

Digital Recruiting



1. **Chi è PBS**
2. Il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti
3. Una metodologia basata su Digital Marketing che porta risultati in 1-2 settimane. Garantito!
4. Ricapitolando

Primo Bonacina, Founder (2014) & Managing Partner of PBS



Updated: 13/5/20

Il portafoglio servizi: 6 aree tutte digitali, tra cui l'HR (www.primobonacina.com/services)



Business Highlights

2014

founded

900

transactions

€1.6M

revenue since start

1.2M

Top Alexa web site rank

90

events

260

customers

€458k

2019 revenue

16

countries of business

29

brands/customers
(Google Ads)

17

managed companies
(social media)

350

job posts
(digital recruiting)

35+

sponsors (podcasting)

Updated: 19/7/20

Clienti PBS Talent, Information Technology

(www.primobonacina.com/jobs)

Software Factories		VARs/System Integrators					Vendors	Distributors	Vendors, Cloud/Service Providers

Clients PBS Talent, other sectors (www.primobonacina.com/jobs)

Manufacturing, Graphics/Printing			Finance	HR, Design, Marketing, Other Distribution		Fashion, Retail, Real Estate, Building Restructuring	Interiors Design, Water, Health, Energy, Airport Services	Consulting, Publishing, Communities, No Profit	Education, Cleaning Services, Agriculture, Pharmacy

Digital Recruiting



1. Chi è PBS
2. **Il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti**
3. Una metodologia basata su Digital Marketing che porta risultati in 1-2 settimane. Garantito!
4. Ricapitolando

Tutti dicono che il **Team** è tra i **5 valori fondanti** di un'azienda



Eppure non abbiamo tempo per il recruiting; Anche tu hai pronunciato queste frasi?



- Non troviamo mai il **tempo** di metterci a cercare le persone
- Assumiamo, ma con **tempi lunghi** e **senza continuità**
- I nostri 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 delle BU**
- Le agenzie di ricerca e selezione sono **costose**, impegnano troppo del nostro **tempo**, **non sono specializzate**, non conoscono il **nostro business e 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**
- **Ho chiesto in giro**: spero arrivino segnalazioni, ma **non ci conto**, non in **tempo** utile
- Abbiamo **pubblicato un annuncio** sul nostro sito, ma **senza grande e immediato successo**
- **Non sappiamo pubblicizzare** il fatto che cerchiamo continuamente persone e che siamo in crescita: ci serve per **tempo** una campagna di **marketing indirizzata alle risorse umane**
- Vogliamo assumere persone in linea con la nostra **cultura aziendale**
- **La rete è un "mare magnum"**: servono **tempo** e competenze per cercare e scremare le candidature
- Alla fine abbiamo assunto qualcuno, ma **non siamo certi che fosse la scelta ottimale**



La prima metrica: il tempo




**KEEP
CALM
AND
44 DAYS
DAY TO GO**

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:



In Italia è anche peggio («fase dell'intervista»)



Average Hiring Duration by Country

Country	Average Length of Interview Process (Days)
Brazil	39.6
France	38.9
Switzerland	37.6
Italy	36.0
Belgium	36.0
United Arab Emirates	35.8
Egypt	35.2
Spain	31.7
Mexico	31.2
Japan	30.9
Germany	28.5
United Kingdom	27.5
Poland	25.9
Ireland	25.5
Netherlands	25.4
Singapore	25.4
China	24.7
United States	23.8
Australia	23.3
Philippines	21.8
Malaysia	21.7
Canada	20.1
Romania	19.2
Israel	16.9
India	16.1

Source: Glassdoor Company Research. Based on data from 2014 interviews and job offers. Minimum duration: 16.1 days, maximum: 39.6 days. © 2015 Glassdoor. All rights reserved.

glassdoor

Non è un banale *fare in fretta*: è una questione di ritmo, soprattutto in tempi di «skill gap»!



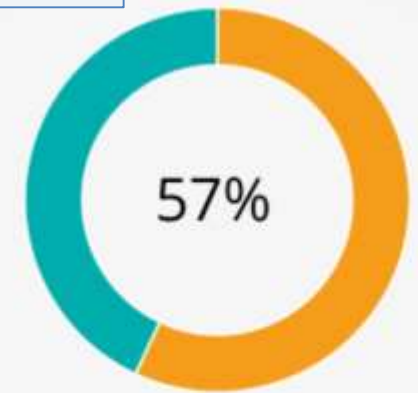
TALENT LEADERS:

Q. What are the most important metrics/KPIs you use to track recruiting success?



2020 Recruiting Trends

Per l'azienda



Of job seekers lose interest in a job if the hiring process is lengthy.

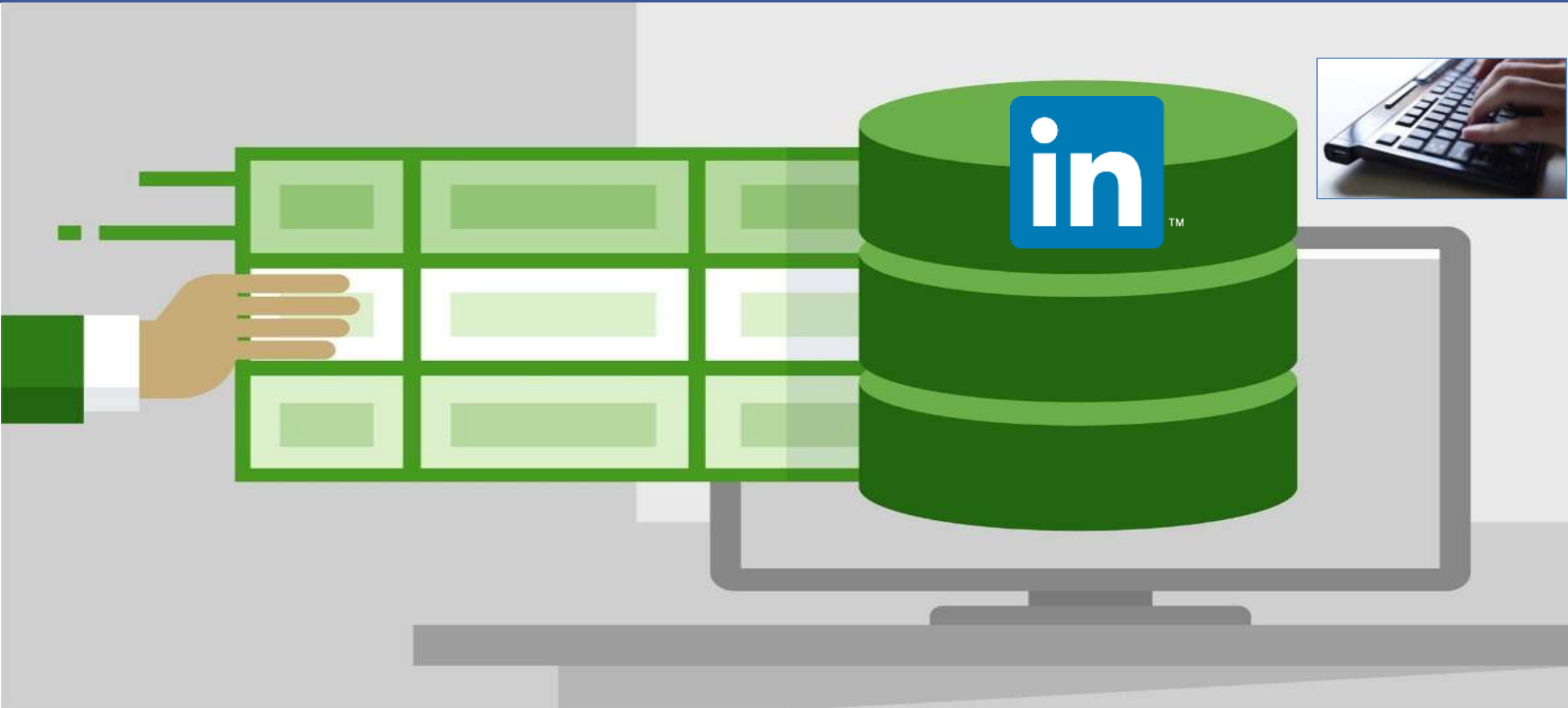
Source: Robert Half

Per il candidato

Un obiettivo concreto: il 95% delle posizioni coperte (lettera assunzione) entro 30 giorni dalla pubblicazione



Da dove partiamo? Dall'universo LinkedIn, un immenso database di CV sempre aggiornato a cura del candidato



LinkedIn è il posto giusto

Q. Where do you find your highest-quality candidates?



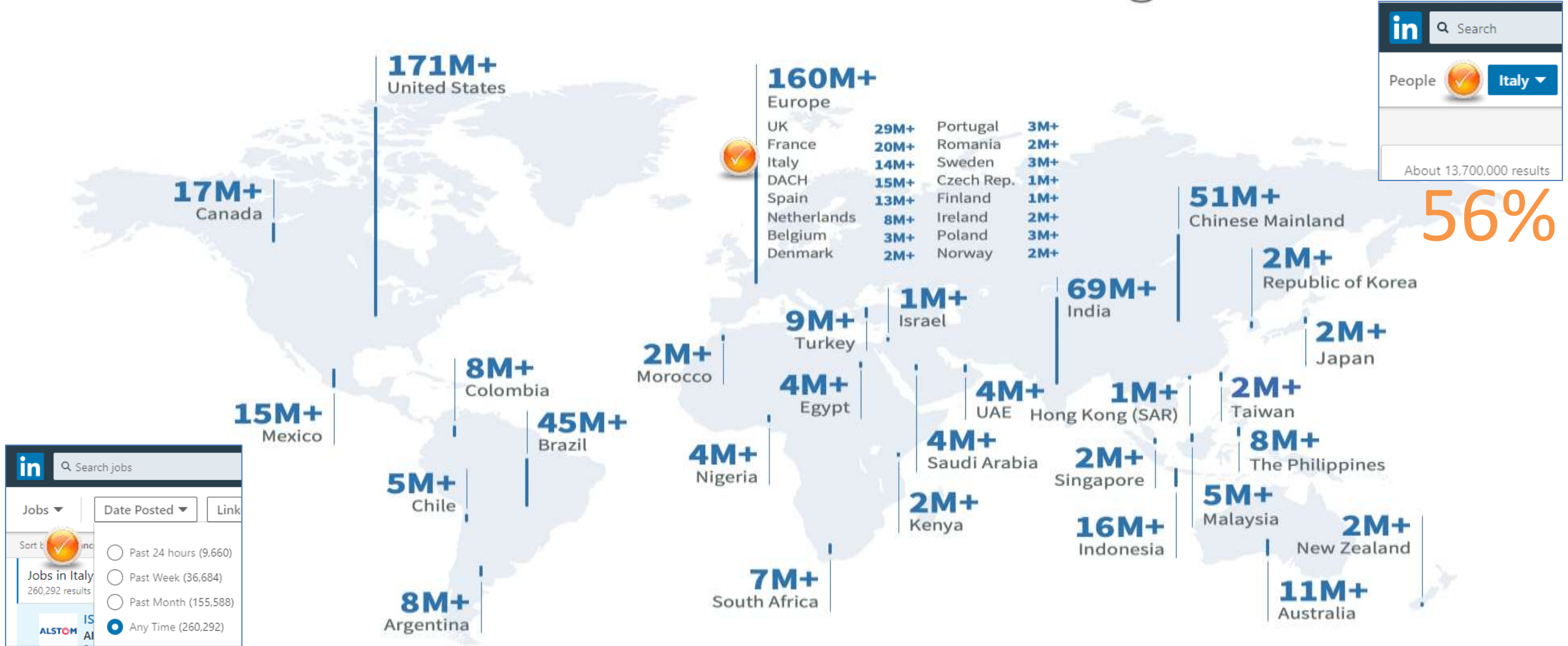
* Other sources included other recruiters in respondents' industries, Google searches, surfacing former candidates in an ATS, Traktabyte, AngelList, HireL, and Monster

2020 Recruiting Trends



L'universo LinkedIn

706 million members in 200 countries and regions worldwide



Nella quantità possiamo trovare la qualità



Definiamo il «Digital Recruiting»



LinkedIn
Database
Mailshot
Web
Social Media
Sponsored job post
Processi
Best practice
Template
Copywriting
Ricerche preventive
Esperienze e Competenze
Network Personale
Software ad hoc
Semantica/Intelligenza Artificiale
Employer Branding



- Avete una pagina LinkedIn aziendale?
- I testi sono completi e aggiornati?
- Postate news su questa pagina?

- L'utilizzo *smart* delle informazioni reperibili **tramite la rete** per supportare le **aziende** nel **recruiting di personale qualificato**
- Un'attività di *intelligence* (*prima, durante, dopo*)
- **Copywriting, competenze, processi, procedure, software, analisi semantica/AI**
- Si basa su LinkedIn (o comparabili), ma è **molto più**

Recruiting: una necessità, tante alternative



Semplificando, le dividiamo in 3



Recruiting: è 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

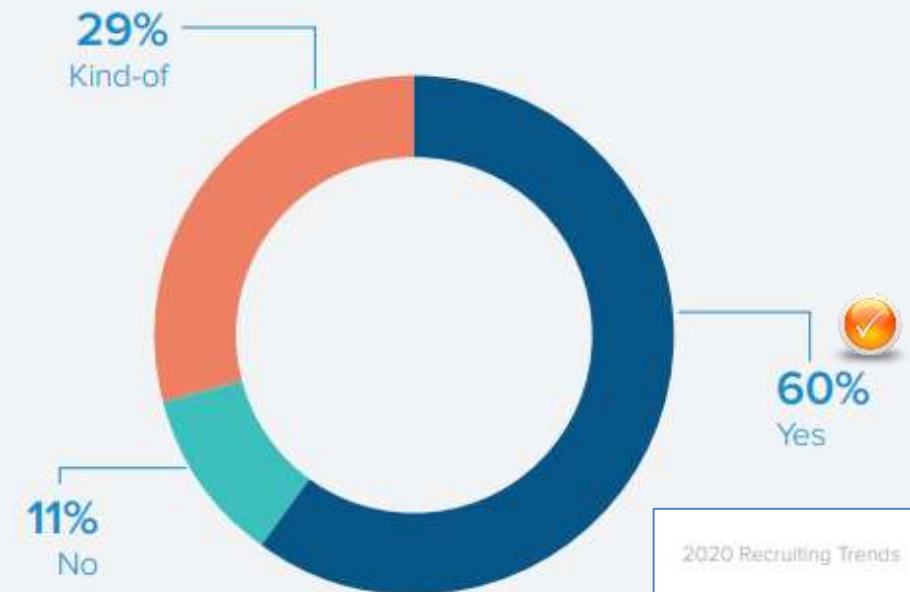


Il parere degli esperti: il recruiter è un mestiere che cambia velocemente (e si avvicina al *Digital marketing*)

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

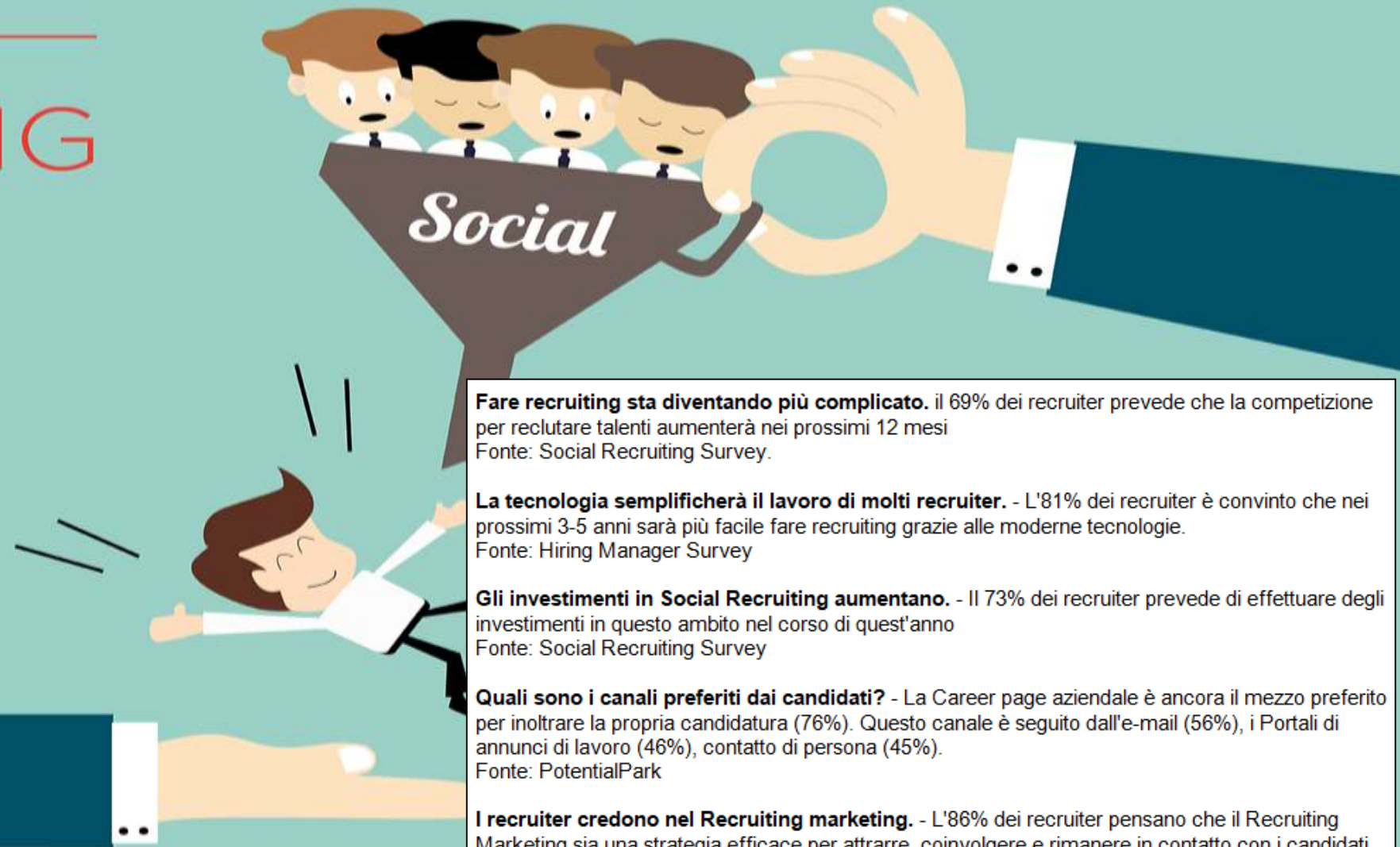
Una volta il profilo ideale di un recruiter era quello di uno psicologo del lavoro, con forti competenze soft, come l'ascolto e l'empatia. Oggi invece il profilo di molti recruiter è più vicino al mondo del marketing e della comunicazione, dato che ogni campagna di recruiting richiede di fissare degli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

Q. Do you feel that you need to understand marketing in order to do your job well?



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

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?

7 ragioni a favore del *Digital Recruiting*

SOCIAL RECRUITING



1. Raggiungere una massa di candidati
2. Raggiungere i candidati facilmente
3. Raggiungere i candidati velocemente
4. Entrare in contatto con i candidati «passivi»
5. Fare in modo che i candidati ci conoscano («Employer branding») 
6. Migliorare l'interazione col candidato
7. Ridurre i costi del recruiting

Employer Branding? Di più! 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



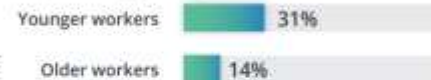
Do some social media stalking

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



Jobvite



CALL TO ACTION

- Quando aprite una ricerca, vi mettete dalla parte del candidato? Fate testare gli annunci?



Il Digital Recruiting richiede di pensare come un'agenzia matrimoniale *(ascolta i miei podcast sul Digital HR)*



DIGITAL HR – FAI DIGITAL RECRUITING? PENSA COME UN'AGENZIA MATRIMONIALE

DIGITAL HR | EPISODIO 7 - Fai Digital Recruiting? Pensa come un'agenzia matrimoniale Spreker*

00:00 23:34

7 episodi 2 ore

- In primo piano** DIGITAL HR | EPISODIO 7 - Fai Digital Recruiting? Pensa come un'agenzia matrimoniale 23:34
- DIGITAL HR | EPISODIO 6 - Lo scoiattolo viola, ovvero il candidato migliore: è lui la persona da assumere? 19:10
- DIGITAL HR | EPISODIO 5 - ... 20:10



APPROFONDIMENTI

🔗 [SCARICA LIBERAMENTE IL TUTORIAL DI PBS SUL DIGITAL MARKETING APPLICATO AL RECRUITING](#)

VUOI RICEVERE VIA E-MAIL I PROSSIMI CONTENUTI DI RADIO IT?

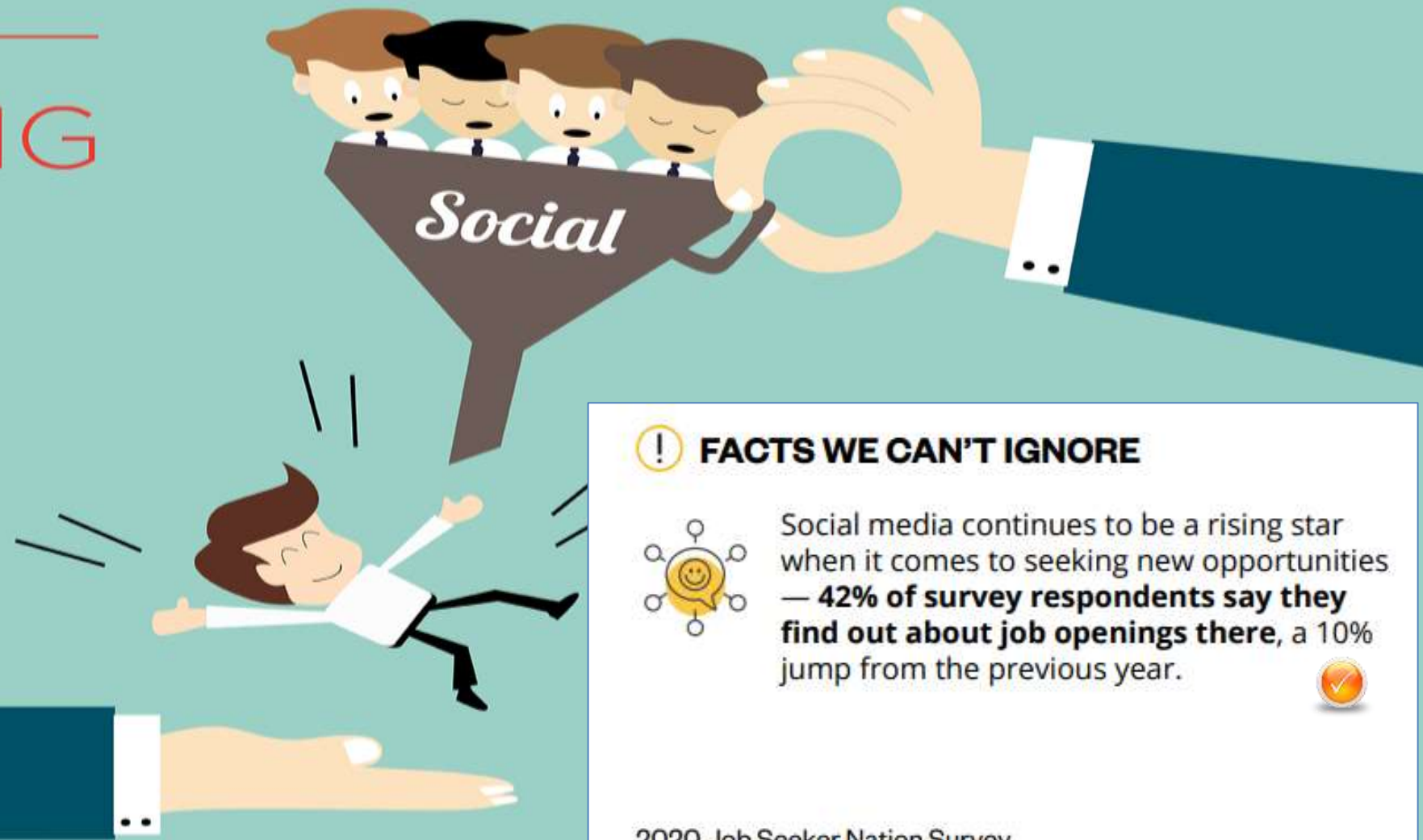
✉ Iscriviti alla nostra newsletter



Siamo di nuovo in compagnia di Primo Bonacina, Managing Partner di PBS – Primo Bonacina Services ed esperto, tra le altre cose, di Digital HR e Digital Recruiting.

Il Digital Recruiting è realtà

SOCIAL RECRUITING



! FACTS WE CAN'T IGNORE



Social media continues to be a rising star when it comes to seeking new opportunities — **42% of survey respondents say they find out about job openings there**, a 10% jump from the previous year.



2020 Job Seeker Nation Survey

Il Digital Recruiting è realtà

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

Il Digital Recruiting interviene in 2 punti ben precisi

Employer Branding/Annuncio/
Inviti/Newsletter/Post/
Promozione/SEO



Visualizzazioni significative

candidature

«Fit»

Algoritmi, AI,
Comunicazione, Processi

Dossier

Interviste 1:1



Il *Digital Recruiting* NON introduce distorsioni tipiche delle metodologie tradizionali: **TUTTO** è proposto di pugno dal candidato

Noun. **rose-colored glasses** pl (plural only) Used other than with a figurative or idiomatic meaning: **glasses** that are **tinted** in a **pink** or **rose** shade. (idiomatic) An optimistic perception of something; a positive opinion; seeing something in a positive way, often thinking of it as better than it actually is.

[rose-colored glasses - Wiktionary](#)



Emotional intelligence

From Wikipedia, the free encyclopedia

Emotional intelligence (EI), emotional leadership (EL), emotional quotient (EQ) and emotional intelligence quotient (EIQ), is the capability of individuals to recognize their own emotions and those of others; discern between different feelings and label them appropriately, use emotional information to guide thinking and behavior, and manage and/or adjust emotions to adapt to environments or achieve one's goal(s).^{[1][2]}

Although the term first appeared in "The Communication of Emotional Meaning" paper by a member of Department of Psychology Teachers at College Columbia University Joel Robert Davitz and clinical professor of psychology in psychiatry Michael Beldoch^[3] in 1964, it gained popularity in the 1995 book "Emotional Intelligence", written by author and science journalist Daniel Goleman.^[4] Since this time, EI, and Goleman's 1995 analysis, have been criticized within the scientific community,^[5] despite prolific reports of its usefulness in the popular press.^{[6][7][8][9]}

Il «Digital Recruiting» reinventa il Recruiting, così come Amazon ha fatto per il Retail

amazon



Amazon ha reinventato il Retail:

1. Veloce, rapido
2. Guidato da Software/App/AI/Big Data/Automazione
3. Prevedibile: le aspettative sono definite e (quasi sempre) soddisfatte
4. In costante contatto: app, comunicazioni, tracking
5. Personalizzazione: preferenze, raccomandazioni, abitudini, suggerimenti, recensioni
6. Prezzo competitivo
7. 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana
8. Da qualsiasi parte del mondo, in qualsiasi parte del mondo
9. Nessuna pressione: ci si prende il tempo necessario
10. Assistito: il servizio clienti è a un clic/chiamata di distanza
11. Conveniente per tutte le parti coinvolte: Amazon e i suoi interlocutori
12. Concreto: il «virtuale» diventa rapidamente «reale»

Questi 12 punti si applicano anche al «Digital Recruiting»: il Digitale ha cambiato il Recruiting come Amazon il Retail

Dal Digital Recruiting al Digital Inbound Recruiting



Inbound

Il candidato arriva per il desiderio di lavorare nell'azienda e si candida per primo.

Outbound

L'azienda va in cerca e contatta i candidati.



Digital + Inbound Recruiting

Se il Digital Recruiting si avvale di strategie e strumenti del web marketing, possiamo applicare al processo di ricerca e selezione del personale la stessa metodologia dell'Inbound Marketing con l'**obiettivo di coinvolgere i migliori talenti e inserirli nella nostra azienda.**

I rapporti tra candidati e datori di lavoro sono molto cambiati perché i candidati sono più esigenti e selettivi e valutano l'azienda prima di inviare un loro Curriculum, mentre l'azienda ha necessità di costruire una relazione con un possibile candidato per poi selezionare i migliori.

Il recruiting quindi diventa un processo di digital marketing vero e proprio, con un journey costruito per attrarre il candidato ideale (candidate's Journey) mutuato dal buyer's journey della metodologia Inbound.



Le fasi del Digital + Inbound Recruiting



Le aziende sono pronte per il Digital Recruiting?

Loro lo sono!



La vostra presenza web/social è adeguata?



CALL TO ACTION

- Il tuo sito web è moderno? E' «mobile-responsive»?
- Quando è stato aggiornato l'ultima volta?
- Contiene news?
- Contiene elementi di Employer Branding?
- Quale è la sua readership?



Le aziende che beneficiano del Digital Recruiting



1. Non strutturate lato HR: necessità di risultati in tempi brevi e certi, senza occuparsi di queste attività



2. Complesse (internazionali, più sedi e dipartimenti): supportare il dialogo interno (BU/HR, locale/internazionale)



3. Start-up: non ancora strutturate



4. Che talvolta cercano profili atipici, che vogliono delegare ricerche inusuali/complesse



5. Con un piano di rapida crescita, necessitano supporto su picchi di lavoro



6. Che vogliono delegare alcune attività per concentrarsi sul core business



7. Che ricercano spesso lo stesso profilo, vogliono avere sempre disponibile un set di candidati



8. Che vogliono delegare le ricerche su specifici territori, magari lontani dalla sede principale

Se TUTTI i candidati sono a distanza di un click,
il Digital Recruiting NON ha limiti?



Sì, la risposta per TUTTE le necessità (ruolo, mercato, geografia) con 2 sole eccezioni

1. Le ricerche confidenziali



2. Le professionalità (e sono sempre meno) non presenti su LinkedIn



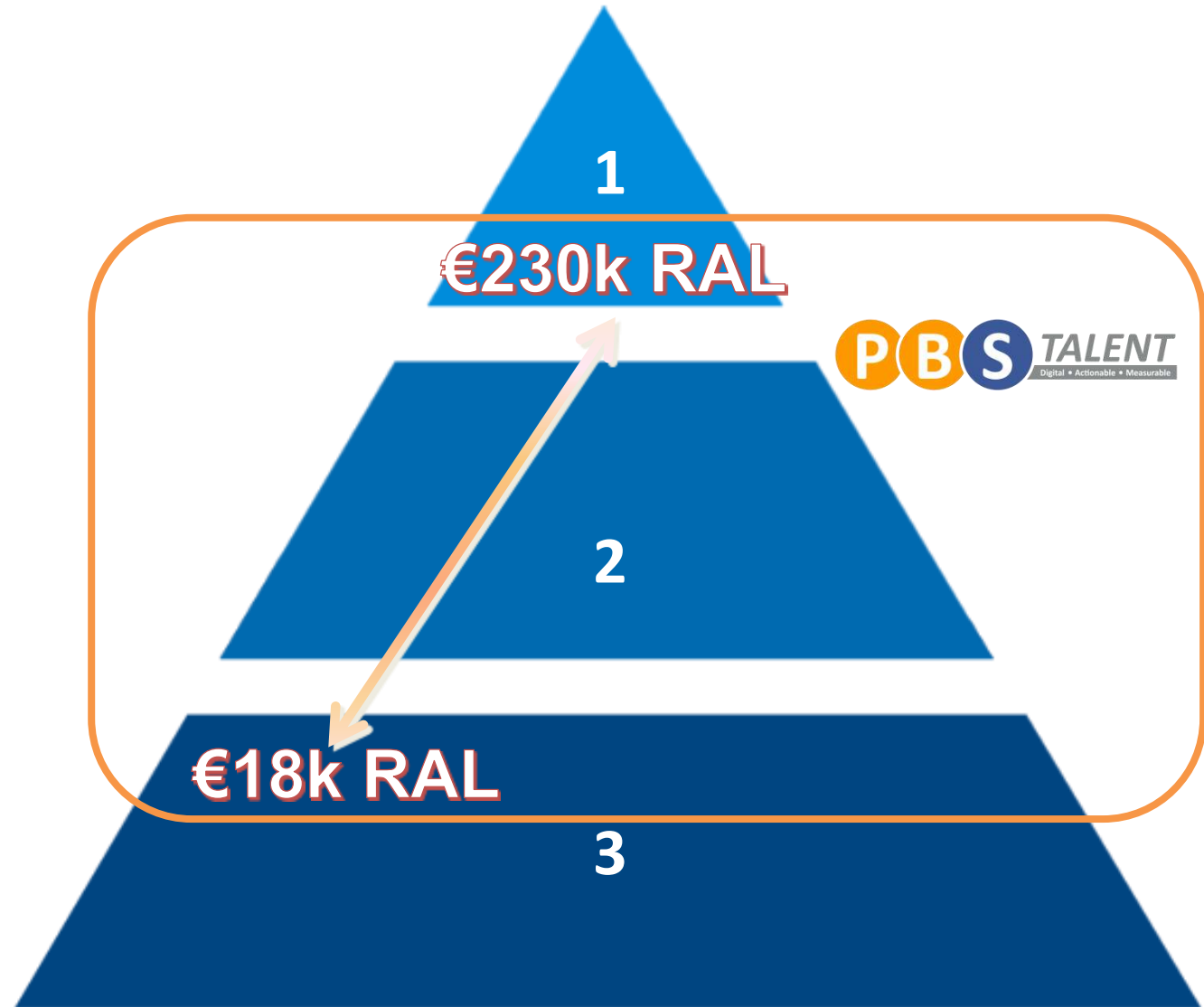
L'area meglio indirizzabile

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 (*o tempo determinato o Partita IVA/agente*)

3. *Fascia «bassa»: risorse somministrate, primo impiego, apprendistato, sostituzioni di maternità, studenti, profili/competenze non su LinkedIn*



Digital Recruiting

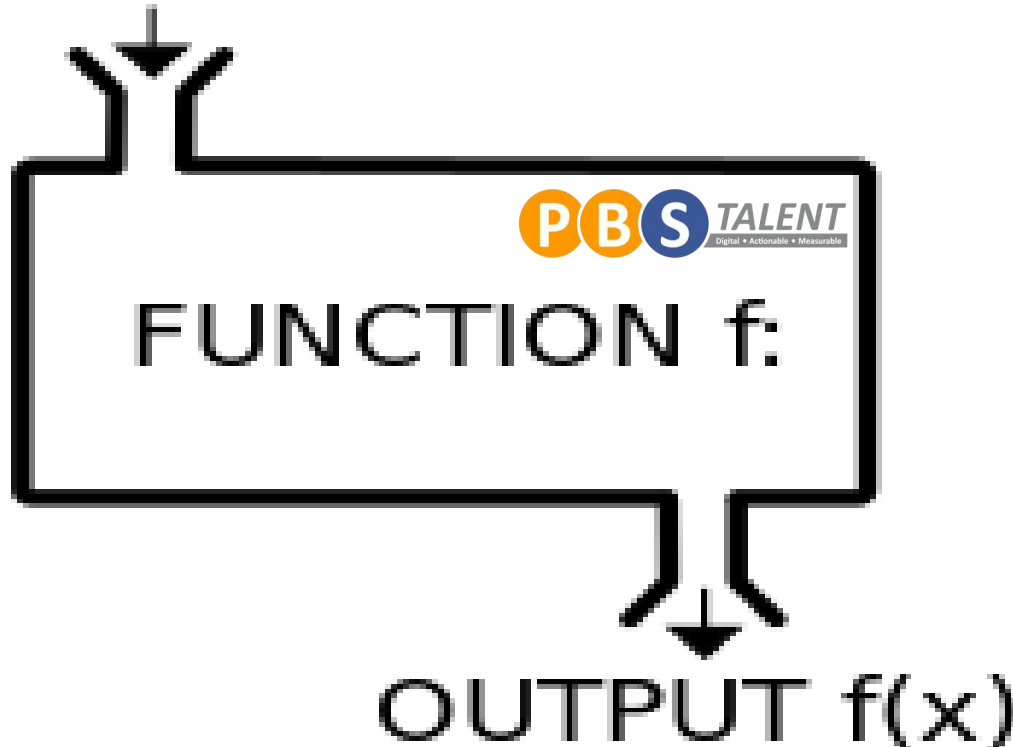


1. Chi è PBS
2. Il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti
3. **Una metodologia basata su Digital Marketing che porta risultati in 1-2 settimane. Garantito!**
4. Ricapitolando

La «macchina» del Digital Recruiting

Descrizione dell'esigenza da parte dell'azienda

INPUT x



Affiancamento alle attività di recruiting dell'azienda per **1-2 settimane**

*Digital
(Marketing
applicato al)
Recruiting*

Un **numero** adeguato di **DOSSIER** di **candidati di qualità pronti a essere selezionati, intervistati** ed entrare in azienda

Cos'è un DOSSIER?



CALL TO ACTION

- Per ogni candidato intervistato produce un Dossier? In un formato standard predefinito?

Un Insieme di Informazioni che descrive compiutamente un Candidato, in un formato uniforme

- Application Form
- CV
- Profilo LinkedIn
- *LinkedIn Skill Match, Analisi Semantiche*
- Intervista scritta da parte del candidato
- Auto-Presentazione audio/video, altre evidenze

Un sistema in 1-2 settimane

Preparazione

Giorno 0:
Lancio (job
post)

Verifica di
andamento

Dopo 1-2 settimane:
Appuntamento col
management per la
consegna dei lavori

Selezione a cura
dell'azienda



**CALL TO
ACTION**

- Avete definito tempistiche standard «a priori» per ogni ricerca?

Digital Recruiting by PBS: l'algoritmo in 42 passi

1. Briefing di massima
2. Check sito/pagina LinkedIn aziendale
3. Quotazione personalizzata
4. Ordine di lavoro
5. Preparazione piano di lavoro/timeline
6. Briefing dettagliato con l'azienda (intervista al management/HR)
7. Studio mercato di riferimento: posizione, zona, aree di ricerca, salari, disponibilità, keyword
8. Scelta territori (province) su cui indirizzare primariamente la ricerca
9. Scelta provincia/province di riferimento in LinkedIn (sede/ancoraggio)
10. Scrittura/validazione documenti (annuncio, intervista candidato)
11. Costruzione database di lancio
12. Definizione piano di marketing congiunto con l'azienda
13. Publicazione annuncio LinkedIn (collegamento alla pagina LinkedIn aziendale)
14. Definizione LinkedIn «Skill Set»
15. Definizione/aggiornamento budget LinkedIn giornaliero
16. Identificazione candidati da database generale
17. Mailer candidati «passivi»
18. Invito a LinkedIn «Profile match»
19. Promozione annuncio (web, social media, newsletter)
20. Ricezione Candidature



YOU ARE HERE

21. Creazione/tuning griglia parole chiave per analisi semantica CV/Intervista candidato
22. Verifica Candidati (griglia requisiti)
23. Riscontri continuativi all'azienda (statistiche parziali)
24. (opzionale) Test di valutazione
25. Ricezione Intervista Scritta
26. Verifica timeline e tempi di consegna
27. Sollecito ai ritardatari
28. Compilazione database Dossier e tabella sinottica, analisi AI
29. Analisi demografica candidature
30. Scelta profili da evidenziare
31. **Presentazione e confronto con management aziendale**
32. **Informazione ai candidati che la selezione aziendale è in corso**
33. **(riservato all'azienda) Analisi e selezione candidature**
34. **Ricezione candidati ritardatari**
35. **Chiusura job post**
36. **Riscontro ai candidati**
37. **Aggiornamento database generale**
38. **(opzionale) Interview day**
39. **(opzionale) Assessment dei candidati («Talent DIScovery»)**
40. **(riservato all'azienda) Decisione, negoziazione, assunzione**
41. **(opzionale) Valutazione keyword per future analisi semantiche**
42. **(opzionale) Analisi, valutazione ripubblicazione, rilancio**



Aggiornato: 5/7/20

Digital Recruiting by PBS: il tour guidato



Partiamo dal copywriting: il titolo dell'annuncio



Il titolo guida la strategia di posizionamento

Channel (**specializzazione**) Sales Account Manager (**ruolo**),
Software/Security/Data Center (**competenze**) (Nord Est)
(**zona/baricentro**)



Il format del *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 e benefit

9. Contatto e riscontro



400-600 parole (una pagina A4 corpo 11)

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 e benefit

9. Contatto e riscontro

Apply Rate by Length of Job Description



Pensato per chi legge, NON per chi scrive

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 e benefit

9. Contatto e riscontro



Money takes a back seat to career growth.

Career growth remains the most important factor when looking for a new job for the second year in a row. The most important factors when looking for a new job opportunity:



When deciding whether to accept a job offer...



40% 30%

Workers under age 40 are more likely to be influenced by career development (40% vs. 30%)

53% 69%

while workers over age 40 are relatively more likely to be influenced by overall compensation (69% vs. 53%)

36% 48%

and benefits, such as dental insurance and vacation time (48% vs. 36%)

2020 Job Seeker Nation Survey

Motivante ma veritiero

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

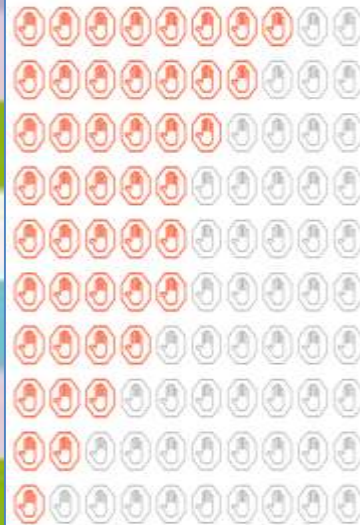
7. Soft Skill

8. Livelli retributivi e benefit

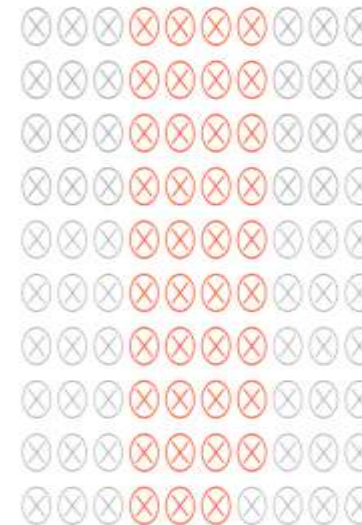
9. Contatto e riscontro

Top reasons for leaving within the first 90 days:

Day-to-day role not what was expected: **46%**



Incident or bad experience: **39%**



Company culture: **35%**



2020 Job Seeker Nation Survey

22

jobvite.com

Il «dettaglio sede» oggi diventa ancora più importante, #1

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

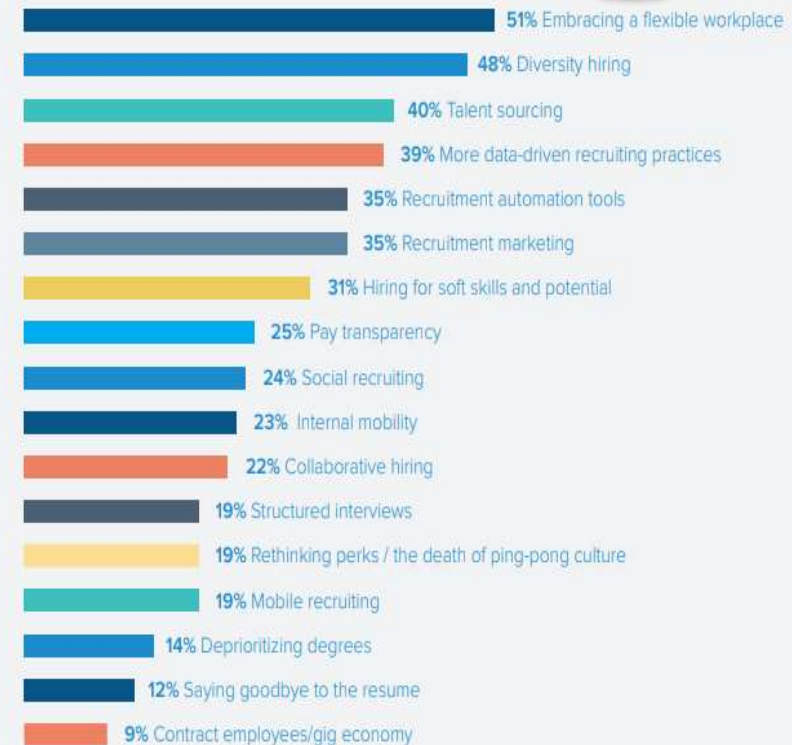
7. Soft Skill

8. Livelli retributivi e benefit

9. Contatto e riscontro

SOURCERS AND RECRUITERS:

Q. What are the most important trends in the recruiting industry that you anticipate for 2020?



Il «dettaglio sede» oggi diventa ancora più importante, #2

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 e benefit

9. Contatto e riscontro

Completamente da remoto

- "Si tratta di una posizione lavorativa da remoto"
- "I dipendenti lavoreranno da remoto"
- "È consentito il lavoro da remoto"

Da remoto in via temporanea, a causa del COVID-19

- "Il lavoro verrà svolto temporaneamente da remoto, a causa del COVID-19"
- "Durante il Coronavirus, il lavoro viene svolto da remoto"
- "A causa del COVID-19, inizialmente il lavoro verrà svolto da remoto"

Flessibilità per lavoro da casa

- "Sono disponibili forme di lavoro flessibile da casa"
- "È possibile lavorare da casa alcuni giorni"
- "Possibilità di lavorare da casa"

Per questa posizione è consentito lo smart working?

- No
- In via temporanea, causa COVID-19
- Sì

Un esempio di buon annuncio

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 e benefit

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**.

CALL TO ACTION

- Avete definito una struttura standard per l'annuncio?

LinkedIn Jobs: la pubblicazione dell'annuncio a nome dell'azienda

in sales manager Prato Area, Italy Search

Jobs Date Posted LinkedIn Features Company Experience Level All filters

Sort by: Relevance Split View

Sales manager in Prato Area, Italy 7 results Job alert Off

Sales Manager, Soluzioni ERP proposte tramite Rivenditori/Software House (Prato e province limitrofe)
Open Source Italia Srl
Prato Area, Italy
Open Source Italia (in breve: OSItalia) nasce nel 2001 come software-house specializzata nella produzione di soluzioni gestionali ...
1 connection works here
3 weeks ago · Easy Apply

Sales & Business Development Manager - Toscana
Atelier Recruitment
Pistoia, IT
Nell'ambito di un forte progetto di espansione della presenza di Bancomat nell'area della To... it.jobble.org
Be an early applicant
3 days ago

SALES ACCOUNT MEDICAL DEVICES TOSCANA
ab medica spa
Pistoia, IT
Monitorare l'andamento delle vendite, dei prezzi di mercato e la concorrenza nella zona di co... it.jobble.org
2 connections work here
1 week ago

ru44968 - responsabile commerciale italia/estero
La Risorsa umana.it
Prato, IT

Sales Manager, Soluzioni ERP proposte tramite Rivenditori/Software House (Prato e province limitrofe)
Open Source Italia Srl · Prato Area, Italy
Posted 3 weeks ago · 207 views

Save Easy Apply

Job	Company	Connections
• 62 applicants • Mid-Senior level	• 2-10 employees • Information Technology and S...	• 1 connection

Job description
Open Source Italia (in breve: OSItalia) nasce nel 2001 come software-house specializzata nella produzione di soluzioni gestionali destinate alle imprese. La sua peculiarità consiste nell'avere nella compagine azionaria diverse software house distribuite sul territorio nazionale, conglomerando quindi molteplici competenze. OSItalia produce e distribuisce la piattaforma di software gestionale/ERP OS1, con i prodotti Business (per piccole imprese) e Enterprise

Contact the job poster

Primo Bonacina
Managing Partner, PBS - Primo ...
Iseo, Lombardy, Italy
PREMIUM
Send InMail

Primo Bonacina
Managing Partner, PBS - Primo Bonacina Services: consultancy on marketing/digital, business/sales, management/HR
Iseo, Lombardy, Italy
[Review profile](#)

Email
primobonacina@gmail.com

Phone

Resume (optional)
[Upload resume](#)
Microsoft Word or PDF only (5MB)

La candidatura è visibile in Google (SEO)



Google

Tutti Notizie Video Immagini Maps Altro Impostazioni Strumenti

Circa 36.100 risultati (0,55 secondi)

Trova offerte di lavoro su

Indeed WeCanJob Ticonsiglio

Offerte di lavoro

Vicino a Iseo BS

- S** IT Networking & Security Infrastructure Specialist (Padova)
Siav Spa
Torreglia PD (+ 1 altra)
tramite LinkedIn
4 ore fa Full-time
- S** DevOps/Cloud/IT Infrastructure Specialist (Padova)
Siav Spa
Torreglia PD (+ 1 altra)
tramite LinkedIn
4 ore fa Full-time
- S** Project Manager, progetti software Enterprise Content...
Siav Spa
Rubano PD (+ 1 altra)
tramite LinkedIn
5 ore fa Full-time

→ 26 altre offerte di lavoro

Ulteriori informazioni Feedback

10 skill (+ assessment) LinkedIn nell'annuncio

EXPERIENCE

ABILITY

ADVANCED TRAINING

SKILL

EARNING

KNOWLEDGE

50

10

Skills matching your job
Java · JavaScript · AngularJS · [More](#)
Members earn badges by scoring in the 70th percentile or higher on a LinkedIn Skill Assessment. [Learn more](#)

How you match
Criteria provided by job poster

Skills

- ✓ Account Management
- ✓ Sales
- ✓ Direct Sales
- ✓ Software as a Service (SaaS)
- ✓ Business Development
- ✓ Sales Management
- ⊙ Document Management
- ⊙ Business Process Management
- ⊙ Enterprise Content Management
- ⊙ Workflow Management

Primo Bonacina
Managing Partner, P&S - Primo Bonacina Services consultancy on marketing/digital business/sales management/HF

Industry Knowledge

Start-ups - 99+	Sales Management - 99+
Go-to-market Strategy - 85	Marketing Strategy - 77
Product Management - 70	Virtualization - 65
Telecommunications - 60	Account Management - 50
Data Center - 30	Sales Process - 40
Business Planning - 41	Storage - 42
Sales Operations - 36	Security - 34
B2B - 31	Product Marketing - 28
Management Consulting - 25	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	

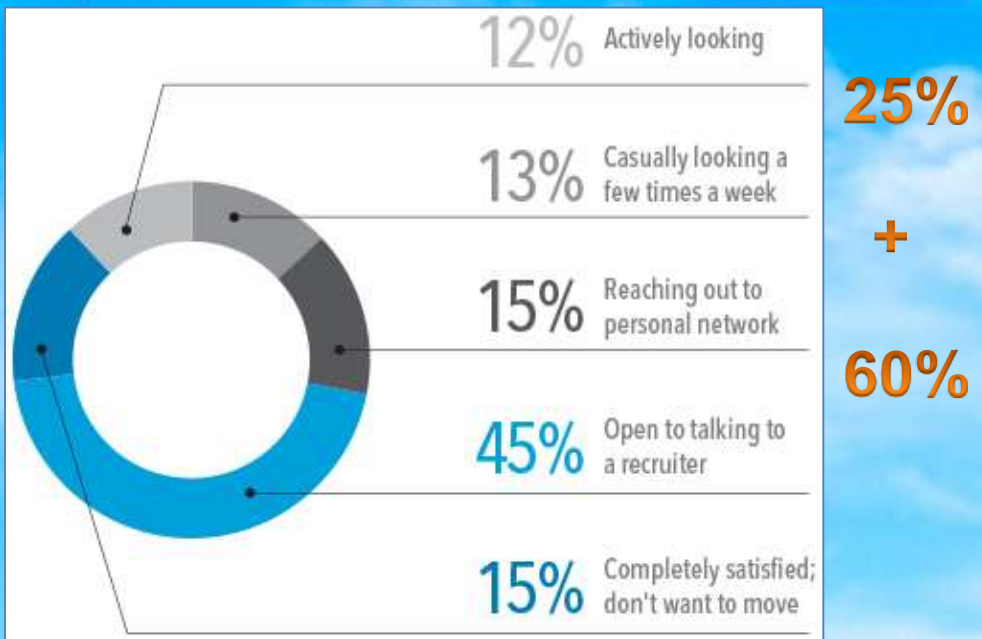
Tools & Technologies

SaaS - 20	Hardware - 24
Open Source - 14	

Interpersonal Skills

Partner Management - 22	Resellers - 18
Strategic Partnerships - 15	Executive Management - 13

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



La costruzione del database di lancio (Esempio: «Tecnici Trasfertisti, Azienda manifatturiera, Brescia/Latina»)

The screenshot shows a LinkedIn search interface. The search bar contains the text "operaio specializzato" elettrico. The filters are set to "People", "Bergamo Area, Italy", and "2nd" degree connections. A link for "Salesforce-Dynamics ERP - Free webinar: int" is visible. Below the search bar, there is a button "By skrapp.io" and a red-bordered button "Export page results". The results section shows "Showing 5 results". Two profiles are visible:
1. **carlo galbiati** • 2nd degree connection. Job title: "operaio specializzato" in Bergamo Area, Italy. Past role: "Operaio specializzato at beani impianti".
2. **Marco Cocchetti** • 2nd degree connection. Job title: "Impiegato commerciale" at Barcella Elettroforniture S.P.A. in Bergamo Area, Italy. Past role: "Operaio specializzato at ELETTRONICA S.R.L.".

10
Antares Vision BS/CR/MN/BG/VR/FR/LT
Field Service Engineer, Manufacturing
"operaio specializzato" elettrico
"tecnico elettrico"
electric engineer manufacturing
elettricista
field engineer manufacturing
impiantista
maintenance engineer manufacturing
manutentore elettrico
quadrista
trasfertista

L'invito via e-mail a nome dell'azienda



SCAO INFORMATICA ASSUME: Consulenti Software, Soluzioni MES/Industria 4.0/Manifatturiero (Brescia)

A. Primo Bonacina

1 Messaggio inoltrato in data 25/06/2020 10:15.

SCAO
SOFTWARE APPLICATIONS

SCAO Informatica nasce nel 1977 a Brescia ed è oggi un partner tecnologico affidabile e specializzato che aiuta le aziende a migliorare i processi, ottimizzare i costi e ridurre le problematiche gestionali. SCAO sviluppa e installa applicazioni industriali per l'eccellenza in produzione e logistica, fornendo soluzioni software complete e arricchendo quelle esistenti in ottica di System Integration. SCAO è partner di riferimento della soluzione ERP OSItalia (di cui è socio) e sviluppa una propria soluzione software MES (Manufacturing Execution System). SCAO impiega oggi 30 professionisti dedicati a supportare centinaia di piccole/medie aziende, creare opportunità di innovazione e offrire ai clienti un vantaggio competitivo.

All'interno di un piano di crescita, SCAO cerca alcuni Consulenti Software per la messa in esercizio di soluzioni software MES/Industria 4.0 (SCAO Industrial, Golden Lake Evolution, OSItalia OS1 Enterprise) per il settore manifatturiero.

Le figure riporteranno al Business Unit Manager Industrial. La sede di lavoro è Brescia città (zona Chiesanuova) e in presenza presso i clienti.



Email:



Emails (44%) are by far the most preferred method of communication with a recruiter



followed by phone calls (25%)



and in-person meetings (17%)

But...

Texts from recruiters are welcomed.



Over half (60%) of workers who received a text message after applying for a job preferred this type of communication over email or phone call.

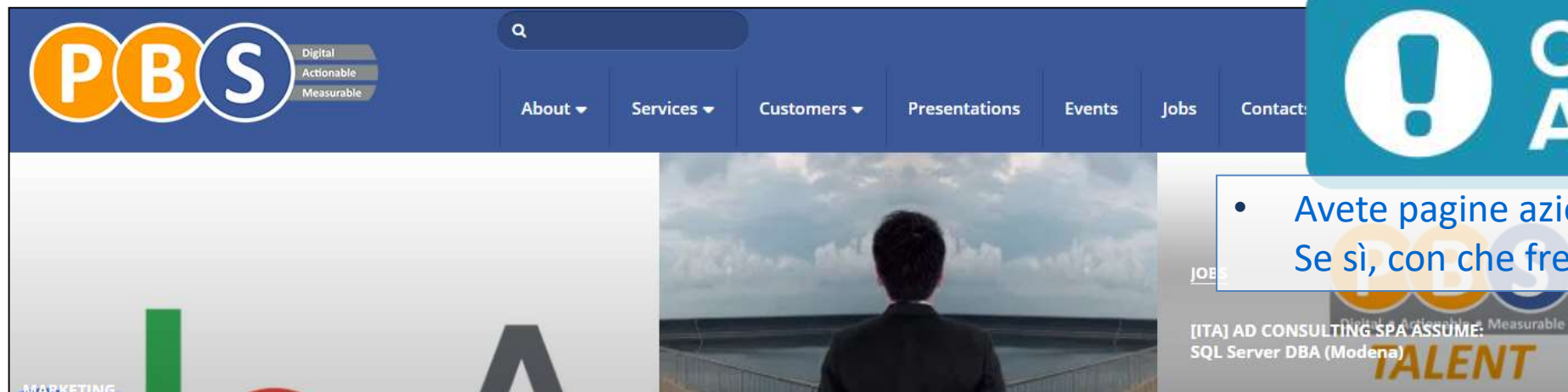
However...

Not all communication is embraced.



While social media continues to be a rising star when it comes to finding new job opportunities, social messaging, like LinkedIn, is the least preferred method of recruiter communication.

30+ rilanci social (LinkedIn, Facebook, Twitter) + web/newsletter



- Avete pagine aziendali Twitter e Facebook? Se sì, con che frequenza «twittate»?



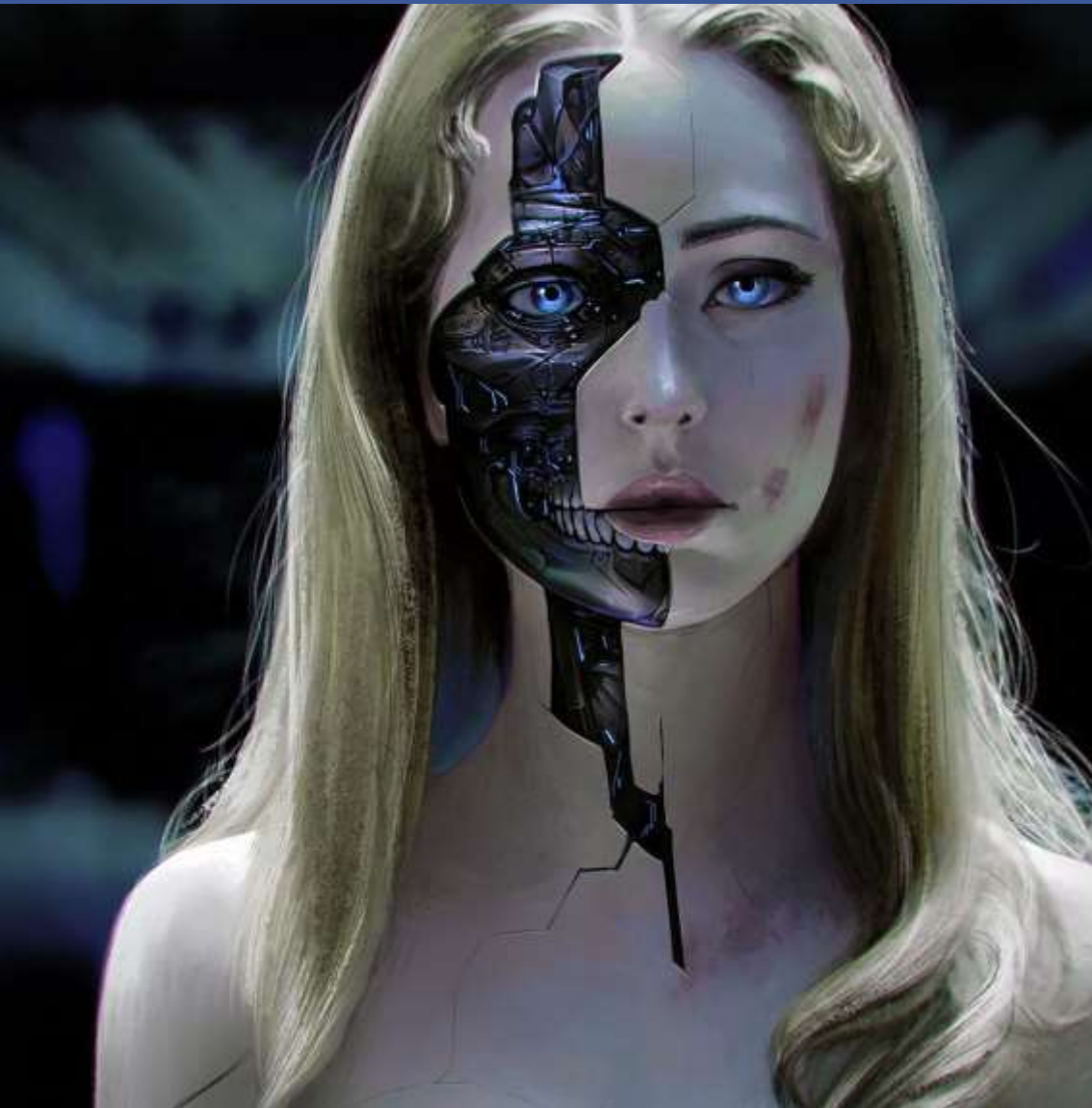
Fino a 14 criteri predefiniti e oggettivi di «Fit»



1. Residenza
2. Nazionalità
3. Età
4. Anni di esperienza
5. Esperienze, Percorso
6. Mercato, Settore
7. Azienda di provenienza
8. Clienti, Progetti
9. Competenze
10. Studi
11. Maschio/Femmina
12. Occupato/Libero
13. Sovrapposizione annunci
14. Candidati da non considerare

Ad Hoc	Totale Lancio	Sede	Posizione	Visitatori	Candidati	Match	%
111	360	MO	SQL DBA	227	32	12	38%

ATTENZIONE: NON stiamo parlando di AI “autonoma” e *Chatbot*



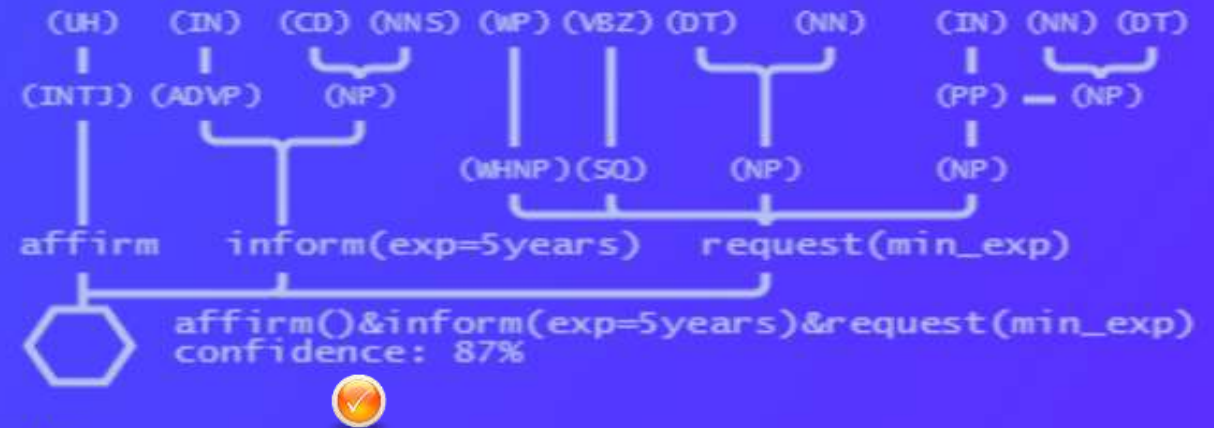
Mya
10:23 AM

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.

Ogni candidatura è vista da occhio umano (supportato da algoritmi software/AI, best practice, processi, metriche)



Human expertise

Artificial intelligence

Machine learning

Innovation

Scalable technologies



L'algoritmo di «induzione semantica» (100+ sequenze chiave; La 1° ha convenzionalmente peso 10): qui le prime 40 (60% peso totale)

L'induzione in Aristotele [\[modifica | modifica wikitesto \]](#)

Uno dei primi filosofi a ricorrere a questo concetto fu **Aristotele**, il quale, attribuendo a **Socrate** il merito di averla scoperta,^[1] sosteneva che l'induzione fosse, appunto, «il procedimento che dai particolari porta all'universale».^[2]

Secondo Aristotele, la **conoscenza** umana si può svolgere in due direzioni, scegliendo una delle due seguenti strade: avere una prima conoscenza **sensibile** del particolare e da questa risalire all'universale (via dell'induzione, appunto), o seguire la strada opposta, cioè partire dall'universale per andare al particolare (via della **deduzione**).

[ITA] OSA COMMUNITY INGAGGIA! Inside Sales (Monza) - COMPLETED

May 16, 2020 / Jobs, Sales, Vertical

[Like 1](#) [Share 1](#) [Share](#) [Tweet](#)

OSA (Obiettivo - Strategia - Azione) Community nasce nel 2016 ed è oggi la community esclusiva dell'Italia che fa impresa. **OSA Community** nasce per condividere conoscenze concrete e di straordinario valore, e costruire un patrimonio di contatti chiave e informazioni capaci di cambiare la storia professionale degli imprenditori italiani. **OSA Community** organizza mensilmente serate a tema per portare competenza e cultura agli associati e vanta oggi **9 punti di presenza** (Milano, Torino, Vicenza, Firenze, Roma, Napoli, Bari, Catania, Cagliari) e **500 aziende associate**. L'obiettivo è di ingaggiare 1.000 PMI italiane, facendole accedere a una community elitaria, da cui ricavare informazioni e connessioni di assoluto valore.

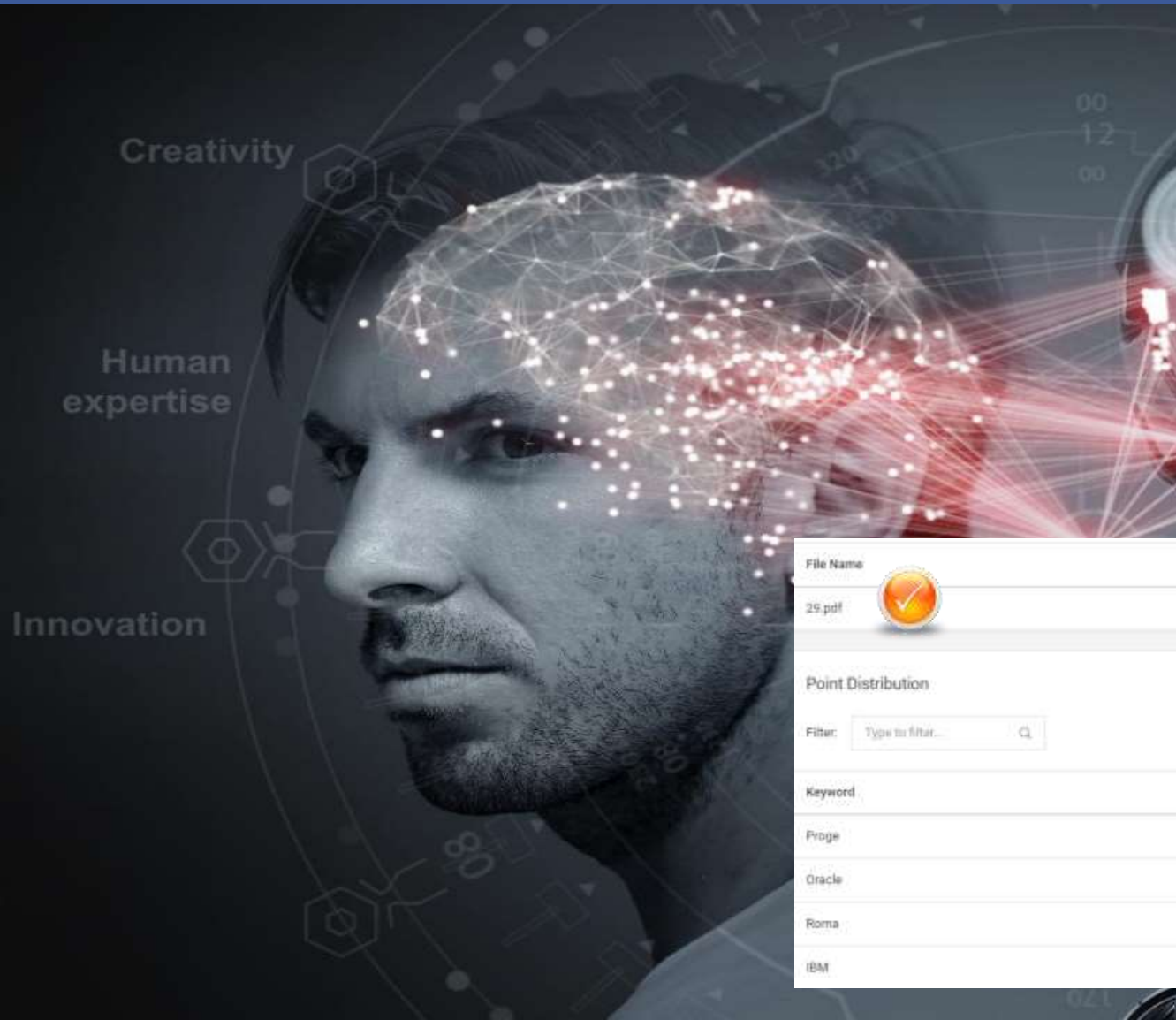


All'interno di un ambizioso piano di crescita, **OSA** cerca alcuni **Inside Sales** per la **ricerca, ingaggio e gestione degli associati**.

Le figure saranno coordinate dal **CEO di Mete SRL** e **partner fondatore di OSA**. La sede di lavoro è **Lentate sul Seveso (MB)** con brevi trasferte (con pernottamento se al Centro-Sud) per le serate. Al momento gli eventi si svolgono online in attesa di riprendere in sicurezza gli incontri sul territorio.

Keyword	Weight	Exact_Match	Progr.	
Inside Sales	10		3%	1
Partita IVA	10		6%	2
teles	10		9%	3
agent	8		12%	4
commerci	7		14%	5
Sales	7		16%	6
vendit	7		18%	7
account	6	Yes	20%	8
sell	6		22%	9
telemark	6		24%	10
custome	5		26%	11
hostess	5		27%	12
negoz	5		29%	13
outbou	5		30%	14
rappresentan	5		32%	15
apprendis	4		33%	16
assist	4		34%	17
commiss	4		36%	18
CRM	4		37%	19
event	4		38%	20
inbou	4		39%	21
jr	4		41%	22
junior	4		42%	23
Lentate	4		43%	24
problem solving	4		44%	25
reception	4		46%	26
retail	4		47%	27
segret	4		48%	28
shop	4		49%	29
store	4		51%	30
B2B	3		52%	31
back office	3		53%	32
backoffice	3		53%	33
back-office	3		54%	34
business	3		55%	35
client	3		56%	36
communit	3		57%	37
comunicaz	3		58%	38
consul	3		59%	39
dettag	3		60%	40

Il calcolo semantico: un esempio



Rank of CVs

Filter:

Rank	File Name	File Point
1	29.pdf	836
2	09.pdf	661
3	23.pdf	533
4	14.pdf	368
5	06.pdf	364

File Name: 29.pdf | File Point: 836

Point Distribution

Filter: | Show: 50 | [Copy](#) | [Excel](#) | [CSV](#) | [PDF](#)

Keyword	Weight	Match Type	Number of Match	Point
Proge	4	String Match	42	168
Oracle	3	String Match	43	129
Roma	2	String Match	25	50
IBM	3	String Match	14	42

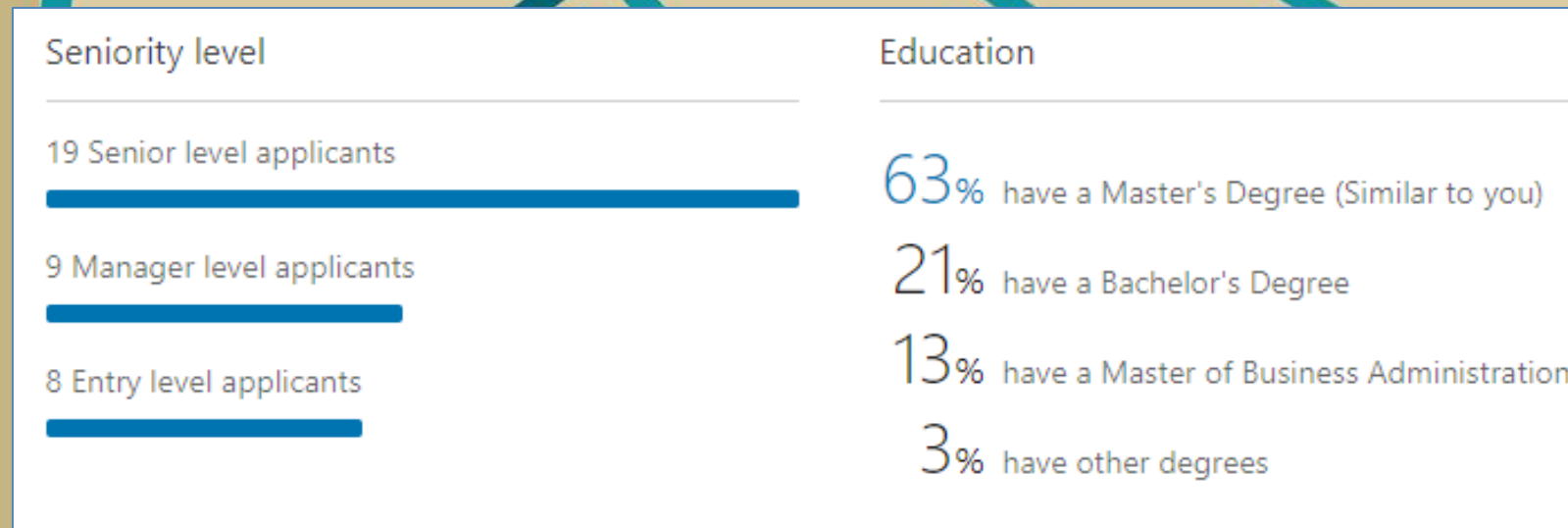
Analizziamo i ritorni per territorio

View by: Geography ▾

Geography	View to apply rate	A: Daily unique member job views	B: Unique member job applies
Bologna Area, Italy	30%	A: 63	B: 19
Modena Area, Italy	20%	A: 10	B: 2
Reggio Emilia Area, Italy	12%	A: 8	B: 1
Ferrara Area, Italy	42%	A: 7	B: 3
Rome Area, Italy	14%	A: 7	B: 1



Li analizziamo per Seniority/Education



Verifichiamo le aziende (e le loro persone) che hanno dato attenzione alla ricerca

Companies	View to apply rate	● A: Daily unique member job views	● B: Unique member job applies
Accenture	18%	A: 48	B: 9
Altran	30%	A: 20	B: 6
Almaviva S.p.A.	30%	A: 20	B: 6
Engineering Ingegneria Informatica Spa	22%	A: 18	B: 4
BIP	20%	A: 15	B: 3
Capgemini	13%	A: 15	B: 2

Come assumere le persone giuste? «Dice il saggio ...»

- *«We hire people for their skills and competencies. We fire them for their attitudes and behaviours» (Paul Hickey, CEO, GrassGreener*



Come avere più informazioni oggettive/soggettive sui candidati?

La 1° intervista (scritta)



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



CALL TO ACTION

- 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 passato e chiedendo esempi relativi alla sua esperienza, permettendo di raccontare, ad esempio, 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 nel tempo**

- Avete, per ogni job, predefinito una traccia di intervista standard?

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

- Non necessita di incrociare le agende, accorciando i tempi
 - Il candidato risponde quando vuole, nei tempi indicati
- Consente al candidato di esprimersi con **calma, chiarezza e completezza**
 - **3 giorni** per rispondere
 - Tipicamente 2-4 pagine di testo
- Consente al candidato di esprimersi con **impegno e *intelligenza emotiva***
 - Modulando il discorso sulla base dell'interlocutore e dell'opportunità
- **Evita il filtro della prima intervista orale**
 - **Le informazioni arrivano direttamente ai Decisori**
- Fondamentale per **successive analisi**
 - Stabilire una prima empatia, incontrare i **candidati più centrati**, scremare persone **che non sanno scrivere correttamente** e/o che non sanno usare il correttore ortografico ...



NO!

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 a posteriori) i «millantatori»
 - Permette di percepire **l'impegno, la cura, l'attenzione al dettaglio** con cui il candidato ha risposto: sciattezza e fretteolosità sono mali dei tempi moderni
- 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**

Una possibile traccia di intervista («Sales Manager, ERP Software»)

1. Nome e Cognome, ruolo e azienda (se attualmente impiegato)
2. Quali ritiene siano le sue competenze rilevanti per la posizione? A quale livello? Descriva indicando soluzioni ed esperienze. Indichi, fornendo esempi, a che livello di autonomia lei ritiene di poter operare
3. Indichi studi o certificazioni rilevanti per la posizione
4. **Lei ha già operato sul campo proponendo prodotti ERP/gestionali/altro software applicativo? Quali? Quando? A quale tipo di clientela? Tramite quale canale?**
5. **Qual è la sua esperienza nella gestione e sviluppo di un canale IT? Indichi nomi (o tipi) di partner ed esempi**
6. **Qual è la sua esperienza per quanto riguarda la gestione di un team commerciale?**
7. Lei è OGGI impiegato oppure è in cerca di lavoro? Se impiegato, quali sono i suoi principali compiti e responsabilità?
8. Quale è stato il massimo livello di responsabilità (progetti o team o ruoli) che ha avuto nella sua carriera? Dove? Quando?
9. Descriva storie di successo nella sua carriera e momenti in cui ha pensato di aver fatto un ottimo lavoro. Quale è stato il progetto o attività più importante che ha seguito o guidato?
10. Cosa l'ha motivata a rispondere a questo annuncio?
11. Quale è il suo attuale pacchetto retributivo? Quali sono le sue aspettative?
12. Quale è il suo attuale livello nell'utilizzo della lingua inglese?
13. Può citare referenze?
14. Per favore indichi luogo e data di nascita, domicilio
15. Lei ha un sogno nel cassetto? Un obiettivo personale o professionale a medio/lungo termine (2-5 anni)?
16. Infine, ecco uno spazio per lei dove aggiungere considerazioni utili a meglio caratterizzare il suo profilo

Una priorità: la comunicazione costante con i candidati



Informare i candidati, bloccare rapidamente i candidati migliori



La conclusione: selezione a cura dell'azienda e incontro sulla base dei DOSSIER emersi durante il processo di Digital Marketing



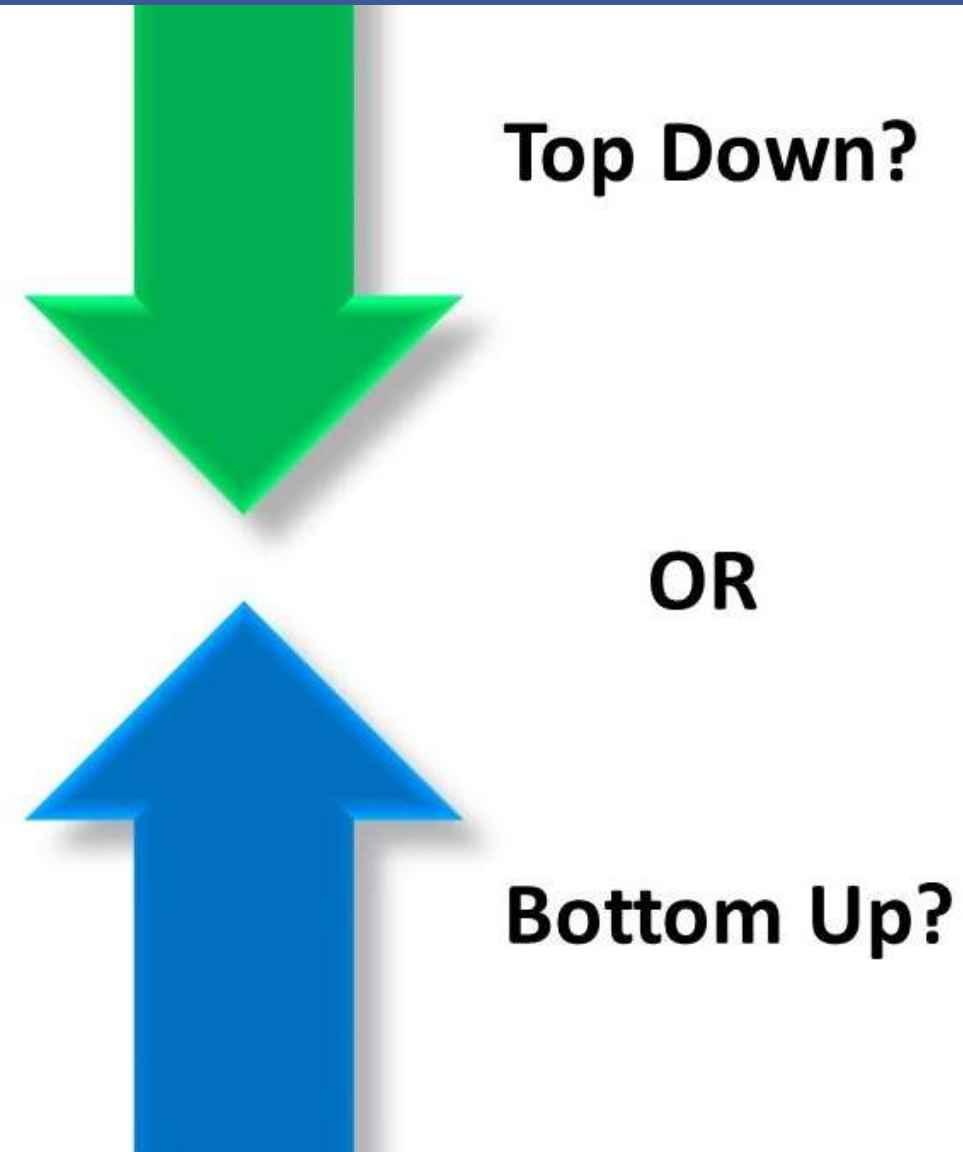
L'Interview Day

- **Intervistare 1:1 tutti i candidati finalisti, uno dopo l'altro, nello stesso giorno, coinvolgendo tutti i manager interessati**
 - (idealmente) **5-8 incontri a distanza di 60-90 minuti**
 - Luogo tranquillo e appartato (hotel o sala dedicata) oppure online
- **L'Interview Day è fondamentale per il buon successo di un'iniziativa di Recruiting**
 - Tutti i manager coinvolti e concentrati su un unico obiettivo
 - Tutti i candidati visti nelle stesse condizioni
 - Possibilità di immediato confronto, verifica, ranking dei candidati
 - **Un ottimo modo per concentrarsi e prendere decisioni in un giorno!**



Due possibili approcci alla selezione: Top Down vs. Bottom Up

- 1. Top Down (preferito):** l'azienda decide quanti candidati vedere al massimo («N») per chiudere con le giuste assunzioni e prende i migliori «N» del ranking
- 2. Bottom Up:** l'azienda intervista tutti i candidati che si ritengono «fit» fino a un massimo di «N»



Un'offerta ogni 3.5 interviste, accettazione offerte 90%: 1 assunzione ogni 4 interviste, 6-8 finalisti per andare sul sicuro



28%

for every **3.5 people** you interview, you'll make **one offer**

	2015	2016	2017
Visitors to Applicants	11%	8.58%	12%
Applicants per Open Requisition	59	52	36
Applicants to Interviews	12%	15.25%	12.31%
Interviews to Offers	17%	19.78%	28%
Offers to Hires	89%	83%	90.64%

Ricordate: il candidato perfetto non esiste, così come non esiste uno «scoiattolo viola»



Massimo Rosa · 2*
HR Business Partner | Talent Acquisition | Head Hunter
55 minuti · @

IL CANDIDATO PERFETTO NON ESISTE

Credo di aver affrontato migliaia di colloqui ed aver assistito ad altrettante assunzioni e di una cosa sono assolutamente certo: il candidato perfetto non esiste.

Cercare il miglior candidato non significa trovare la perfezione perché esistono candidati straordinari in attesa di essere scoperti e di qualcuno che offra loro un'opportunità.

Ho visto assumere disoccupati e donne provenienti dalla maternità che hanno dimostrato tenacia e voglia di riscatto superiore a chiunque.

Ho visto assumere ultra 50enni che hanno apportato enormi conoscenze ai giovani team nei quali sono stati inseriti.

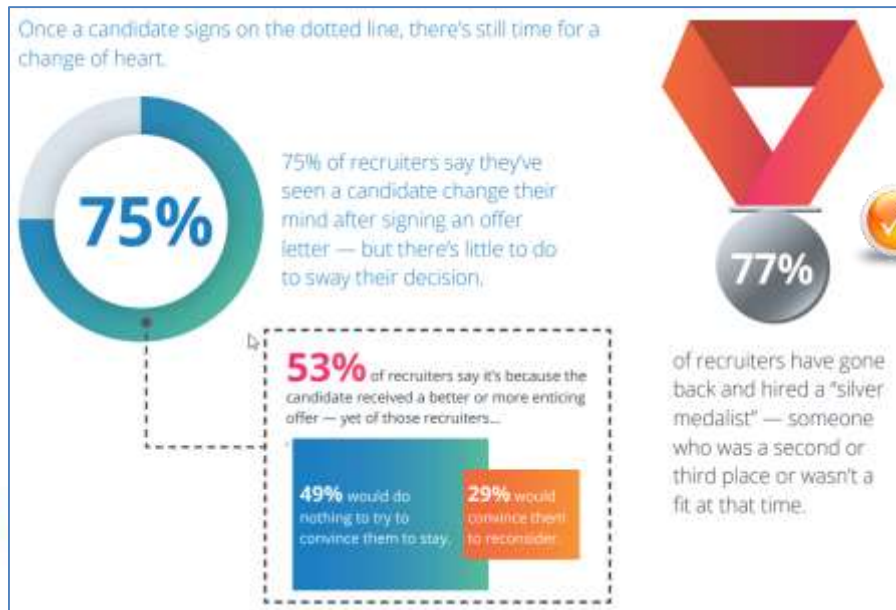
Ho visto assumere lavoratori che non avevano mai svolto il lavoro per il quale sono stati scelti ma lo hanno portato a termine grazie alle loro caratteristiche personali.

Valutare e selezionare il personale non significa semplicemente compilare una checklist, ma indagare e valorizzare il reale valore che le persone possono apportare in futuro nell'azienda che le ospiterà.

Significa assumere una persona non per quello che ha fatto o sta facendo, ma per quanto sarà in grado di fare.



Per andare sul sicuro serve sempre un Piano B («Silver medalist»)



PLAN B

Digital Recruiting

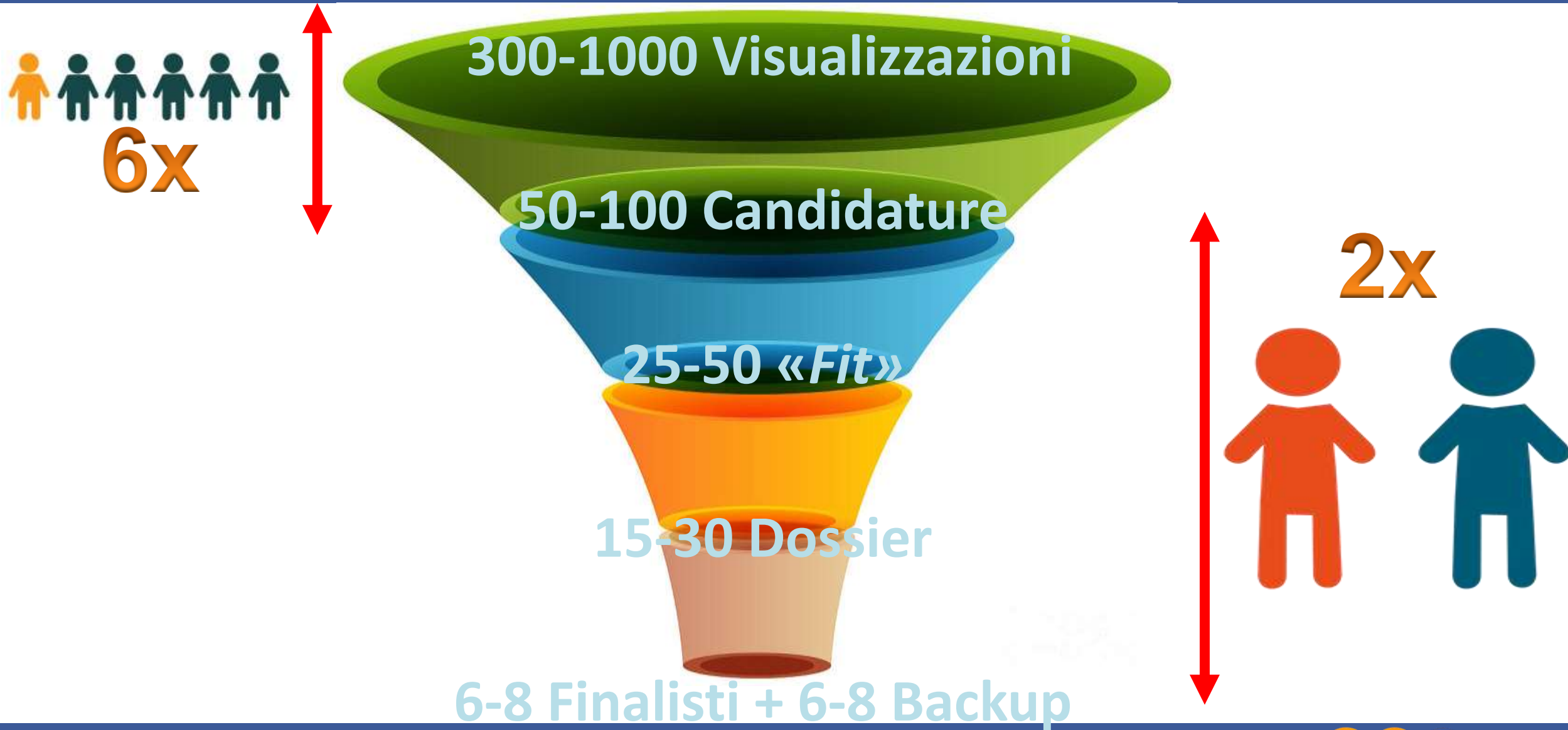


1. Chi è PBS
2. Il recruiting di professionisti e manager di valore con tempi, costi, impegni di risorse garantiti e soddisfacenti
3. Una metodologia basata su Digital Marketing che porta risultati in 1-2 settimane. Garantito!
4. **Ricapitolando**

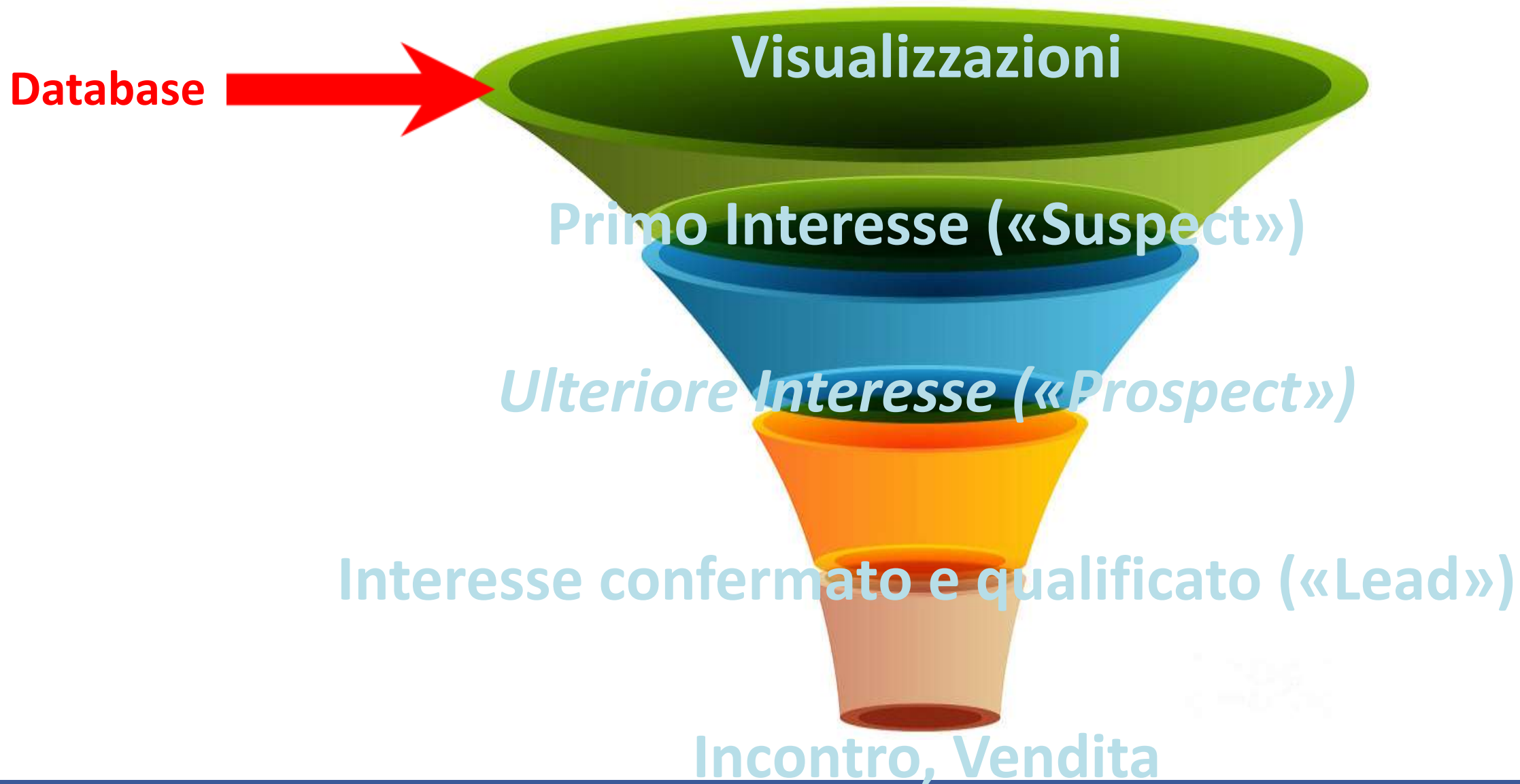
Quali metriche per il Digital Recruiting?



Metriche ben testate per la copertura dell'audience potenziale



L'interessante analogia con la Lead Generation: basta sostituire «Cliente/Lead» con «Candidato»

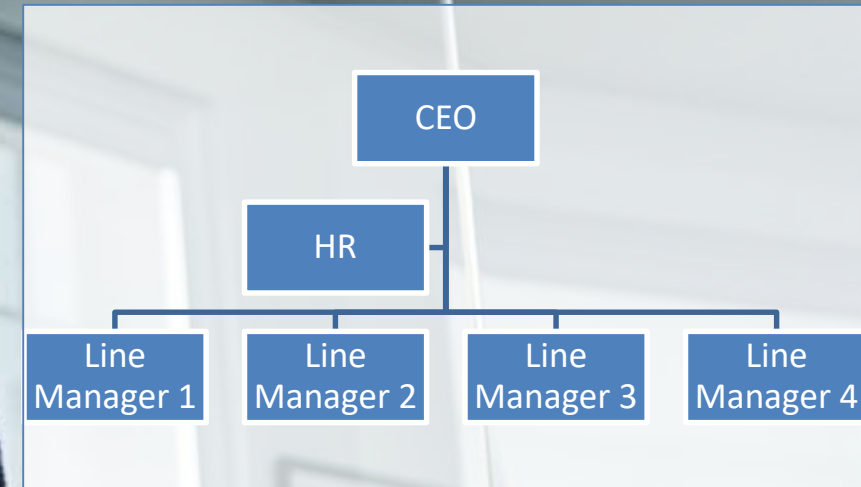


Simuliamo un'azienda di medie dimensioni



CEO

HR



Line Manager

Tutti vogliono risolvere il problema ma con **priorità** differenti

- **Voglio risolvere il problema**
- **Voglio tempi** e impegni certi
- **Voglio** una persona che poi resti in azienda
- **Voglio** una persona che possa crescere
- **Voglio** spendere (poco o) il giusto

1. CEO

2. HR

- **Voglio risolvere il problema**
- **Voglio** fare bella figura e dare un buon servizio
- Non **voglio** sovraccaricarmi di lavoro operativo
- **Voglio** chiudere questa ricerca nei giusti tempi

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

3. Line Manager

Il Digital Recruiting vince sui 3 fronti!

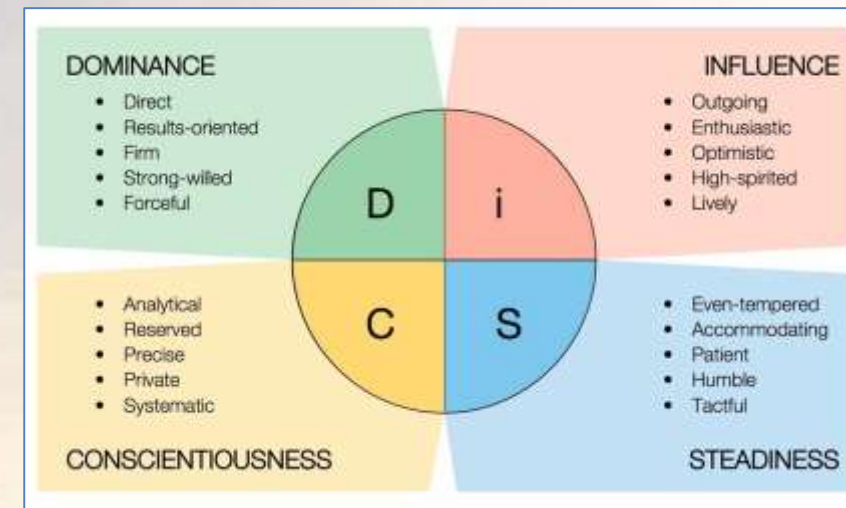
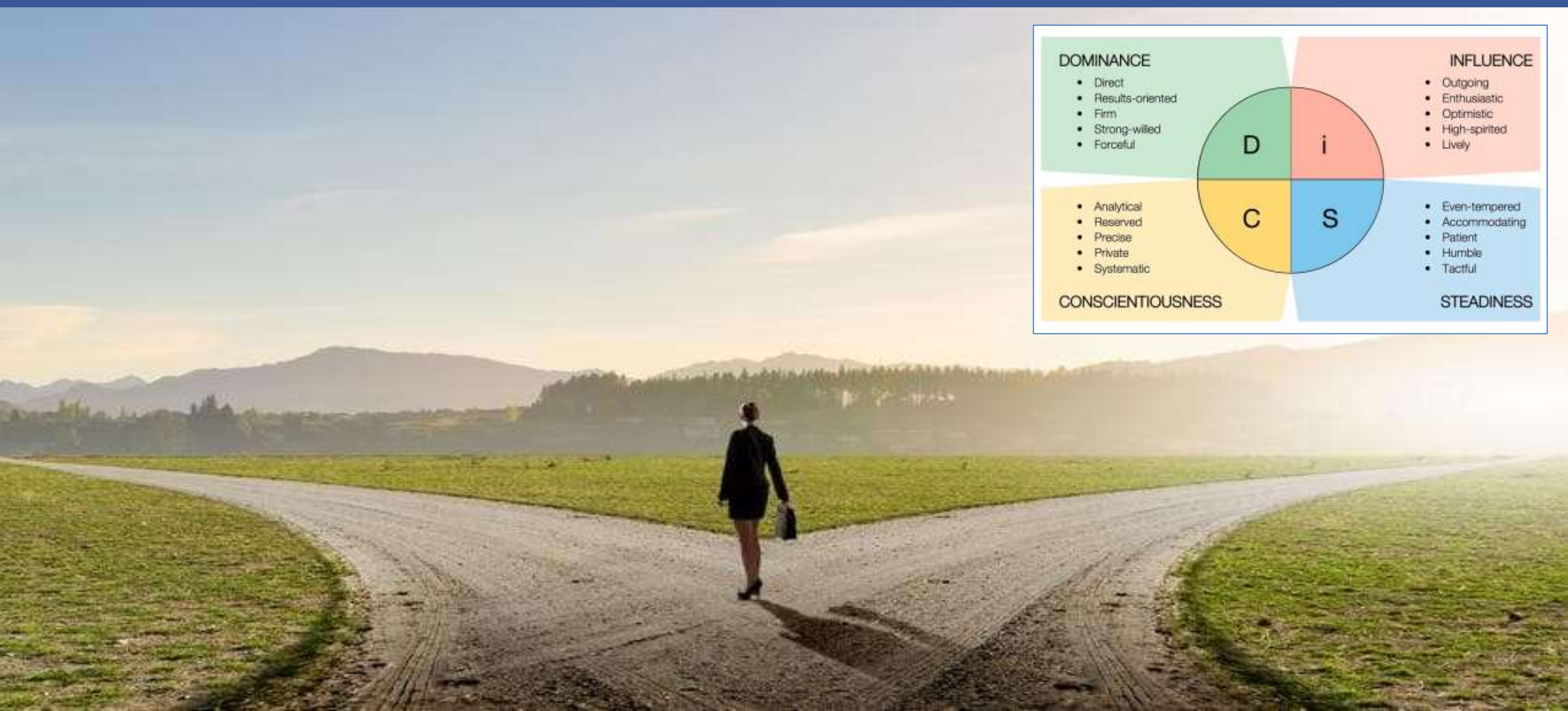
- HR impiega 2-3 settimane per ottenere 12 candidati, intervista 12 candidati, ne convoca 8 in 2 altre settimane **[1° round]**
- HR ne passa 4 al LINE MGR che li intervista con l'HR in 2 settimane **[2° round]**
- LINE MGR/HR passano 2 finalisti al CEO che li intervista **[3° round]**
- **Tempo: 8-10 settimane**



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

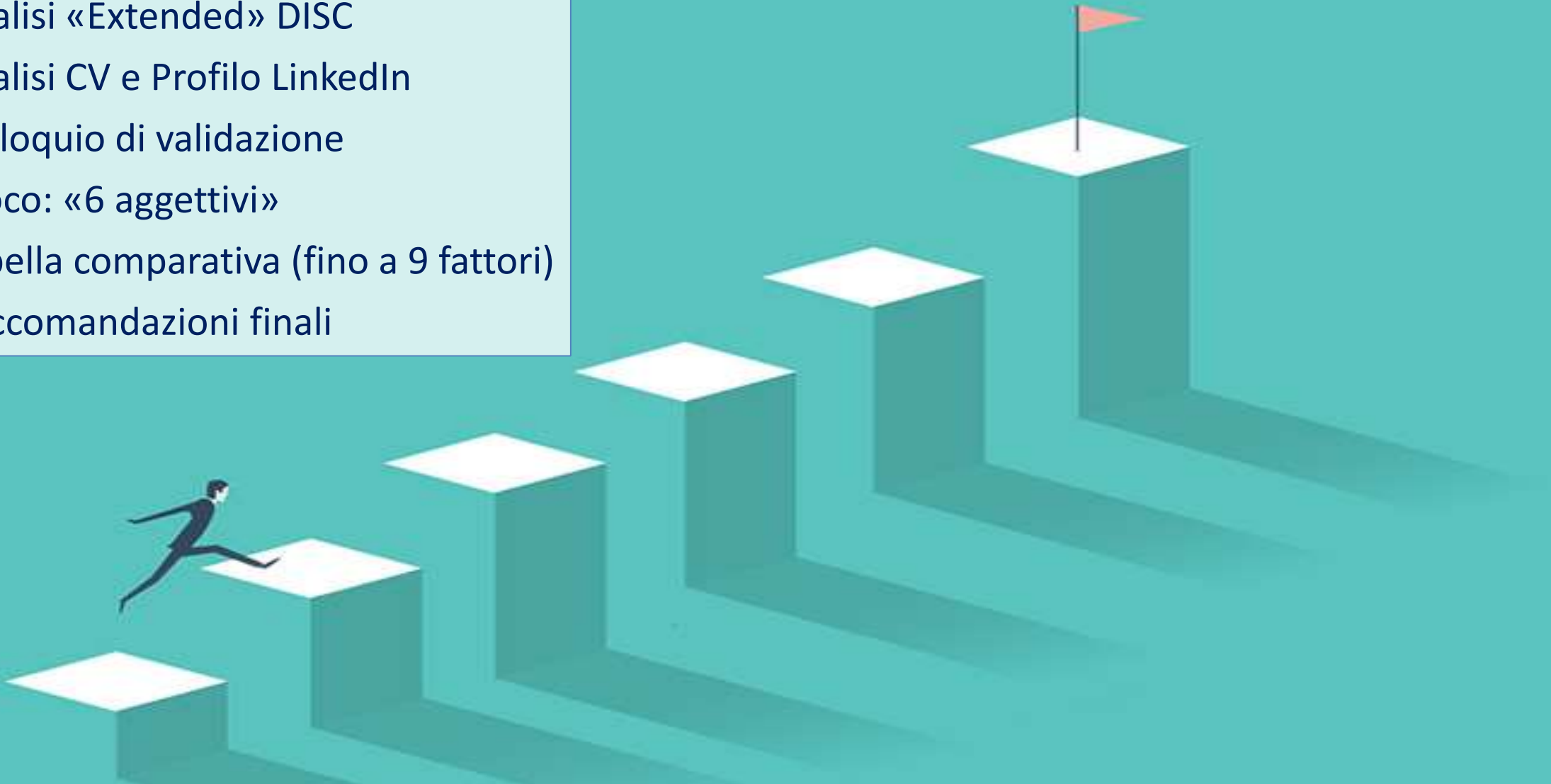


E per scegliere la persona davvero giusta? PBS Talent DIScovery!



I 6 passi di PBS Talent DISCOVERY

1. Analisi «Extended» DISC
2. Analisi CV e Profilo LinkedIn
3. Colloquio di validazione
4. Gioco: «6 aggettivi»
5. Tabella comparativa (fino a 9 fattori)
6. Raccomandazioni finali



«Extended» DISC

- Analisi del profilo comportamentale basata sulla tecnologia «**Extended**» **DISC Assessment** fondata su teorie sul comportamento riconosciute in varie parti del mondo
- Non sono solo teorie psicologiche: anche strumenti di management per migliorare l'efficacia aziendale
- Basata su teorie di **Carl Jung** (1875-1961)



PBS Talent DIScovery è basata su «Extended» DISC di FINXS

- Le teorie di Jung sono state poi sviluppate da **William Moulton-Marston** (mappa delle 4 dimensioni caratteriali) e ulteriormente approfondite
- Disegnato nel 1991 da **FINXS** e lanciato come soluzione web nel **1998**, è considerato uno dei migliori (e più **validati**) prodotti di Assessment

Polygraph

From Wikipedia, the free encyclopedia

For other uses, see *Polygraph* (disambiguation).

"Lie Detector" redirects here. For other uses, see *Lie Detector* (disambiguation).

A **polygraph**, popularly referred to as a **lie detector test**, is a device or procedure that measures and records several physiological indicators such as blood pressure, pulse, respiration, and skin conductivity while a person is asked and answers a series of questions.^[1] The belief underpinning the use of the polygraph is that deceptive answers will produce physiological responses that can be differentiated from those associated with non-deceptive answers. There are, however, no specific physiological reactions associated with lying, making it difficult to identify factors that separate liars from truth tellers. Polygraph examiners also prefer to use their own individual scoring method, as opposed to computerized techniques, as they may more easily defend their own evaluations.^[2]

In some countries, polygraphs are used as an interrogation tool with criminal suspects or candidates for sensitive public or private sector employment. US law enforcement and federal government agencies such as the FBI, NSA^[3] and the CIA and many police departments such as the LAPD and the Virginia State Police use polygraph examinations to interrogate suspects and screen new employees. Within the US federal government, a polygraph examination is also referred to as a psychophysiological detection of deception (PDD) examination.^[4] The average cost to administer the test in the United States is more than \$700 and is part of a \$2 billion industry.^[5]

However, assessments of polygraphy by scientific and government bodies generally suggest that polygraphs are highly inaccurate, may easily be defeated by countermeasures, and are an imperfect or invalid means of assessing truthfulness.^{[6][7][8]} Despite claims of 90% validity by polygraph advocates, the National Research Council has found no evidence of effectiveness.^{[7][9]} The American Psychological Association states "Most psychologists agree that there is little evidence that polygraph tests can accurately detect lies."^[10]

The control question test, also known as the probable lie test, was developed to overcome or mitigate the problems with the relevant-irrelevant testing method. Although the relevant questions in the probable lie test are used to obtain a reaction from liars, the physiological reactions that "distinguish" liars may also occur in innocent individuals who fear a false detection or feel passionately that they did not commit the crime. Therefore, although a physiological reaction may be occurring, the reasoning behind the response may be different. Further examination of the probable lie test has indicated that it is biased against innocent subjects. Those who are unable to think of a lie related to the relevant question will automatically fail the test.^[11]

Polygraph examiners, or polygraphers, are licensed or regulated in some jurisdictions.^[12] The American Polygraph Association sets standards for courses of training of polygraph operators, though it does not certify individual examiners.^[12]

Contents [hide]

- Testing procedure
- Effectiveness



American inventor Leonard Keeler (1903–1949) and another man, a former British agent.



William Moulton Marston



Marston in 1938

Born May 9, 1893
Saugus, Massachusetts, U.S.
Died May 2, 1947 (aged 53)
Rye, New York, U.S.

History [edit]

Earlier societies utilized elaborate methods of lie detection which mainly involved torture, for instance, the Middle Ages used boiling water to detect liars as it was believed honest men would withstand it better than liars.^{[7][1]} Early devices for lie detection include an 1895 invention of Cesare Lombroso used to measure changes in blood pressure for police cases, a 1904 device by Vittorio Benussi used to measure breathing, and an abandoned project by American William Moulton Marston which used blood pressure to examine German prisoners of war (POWs).^{[7][1]} Marston's machine indicated a strong positive correlation between systolic blood pressure and lying.^[13]

Marston wrote a second paper on the concept in 1915, when finishing his undergraduate studies. He entered Harvard Law School and graduated in 1918, re-publishing his earlier work in 1917.^{[6][1]} Marston's main inspiration for the device was his wife, Elizabeth Holloway Marston.^{[7][1]} "According to Marston's son, it was his mother Elizabeth Marston's wife, who suggested to him that "When she got mad or excited, her blood pressure seemed to climb" (Lamb, 2001). Although Elizabeth is not listed as Marston's collaborator in his early work, Lamb, Matte (1996), and others refer directly and indirectly to Elizabeth's work on her husband's deception research. She also appears in a picture taken in his polygraph laboratory in the 1920s (reproduced in Marston, 1938).^{[6][1][8][2]}

Despite his predecessors' contributions, Marston styled himself the "father of the polygraph". (Today he is often equally or more noted as the creator of the comic book character Wonder Woman.)^{[8][3]} Marston remained the device's primary advocate, lobbying for its use in the courts. In 1938 he published a book, *The Lie Detector Test*, wherein he documented the theory and use of the device.^{[6][4]} In 1938 he appeared in advertising by the Gillette company claiming that the polygraph showed Gillette razors were better than the competition.^{[8][5][6][6][7]}

Un test «comportamentale»

- La parola «**comportamento**» non ha un contrario: un essere vivente non può avere un «non comportamento». Anche starsene immobili è un comportamento
- **Talent DIScovery** non analizza l'intelligenza, le conoscenze, le abilità, le capacità innate, bensì il **comportamento che si può, se consapevoli, modificare** (anche da parte dei manager dell'azienda)
- **Talent DIScovery non è valutativo**: rivela cosa ogni persona (e azienda) dovrebbe fare per migliorare performance e relazioni interpersonali
- **Supporta la fase di selezione**: aiuta a conoscere le principali caratteristiche dei candidati
- **L'analisi delle soft skill** aiuta identificare le **caratteristiche comportamentali «naturali»** che rendono una persona «**naturalmente**» **più performante in un ruolo**
- E' utile **condividere** il risultato del test con la persona assunta **dopo 1-2 mesi**



DISC: i 4 tipi («dimensioni caratteriali»)

- **Dominance (Dominanza)**: controllo, potere, autoaffermazione
- **Influence, Inducement (incentivo, stimolo, Influenza)**: situazioni sociali, comunicazione
- **Steadiness, Submission (sottomissione, Supporto, Stabilità)**: pazienza, persistenza, pensosità
- **Coscientiousness, Compliance (Competenza, adempienza)**: strutture, organizzazione, competenze tecniche/specialistiche, serietà
- **"D" e "I"** rappresentano gli aspetti **estroversi** della personalità, **"C" e "S"** quelli **introversi**
- **"D" e "C"** rappresentando l'attenzione agli **obiettivi e risultati**, **"I" e "S"** agli **aspetti sociali**

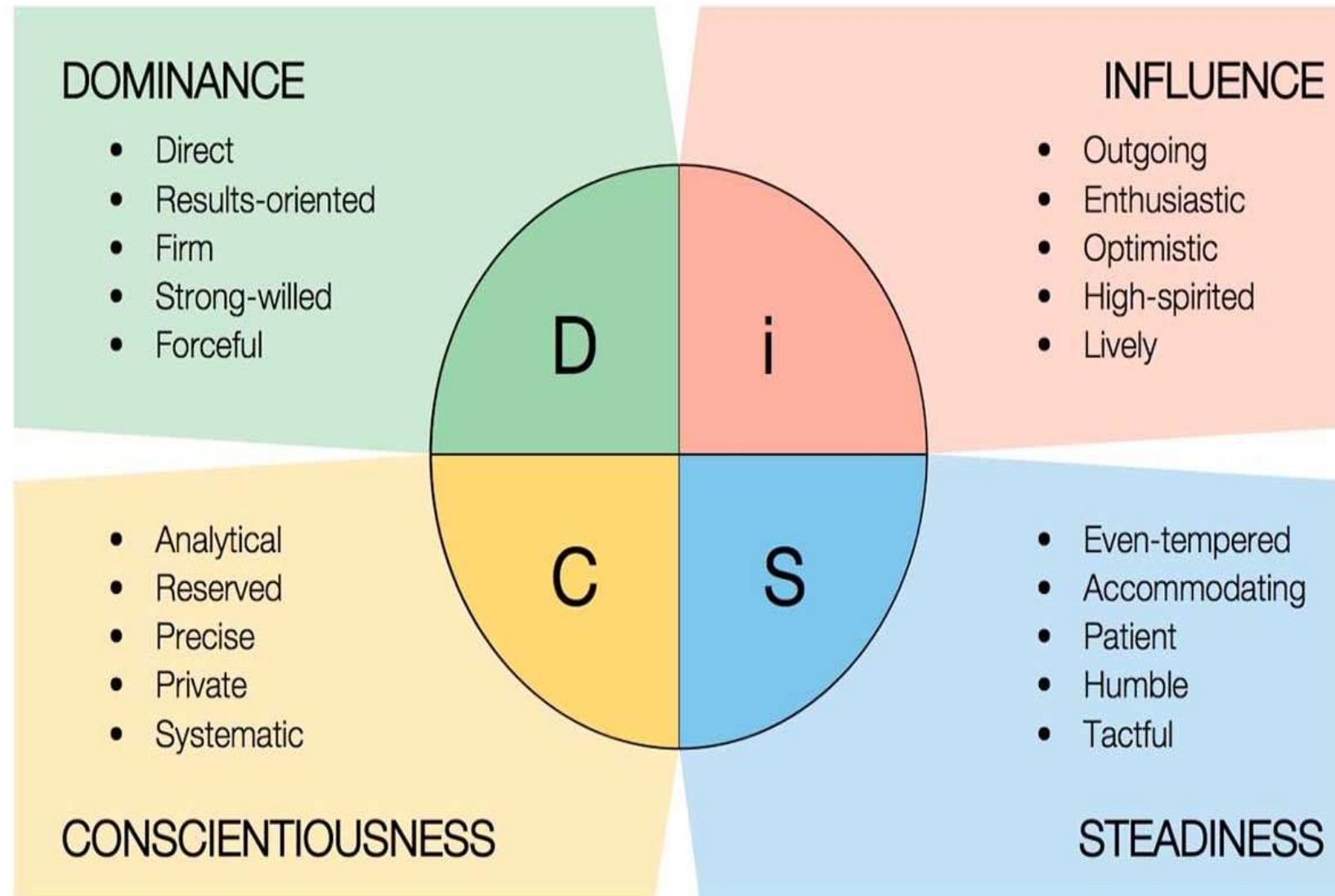
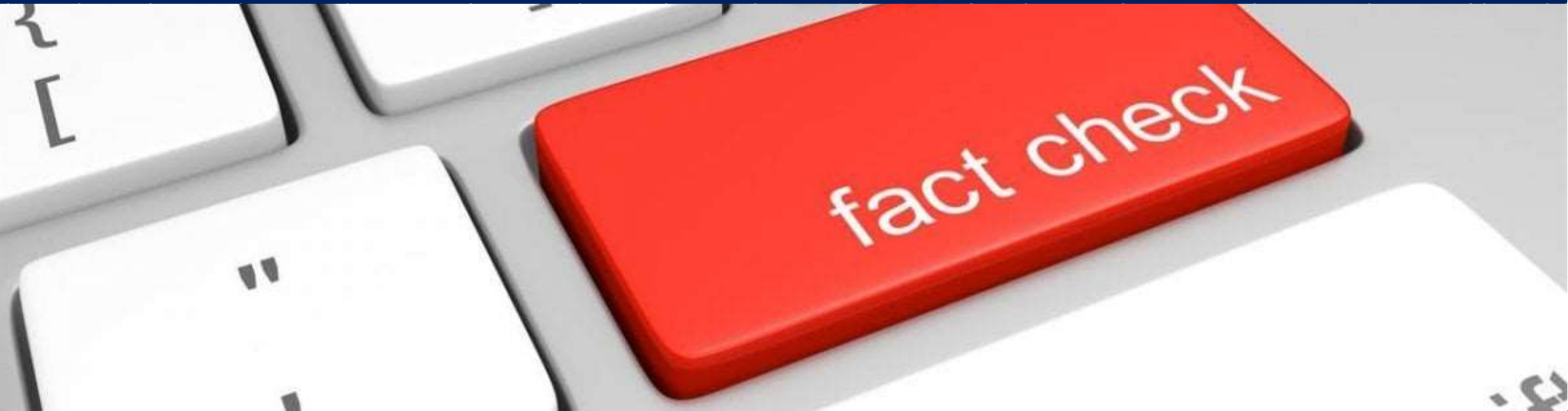


Tabella comparativa (9 fattori) e raccomandazioni finali

Anno Nascita	Luogo Nascita	Domicilio	Package	Profilo naturale	Quadrante punto rosso	1 Motivare il team	2 Prendere decisioni	3 Pianificare, coordinare	4 Affidabilità, disciplina	5 Proattività	6 Gestione del tempo	7 Orientamento al risultato	8 Sviluppare nuovi clienti	9 Fidelizzare clienti	Media
1973	RC	MI	Partita IVA	DI (vendo)	D	79	52	39	20	98	54	64	97	37	60
1980	MI	BG	€75k + auto	IS (partecipo)	I	75	34	35	40	44	40	49	41	95	50
1970	PU	MB	€90k + auto	IS (partecipo)	I	62	33	38	53	31	38	47	30	96	48
1980	Belgio	MI	Libero	CS (seguo)	C	39	39	53	78	24	44	39	20	84	47
1976						64	40	41	48	49	44	50	47	78	51



Ascolta su RADIO IT i podcast di Digital HR di PBS
(<https://www.radioit.it/podcast-digital-hr/>)



Il Digital Recruiting è la metodologia giusta: 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