



Forza di vendita: come massimizzare il valore del capitale umano

Milano, 29 ottobre 2015

Ing. Adalberto Osti
aosti@res.it



La storia

RE&S nasce a Padova nel 1995 come società specializzata nella **Ricerca e Selezione di Professional, Quadri e Dirigenti**, per assistere imprenditori e manager nell'identificazione e valutazione del Capitale Umano necessario per conseguire gli obiettivi dell'Impresa.

I nostri obiettivi

INTEGRARSI con il
SISTEMA AZIENDA



Identificare i profili professionali più coerenti con il contesto aziendale, nel rispetto degli equilibri interni

EVITARE gli
SPRECHI



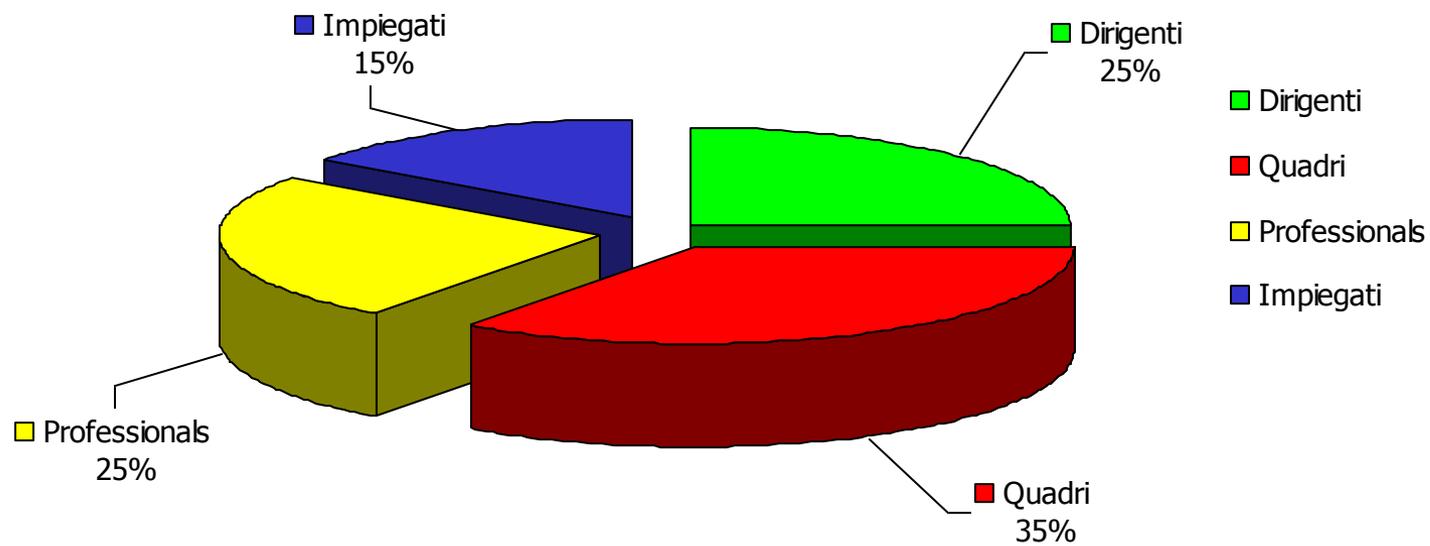
Individuare i candidati con i migliori requisiti: un'assunzione sbagliata è un danno e un costo altissimo per l'impresa

ESSERE
PREDITTIVI

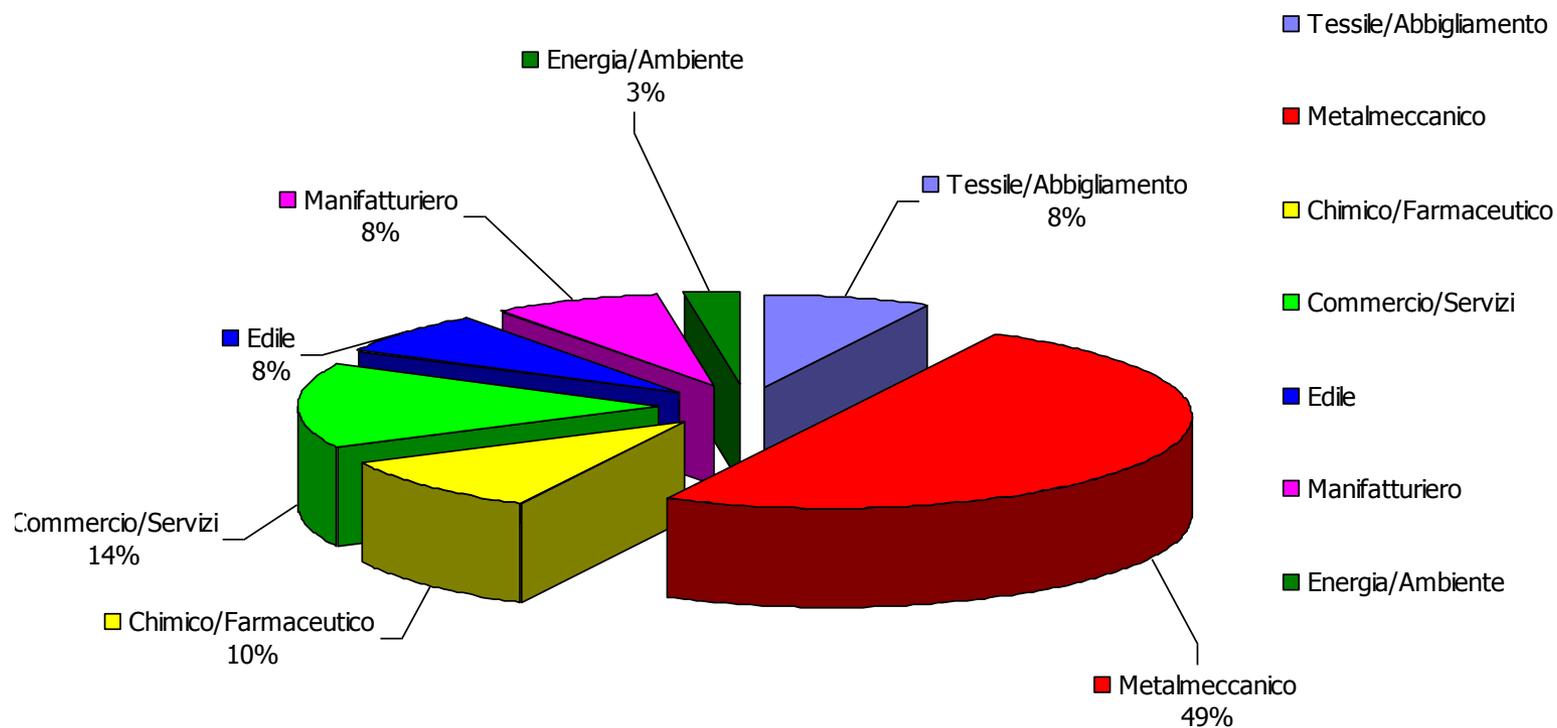


Riconoscere il potenziale dei candidati attraverso l'analisi delle competenze professionali e trasversali

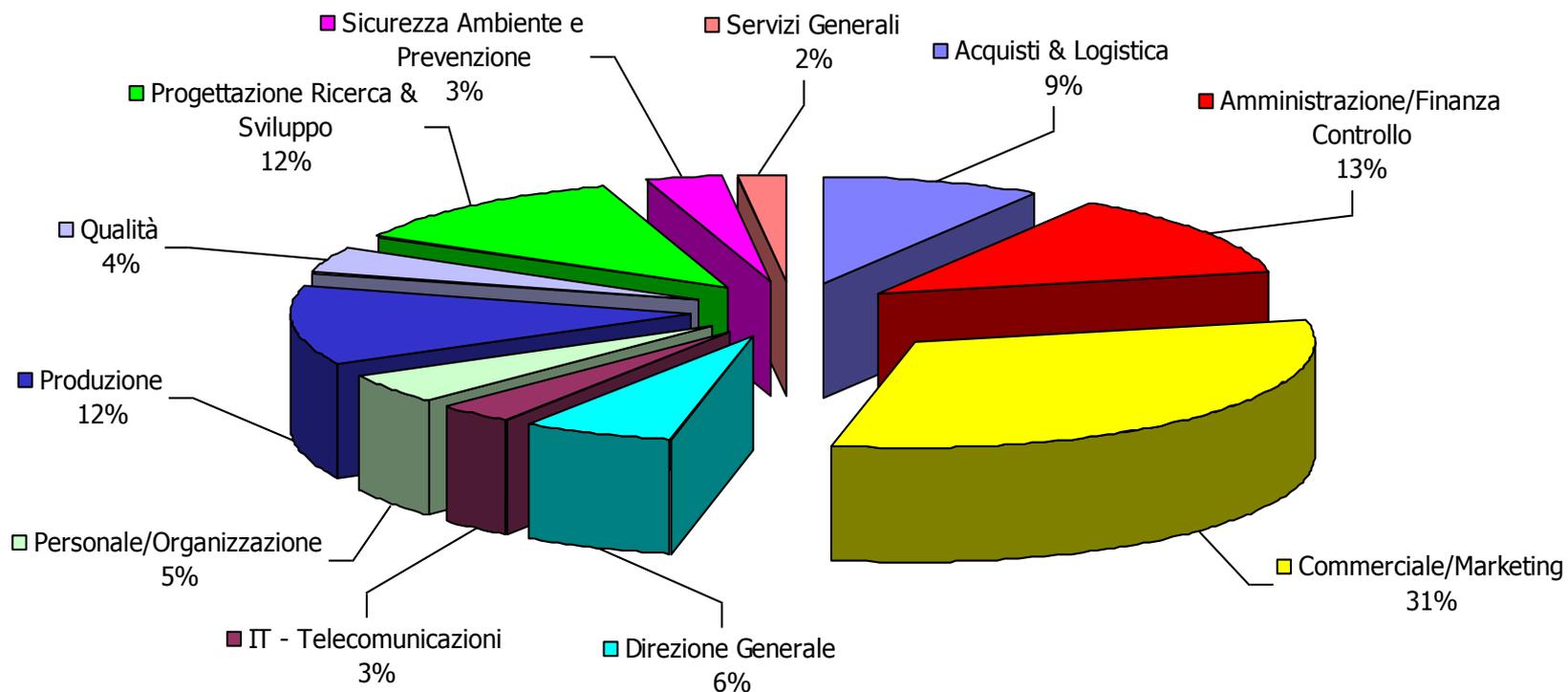
I candidati



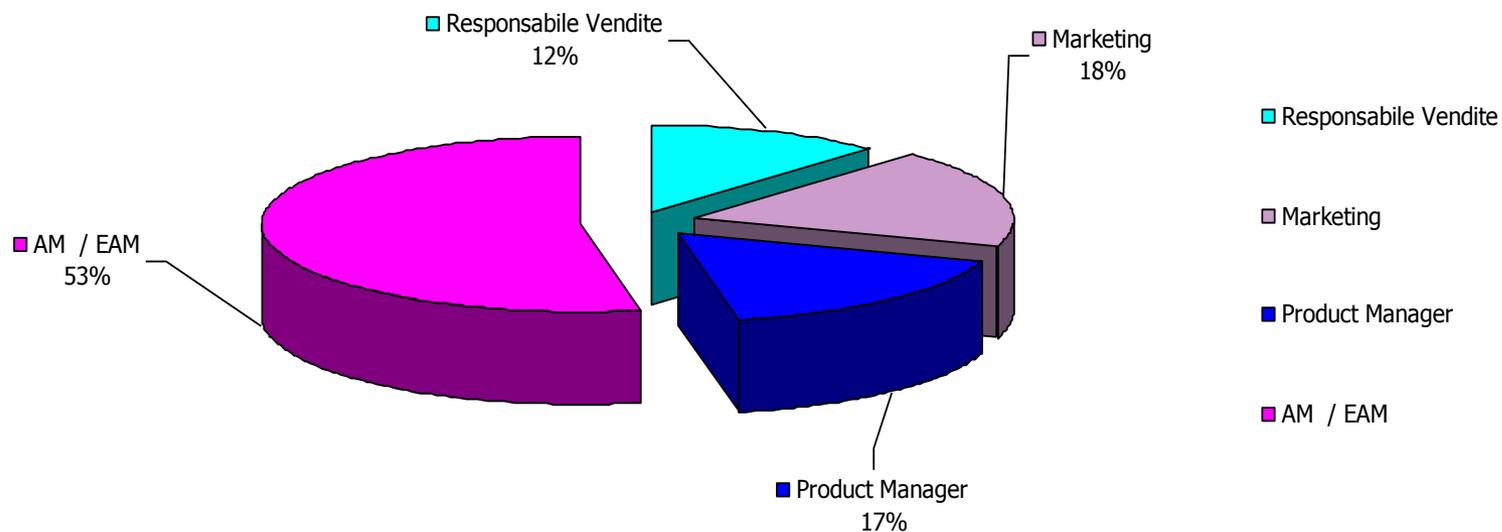
I settori merceologici



Le aree di ricerca



Distribuzione figure Area Sales / Marketing



Le attività della forza vendita

- dipendono sempre più dal sistema impresa e dalla sua necessità di adattarsi rapidamente ai mutamenti;
- sempre più servizi, meno prodotto;
- crescita del potere di mercato del cliente;
- intensificazione della concorrenza;
- livelli di efficienza / efficacia collegati sempre più alle tecnologie.

Costruzione della forza vendita

Solitamente la forza vendita è costituita da:

- 10-15% campioni
 - 10-15% mediocri
 - 70-80% medi
- Non esiste nessuna predeterminazione alle vendite e tutto dipende da elementi influenzabili dalle politiche aziendali
 - Migliorare la forza vendita comporta un approccio organizzativo.
 - Analisi del profilo del venditore
 - tipologia del prodotto;
 - tipologia della distribuzione;
 - tipologia di vendita.
 - Schema per misurare l'aderenza al profilo
 - Recruiting
 - Analisi comparativa e scelta

Organizzazione

- struttura, dimensione, ruoli e obiettivi
- definizione e tecniche del processo di vendita

Motivazione

- motivazione alle vendite
- piano compenso

Gestione delle prestazioni

- controllo e analisi dei risultati
- la valutazione dei venditori

Trade marketing

- allineamento tra marketing e vendite

Forza vendita: perché sono le figure più ricercate

Opportunità di incrementare la struttura di vendita

Le aziende tendono a considerare la struttura di vendita come un investimento di rapido ritorno per sviluppare il business.

Necessità di rimpiazzo

Le figure di vendita cambiano spesso

Hanno occasioni sistematiche (viaggi, fiere, etc.) di incontro e riscontro sul loro valore e collocazione.

Forza vendita: perché sono le figure più difficili da reperire

Le posizioni sono molteplici (esempi):

Direttore Vendite;

Responsabile Linee di Vendita;

Capo Filiale;

Capo Area;

Capo Zona / Distretto;

National / Regional Key Account;

Etc.

Le aree geografiche (Italia, Estero).

La conoscenza dei prodotti.

La conoscenza dei mercati / canali distributivi.

Le competenze (lingue, informatica, budget, etc.).

Le caratteristiche personali.

Gli aspetti anagrafici, logistici, retributivi (F/V), benefits, etc.

V/S

Esigenze e cultura aziendale

La nostra metodologia

COINVOLGIMENTO ATTIVO DEL CLIENTE

IN TUTTE LE FASI DEL PROCESSO DI RICERCA E SELEZIONE



per facilitare l'individuazione delle risorse manageriali e professionali più competenti e coerenti con le richieste espresse.

La strategia di ricerca

La metodologia operativa consiste nell'utilizzo di più canali di reclutamento (Head Hunting, Database e Inserzionistica) allo scopo di fornire al cliente una **mappatura** completa ed esaustiva del mercato del lavoro per la posizione di interesse.

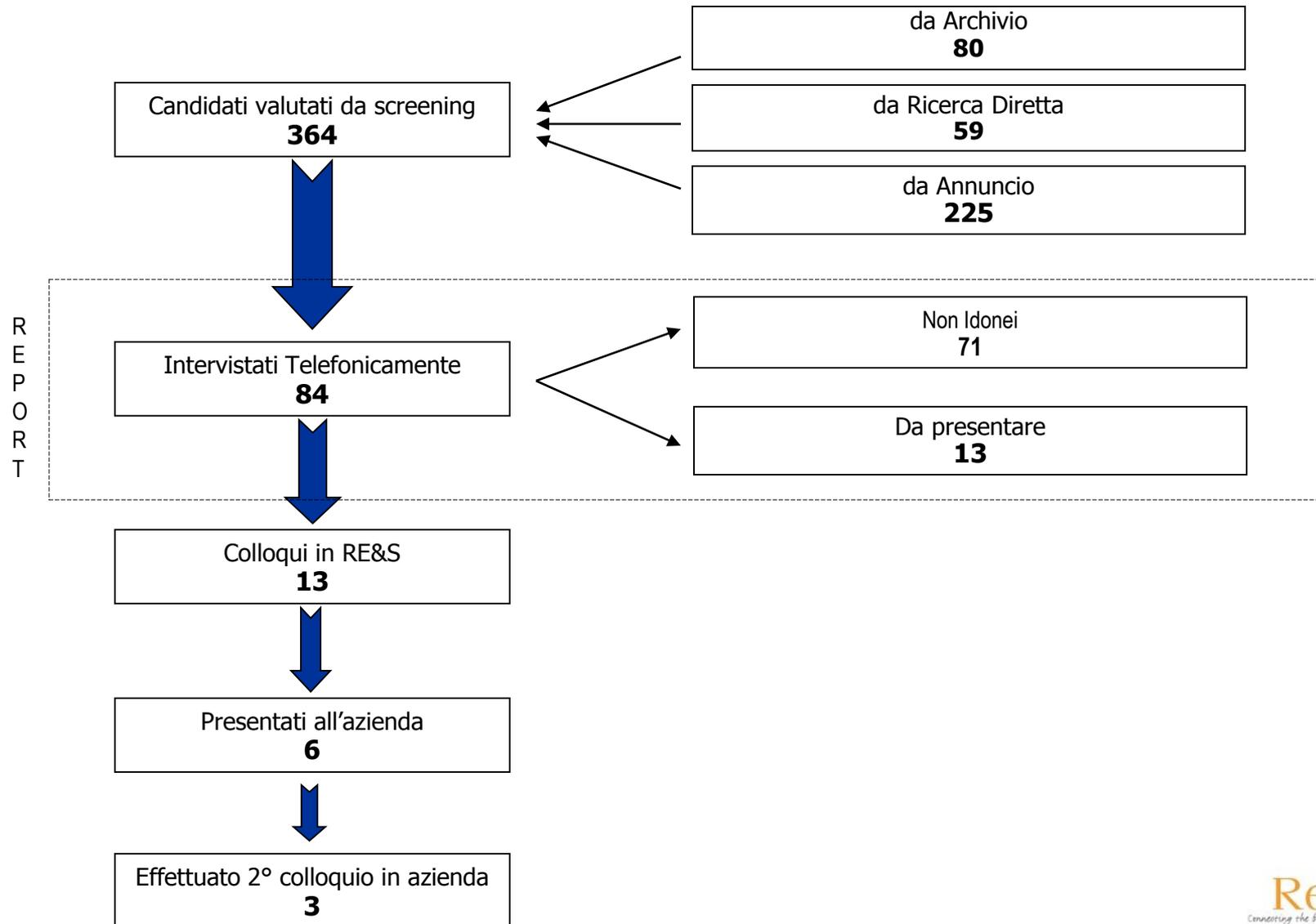
La mappatura, viene esplicitata attraverso l'elaborazione di un **report** contenente la sintesi dei CV dei candidati ritenuti, dopo approfondita intervista telefonica, maggiormente idonei.

Tale mappatura rappresenta un utile strumento che consente al cliente di effettuare un importante confronto tra le attese dell'azienda (profilo ideale) e le caratteristiche delle figure rispondenti al profilo, che il mercato del lavoro offre, in termini di competenze e retribuzione.

Sarà quindi possibile valutare, sulla base di dati oggettivi, la coerenza con le richieste espresse ed eventualmente ridefinire il profilo ricercato.

Solo dopo questo importante confronto si procede ad effettuare i colloqui individuali e successivamente a presentare la rosa di candidati.

Il flow



Il report

n.	cand età residenza	azienda	posizione ricoperta	studi	lingue	esperienza professionali	CCNL inquad - retrib.	note
1	sig. G. B. - 44 anni - Este (PD)		Responsabile gestione investimenti e patrimonio	Diploma di Perito Industriale con specializzazione elettronica	Inglese discreto	1985-1989 Libero professionista/Resp. Progettazione impianti Elettrici. 1989-oggi, inizialmente come Addetto alla ristrutturazione del reparto montaggio e collaudo, dal 1991 come Responsabile Layout e dal 1995 come Responsabile della gestione degli investimenti e del patrimonio ed Acquisitore tecnico. Acquista macchine utensili ed installazioni speciali oltre a servizi generali, ristrutturazioni edili ed impiantistiche occupandosi di ricerca nuovi fornitori e qualificazione degli stessi, stesura delle richieste d'acquisto e monitoraggio dei progetti. Definisce i contratti di appalto.	VI° livello CCNL MM - RAL: € 32.000 + premio pari a 1 mensilità	Profilo interessante. Attualmente in Cassa Integrazione. Da valutare per scarsa conoscenza dell'inglese
2	dott. P. F. - 33 anni - Borgoricco (PD)		Responsabile Ingegneria Industriale	Laurea in scienza dei materiali	Inglese e Francese buoni.	06/2000-12/2001-oggi, inserito come stagista Tecnologo di Processo, dal 2001 opera in qualità di RSPP e Responsabile Servizi Generali con responsabilità sulle forniture energetiche, rete elettrica, rete termoidraulica, antincendio, parco auto, gestione rifiuti. Dal 2005 prima come Responsabile Servizi Generali ed attualmente come Responsabile Ingegneria Industriale, occupandosi di: gestione patrimonio industriale, adeguamento tecnologico, fattibilità industriale, controllo costi e investimenti, servizi generali, sicurezza. Gestisce gli acquisti indiretti.	VII° livello CCNL Tessile - RAL € 37.000 + cell	Interessato ad approfondire
3	sig. M. B. - 36 anni - Cavaso del Tomba (TV); domicilio: Comuda (TV)		Responsabile Approvvigiona menti e Servizi aziendali	Diploma di Perito Commerciale	Inglese discreto, francese scolastico	1989-oggi, inizialmente come Addetto amministrativo contabilità fornitori, dal 1991 inserito nel settore acquisti e servizi, dal 1998 anche Amministratore di Rete, dal 1999 come RSPP e attualmente come Responsabile Approvvigionamenti e Servizi aziendali.		Cercato più volte non ha mai richiamato
4	ing. C. C. R. - 34 anni - Arzignano (VI)		Responsabile Acquisti Italia	Laurea in Ingegneria Gestionale	Inglese ottimo, francese scolastico.	08/1998-09/1999, Sistemista programmatore in ambiente AS400. 07/2000-01/2001 Analista programmatore in ambiente AS400. 01/2001-05/2005come Buyer/Responsabile logistico per la Business Unit "Machines". 05/200 -08/2007, come Buyer Senior per prodotti indiretti. 09/2007-oggicome Responsabile Acquisti Italia, per 9 stabilimenti. Cura contratti e negoziazioni per varie commodities: ricambi meccanici/elettrici, energia elettrica e gas, accessori e macchinari, packaging, servizi. Coordina 2 risorse	Quadro RAL: € 54.000 + premio di produzione	- Profilo interessante. € Interessato all'opportunità ma + sovradimensionato

Il confronto

Verificare l'esistenza della figura ricercata

Ottenere un'analisi retributiva contestualizzata (F+V, inquadramento, benefits, etc.)

Analizzare il peso di tale figura nelle aziende competitor/di settore

Dare oggettività alle esigenze latenti

Creare le premesse per un confronto **su dati oggettivi** tra il committente aziendale (D.G., HR Manager) e il "futuro capo" delle risorse selezionate, per facilitare scelte e/o decisioni **condivise**



Ricerca Evoluzione & Selezione Srl

Via G.B. Morgagni, 30 35121 PADOVA

Tel. 049/875.18.90 – Fax 049/876.68.90

www.res.it - res@res.it

Autorizzata dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (Aut. Min. n. 5886 del 26/02/2007)