



CORSO SELEZIONE EFFICACE

Come riconoscere le persone produttive per la tua azienda

f.broccoli@osmnetwork.it



•PARTE I

LA STRADA PER FAR CRESCERE L'AZIENDA

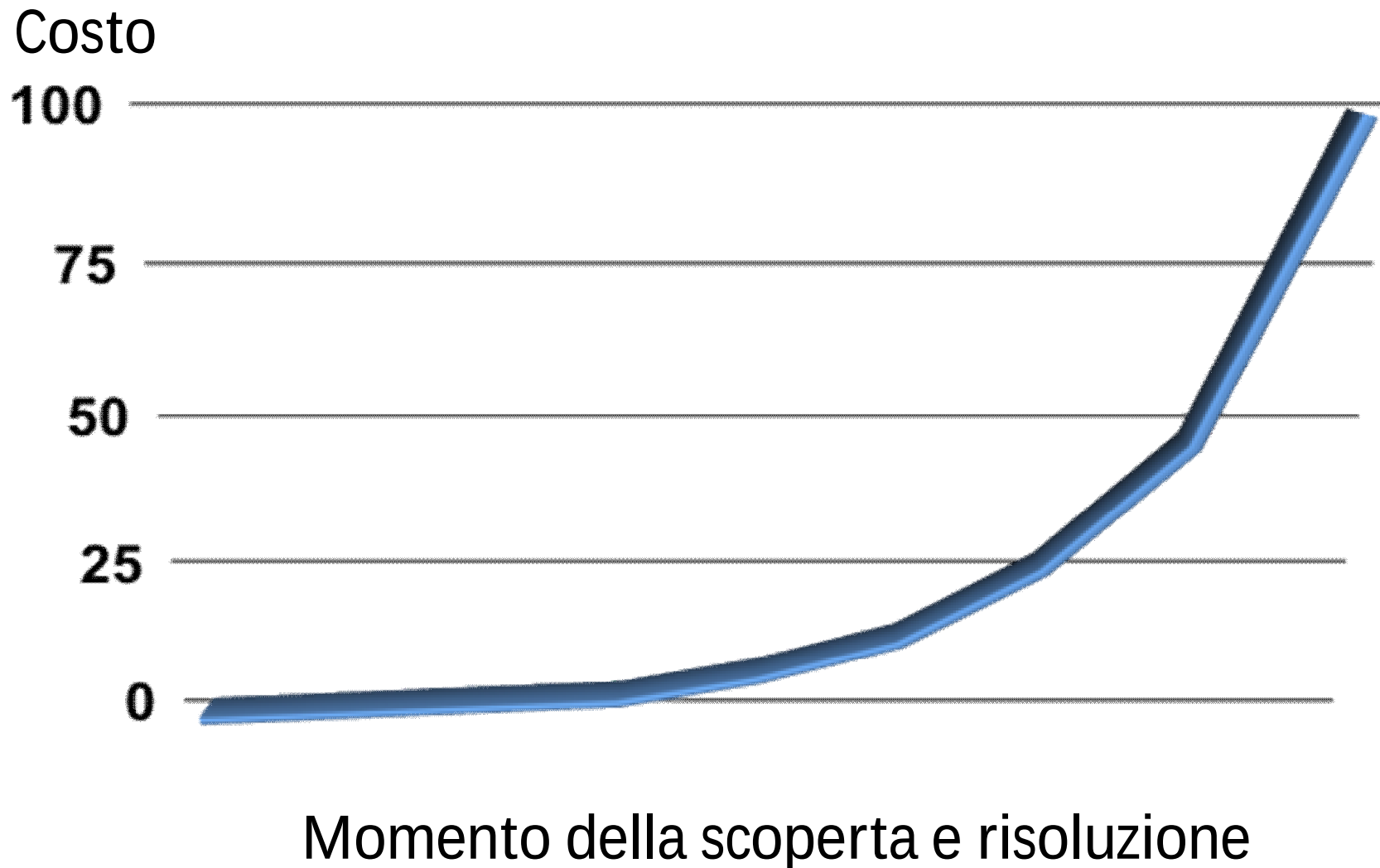


... perché bisogna imparare
a selezionare?



La persona più costosa che tu
abbia mai assunto è quella
che dovrai licenziare.

**Cosa succede quando non capisci una persona
che hai in azienda?**
IL COSTO DELLA NON QUALITA'





**OGGI L'ABILITÀ
FONDAMENTALE DI UN
IMPRENDITORE È
CAPIRE LE PERSONE**



•PARTE II

GLI ERRORI DA NON COMMITTERE



LE IDEE VIRUS





1. IDEA VIRUS



**CERCHI
LA PERSONA
PERFETTA.**

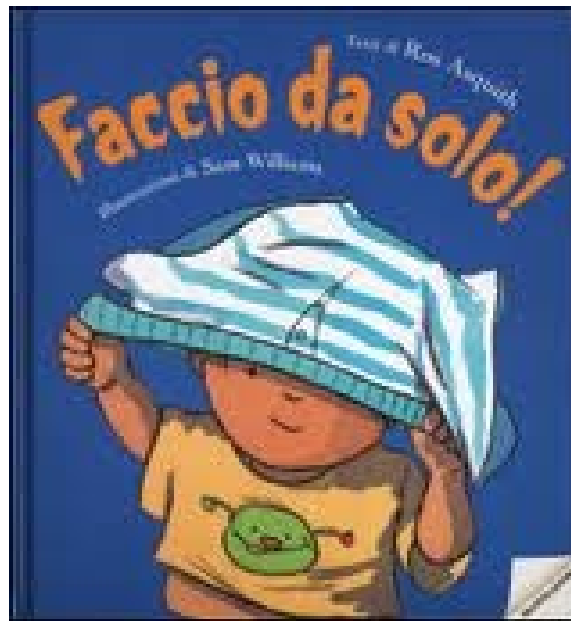


COME SI MANIFESTA

1. Cerchi di trovare qualcuno come te.
2. Se Mario è il tuo miglior venditore, cerchi tutti i venditori uguali a Mario.
3. Quando leggi i cv che ricevi, ne scarti più della metà senza nemmeno incontrare le persone.



2. IDEA VIRUS



PENSI DI
NON AVERE
BISOGNO
DI NESSUNO



COME SI MANIFESTA

1. Cestini i cv che ricevi senza leggerli
2. Non hai un database di persone che si sono candidate per la tua azienda.
3. Se in un reparto qualcuno va via, ridistribuisce il suo lavoro fra gli altri



3.IDEA VIRUS

VUOI
RISPARMIARE
SULLE
PERSONE.



COME SI MANIFESTA

1. Cerchi di assumere le persone che ti costano meno ma pretendi che siano capaci e competenti
2. Quando pubblichi gli annunci, scegli solo i giornali e i siti gratuiti
3. Non hai sviluppato una reale offerta di valore.
Se ti capitasse uno bravo, non sapresti cosa proporgli



4. IDEA VIRUS

HAI PAURA DI
CREARTI
CONCORRENTI



COME SI MANIFESTA

1. Ai tuoi collaboratori non insegni proprio tutto tutto quello che sai tu... E se si mettono in proprio?
2. Sei disposto a strapagare e tollerare persone ostiche e inefficienti perché temi che si portino via i tuoi clienti



5. IDEA VIRUS



CERCHI
I PIÙ VICINI.



COME SI MANIFESTA

1. Quando leggi i cv, scarti chi ti scrive da fuori regione.. O fuori provincia.. O fuori comune..
2. Assumi solo persone che capiscano il tuo dialetto
3. Per te i migliori collaboratori sono gli amici, i parenti o le persone segnalate da qualcuno di fiducia (il tuo commercialista o il tuo amico imprenditore)



6. IDEA VIRUS



**CERCHI
SOLO IN
EMERGENZA**



COME SI MANIFESTA

1. Ti metti a selezionare qualcuno solo quando ne hai già bisogno
2. In genere i tuoi tempi di selezione sono molto ristretti: hai fretta!!
3. Ti accontenti del meno peggio che ti capita.



7. IDEA VIRUS

NON HAI UN
BUDGET
PER LA
SELEZIONE





COME SI MANIFESTA

1. Hai la strana idea che le persone brave arriveranno da sole
2. Non hai mai fatto i conti di quanti soldi stai perdendo perché non hai le persone giuste
3. Per la selezione nella tua azienda spendi meno che per il barbiere....



8. IDEA VIRUS

CHIUNQUE PUÓ
FARE
SELEZIONE





COME SI MANIFESTA

1. Generalmente i colloqui li fai tu o la tua responsabile amministrativa
2. Pensi che un colloquio sia una chiaccherata o un interrogatorio
3. Non hai un metodo né strumenti. Tanto tu le persone le capisci al volo.. È questione di pelle!



COSA DOVRESTI FARE: LE AZIONI VINCENTI

- Essere in selezione sempre
- Cercare i migliori, non i più vicini
- Selezionare da professionista: avere una persona dedicata esperta e un budget
- Usare un metodo
- Creare un archivio di tutti i cv che ricevi
- Non cercare solo nel momento del bisogno
- Non risparmiare sulle persone, investi!



•PARTE III

LE AZIONI VINCENTI



LE MOSSE GIUSTE!

- Chi
- In che modo
- Dove
- Quanto
- Quando
- Come
- Perché
- Cosa



1.

LEGGE DELLA DECISIONE



Se un'azienda non DECIDE
veramente di voler migliorare la
qualità delle risorse umane
esistenti, le persone di valore
non arriveranno mai.



DECIDERE

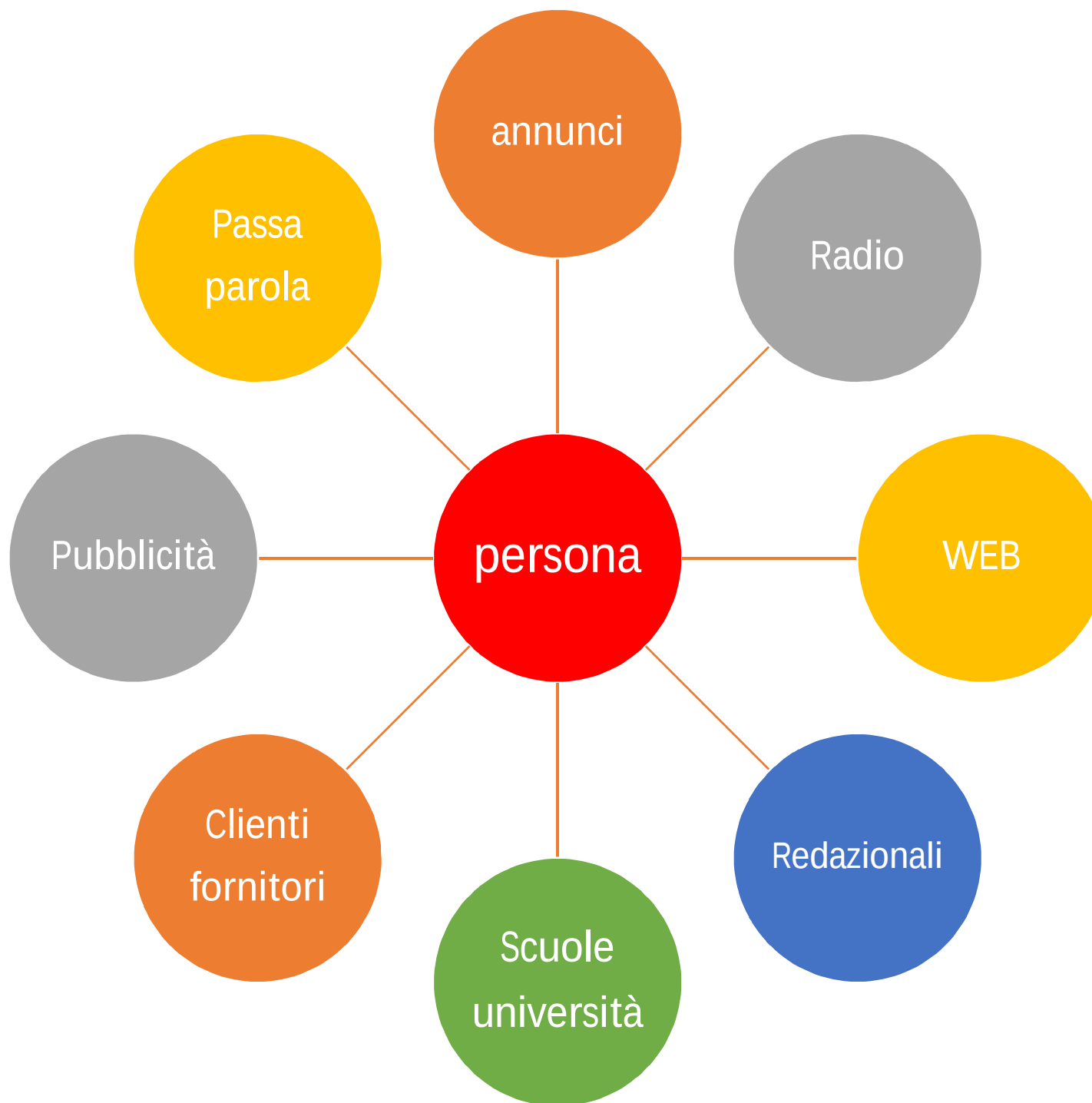
DECIDERE = mettere in campo tutte le azioni necessarie al fine di superare le “barriere” per conseguire un risultato.

Titubanze, indecisioni, idee non chiare sono una lampante manifestazione della NON DECISIONE



2.

LEGGE DELL'ABBONDANZA





ABBONDANZA DI CANDIDATI

È nella quantità che si trova la qualità.

Se le maglie della selezione sono troppo strette le persone di valore non riusciranno a entrare in azienda.



3.

LEGGE DELL' ECCEZIONALITÀ



Legge del MARKETING

Non è possibile sapere a priori da quale canale arriverà il candidato giusto. E quindi bisogna usarli tutti.



Le attività di selezione devono essere conosciute all'esterno e all'interno dell'azienda. Da tutti.

La reperibilità dei profili e il numero di canali da utilizzare sono inversamente proporzionali.



4.

LEGGE DEL DENARO



Per trovare persone di valore bisogna essere disposti a investire.

Pensa alla persona migliore che hai in azienda.

Quanto saresti disposto a spendere per trovare un'altra persona così?



QUANTO SI PUÒ INVESTIRE?

Si può investire in selezione **tutto quello che attualmente non si sta guadagnando** (o addirittura si sta **perdendo**) a causa della mancanza di persone di valore



5.

LEGGE DEL **TEMPO**



Non bisogna selezionare solo nell'urgenza.

Meglio nessuno che la persona sbagliata.

I risultati migliori arrivano dalle attività di prevenzione e anticipazione.

SELEZIONE CONTINUA



6.

LEGGE DELLA QUALITÀ



Non accontentarsi del meno peggio.
Puntare alla persona che farà
veramente la differenza in azienda.

Effettuare la scelta sulla base di:

49% competenza tecnica

51% competenza relazionale



7.

LEGGE DELLA CAUSATIVITÀ



Causatività: l'atteggiamento di chi di fronte a un problema si chiede: "In che modo questa situazione dipende da me? Cosa potrei fare/cambiare io per risolverla?"

La ragione per cui un'azienda non riesce a trovare personale valido è sempre una ragione interna



- Profilo non ben definito
- Profilo impossibile
- Punti decisionali multipli
- Volere tutto subito
- Non aver veramente deciso



8.

LEGGE DELL'**OFFERTA**



Affinché un'azienda possa attirare e mantenere persone di qualità, deve essere in grado di proporre loro un' **OFFERTA DI VALORE** che sia motivante e interessante.



OFFERTA DI VALORE

- Prospettive di crescita
- Possibilità di carriera e guadagni
- Miglioramento professionale (corsi, aggiornamento)
- Ambiente positivo e gradevole



9.

LEGGE DELLA **COMPETENZA**



Il criterio guida per gestire
efficacemente una selezione è:

Assumere per attitudine
Formare per abilità



•PARTE IV

RICONOSCERE LE
PERSONE GIUSTE



LE FASI E I RISULTATI

L'ANNUNCIO si occupa di **QUANTITÀ**

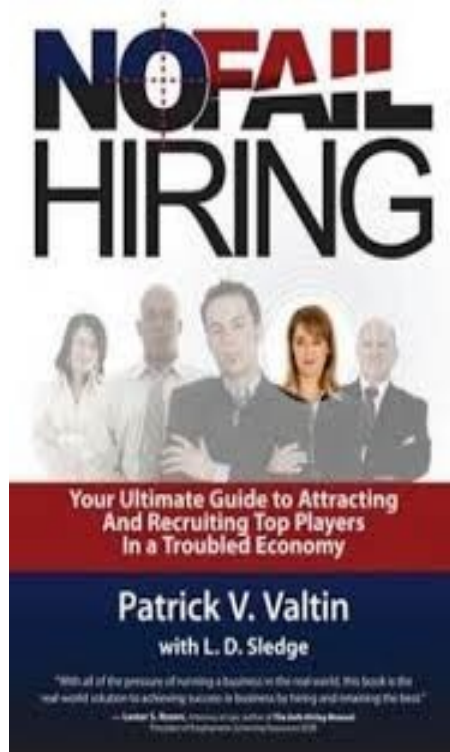
Con STRUMENTI di ANALISI e il COLLOQUIO ci si garantisce la **QUALITÀ**

La FORMAZIONE e gli AFFIANCAMENTI determinano la **REDDITIVITÀ**



CARATTERISTICHE DEI TALENTI

- Senso di inadeguatezza
- Senso di urgenza
- Disponibilità al cambiamento
- Orientamento a fare prima di avere
- Atteggiamento no problem



PATRICK VALTIN
NO FAIL HIRING

PERFORMANCE
VOLONTÀ
KNOW HOW
PERSONALITÀ