



Il mondo del lavoro dalle Prospettive al CV

Roberto Adrower

Life science Professional in Marketing & Communication

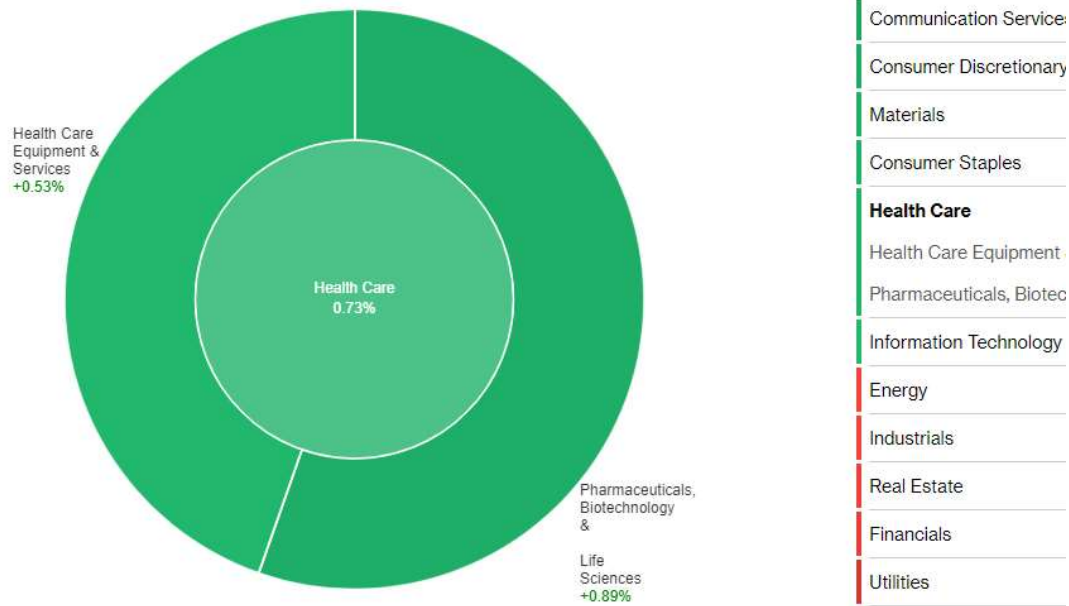
Farmacista

Professore a contratto Marketing e Tecniche di accesso al Mercato del Farmaco

Corso Laurea Scienze Farmaceutiche Applicate

Bee-BIP&Co sas

Le slide sono riproducibili citando l'autore : Roberto Adrower Lezioni di Marketing e tecnica di Accesso al Mercato Farmaceutico 2020



Come va il settore ?

Come scegliere in quale azienda lavorare



<https://www.youtube.com/watch?v=AZgBw1rfyiQ>

A group of squirrel monkeys is gathered on a forest floor covered in dry leaves. In the center of the group, a small white soccer ball with black pentagonal patterns sits on the ground. The monkeys are looking down at the ball with interest. The background is dark and out of focus, showing more of the forest environment.

Il piano deve essere

**Giocare all'attacco mai in
difesa**

- Se questo è vuoto...



- Questa non ha importanza! (**Dicky Fox**)



La teoria di Lacan

»le fantasie non devono essere mai realistiche” Quando otteniamo ciò che vogliamo, non lo vogliamo, non possiamo volerlo più; Perché il desiderio continui ad esistere deve avere i suoi oggetti eternamente assenti..30 ago 2015

https://www.youtube.com/watch?time_continue=20&v=6dxAQqpmaZ0

il.google.com X Accesso Rapido X M Posta in arrivo (30) - r X M (nessun oggetto) - rol X F Il dilemma dell'intellig X +

fortuneita.com/2019/05/02/il-dilemma-dellintelligenza-artificiale-ci-conosce-troppo-o-troppo-poco/ 6

ding.com Bonprix AliExpress

FORTUNE

EDIZIONE ITALIANA

IMPRESE ▾ FINANZA ▾ ECONOMIA AMBIENTE ▾ LAVORO POLTRONE TAX&LEGAL POLITICA ▾ EVENTI ABBON

02/05/2019

Il dilemma dell'intelligenza artificiale: ci conosce troppo o troppo poco?

di Fortune

Attiva Windows
Passa a Impostazioni per attivar

icerca [Taskbar icons]

**Conosci meglio te stesso”,
(Harari –filosofo)),
perché ora c’è parecchia
competizione,
sull’argomento”.**

Pensare al domani Come ?

Seguire la regola
Di saper chiedere

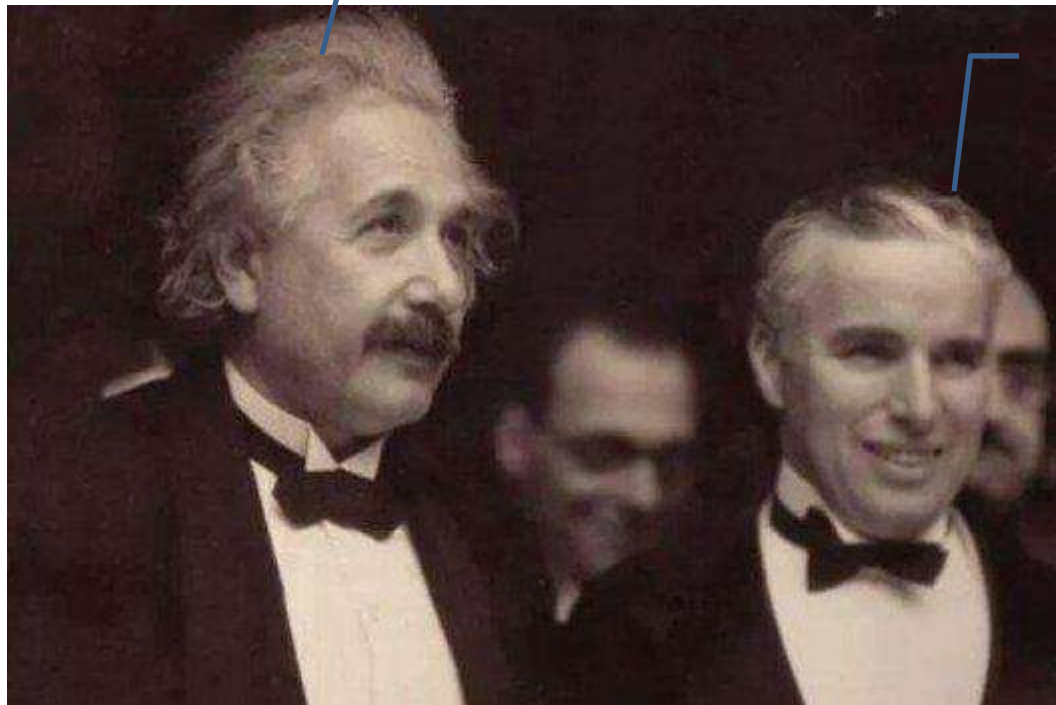


“Un giorno un barbone si avvicina a me e mi chiede “puoi darmi 50 centesimi “e glieli ho dati . Ho ripreso a camminare e poi mi sono fermata e mi sono chiesta “perché gli ho dato 50 centesimi ?Avevo anche monete da 2 , da 1 Euro . Se lui mi avesse chiesto 2 € glieli avrei dati . Gli ho dato 50 centesimi perché questo è quello che lui mi ha chiesto.

La vita ci dà ciò che noi chiediamo : il problema è che non sappiamo chiedere “ (Daniela Moretti training s.r.l)

Il successo che cosa è ?

«Quello che ammiro in lei è la capacità di farsi capire senza aver mai detto una parola».



«E' vero – rispose Chaplin – ma lei è più bravo di me perché il mondo la stima pur non capendo niente di tutto quello che ha detto»

Lavoro: ricerca e selezione sempre più social



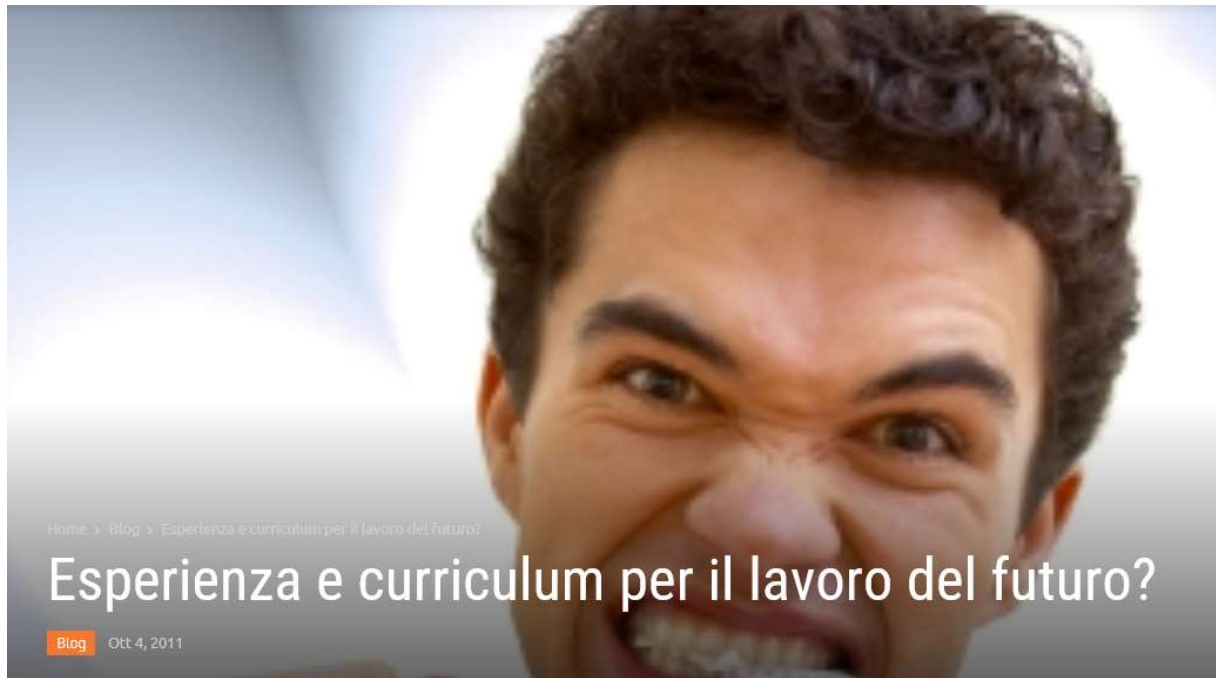
**SALVE , STIAMO CERCANDO DEI
GIOVANI TRA I 15 E 20 ANNI**



**CON ALMENO 30 ANNI DI
ESPERIENZA NEL SETTOR** 



**Se questo signore avesse
Dovuto fare più esperienza
Facebook non ci sarebbe stato**



ancora oggi ad un colloquio di lavoro le prime cose che si chiedono sono le esperienze lavorative e/o gli anni di anzianità; la selezione del personale spesso si basa su una fotografia delle nostre esperienze cristallizzata sui nostri CV; intere carriere e posizioni si basano sull'esperienza acquisita.



Stesso articolo su Quora: non fare nulla. L'importanza di fare errori per migliorare.

Sbagliare o non fare nulla. L'importanza di fare errori per migliorare.


Blog Ago 8, 2011

8 3661

Forse è il caso di trovare dei sostituti al concetto di esperienza. Possibili candidati?

- La capacità di apprendere
- La curiosità
- La passione
- La capacità di fare nuovi errori ed imparare da essi

- **La Professionalità è data da un insieme di elementi accettati e condivisi a livello collettivo non sempre facilmente ed immediatamente riconoscibili**
- Professionalità è ... "L'esperienza" :
QUINDI
il nome che diamo ai nostri errori "



- *Ho conosciuto me stesso attraverso i miei errori".*
J. Sheather, BMJ Group Blogs 09.07.08

Professionalità = Esperienza = Errori
Analisi Degli errori = Costruzione della Propria
Personalità

Intelligenza Emotiva





Scriviamo un CV e

mettiamolo

On line

Curriculum Vitae

Informazioni personali

Cognome(i)/Nome(i)	XXXXXXxxxxxxxxx	
Indirizzo(i)	7, via di ffffffffRoma, Italia	
Telefono(i)	06pppppppppp	Mobile VVVVVVVVVV
Fax		
E-mail	snnnnnnnnnnn@alice.it	
Cittadinanza	Italiana	
Data di nascita	27/12/1976	
Sesso	Maschio	
	Sposato con due figlie	

Esperienze professionali

- Prestato servizio presso **Marina Militare** (anno 1998-1999)

Come FR-SLO: Furiere - servizio logistico ospedaliero (Ospedale Marina militare La Spezia)

CASD: Centro Alti Studi della Difesa (Roma-Gianicolo)(Sezione logistica)

- Addetto gestione e vendita libri scolastici c/o negozio cartoleria (Agosto-Settembre 1999)
- Responsabile di sala e accoglienza clienti locale serale (ottobre 1999 - marzo 2000)
- Operatore Call Center Wind (marzo 2000 - novembre 2000)

Dicembre 2000 al Settembre 2015 **Alitalia Operatore logistica** (ricezione materiale, spedizione merci, immagazzinamento e stoccaggio materiali). **Nello specifico**

Magazzino: stoccaggio e suddivisione materiale per pronto impiego o materiali da lungo stoccaggio. Giacenze materiale con limiti di immagazzinamento (Scadenze o a temperatura/umidità controllata).

Ricezione materiale: Verifica e controllo materiali aeronautici provenienti da riparatori internazionali (America, Francia Israele Olanda) rispettando norme e certificazioni Europee (EASA: European Association Safety Agency) e Americane (FAA Federal Aviation Agency) con codice personale di certificazione rilasciato dall'ENAC (Ente Nazionale Aviazione Civile).

Spedizione Merci: Imballaggio e spedizione con partner (DHL- SDA-UPS)rispettando le normative Internazionali Dangerous Goods

TUTOR/ISTRUTTORE: Acquisita certificazione di insegnante istruttore e formazione professionale per nuove leve per apprendimento ed acquisizione certificazione EASA-FAA.

Ultimo Anno svolto lavoro di **responsabile** (CUP: Coordinatore unità produttive) settore logistico

Dal 2006 al 2015 con cessione ramo d'azienda la società da Alitalia è divenuta Alitalia Maintenance System

Esperienza professionale principale

Tipo di attività o settore	Principalmente nella logistica del Trasporto e/ o della Distribuzione dei beni durevoli non durevoli e farmaci
Istruzione e formazione	Diploma geometra – programmatore informatico
Titolo della qualifica rilasciata	Diploma – attestato Regione
Nome e tipo d'organizzazione erogatrice dell'istruzione e formazione	Medici del vascello _ - Istituto Meschini
Altra(e) lingua(e)	Inglese (livello buono)
Capacità e competenze informatiche	Conoscenza ottima window- office (acquisita presso istituto meschini) –IFS (acquisita presso Allitalia maintenance system) cobol--c++
Patente	B – patente per sollevatori Forklift
Hobby	Tiro con l'arco – continua implementazione conoscenze informatiche – coltivazione ortaggi di stagione (pomodori – zucchine – melanzane – peperoni)

Scrivere un CV

- The Worst Resume Terms
 - Best of breed
 - Go-getter
 - Think outside of the box
 - Synergy
 - Go-to person
 - Results-driven
 - Team player
 - Hard worker
 - Strategic thinker
 - Detail-oriented
 - Photo of resume courtesy of Shutterstock
-
- The Best Resume Terms
 - Achieved
 - Improved
 - Trained/Mentored
 - Managed
 - Created
 - Influenced
 - Increased/Decreased
 - Negotiated
 - Launched
 - Under budget

ATTENTI a cosa mettete on line



Home > News > La selezione del personale avviene sui social network

La selezione del personale avviene sui social network

By Redazione BitMAT - 23/03/2017



Secondo il recente studio "Digital in 2017", di We Are Social e Hootsuite, sono oltre 39 milioni gli italiani connessi alla rete, e ben 31 milioni quelli presenti sui social network, ed un manager HR deve conoscere bene i social per una corretta selezione del personale

Come moltissimi altri settori, anche quello della **ricerca e della selezione del personale è stato travolto dalla digitalizzazione**, e in particolar modo dalla socializzazione digital: non è infatti più possibile occuparsi in modo efficace di recruitment senza immergersi nel mare magnum dei social network. *"Nemmeno i più capaci ed esperti head hunter al giorno d'oggi possono esimersi dal servirsi dei social network per individuare i migliori candidati"* ha spiegato

Mobile

e-commerce: boom degli acquisti da mobile
Laura Del Rosario - 02/03/2017

IKS MORE SA garantisce sicurezza nelle transazioni mobile
Redazione BitMAT - 28/02/2017

Mobile Transformation: nuove strategie per le aziende
Redazione BitMAT - 10/02/2017

opri
wards

rogramma di
ntivazione
Partner di
iale APC

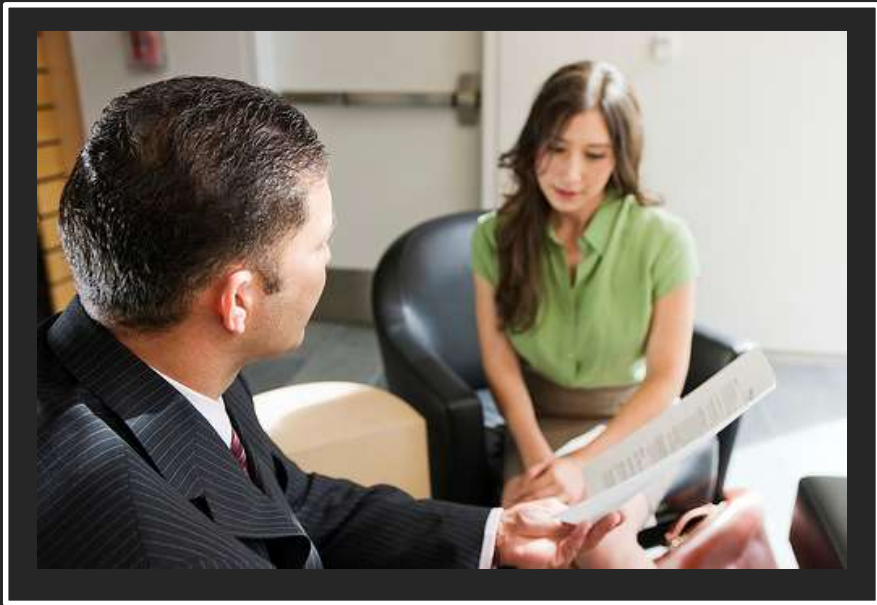
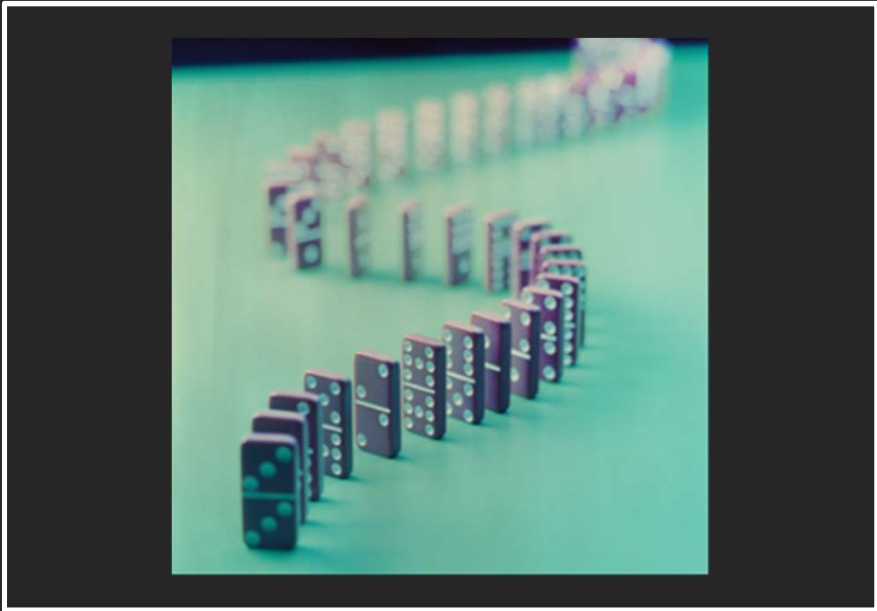
invi su apc.com/it


APC

PROPOSTA:

**Che i candidati sottoposti
a colloquio possano
visionare a loro volta
il CV dell'esaminatore**

www.massimorosa.com





MI PIACCIONO LE *persone*
CHE NON HANNO BISOGNO
DI *dimostrare* NIENTE A NESSUNO,
CHE SANNO CHI SONO E DOVE VANNO,
MA LO FANNO IN *silenzio*.

MODELLI DI COLLOQUIO DI LAVORO





L'ABITO FA IL MONACO

<https://forbes.it/2019/01/21/come-entrare-radar-essere-scelto-headhunter/>

The screenshot shows the Forbes website interface. At the top, the 'Forbes' logo is on the left, and navigation links for 'In Evidenza', 'Sezioni', 'Classifiche', 'Speciali', 'Multimedia', and 'BrandVoice' are in the center. A search icon is on the right. The main article title is 'Come entrare nel radar degli headhunter, spiegato da un headhunter'. The author is identified as Roberto D'Incau, a staff member and headhunter/business coach. A large image of a man with a magnifying glass is featured below the title. To the right, a sidebar contains four smaller article teasers with their respective images and titles.

Forbes In Evidenza Sezioni Classifiche Speciali Multimedia BrandVoice

Twitter LinkedIn Facebook

Come entrare nel radar degli headhunter, spiegato da un headhunter

di **Roberto D'Incau**
Staff
Headhunter e business coach.



padre e figlio è esplosa a Wall Street. Ecco perché
di **Forbes.it**

Mamme super lavoratrici nel lockdown, ma ora rischiano di dover scegliere tra lavoro e figli piccoli
di **Forbes.it**

Riparte la voglia di consumi: i dati sulle intenzioni d'acquisto settore per settore. Con la sorpresa dell'auto
di **Forbes.it**

Lamborghini presenta la Huracán EVO Spyder, per la prima volta in realtà aumentata
di **Forbes.it**

Management tip by Roberto D’Incau, headhunter e executive coach, www.langpartners.it

Spesso quando mi chiedono che lavoro faccio e rispondo l’headhunter vedo illuminarsi il volto del mio interlocutore: si tratta di una professione considerata quasi “mistica”, siamo considerati come potenti, con un network di relazioni importanti nelle stanze dei bottoni delle aziende e quindi col potere di cambiare la vita professionale delle persone; siamo altresì spesso visti come poco “approcciabili”, distanti. Come in alcuni clichè c’è una minima parte di verità: è sicuramente vero che una nostra chiamata può cambiare la vita professionale di una persona, inaspettatamente, e che non sempre è facile approcciarci, semplicemente perché abbiamo sempre delle agende complicate e non ci è possibile incontrare tutte le persone che ci contattano, per un banale motivo: la mancanza di tempo.

E’ sicuramente vero anche che **il nostro network, oltre che di imprenditori, top manager e direttori delle risorse umane, i nostri clienti, è fatto anche dei nostri candidati, le persone che incontriamo e che seguiamo nel tempo nelle loro carriere.** Come si fa a entrare nel nostro “radar”? In questo alcuni candidati sono più bravi di altri, alcuni passano nei nostri uffici come delle meteore, altri invece hanno con noi una relazione efficace di lunga durata.

Ecco i miei consigli per entrare nel radar di noi headhunter:

1. Non tutti gli headhunter fanno lo stesso mestiere:

alcuni di noi sono fortemente specializzati in un settore o in alcuni tipi di posizioni, è bene “targettizzare” i propri sforzi nella direzione giusta. Esistono le grandi società internazionali del settore, cinque o sei, specializzate in figure solo di top executive su tutti i settori: se si è middle manager è inutile perdere tempo con loro; ci sono le boutique, che fanno un lavoro più sartoriale con specializzazione in alcuni settori; ci sono le società di ricerca e selezione che fanno solo middle management e posizioni basse, e se si è già dirigenti non serve contattarle;

2. Utilizzate i website delle società di headunting per capire chi è il consulente che fa al caso vostro: è inutile

scrivere una mail indirizzata a un “Gentile dottore” generico, molto meglio contattare specificamente chi segue il proprio settore/livello professionale;

1. Siate disponibili coi ricercatori: un headhunter, che fa un vero lavoro di scouting ha sempre alle spalle un team di ricercatori che hanno il compito specifico di contattare i candidati, in orario di lavoro, e di fare un prescreening dei candidati giusti. Essere disponibili significa che se anche quella posizione specifica offerta non interessa, dedicare dieci/quindici minuti del proprio tempo al ricercatore permette di creare una relazione efficace, e di diventare una cosiddetta “fonte”, che verrà certamente ricontattata anche in futuro. Magari il ricercatore non sta lavorando a una posizione adatta a voi in quel momento specifico, ma potrebbe averne una a breve, e pensare subito a voi.

2. Scrivete cv efficaci, di massimo due pagine, non di più (riceviamo ancora cv noiosissimi di 7/8 pagine anche da giovani executive che lavorano nel mondo digital: un paradosso) in cui emerge chiaramente quello che avete fatto e che sapete fare, per stimolare l’headhunter a incontrarvi: un cv fatto male, prolisso, non puntuale, è un pessimo biglietto da visita.

3. Non rifiutate mai di incontrare un headhunter, anche se siete molto occupati; siamo sempre disponibili a incontrare i nostri candidati, compatibilmente con i nostri impegni ovviamente, anche nell’ora di pranzo, o la mattina presto o la sera dopo l’ufficio. L’importante è creare una relazione efficace con noi cacciatori di teste: un candidato che dice no non è ben visto, semplicemente perché è evidente che pone gli skill relazionali in secondo piano, mentre sappiamo benissimo quanto sono essenziali per un executive.

1. Il troppo stropia: **non siate latitanti con noi, ma neppure assillanti.** C'è chi ci chiama al cellulare minimo una volta al mese, per chiederci ansiosamente se abbiamo novità per loro: too much. Una regola del pollice è farsi sentire da un headhunter, con una mail o una chiamata, meglio al telefono fisso, due tre volte l'anno: è sufficiente per far ricordare di sé, senza assillare.

2. Usate con intelligenza i social media: non sono una panacea, non tutto il recruitment viene fatto fatto utilizzando ad esempio LinkedIn, che è utile come una delle fonti che utilizziamo per posizioni di middle management, molto meno per posizioni alte (non pochi top executive snobbano lo strumento, non sono neppure presenti). In ogni caso, avere un proprio profilo LinkedIn aggiornato e chiaro, con definiti chiaramente i contenuti della vostra posizione, è utile. Ricordo che in LinkedIn ciascuno definisce il proprio ruolo come gli pare: non è un database, è un social network, con tutti i pregi e di difetti dei social network..

Soprattutto, gestite nel tempo la relazione con noi cacciatori di teste, non considerateci un contatto one-off. Ci sono dei candidati, che magari ho visto tempo fa, che però ricordo perfettamente perché abbiamo fatto dei colloqui interessanti, in cui è emerso uno scambio di idee proficuo, e con cui mi sento regolarmente, do loro volentieri dei consigli di carriera, e altri che invece escono subito dal mio radar, perché sono emersi magari poco da un colloquio, e poi sono spariti. Cercare un follow up nel tempo con l'headhunter è utile: magari siete stati scartati per una posizione specifica, ma potreste invece essere "ripescati" in un'altra selezione. Perché? Perché oltre agli hard e ai soft skill **un buon headhunter valuta sempre il "fit culturale"** che c'è tra un candidato e la propria azienda cliente: un candidato, a parità di skill, può fittare perfettamente in un'azienda e non in un'altra, quindi il fatto di essere scartati in una selezione non significa che non si funzioni tout court, significa solo che non si fittava per quella posizione specifica

1°ST
Ho le idee
chiare

Il buon Manager



3°
Avere un Piano

2°

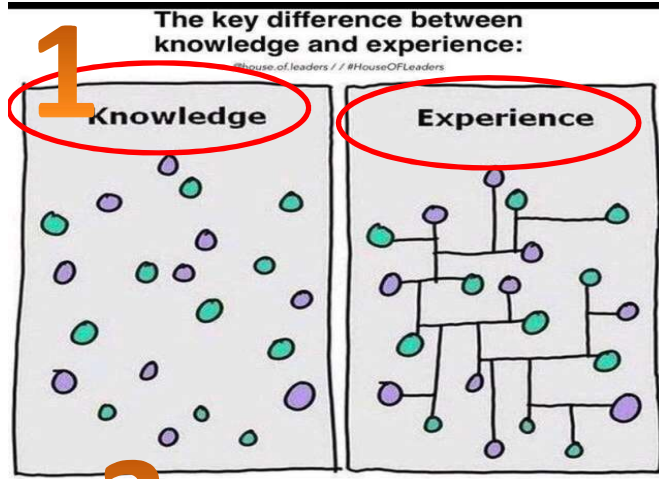
Saper essere
saper fare

Distinguere una
simulazione
Da una previsione
Da una predizione

RELAZIONE E COMUNICARE



Che modello adottare ?



Inglese
Italiano

3



Talento +
Tecnologia



Manager: oggi una competenza chiave è la lingua... italiana

–di [Lorenzo Cavalieri](#) *

Sole 24 ore 18 aprile 2019



1) Saper parlare bene in italiano significa riuscire ad adattare qualsiasi concetto al contesto, al destinatario, al mezzo.



2) Saper parlare particolarmente bene in italiano significa per un manager avere un potente strumento di elaborazione creativa e di revisione critica di ciò che gli viene proposto

Manager: oggi una competenza chiave è la lingua... italiana

–di [Lorenzo Cavalieri](#) *

Sole 24 ore 18 aprile 2019



3) Saper parlare bene in italiano significa per un manager trovare le parole giuste per connettersi con chi gli sta intorno dal punto di vista emotivo.



4) Saper parlare bene in italiano significa potenziare la propria capacità di affabulare, di raccontare in modo affascinante e persuasivo.

Tecnologia

HOME NEWS SPECIALI MOBILE SOCIAL NETWORK SICUREZZA PRODOTTI INTERATTIVI VIDEO



Twitter ai dipendenti: "Se volete potete lavorare da casa, per sempre"



(afp)

Attiva Windows

Passa a Impostazioni per attivare Windows.

attuali Job nel Pharma

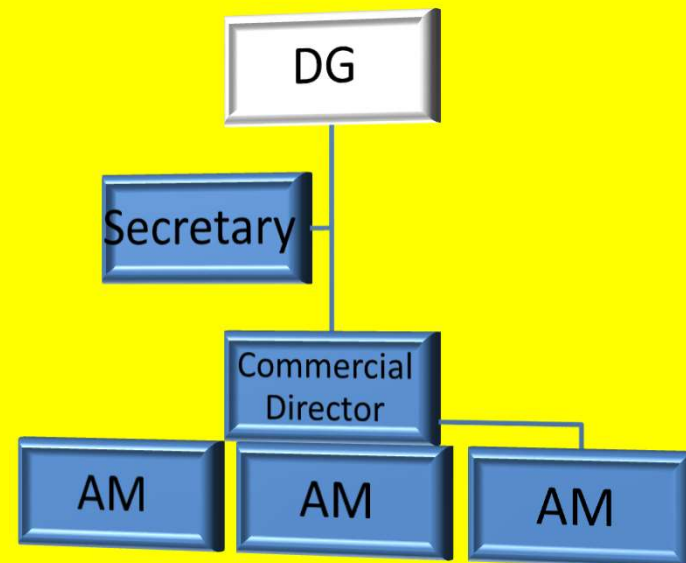
Top Pharmaceutical area		Assorbimento
AREA		
1	Informazione Scientifica del farmaco	Farm, CTF SFA
2	Market Access	Farm, CTF SFA
3	Qualità	Farm, CTF
4	Marketing	Farm, CTF SFA
5	Medical Liason	Farm, CTF
Source adattato Kelly Services Italia 2017		

Quali Nuovi Skills ISF / Carriera

Nuovi Skill's

- conoscenza della lingua inglese,
 - **forti doti**
1. comunicative,
 2. proattività
 3. capacità di problem solving
 4. Essere multichannel

Carriera



Area Market Access :Il Key account Manager

Ruolo

figura professionale con il compito di:

- promuovere un dialogo costruttivo tra le imprese farmaceutiche e le istituzioni sanitarie.

Skill's

- un'ottima conoscenza dell'inglese
- una laurea in ambito scientifico che rientri nel decreto 219/2006 (se necessario anche Medicina)
- Una esperienza come ISF e Medical liason

Area Qualità Produzione : QA Manager

Ruolo

- si occupa di :
 - Progettazione
 - implementazione,
 - monitoraggio e miglioramento del sistema di gestione della qualità
 - controlla sia il processo che la stabilità di produzione, secondo le normative vigenti.

Skill's

- laurea in materie scientifiche
- conoscenza delle norme, dei processi di produzione
- se necessario, esperienza di laboratorio.
- capacità di interfacciarsi con la divisione produttiva,
- spiccate capacità gestionali
- conoscenza della lingua inglese

Product Manager

Ruolo

Opera al fine di assicurare:

- la continua crescita di un prodotto,
- sviluppa piani di marketing strategici,
- gestisce i rapporti con la vendita e le attività di marketing relative all'immagine.

Skills

- conoscenza del mercato e della concorrenza,
- l'ottima conoscenza di Excel
- inglese fluentissimo
- Capacità relazionali con Reg, Leg, Med, MA, DV, DM, Sales Force

Medical Liason

Ruolo

- figura in netto calo, perché lo stesso ruolo può essere ricoperto dal Key Account
- costruisce relazioni professionali con i principali leader e influenzatori del settore.
- interagisce attivamente con le società e le organizzazioni sanitarie nazionali e regionali

Skills

- Deve conoscere il mercato di riferimento,
- possiede una laurea in materie scientifiche
- spiccate capacità relazionali
- ottima conoscenza della lingua inglese

Retribuzione annua lorda

RAL = Retribuzione Annua Lorda €					
AREA	ISF	MA	Quality	Marketing	Medical Liason
Anni esperienza	EURO				
0-5	30-45000	50-80000	35-40000	28-45000	35-50000
0-6-10	45-55000	oltre 90.000	40-55000	45-60000	51000 oltre
oltre 10	55-75000	110.000	56000 a salire	61000 a salire	600000

Il Need : Pharma Digital training

**Build up A Digital Health
Manager (DHM)**



A New Company profile

**Build up A Social
Opinion Maker (SOM)**



A New Web Need



Roberto Adrower Bee-BIP&co sas 2017

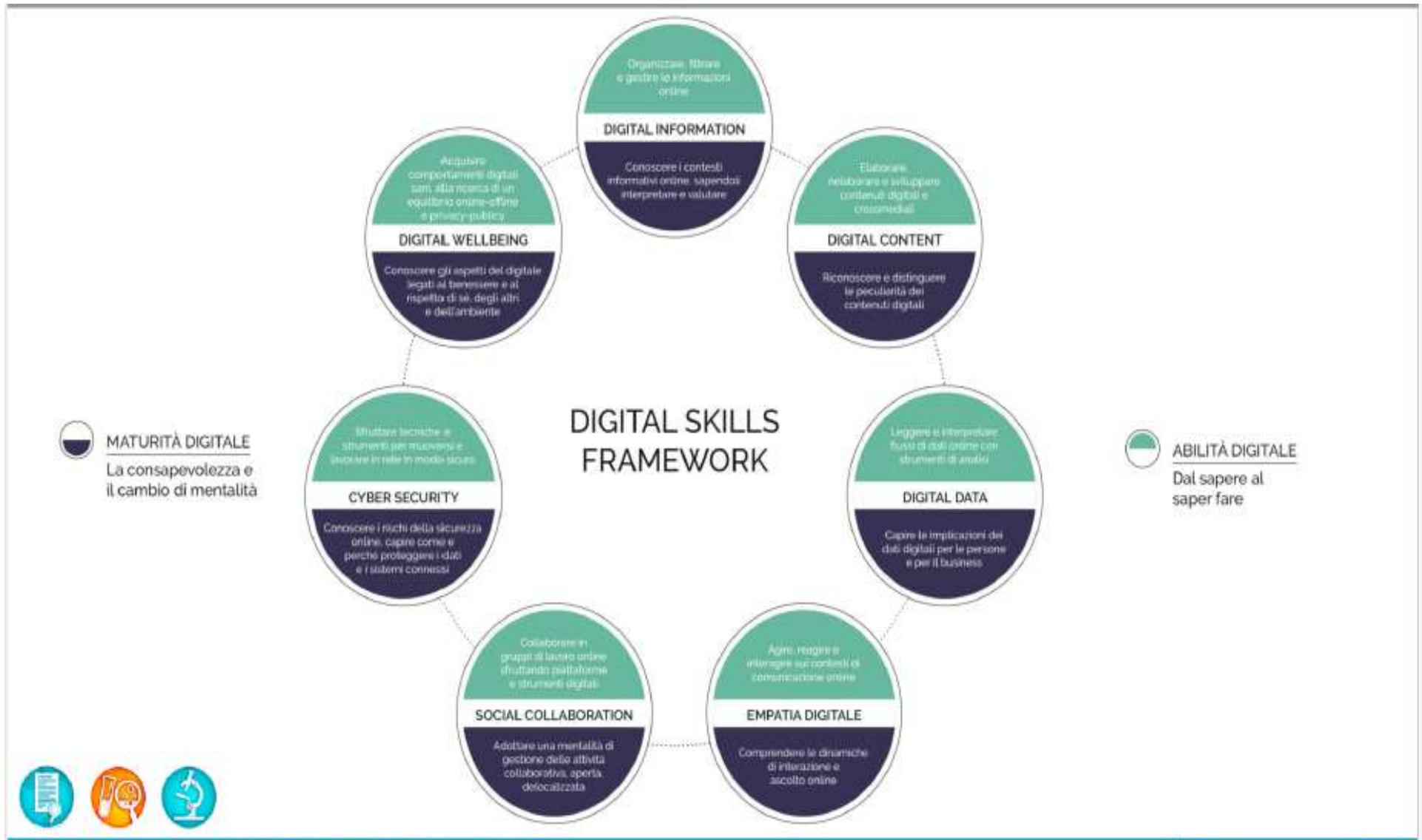
AZIENDE FARMACEUTICHE IN ITALIA

Canale: Twitter



Account	Follower	Media Tweet Mese
@Mdsalute	25600	403
@SanofiIT	18000	18
@EliLillyItalia	14200	70
@LEOPharmalt	7900	0
@Novartisitalia	7471	20
@BayerItalia	3989	1
@SanofiGenzymeIT	3497	61
@LundbeckItalia	2663	7
@ZentivaIT	1633	18
@NovoNordiskITA	1477	23
@JanssenITA	1323	24
@ZambonPharma	967	9
@Gsk_it	823	36
@Sifigroup	762	8
@Teva_IT	751	43
@IBSAItalia	564	5
@Docgenerici	312	44
@Fidiapharma	280	8
@Neopharmamed	258	105
@Pfizeritalia	108	27





MATURITÀ DIGITALE
La consapevolezza e il cambio di mentalità

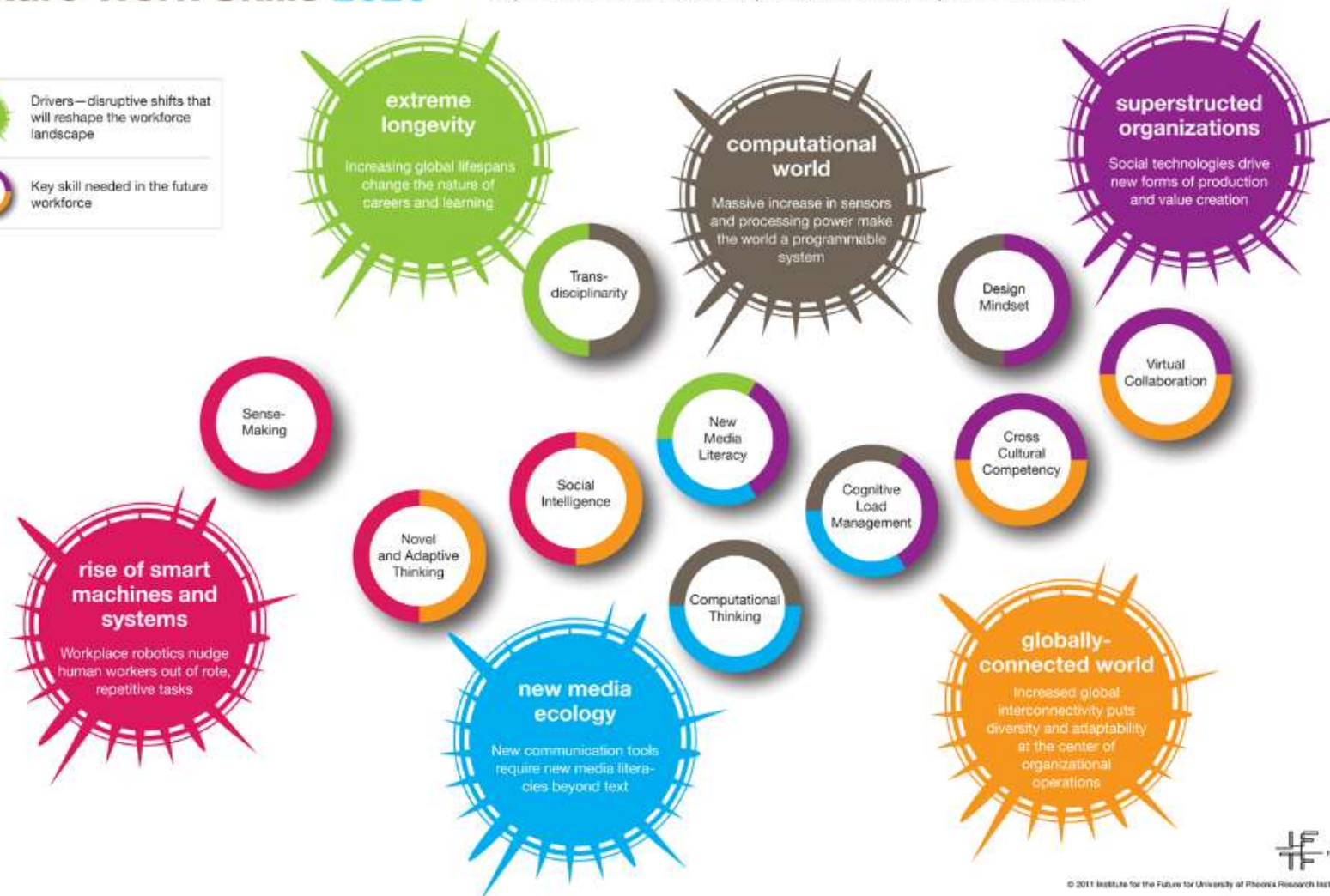
ABILITÀ DIGITALE
Dal sapere al saper fare



Future Work Skills 2020

While all six drivers are important in shaping the landscape in which each skill emerges, the color-coding and placement here indicate which drivers have particular relevance to the development of each of the skills.

KEY



Growth First Business Model for Bloggers



Content

Audience

Money

0



1/6



No ai grandi numeri

Individuati gli obiettivi, va da sé che l'invio in massa di centinaia di curricula via mail non ha senso. Ha invece senso far viaggiare il cv su differenti canali: centri per l'impiego, social network, giornali e riviste specializzate, ma anche career day, workshop e fiere di settore. «A questi eventi — consiglia Zonca — bisogna portare con sé diverse copie del cv da consegnare alle aziende, assieme a una forte e convinta stretta di mano. E prendere nota dei riferimenti delle persone con cui si entra in contatto, magari chiedendo un biglietto da visita, per inviare una mail successivamente, in modo da ribadire il proprio interesse»



Attenzione alle foto nel Cv

Nonostante qualche esempio di segno opposto tra i nostri politici, il cv non deve mai contenere esperienze false o gonfiate, errori di grammatica o di ortografia. Attenzione anche alla foto: «Per quanto incredibile, c'è ancora chi ne sceglie una del matrimonio o in costume al mare», fa notare Giuseppe Biazzo, amministratore delegato dell'agenzia per il lavoro Orienta. Fatte queste premesse, l'unico cv «giusto» è quello che viene riscritto e personalizzato ogni volta: si può avere un canovaccio di partenza ma poi occorre ristrutturare la trama tenendo conto del formato (europeo, tradizionale o creativo?) prediletto da quella specifica azienda, delle caratteristiche di quest'ultima e soprattutto della posizione per cui ci si candida. Idem per la lettera, che deve essere «di motivazione, non di presentazione o di accompagnamento», precisa Zonca: bisogna spiegare perché si vuole ricoprire proprio quel ruolo e quali elementi della nostra storia professionale fanno di noi la persona più adatta.

Vietato improvvisare

Arrivati faccia a faccia con chi potrebbe assumerci, è il momento di mostrare anche le soft skills, le qualità caratteriali che poco hanno a che vedere con le competenze tecniche ma che spesso fanno la differenza. Il segreto è studiare, dice Alexis Sottocorno, sales director di Seltis, società del gruppo Openjobmetis specializzata in selezione del personale middle e top management: «Informarsi non solo sull'attività dell'azienda, la sua storia e la situazione che sta vivendo in quel momento, rispetto per esempio alla concorrenza. Ma anche informarsi sulla persona che ci farà l'intervista. Tra internet e social network oggi tutti questi elementi si trovano abbastanza facilmente». Fermo restando, aggiunge Sottocorno, che «è inutile fare i brillanti se non lo si è, si può colpire l'interlocutore anche essendo pacati». Per Giuseppe Biazzo l'atteggiamento ideale al colloquio si riassume in quattro aggettivi: «Naturali, educati, formali e interessati».





Mai sottovalutare la forma

La questione «forma» è la più delicata: conciliarla con naturalezza e assenza di infingimenti non è facile. Il nostro corpo parla, è importante essere padroni di questo linguaggio non verbale. «Non guardare negli occhi il proprio intervistatore o stare seduti scomposti sono sintomi di disagio», osserva Mariangela Lupi, head of Humanity development & education di Adecco. Lo stesso dicasi per il «chiudersi a braccia conserte o giocare troppo con biro e fogli», aggiunge Isabella Covili Faggioli, presidente dell'Associazione Italiana Direttori del Personale, che sconsiglia anche di «guardare i fogli dell'intervistatore, cercando di leggere i suoi appunti». Non vuol dire però che non ci si debba esporre, anzi: «Rispondere con un generico "dipende" alle domande è un errore», secondo Zonca. Meglio «far vedere che abbiamo un'opinione, seppur con la dovuta morbidezza».



0



5/6



Non parlare male del passato

Che in passato siate stati scavalcato da colleghi meno competenti, trattati ingiustificatamente male dal capo, che abbiate fatto straordinari non pagati o non siano state mantenute promesse che vi erano state fatte, sappiate che, ecco, su questi aspetti al nuovo colloquio è meglio tacere. Lamentarsi della precedente esperienza lavorativa, dire che vi ha «traumatizzato» è un errore, «non tanto per una questione di ipocrisia di forma, ma perché è importante volgere al positivo anche le esperienze peggiori», dice Zonca. Meglio, quindi, prendere mentalmente per buono quel vecchio luogo comune secondo cui «sono proprio i momenti difficili a far nascere le migliori opportunità».



Facoltà di farmacia e Medicina La Sapienza
Roma - R Adrower

Troppe idee? Confuse

Cercare lavoro richiede «metodo e un piano d'azione strategico», spiega Elisa Zonca, project manager e career advisor di Randstad, seconda società di servizi per le risorse umane al mondo, che in Italia ha oltre 200 filiali. Che si sia disoccupati o si desideri solo cambiare, il primo errore è non avere obiettivi chiari: si vuole essere dipendenti o liberi professionisti? E, nel primo caso, in una grande azienda o una piccola realtà, forse innovativa ma più rischiosa? La retribuzione è fattore importante, ma in queste riflessioni preliminari dovrebbero rientrare anche responsabilità, orari e ambiente che vogliamo nel nostro futuro impiego.



Facoltà di farmacia e Medicina La Sapienza
Roma - R Adrower

Difference between Pharmaceutical-Biotech -Medical Devices Selling			
Variable	Pharma selling	Biotech	Medical Devices
Ease of entry in job	Easy	Bit difficult	Tougher to get a job
Level of Qualification	Graduate	Post Graduate (pref. Science/Pharmacy)	Ph.d/Engineer
Number of companies	25000+	~800	~800-1000
Size of industry	Big	Niche	Highly Niche
Level of tech & Scientific savvy	Lowest	Little high	Extremely high
Selling complexity	Low	Intermediate	High
Approach to Sales	marketing	Mix of Sales & Marketing	Selling
Type of product	“Me-too”	Niche	Specialized
Job Stability	Easy	Riskier	Easy to riskier
Level of Team work	High	Low emphasis	Low emphasis
Level of Autonomy	Nil	Intermediate	High (entrepreneurial in nature)
Level of Incentives	Poor	Mediocre	Blockbuster
Type of Sales Culture	Manager based	Organization Culture	Organization Culture
Level of Training	Poor	Good	Excellent
Level of Hiring	Local level	Corporate hiring	Corporate hiring

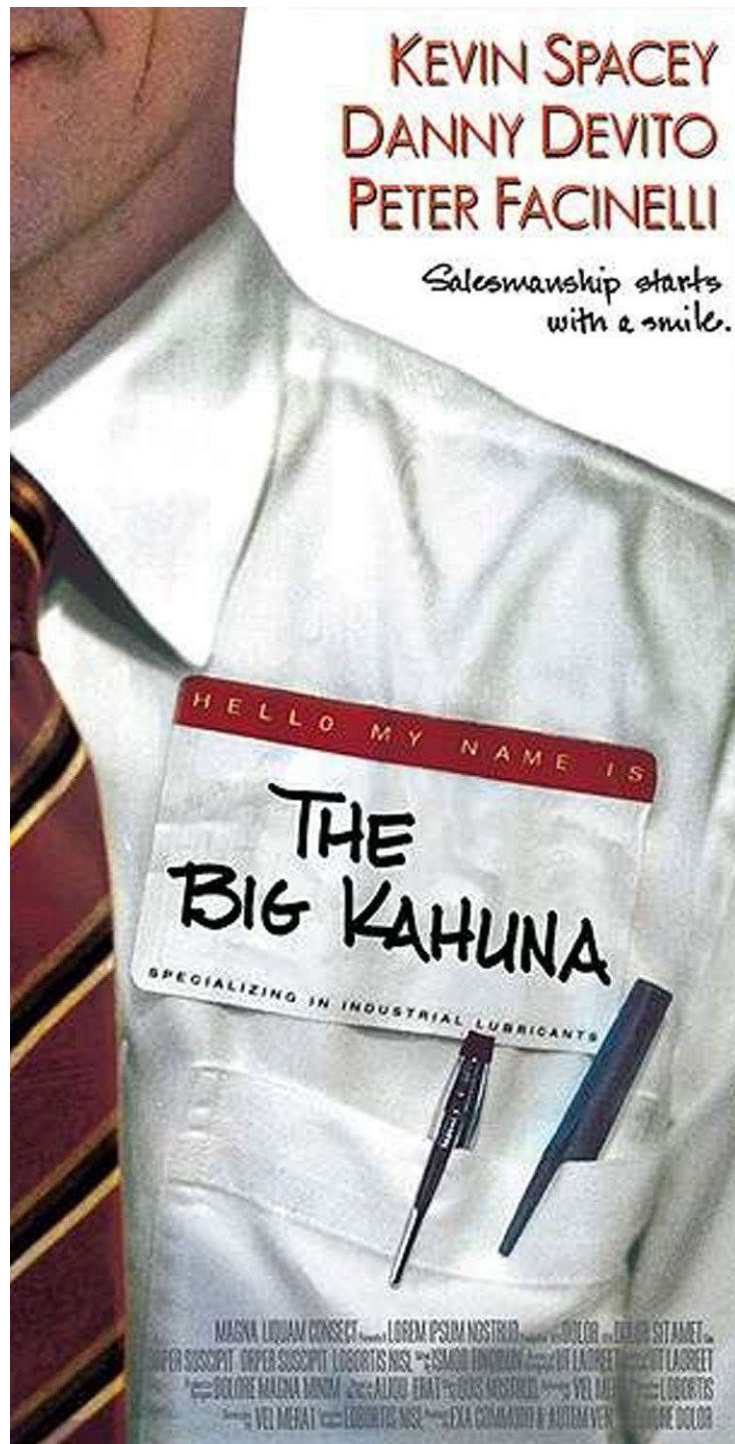


BUSINESS INSIDER
ITALIA

Queste foto di uomini d'affari che dormono in strada mostrano meglio di un trattato la cultura del superlavoro in Giappone

Katie Canales | 3/5/2019 4:00:57 AM





- Larry Mann : Goditi potere e bellezza della tua gioventù. Non ci pensare! Il potere di bellezza e gioventù lo capirai solo una volta appassite. Ma credimi, tra vent'anni guarderai quelle tue vecchie foto, e in un modo che non puoi immaginare adesso. Quante possibilità avevi di fronte e che aspetto magnifico avevi! Non eri per niente grasso come ti sembrava.
- Non preoccuparti del futuro. Oppure preoccupati, ma sapendo che questo ti aiuta quanto masticare un chewing-gum per risolvere un'equazione algebrica. I veri problemi della vita saranno sicuramente cose che non ti erano mai passate per la mente. Di quelle che ti pigliano di sorpresa alle quattro di un pigro martedì pomeriggio.
- Fa' una cosa, ogni giorno che sei spaventato. Canta!
- Non esser crudele col cuore degli altri. Non tollerare la gente che è crudele col tuo.
- Lavati i denti.
- Non perder tempo con l'invidia. A volte sei in testa. A volte resti indietro. La corsa è lunga e alla fine è solo con te stesso.
- Ricorda i complimenti che ricevi, scordati gli insulti. Se ci riesci veramente, dimmi come si fa.
- Conserva tutte le vecchie lettere d'amore, butta i vecchi estratti conto.
- Rilassati.
- Non sentirti in colpa se non sai cosa vuoi fare della tua vita. Le persone più interessanti che conosco, a ventidue anni non sapevano che fare della loro vita. I quarantenni più interessanti che conosco, ancora non lo sanno.
- Prendi molto calcio. Sii gentile con le tue ginocchia, quando saranno partite ti mancheranno.

<https://www.youtube.com/watch?v=gqQPOYZo6Fs>



- Forse ti sposerai o forse no. Forse avrai figli o forse no. Forse divorzierai a quarant'anni. Forse ballerai con lei al settantacinquesimo anniversario di matrimonio. Comunque vada, non congratularti troppo con te stesso, ma non rimproverarti neanche. Le tue scelte sono scommesse. Come quelle di chiunque altro.
- Goditi il tuo corpo. Usalo in tutti i modi che puoi. Senza paura e senza temere quel che pensa la gente. È il più grande strumento che potrai mai avere.
- Balla! Anche se il solo posto che hai per farlo è il tuo soggiorno.
- Leggi le istruzioni, anche se poi non le seguirai. Non leggere le riviste di bellezza. Ti faranno solo sentire orrendo.
- Cerca di conoscere i tuoi genitori. Non puoi sapere quando se ne andranno per sempre. Tratta bene i tuoi fratelli. Sono il migliore legame con il passato e quelli che più probabilmente avranno cura di te in futuro.
- Renditi conto che gli amici vanno e vengono. Ma alcuni, i più preziosi, rimarranno.
- Datti da fare per colmare le distanze geografiche e gli stili di vita, perché più diventi vecchio, più hai bisogno delle persone che conoscevi da giovane.
- Vivi a New York per un po', ma lasciala prima che t'indurisca. Vivi anche in California per un po', ma lasciala prima che ti rammollisca.
- Non fare pasticci coi capelli, se no quando avrai quarant'anni sembreranno di un ottantacinquenne.
- Larry Mann : Sii cauto nell'accettare consigli, ma sii paziente con chi li dispensa.
- I consigli sono una forma di nostalgia. Dispensarli è un modo di ripescare il passato dal dimenticatoio, ripulirlo, passare la vernice sulle parti più brutte e riciclarlo per più di quel che valga.
- Ma accetta il consiglio... per questa volta.



A vent'anni impegnatevi nello studio, a 25 anni iniziate a lavorare e fate errori, a questa età potete cadere e rialzarvi senza conseguenze. Se scegliete una grande azienda acquisirete i processi, se invece optate per una piccola realtà imprenditoriale apprenderete la passione di fare molte attività diverse in una giornata. La cosa più importante è che riusciate a identificare la vostra guida, dalla quale imparare il più possibile. Non è importante il campo dove agirete, ma quante cose può insegnarvi il vostro capo. Dai 30 ai 40 focalizzatevi sulla professione, lavorate su voi stessi. Dai 40 ai 50 anni non tornate indietro, non cambiate direzione, è troppo tardi. Diventate semplicemente i più bravi in quello che già state facendo. Dai 50 ai 60 investite nei giovani, allevate talenti e trasferite informazioni. Dai 60 anni in poi la priorità è il vostro benessere, fisico e mentale. Andate al mare!”