



**RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE
CONSULENZA AZIENDALE NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

æneas
EXECUTIVE SEARCH



CHI SIAMO

Aeneas, fondata nel 1984, opera nel campo delle risorse umane e della consulenza aziendale.

Annovera fra i suoi clienti aziende industriali e commerciali di grandi, medio e piccole dimensioni con sedi in Italia e all'estero.

Il servizio viene offerto da consulenti senior certificati ECSSA che collaborano a tempo pieno con la Società.

Aeneas è iscritta all'Albo delle Agenzie per il Lavoro ai sensi dell'art.4 comma1, lettera d del DLgs n.276/2003 ed è autorizzata ad esercitare a tempo indeterminato l'attività di ricerca & selezione, con protocollo n.11436 del 26/04/2007 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

E' iscritta come socio ordinario ad Assores-Assoconsult, Associazione delle Società di consulenza aderente a Confindustria.



SERVIZI PER LE AZIENDE

- 06 **Ricerca e selezione del personale**
Ricerca e selezione tradizionale
Ricerca del personale senza selezione (intelligence recruiting)
Selezione del personale senza ricerca
 - 08 **Analisi delle mansioni e politiche retributive**
Analisi delle mansioni
Politiche retributive e individuazione KPI
 - 09 **Analisi e valutazione del potenziale**
 - 10 **Gestione delle risorse umane in outsourcing**
 - 11 **Analisi del clima e della cultura aziendali**
Analisi del clima aziendale
Analisi della cultura aziendale
-

RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE

RICERCA E SELEZIONE TRADIZIONALE

Aeneas propone alle aziende un servizio di consulenza nella ricerca e selezione di impiegati, quadri e dirigenti delle diverse aree funzionali, le cui fasi del processo sono:

- < Analisi di fattibilità e formalizzazione dei rapporti contrattuali.
- < Analisi della posizione da ricoprire, effettuata in collaborazione con il Cliente per individuare tutti gli elementi utili allo svolgimento della selezione.
- < Ricerca dei candidati attraverso:
 - < Annunci ed inserzioni tradizionali.
 - < Banca dati Aeneas costantemente aggiornata.
 - < Ricerca diretta (Head hunting).
 - < Internet recruiting.
- < Colloqui di selezione svolti con adeguate metodologie di valutazione delle caratteristiche professionali e personali dei candidati.
- < Prove, questionari e test basati su metodologie diverse che variano in relazione del profilo da ricercare.
- < Raccolta ed esame delle referenze dei candidati.
- < Consegna al cliente del reporting di fine selezione che comprende la documentazione anagrafica, professionale e di valutazione dei candidati idonei.
- < Feedback ai candidati non idonei.

RICERCA DEL PERSONALE SENZA SELEZIONE (INTELLIGENCE RECRUITING)

Ricerchiamo i candidati disponibili a ricoprire una determinata posizione e che soddisfino i requisiti richiesti dall'Azienda cliente.

La ricerca si sviluppa attraverso:

- < L'analisi della posizione da ricoprire.
- < Lo screening per l'individuazione dei curricula più idonei.
- < L'eventuale pubblicazione gratuita di inserzioni su siti qualificati.
- < Il contatto con i candidati per proporre la posizione da ricoprire.
- < Il costante rapporto con i candidati e con il cliente fino alla conclusione della selezione.
- < Feedback ai candidati non idonei.

Canali utilizzati per la ricerca:

- < Ricerca Diretta (Head hunting).
- < Banca dati Aeneas.
- < E-recruitment.

SELEZIONE DEL PERSONALE SENZA RICERCA

Data una rosa di candidati individuata dal Cliente, selezioniamo il candidato più idoneo a ricoprire una determinata posizione. Le tecniche di selezione che verranno utilizzate variano a seconda del profilo.

Le fasi del processo di selezione che vengono attuate sono le seguenti:

- < Analisi di fattibilità.
 - < Analisi della posizione da ricoprire, effettuata in collaborazione con il cliente per individuare tutti gli elementi utili allo svolgimento della selezione.
 - < Colloqui di selezione individuali o di gruppo svolti con opportune metodologie di valutazione delle caratteristiche professionali e personali dei candidati.
 - < Consegna al cliente del reporting di fine selezione che comprende la documentazione anagrafica, professionale e di valutazione dei candidati idonei.
 - < Feedback ai candidati non idonei.
-

ANALISI DELLE MANSIONI E POLITICHE RETRIBUTIVE

ANALISI DELLE MANSIONI

Disegno della struttura organizzativa definendo organigramma, organizzazione del lavoro, job description (che specifica contenuti, finalità, metodi e responsabilità di una data mansione), e job specification (intesa come l'insieme dei requisiti professionali richiesti per svolgere con successo i compiti relativi alla posizione).

POLITICHE RETRIBUTIVE E INDIVIDUAZIONE KPI

Le politiche e scelte retributive - o politiche di Total Reward - sono alla base della gestione e sviluppo del capitale umano, in quanto sono in grado di integrare in maniera bilanciata sia gli elementi economici che gli aspetti motivazionali.

In particolare il modello di sviluppo delle politiche retributive definisce non solo gli aspetti economici (retribuzione fissa, MBO, benefits), ma anche quelli motivazionali (sviluppo professionale, ambiente di lavoro, valori, formazione).

In questa ottica possiamo sapere se l'azienda è realmente efficace nel soddisfare le esigenze del mercato, risulta efficiente nell'utilizzo delle risorse e se il personale che vi opera è adeguato a svolgere il proprio ruolo. Dobbiamo allora misurarne i processi, le prestazioni, i prodotti attraverso un sistema di indicatori, i cosiddetti Key Performance Indicators - KPI.

La definizione dei KPI presuppone interventi preliminari quali:

- < Audit organizzativo per comprendere al meglio la struttura aziendale, le relazioni di responsabilità, l'adeguatezza delle competenze e la motivazione del personale.
 - < Analisi e mappatura dei processi interni.
-

ANALISI E VALUTAZIONE DEL POTENZIALE

La valutazione del potenziale è un processo di gestione delle risorse umane composto da diverse prove indirizzate ad individuare le caratteristiche attitudinali e professionali del personale.

Mentre la valutazione delle prestazioni è finalizzata a far emergere le capacità dimostrate dalle persone nell'espletamento del proprio ruolo, la valutazione del potenziale si focalizza invece sulle persone in prospettiva ed indipendentemente dal loro ruolo attuale.

La valutazione del personale è dunque un processo predittivo circa il saper fare ed il saper essere in futuro delle persone.

E' indicato soprattutto in due casi:

- < Quando c'è una posizione libera e l'azienda decide di fare una ricerca interna.
- < Quando c'è un cambiamento organizzativo all'interno dell'azienda.

Obiettivi:

- < Per l'azienda: conoscere capacità e motivazioni dei collaboratori o potenziali collaboratori su cui investire per verificare il grado di sostituibilità delle risorse (tavole di rimpiazzo) e pianificazione delle sostituzioni.
- < Per le persone: conoscere i propri punti di forza/debolezza e potenzialità in modo da orientare le proprie scelte nella direzione più consona.

Metodologia di intervento:

- < Definizione delle posizioni/ruoli.
 - < Analisi delle job description e scelta delle criticità che si intendono rilevare.
 - < Impostazione generale del piano di assessment e scelta delle prove.
 - < Elaborazione e redazione dei profili finali.
 - < Progettazione di un eventuale intervento di formazione individuale/di gruppo per lo sviluppo delle capacità.
-

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE IN OUTSOURCING

I servizi riguardanti le risorse umane gestibili tramite la presente modalità sono quelli che normalmente assolve un ufficio del personale interno e che invece vengono demandati ad un consulente Aeneas che opererà direttamente presso l'azienda.

Di seguito ne elenchiamo alcuni:

- < Ricerca del personale tramite: archivio Aeneas, e-recruitment, curricula spontanei, ricerca diretta, ecc.
 - < Selezione del personale, attraverso colloqui, test e quant'altro.
 - < Creazione od incremento di una banca dati aziendale di potenziali candidati di interesse per l'azienda.
 - < Concessione in outsourcing del Data Base Aeneas per la gestione dei curricula del cliente.
 - < Stesura delle lettere di assunzione del candidato prescelto dalla Direzione.
 - < Assistenza alla Direzione nella definizione delle problematiche contrattuali del lavoro, in collaborazione con le associazioni di categoria.
 - < Gestione dei rapporti con università ed enti formativi per la definizione di eventuali corsi di formazione.
 - < Valutazione del potenziale per esaminare possibili promozioni o cambiamenti di ruolo.
-

ANALISI DEL CLIMA E DELLA CULTURA AZIENDALI

ANALISI DEL CLIMA AZIENDALE

Fornisce una sorta di "istantanea" dei punti di forza, di debolezza e di miglioramento della realtà aziendale, attraverso le percezioni e le opinioni dei collaboratori.

Si possono così raccogliere informazioni sulla motivazione dei dipendenti, il livello di soddisfazione sul lavoro, l'idoneità delle comunicazioni aziendali, l'orientamento al compito, la sicurezza sui luoghi di lavoro, l'equità percepita nelle promozioni e l'efficacia dello stile di direzione. Gli strumenti che si utilizzano in un'analisi del clima sono il questionario (costruito ad hoc), i focus group e l'intervista semi-strutturata.

A chi si rivolge:

- < A tutte le aziende, piccole o grandi, che si stanno confrontando con il cambiamento.
- < A tutte le aziende che vogliono avere il "polso della situazione" da un punto di vista organizzativo.
- < A tutte le aziende che vogliono crescere e far crescere i propri collaboratori.

Perché analizzare il clima aziendale:

- < Per rilevare le criticità ed i problemi organizzativi esistenti.
- < Per consentire alla Direzione di pianificare interventi organizzativi mirati e calibrati sulle reali esigenze dei dipendenti.
- < Per dare un messaggio forte ai propri collaboratori incrementando il senso di responsabilità e la motivazione.
- < Per capire le vere ragioni dei disagi e dei conflitti ed intervenire in modo efficace ed efficiente sullo sviluppo organizzativo.

ANALISI DELLA CULTURA AZIENDALE

L'analisi della cultura aziendale permette di conoscere i valori condivisi all'interno di un'organizzazione.

Intervenire sulla cultura significa portare alla luce il sistema dei valori, le credenze, le regole implicite, il modo di fare e le motivazioni delle persone che lavorano nell'azienda. Attraverso questo tipo di analisi è possibile esplorare gli obiettivi e le linee guida che stanno alla base della prassi quotidiana del lavoro.

A chi si rivolge:

- < A tutte le aziende che vogliono far condividere e trasmettere il proprio sistema dei valori.
- < A quelle aziende che stanno vivendo o stanno per affrontare un cambiamento importante (passaggio generazionale, fusioni, change management, etc).
- < Agli imprenditori che vogliono conoscere il "modo di pensare" della propria struttura.

Perché analizzare la cultura aziendale:

- < Per far emergere "l'altra faccia dell'organizzazione", di fatto quella che orienta e sostiene il comportamento dei collaboratori ed il loro lavoro.
 - < Per comprendere in che misura sono presenti determinati valori aziendali.
 - < Per avere una visione chiara di "come pensa" l'azienda: solo prendendo consapevolezza della propria cultura aziendale si può affrontare con successo il cambiamento.
-

æneas
EXECUTIVE SEARCH

Corso Garibaldi 33,
33170 Pordenone - Italy
T. + 39.0434 21470
F. + 39.0434 28211

job@aeneas.it
www.aeneas.it
www.linkedin.com/company/
aeneas---ricerca&selezione

dr. Savino Carlet
Amministratore Unico
carlet@aeneas.it