indicati dall'azienda (**NO selezione**)

2. *Written Interview*

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

3. *Listing*

- Identificazione congiunta dei **profili più centrati**

4. *Feedback*

- **Riscontro** ai candidati e **inizio dell'attività di selezione** da parte dell'azienda



(opzionale) Filtraggio a priori o posteriori tramite **Test di valutazione**

CTO (Chief Technology Officer)

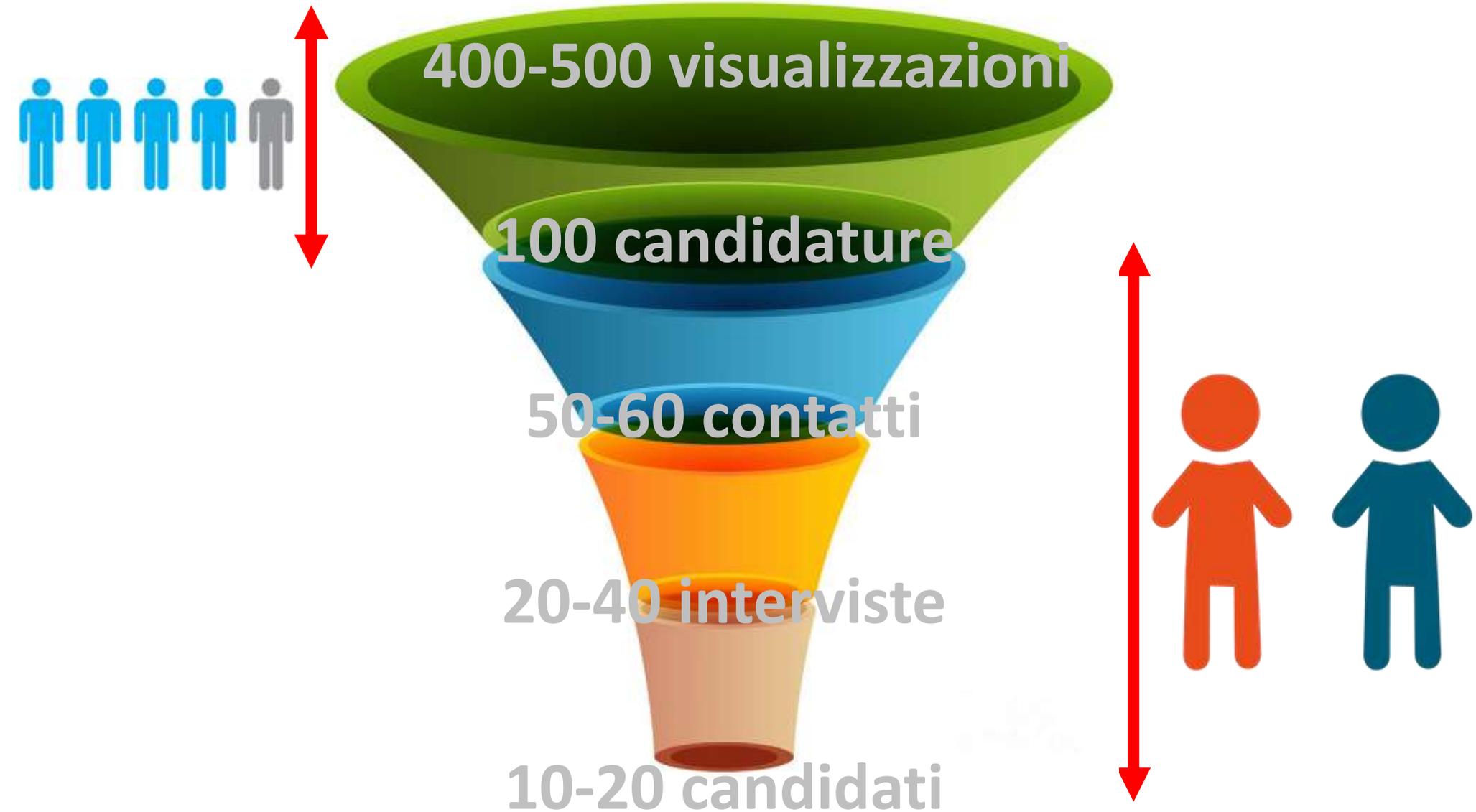
Reference	1478
Location	Milano, Italy
Sector	Consultancy
Salary	35,000.00 EU to 70,000.00 EU per annum

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

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

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

Una metrica ben testata



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

INFORMATICA SYSTEM: prosecuzione della sua candidatura a "Direttore Tecnico (CTO), IT Solutions (Cuneo/Torino/Savona) - Messaggio (HTML)

File Messaggio

Ignora Elimina Posta indesiderata Elimina Rispondi Rispondi a tutti Inoltra Rispondi Messaggistica immediata Altro

0 - store - primo... 1 - read - primo... 6 - CV - primobo... 7 - PBS - primob... 9 - alert - primo... TechData 2017 - ... Al responsabile Messaggio di p... Rispondi ed eli...

Azioni rapide

Sposta Azioni

Regole

Segna come da leggere

Completata

Traduci

Trova Elementi correlati

Seleziona

Zoom

Inviato: sabato 25/03/2017 08:33

Da: Primo Bonacina <primo.bonacina@primobonacina.com>
A: primo.bonacina@primobonacina.com
Cc:
Oggetto: INFORMATICA SYSTEM: prosecuzione della sua candidatura a "Direttore Tecnico (CTO), IT Solutions (Cuneo/Torino/Savona)

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



Buongiorno,

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

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

Alcune indicazioni:

- **Attenzione: quanto in allegato NON è da intendersi come un banale questionario, bensì come una vera e propria prima intervista, che avviene per iscritto per reciproca rapidità e convenienza.**
- Qualora non già veicolato tramite LinkedIn, si prega di allegare il CV in PDF alla risposta
- Opzionalmente, è anche possibile allegare un link (di durata permanente e dal contenuto fruibile da chiunque lo riceva) o file audio o video in cui sinteticamente raccontare profilo e competenze
- E' anche possibile allegare altri documenti atti a qualificare ulteriormente il profilo (lettera accompagnatoria, referenze, portfolio ...)
- Si prega di controllare la dimensione dei file affinché non cubino più di 4 MB in totale. In caso di allegati corposi, è opportuno convertirli in ZIP o fornirli come link

Come indicato nell'annuncio "la ricerca e selezione è condotta direttamente dall'azienda con il supporto di PBS per il social marketing e la comunicazione". I candidati più centrati verranno contattati direttamente dal management aziendale per un incontro 1:1.

A tutte le candidature verrà dato riscontro.

Grazie in anticipo del tempo investito e buon lavoro!

Ulteriori informazioni su primo.bonacina@primobonacina.com.

L'intervista scritta: una «best practice» di 10-18 domande (la maggioranza del testo è indipendente dalla specifica ricerca)



System Engineer, Security & Networking (Milano): Intervista

[NOTA: le informazioni fornite rimarranno di proprietà dell'azienda e non verranno utilizzate in alcun modo se non per meglio conoscere i candidati; A tutti coloro che risponderanno verrà dato riscontro]

1. Nome e Cognome, ruolo e azienda (se attualmente impiegato)

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

2. Quali ritiene siano le sue competenze rilevanti per la posizione? A quale livello? Descriva indicando in dettaglio esperienze, tecnologie, prodotti, soluzioni

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

3. Indichi studi o certificazioni rilevanti per la posizione

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

4. Qual è la sua concreta esperienza per quanto riguarda il supporto di un portafoglio di soluzioni di Security? Descriva attività puntuali che ha effettuato

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

5. Qual è la sua concreta esperienza per quanto riguarda il supporto di un portafoglio di soluzioni di Networking? Descriva attività puntuali che ha effettuato

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

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

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

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

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

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

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

9. Cosa l'ha motivata a rispondere a questo annuncio?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

10. L'ingaggio è previsto a tempo indeterminato. Qual è il suo attuale (o atteso) pacchetto retributivo (fisso, variabile, benefit) e inquadramento (forma d'ingaggio, livello, contratto)? [NOTA: chi non fornirà questi dati non potrà essere considerato dall'azienda per le successive fasi di selezione]

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

11. Qual è il suo attuale livello nell'utilizzo della lingua inglese? E' disponibile a effettuare un colloquio in lingua?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

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

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

13. Per favore indichi luogo e data di nascita, domicilio e situazione familiare [NOTA: la sede di lavoro è Agrate Brianza, Centro Direzionale Colleoni con previsione di continue brevi trasferte a Milano e nel resto d'Italia (saltuariamente all'estero); Se la sede è per lei un problema o comporterebbe un trasferimento, per favore, lo indichi]

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

14. Lei dispone di patente di guida? E' automunito?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

15. Lei ha un suo sito web? E' su Twitter? Se sì, può fornirci i relativi indirizzi?

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

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

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

17. Infine, questo è uno spazio per lei, dove aggiungere, se ritiene, qualsiasi ulteriore considerazione utile all'azienda per meglio valutare il suo profilo

RISPOSTA (IN ITALIANO O IN INGLESE):

18. La preghiamo di inserire qui sotto una sua foto recente

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

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

- Metodologia molto **testata**
 - **Chiara ed esaustiva**
 - Domande precise, risposte verificabili
- **Behavioural-Based Interview**
 - *«tecnica di colloquio che indaga il potenziale del candidato analizzando il suo comportamento in passato e chiedendo esempi specifici relativi alla sua passata esperienza, permettendo così di raccontare, ad esempio, le sue storie di successo»*
- Rimane traccia (a differenza dei colloqui orali dove ognuno prende i propri appunti), funge da **sicuro elemento di riferimento**
 - Soprattutto in caso di incontri scaglionati nel tempo
- **Screma le candidature** meno interessanti
 - *Coloro che non avevano capito che tipo di job era, non ne hanno voglia, non si «degnano» di compilare un'intervista, la compilano «così tanto per farlo», non hanno o non trovano il tempo, si perdono la mail, se la dimenticano, non leggono le avvertenze ...*
- Consente al candidato di esprimersi con **calma, chiarezza e completezza**
 - **3-4 giorni** per rispondere



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

- Consente al candidato di esprimersi con **impegno e intelligenza emotiva**
 - Modulare il discorso sulla base dell'interlocutore e dell'opportunità
- Fondamentale per la **successiva analisi** da parte dell'azienda
 - Stabilire una prima empatia, incontrare i **candidati più centrati**, scremare persone **che non sanno scrivere correttamente** (e/o che non si curano di usare il correttore ortografico ...)
- Permette di valutare non solo sulla base degli **skill e competenze** ma anche delle **attitudini e comportamenti**
 - Permette di percepire l'impegno, la cura, l'attenzione al dettaglio con cui il candidato ha risposto: sciatteria e frettolosità sono mali dei tempi moderni
 - *«We hire people for their skills and competencies; We fire them for their attitudes and behaviors» (Paul Hickey, CEO, GrassGreener Group)*
- Permette, durante l'incontro, di **non perdere tempo con domande preliminari**
 - Massimizzare il tempo utile dedicato all'incontro
 - Scegliere i temi da **approfondire**
 - Concentrarsi sulle aree di attenzione e sulle sensazioni
 - Capire se il candidato è in linea con la **cultura aziendale**



L'intervista scritta funziona anche per **posizioni elevate**: si autoescludono i candidati *arroganti*, quelli che *non trovano il tempo*, che non sanno che il lavoro bisogna andarselo a prendere!

“Here are some of the biggest mistakes executive job seekers make”:

Assuming Experience Speaks for Itself

Executive candidates can walk into an interview with an air of arrogance, thinking they should be beyond having to interview for a job, but that's not the way a job search works. **Everyone has to sell themselves to a certain extent.** Coming in with an attitude that you are greater than the people interviewing you will not serve you well. It sends a message that you are inflexible and hard to please and that you may be the kind of leader that is highly critical and difficult to work with. Flexibility is an asset in business at any level but especially at a senior one.

A Lack of Passion

Passion, as cliché as it may sound, is **extremely important in a job search.** Whether you're reaching out to your network about switching positions, sitting in a recruiter's office or interviewing with the C-suite, you can be the most competent person in the world but without a passion for the work, the company, even the industry, you are at a disadvantage. The interviewing company needs to know why you want this job. What should come across in your answer is that you love what you do, and your success in the field is partially attributable to that love (e.g. passion). As a senior exec, you can probably learn any job in your field at this point, but no one can teach you to love your job. That's where passion comes in.

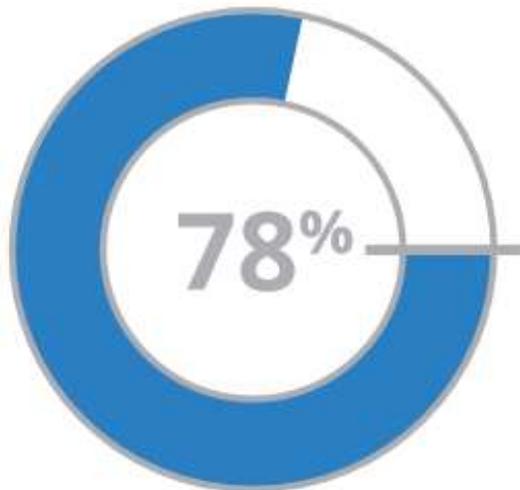
No Readiness to Roll Up Their Sleeves and Get Dirty

That arrogance and aloofness we talked about earlier will come back to haunt you if you seem unable or unwilling to get down in the dirt, so to speak, with your team? If you are reluctant to do that, how passionate can you be about results? How much of a team player—even as senior management—are you? Ultimately this readiness is really about business results and what you're willing to do—and **how far you're willing to go—to get great results.** If that means once on board you will immediately roll up your proverbial sleeves, that's what you need to communicate. During the interview give examples of how you have overcome problems by pitching in at the ground level. Better yet, tie the problems this company faces directly to your experiences and abilities to help them confront those issues.

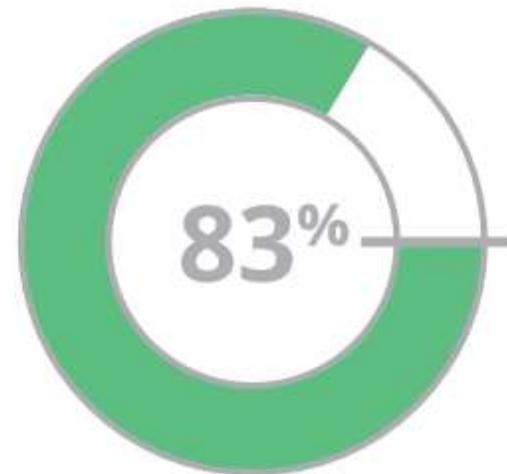
You Don't Tell Stories

You can wax on and on about the strategies in which you believe, and what you have employed before and think would work well at this company, but the proof, as they say, is in the pudding. **Storytelling is much better than strategy telling.** It's more engaging and far more memorable. Tell a good story about a strategy you implemented to confront an issue and how it changed things. Maybe you modified a business or manufacturing process and made it more efficient, or decided to give your workers the ability to work from home part of the week and how it translated to higher morale, lower turnover, and higher productivity. Have your numbers at the ready—after all, these are business stories—but in doing the storytelling and talking about yourself, you'll reconnect to the passionate feelings inside and that will come through, loud and clear, to your listener.

L'intervista serve a far trasparire quell'entusiasmo e proattività che è spesso l'arma in più (fonte: Jobvite Recruiter Survey, 2016)



78% of recruiters cite enthusiasm as most likely to influence a hiring decision after an initial in-person interview, followed by command of requirements (**76%**) and conversation skills (**73%**).

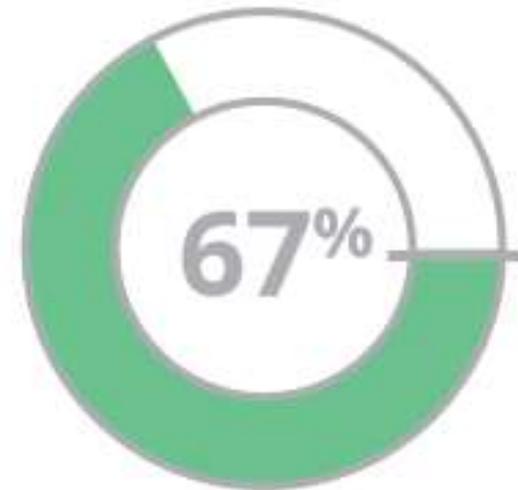


When deciding whether a candidate is a cultural fit, **83%** of recruiters consider communication style most important.

L'intervista serve a capire se il candidato si potrà integrare nella cultura aziendale (fonte: Jobvite Recruiter Survey, 2016)



&



Culture Fit

Job Experience

60% of recruiters rate culture fit of high importance when making a hiring decision — topped only by (you guessed it) previous job experience (**67%**).

Il dossier contiene informazioni sulla presenza del candidato su web e social media (fonte: Jobvite Recruiter Survey, 2016)

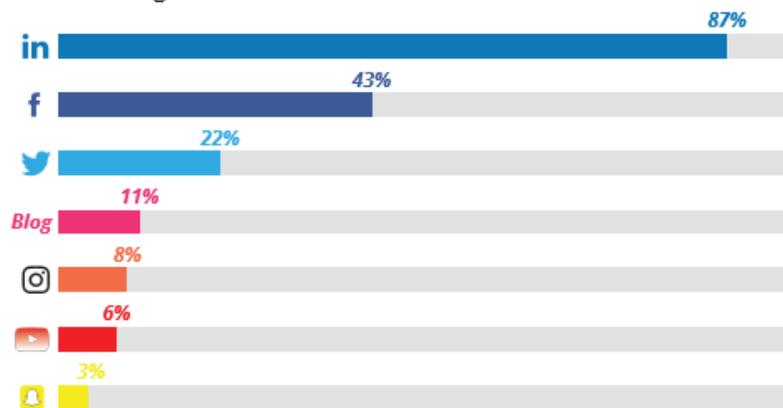


59% of job seekers use social media to research the company culture of organizations they are interested in (JSN) — so recruiters are in the right place.



The overwhelming majority (**87%**) of recruiters find LinkedIn most effective when vetting candidates during the hiring process — especially those under 45 (**90%**).

Recruiters use the following networks to evaluate candidates when hiring:

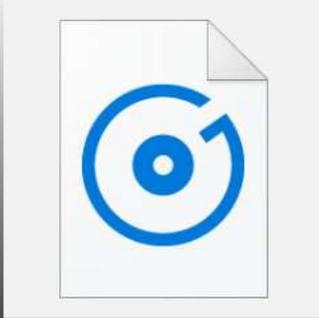


Heads up recruiters — Facebook is where it's at for social job seekers. **67%** of them use Facebook in their job search (JSN).

Esercitazione (30'+30'): scriviamo una «buona intervista»



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



SoundFile-12

Groove è aggiornato
Fai clic per scoprire cosa è meglio

+ ↗

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

SoundFile-12 1:23

A progress bar for the audio file. It shows a small waveform icon, the filename 'SoundFile-12', and the current playback time '1:23'.

Esercitazione (10'+10'): simuliamo una registrazione audio



Giorno 13: Il ranking dei dossier da parte dell'azienda

- 1. SI:** *Figura che mi interessa approfondire*
- 2. FORSE:** *Figura che non appare totalmente centrata, ma alcune caratteristiche la rendono interessante; La tengo come backup*
- 3. NO:** *Pur rispettandone le professionalità, questa figura non appare sufficientemente centrata per il ruolo; La possiamo liberare, ma terremo in archivio i suoi riferimenti*



YES



NO



MAYBE

Dal 14° giorno

- Tempestivo riscontro ai candidati
- Ricerca e selezione, interviste da parte dell'azienda
- Archiviazione dossier da parte dell'azienda per attuale e futuro uso
- Conclusione dei lavori



L'Interview Day (opzionale)

- Un ottimo modo per 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)



L'importanza di decidere tempestivamente: *quando incontri la persona giusta, ingaggiala!*



Ali Wallace

Founder & MD at DNA | Specialist Recruitment Search & Career Consultancy for Mark...
7h

#headhuntingfacts

Keeping candidates 'warm' while you continue to interview is like saying to someone you're dating "I really like you, but sit tight while I meet some more people to be sure".

Talk about a way to lose their interest!

Instead: work on being more self-aware about what you want/need, be decisive when you meet great talent and get them excited to join your business!

Talent attraction is exactly that...attract talent. Don't repel them.

124 Likes • 10 Comments

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



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

IQ 10-20%

COMPETENZE

CONOSCENZE
TECNICHE

COMPORAMENTO

EQ 80-90%



COMPETENZE
INTRAPERSONALI

VALORI

COMPETENZE
INTERPERSONALI

Il «Soft Skill Assessment»

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



Assessment delle competenze «soft»: ambiti di applicazione

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



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



VALORE PER L'AZIENDA

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

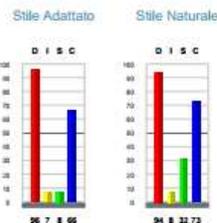
- Da molta importanza alla pianificazione del tempo
- Utilizza la sua creatività per risolvere i problemi
- E' innovativa
- Guarda avanti ed è orientata al futuro
- E' risoluta
- E' attrice del cambiamento, cerca strade più veloci e migliori
- E' sospettosa nei confronti di persone con idee superficiali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

AUTOVALUTAZIONE

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

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

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



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

PERCEZIONI

" Vediti per come ti percepiscono gli altri"

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

AUTOPERCEZIONE

Solitamente Lucia si considera :

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

PERCEZIONE DEGLI ALTRI - Moderato

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

- Esigente
- Individualista
- Nervosa
- Aggressiva

PERCEZIONE DEGLI ALTRI - Estremo

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

- Irritante
- Arbitraria
- Vigilante
- Supponente



TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

CHECK-LIST PER LA COMUNICAZIONE

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

Consigli per gli interlocutori di Lucia:

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

Ricapitolando: perchè Social Recruiting

1. **Competenze
comprovate
network di
conoscenze**

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

Le cose da ricordare

6. **Costi
contenuti**

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

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



Il Social Profiling è la soluzione: vogliamo provarla insieme? (www.primobonacina.com/talent)



Primo Bonacina

Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services

Phone: +39 334 6381071

primo.bonacina@primobonacina.com

Skype: primo.bonacina

www.primobonacina.com

Primo Bonacina Services di Primo Ernesto Bonacina

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