

Il personal overselling per entrare in azienda paga? Quali sono le leve del personal overselling?

... sono questi gli aspetti che abbiamo voluto verificare.

I “grandi mentitori” sono prevalentemente ex dirigenti maturi, tra i 40 e i 50 anni, spinti dalla necessità di rimanere “nel circuito”.

Per trovare lavoro si mente soprattutto sulle capacità relazionali, ma spesso la frottola lambisce le competenze tecniche.

Oggi nel mercato si vedono da un lato “giovani” freschi di laurea, con solide competenze accademiche e retribuzioni prospettate, allettanti per le aziende – almeno per l’inizio -. Dall’altra parte, “maturi” in ritardo in termini di post formazione, rispetto alle esigenze della nuova società.

Una fotografia nuda e cruda dell’offerta che si trova a disposizione del mercato potrebbe ritrarre “ex qualcosa” da un lato e “giovani con “i numeri” ma senza esperienza” dall’altro.

Il paradosso sta nel fatto che il mercato richiede “preparazione accademica ed esperienza”.

La ricerca ha permesso inoltre di individuare quattro profili comportamentali correlati all’overselling:

- *1 Vulnerabile ai giudizi sia positivi che negativi*
- *2 Alla continua ricerca del consenso e dell’accettazione*
- *3 Con importanti difficoltà nel gestire il proprio bagaglio emotivo*
- *4 Con problemi di autostima.*

Dr. Cristina Milani
Direttore della ricerca
Senior consultant di HeS

Abstract della ricerca condotta da HeS – Human engineering Systems. © Tutti i diritti riservati. HeS 2005

E’ consentita la pubblicazione a patto che:

- HeS venga chiaramente indicata come promotore e autore della ricerca.
- HeS possa valutare i contenuti del testo a tutela della completezza scientifica.



La ricerca é stata suddivisa in due parti:

- **Quantitativa:** con interviste a 176 responsabili di risorse umane, con l'obiettivo di verificare il grado di *personal overselling* nei processi di acquisizione di personale
- **Qualitativa:** sono stati intervistati 61 ricercatori d'impiego (29 uomini e 32 donne) al fine di definire la correlazione tra *overselling* e profili comportamentali; ed indicare delle strategie di *coaching*

Tutte le interviste si sono svolte attraverso un contatto telefonico e/o email diretto da parte di HeS; mentre il periodo di raccolta dati é stato da settembre a ottobre 2005.

I DATI QUANTITATIVI

IN MEDIA QUANTE SELEZIONI CHE POI SI FORMALIZZANO IN ASSUNZIONI SEGUE PERSONALMENTE NEL CORSO DELL'ANNO?

La maggior parte degli intervistati ha affermato che mediamente all'anno segue personalmente fino a **10 selezioni (67%)**

- Il 5% tra 10 e 15
- Il 8% tra 15 e 20
- Il 20% oltre 25 selezioni all'anno

TIPOLOGIA DEI PROFILI CONSIDERATI

- **44% quadri**
- 33% impiegati back office
- 12% dirigenti
- 11% altro

A SUO AVVISO I CANDIDATI FANNO OVERSELLING?

La maggior parte degli intervistati conferma che i candidati fanno *overselling*

- **64% SI**
- 18% NO
- 8% NON SO
- 10% FORSE

TIPOLOGIA DI OVERSELLING

- **41% Competenze relazionali**
- 31% Competenze tecniche
- 13% Lingue
- 10% Esperienza
- 5% Studi/diplomi

Abstract della ricerca condotta da HeS – Human engineering Systems. © Tutti i diritti riservati. HeS 2005

E' consentita la pubblicazione a patto che:

- HeS venga chiaramente indicata come promotore e autore della ricerca.
- HeS possa valutare i contenuti del testo a tutela della completezza scientifica.



A SUO AVVISO CHI FA MAGGIORMENTE OVERSELLING (I PIÙ BUGIARDI)

Gli uomini sono i più bugiardi

- **48% uomini**
- 39% donne
- 13% Non saprei chi dei due maggiormente

A SUO AVVISO A CHE ETÀ SONO PIÙ BUGIARDI?

L'età incide sulle azioni di overselling

- **42% tra i 41 e i 50 anni**
- 35% tra i 31 e i 40 anni
- 21% tra i 20 ed i 30 anni
- 2% oltre 50 anni

A SUO AVVISO QUALI SONO I MOTIVI CHE SPINGONO VERSO UN OVERSELLING?

- **55% Prestigio sociale**
- 29% Necessità economiche
- 11% Autostima
- 3% Non sa
- 2% Altro

COME SI È ACCORTO CHE IL CANDIDATO FACEVA OVERSELLING?

- **40% Esperienza diretta**
- 25% Approfondimenti (referenze)
- 18% Approfondimenti (test/consulenti esterni)
- 17% Intuito

DOPO QUANTO TEMPO SI È ACCORTO CHE IL CANDIDATO FACEVA OVERSELLING?

- **45% Dopo 6 mesi 1 anno dall'assunzione**
- 33% Durante il periodo di prova
- 17% Durante il processo di selezione
- 4% Non mi sono accorta/o
- 1% Non saprei

Abstract della ricerca condotta da HeS – Human engineering Systems. © Tutti i diritti riservati. HeS 2005

E' consentita la pubblicazione a patto che:

- HeS venga chiaramente indicata come promotore e autore della ricerca.
- HeS possa valutare i contenuti del testo a tutela della completezza scientifica.



CASE HISTORY

Profilo 1

Virna (nome fittizio), 32 anni, divorziata (no figli) laureata in lettere, account manager.

Ha lavorato per un anno in una società di consulenza in qualità di account manager. Si é licenziata perché riteneva che le sue competenze non fossero sufficientemente valorizzate e il contesto lavorativo troppo stressante. Considera il suo ex capo un “pazzo furioso” che tende a schiavizzare i collaboratori:

Nella ricerca di un nuovo impiego valorizza soprattutto gli aspetti legati alla propria personalità:

- Capacità nel decidere e assumersi le responsabilità
- Amante delle sfide
- Riconoscimento ed identificazione con la leadership

Profilo comportamentale

- difficoltà a riconoscere la leadership fatta eccezione della sua
- Incapace di organizzare e di decidere
- Tendente all’egocentria professionale (difficoltà ad integrarsi nel team)
- Pretende ed è rivendicativa
- La noia e la routine la spaventano
- Ha una visione distorta delle sue capacità sia in senso positivo che in quello negativo
- Ha paura di essere considerata debole perciò attiva degli atteggiamenti autoritari o/e autorevoli
- Tende a somatizzare
- Estremamente vulnerabile alle delusioni
- Perde facilmente la motivazione

Tipologia dell’overselling

Mente per non perdere l’immagine positiva che gli altri si sono fatti, ma anche per mostrarsi forte ed efficiente.

Il coaching per il profilo 1

Le azioni possibili per questo tipo di personalità devono concentrarsi:

- **ANSIA E AUTOSTIMA:** costruire dei riferimenti interni per migliorarne le fluttuazioni
- **DECIDERE:** allenare a rallentare i ritmi e a concentrarsi sull’importanza dei dettagli
- **ASCOLTO** allenarsi a prestare attenzione agli altri e ad esplicitare i propri pensieri invece di decidere subito
- **COMUNICAZIONE:** aiutare a sviluppare maggior tatto e diplomazia nelle relazioni

Abstract della ricerca condotta da HeS – Human engineering Systems. © Tutti i diritti riservati. HeS 2005

E’ consentita la pubblicazione a patto che:

- HeS venga chiaramente indicata come promotore e autore della ricerca.
- HeS possa valutare i contenuti del testo a tutela della completezza scientifica.



Profilo 2

ROMEO (nome fittizio), 56 anni sposato (3 figli) diploma di commercio, responsabile vendite.

Ha lavorato per tre anni in un'azienda leader nella produzione di caffè in qualità di responsabile reparto vendite. È stato licenziato a seguito di una ristrutturazione interna.

Nella ricerca di un nuovo impiego valorizza le competenze, gli anni di esperienza puntando però soprattutto sulle sue capacità nel gestire i rapporti interpersonali:

- Importante conoscenza del mercato e delle realtà aziendali (presenza di contatti personali privilegiati)
- Conoscenza delle lingue
- Conoscenza informatiche

Profilo Comportamentale

- Tendente a essere al centro dell'attenzione o apparire migliore di quello che è nella realtà
- Difficoltà a gestire le criticità ed i problemi
- Difficoltà ad essere concentrato sul dettaglio e ad essere preciso
- Difficoltà a pianificare le attività e a gestire il controllo
- Ha spesso difficoltà a valutare in modo obiettivo gli altri e la realtà
- Spesso è troppo ottimista
- Ha difficoltà a concludere i progetti per la sua tendenza ad essere dispersivo
- Tende a privilegiare la comunicazione all'azione

Tipologia dell'overselling

La menzogna è legata all'apparire (status sociale)

Il coaching per il profilo 2

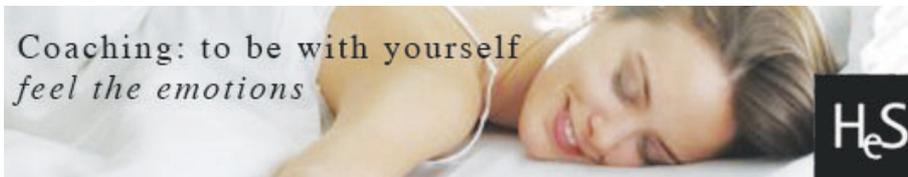
Le azioni possibili per questo tipo di personalità devono concentrarsi:

- **ACCETTAZIONE:** costruire dei riferimenti per superare la paura del rifiuto
- **DECIDERE:** allenare a concentrarsi sull'importanza dei dettagli e della precisione; ma anche ad avere una visione obiettiva della realtà
- **ORANIZZAZIONE** costruire dei modelli interni per migliorare l'organizzazione delle attività

Abstract della ricerca condotta da HeS – Human engineering Systems. © Tutti i diritti riservati. HeS 2005

E' consentita la pubblicazione a patto che:

- HeS venga chiaramente indicata come promotore e autore della ricerca.
- HeS possa valutare i contenuti del testo a tutela della completezza scientifica.



Profilo 3

Luca (43 anni), sposato (nessun figlio), direttore generale in un'azienda produttrice di impiantistica tecnica.

Ha sempre lavorato nel settore dell'energia. Negli ultimi anni a seguito di una serie di problemi relazionali con il consiglio d'amministrazione perciò accarezza l'idea di mettersi per conto suo in qualità di consulente oppure di collocarsi in un posto di responsabilità con le massime deleghe.

Nella ricerca di una nuova attività valorizza soprattutto gli aspetti legati alle competenze e a ciò che ha fatto negli ultimi anni.

Profilo comportamentale

- Tende a posizionare gli altri ad un livello inferiore
- Estremamente concentrato sui particolari e la sulla qualità
- Tende all'egocentria professionale (comanda lui o nessun altro)
- Ritiene difficile trovare qualcuno di cui fidarsi
- Ha difficoltà nel gestire gli aspetti emotivi delle relazioni (nessuna carica empatica)
- Difficoltà a gestire il dopo lavoro e la vita privata

Tipologia dell'overselling

Menzogna "sincera", si crede il migliore.

Il coaching per il profilo 3

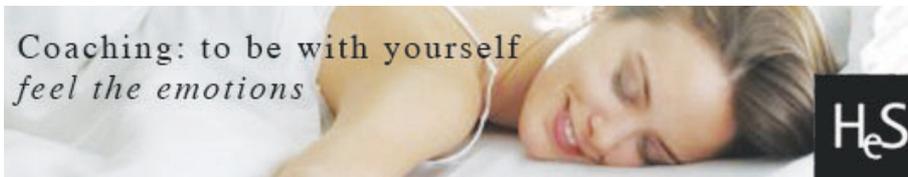
Le azioni possibili per questa personalità devono concentrarsi soprattutto sulla gestione emotiva sia intrapersonale che interpersonale

- **EMOZIONI:** introdurlo verso tecniche di rilassamento e di ascolto del proprio corpo per far fronte alle conseguenze del sovraccarico lavorativo
- **RELAZIONI:** allenarlo all'empatia e a gestire le relazioni in modo assertivo
- **OPERATIVITA:** introdurre il concetto di flessibilità e punti di vista diversi in merito ad aspetti quali la qualità dell'esecuzione e del prodotto finito, i tempi di realizzazione, etc.

Abstract della ricerca condotta da HeS – Human engineering Systems. © Tutti i diritti riservati. HeS 2005

E' consentita la pubblicazione a patto che:

- HeS venga chiaramente indicata come promotore e autore della ricerca.
- HeS possa valutare i contenuti del testo a tutela della completezza scientifica.



Profilo 4

Paola (39 anni), divorziata (una figlia) responsabile marketing

Dopo il divorzio, é seguito un periodo difficile dal punto di vista della salute. Periodo che l'ha portata a perdere il lavoro. Oggi, é completamente ristabilita.

Nella ricerca di un nuovo impiego valorizza soprattutto la professionalità oltre all'esperienza acquisita negli anni.

Profilo comportamentale

- Accompagnata da una sensazione di inadeguatezza e di tristezza
- Non ha sviluppato un'immagine positiva di sé (problemi di autostima)
- Difficoltà ad integrarsi completamente nei team
- Professionalmente molto curata e accurata
- Ama la tranquillità ed i luoghi rasserenanti non soggetti a cambiamenti repentini
- Non ama assumersi responsabilità o decidere per gli altri
- Sotto pressione può avere stati d'ansia
- Tende a non considerare i propri bisogni a favore di quelli degli altri
- Può succedere che per esprimere la propria emotività diventi aggressiva

Tipologia dell'overselling

Mentire per apparire più accettabile per gli altri, ma lo fa raramente

Il coaching per il profilo 4

Le azioni possibili per questo tipo di personalità, devono concentrarsi soprattutto sull'identificazione di punti di riferimento interni per un equilibrio della stima di sé stessi

- STIMA: tecniche di cooping
- RELAZIONE: allenamento all'assertività

Abstract della ricerca condotta da HeS – Human engineering Systems. © Tutti i diritti riservati. HeS 2005

E' consentita la pubblicazione a patto che:

- HeS venga chiaramente indicata come promotore e autore della ricerca.
- HeS possa valutare i contenuti del testo a tutela della completezza scientifica.