



CORSO SELEZIONE EFFICACE

Come inserire persone produttive
nella tua azienda





**LA STRADA PER FAR CRESCERE
L'AZIENDA**

... perché bisogna imparare
a selezionare?



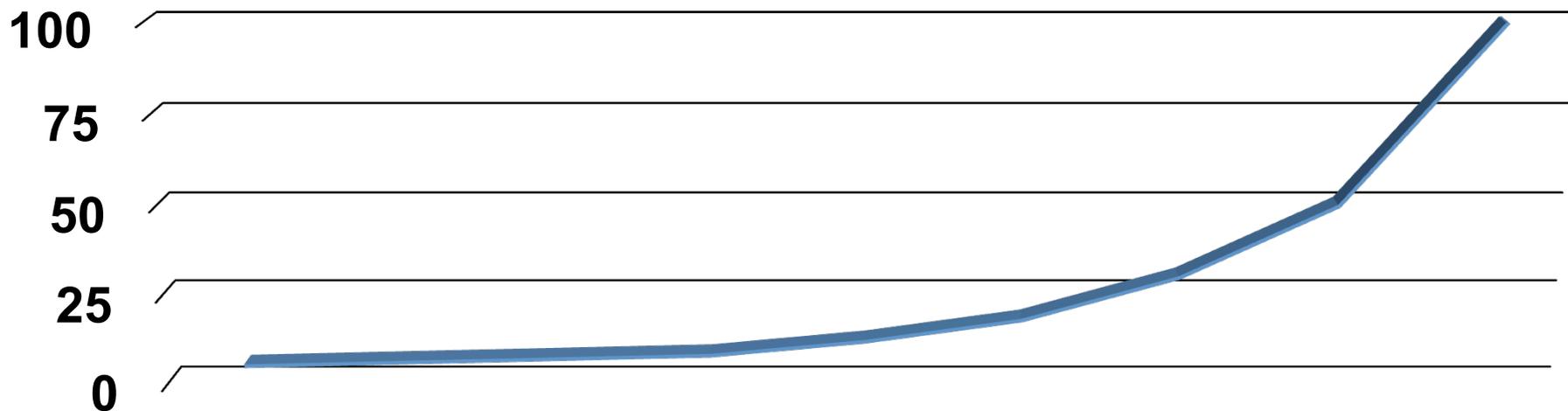
La persona più costosa che tu
abbia mai assunto è quella
che dovrai licenziare.



Cosa succede quando non capisci una persona che hai in azienda?

IL COSTO DELLA NON QUALITA'

Costo



Momento della scoperta
e risoluzione di un problema





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



- PARTE II

GLI ERRORI DA NON COMMETTERE



LE IDEE VIRUS



1. IDEA VIRUS



**CERCHI
LA PERSONA
PERFETTA.**

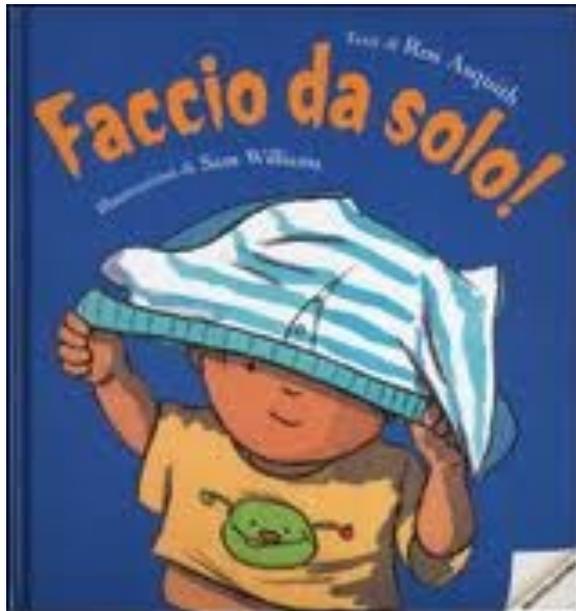


COME SI MANIFESTA

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 pubblici 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



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.

Tutti, non solo tu!



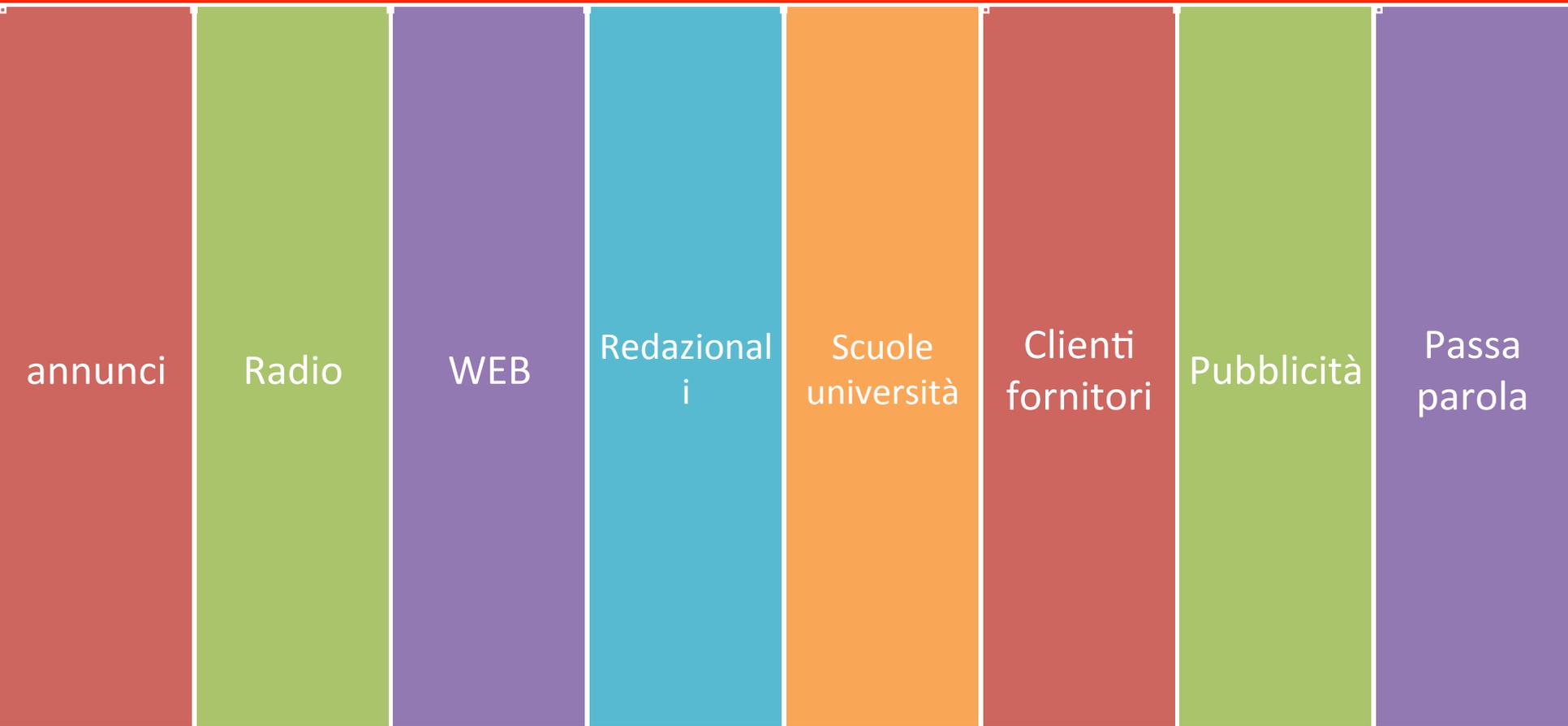
2.

LEGGE

DELL'ABBONDANZA



persona



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



- 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/chiedere in cambio
- Atteggiamento no problem



PRINCIPI DELL'ESPANSIONE

- SISTEMA DI SELEZIONE ADEGUATO AL MERCATO ATTUALE
- GESTIONE EFFICACE (? LE DIVERSE LEGGI SONO IN FUNZIONE?)
- SISTEMA PER FAR CRESCERE LA PERSONA (CHI COSA QUANDO)





L'INGREDIENTE SEGRETO?



***DI CHE COLORE HAI GLI
OCCHIALI ?***



***IL MODO IN CUI VEDI LE
COSE INFLUENZA LE TUE
SCELTE FUTURE***



Zona
di
comfort



Cambiamento



**LA VITA TI METTE DI
FRONTE QUELLO CHE DEVI
DIVENTARE BRAVO AD
AFFRONTARE**



FARE O NON

FARE !

NON C'E' PROVARE !



RAPPRESENTI UN LUOGO IN CUI LE
PERSONE
POSSONO SOGNARE?



JUST DO IT.

**COSA PUOI FARE TU ?
RICOMINCIA A CREARE!**

**PRENOTA IL TUO
INCONTRO**



THE
MIND
IS
THE
MIND