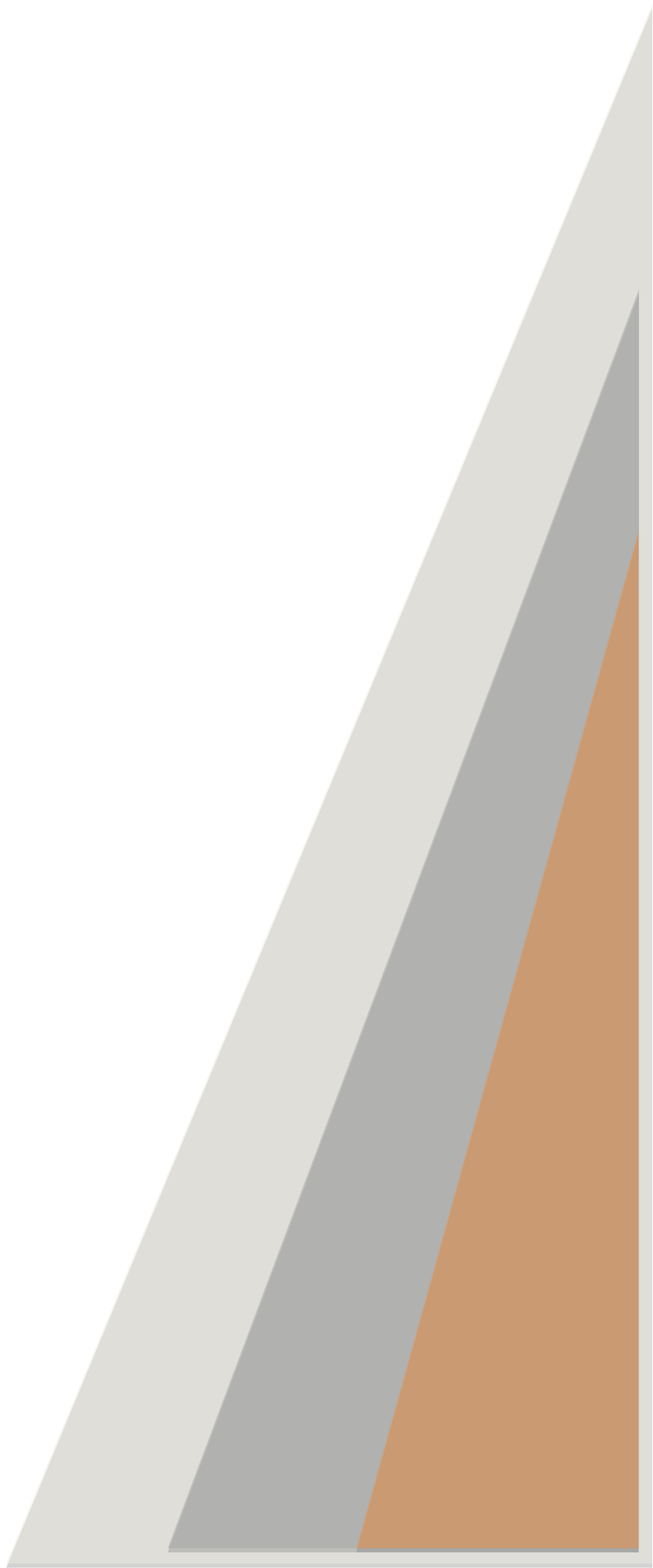


Vezető- és kulcsember kiválasztás



*„Az előrelátó munkaadó legalább annyit tesz a szervezet kulcsembereinek megtartásáért, mint egy értékes jelölt megnyeréséért.”
(Human Value International)*

A humán erőforrás tervezés és szervezés területén vezető pozíciót betöltő Human Value International, magasan képzett munkatársai több mint egy évtizedes tapasztalattal állnak ügyfeleink szíves rendelkezésére, immáron négy európai országban: Magyarországon, Bulgáriában, Romániában és Szerbiában.

Sikerünk záloga kiforrott kutatási módszertanunk, a direktkiválasztás, amelyet minden esetben személyre szabva végzünk, így járulva hozzá ügyfeleink humán értékeinek növeléséhez.

Ennek megfelelően, minden fejezet projektet egy részletes piackutatással kezdünk: mind az ügyfél, mind a jelöltek oldaláról felmérjük az igényeket, személyes motivációkat. Ezen felül pedig részletesen megvizsgáljuk az adott iparág aktuális jellemzőit és sajátosságait, a vállalat mikro és makro környezetét, majd az így kapott helyzetkép tükrében folytatjuk a jelöltek körének szűkítését.

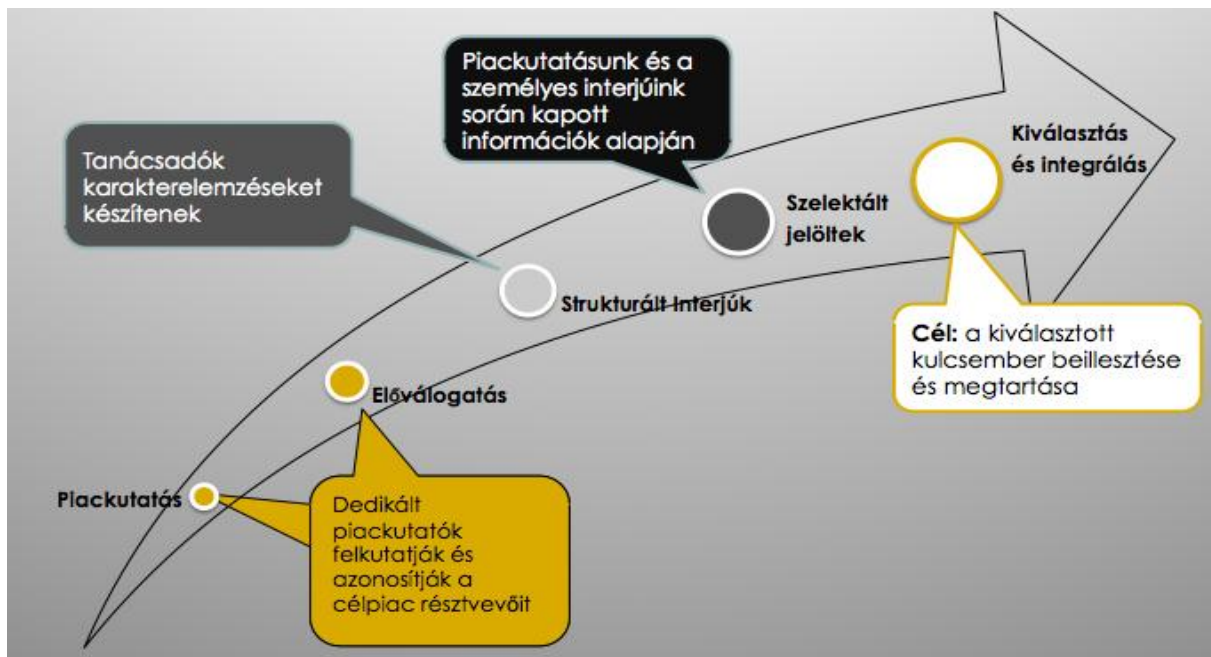
Minden projekt az ügyfelek folyamatos közreműködésével és tájékoztatásával történik. Ezzel biztosítjuk a legmegfelelőbb jelölt megtalálását.

Meggyőződésünk, hogy a megfelelő jelöltek kiválasztásával kapcsolatban kizárólag előre tervezetten, a célpiacokat folyamatosan elemezve, a változásokhoz rugalmasan alkalmazkodva lehet lépni.

Vezető és kulcsemberek kiválasztási módszertan

A Human Value International munkatársai kiemelkedő vezető és kulcsemberek kiválasztási tapasztalattal rendelkeznek. Széleskörű tudományos és gyakorlati tapasztalatokat egyaránt ötvöző egyedi módszertanunk (pszichológia, szociológia, kutatás, menedzsment és szervezeti tanulmányok) a garancia arra, hogy a szervezethez leginkább illeszkedő jelöltet válasszuk ki.

A kiválasztás folyamata 8 lépésben



Kiválasztási projektjeinket minden esetben **részletes kutatással** kezdjük. Meggyőződésünk, hogy a potenciális jelöltekkel kapcsolatba lépni kizárólag **előre tervezetten**, megfelelő **vállalati önismeret** birtokában, a **célpiacon** folyamatosan **elemelve**, a változásokhoz **alkalmazkodva**, **friss információkra** építkezve lehet.

Előkészületek

1. lépés – Kick off meeting - az ügyfél közvetlen és közvetett üzleti környezetének feltérképezése

A kutatás kezdetén személyesen találkozunk Megbízónkkal. Ideális esetben minden érdekelt fél részt vesz a megbeszélésen, mivel nemcsak az ideális jelölttel szemben támasztott szakmai elvárásokat, főbb tevékenységi köreit és tervezett kompenzációs csomagját kell meghatározni, de meg kell ismernünk a szakmai, feladatköri, emberi háttérre vonatkozó egyedi igényeket is. Az ügyfél üzleti céljai mellett meg kell ismernünk az új munkavállaló szűkebb és tágabb jövőbeli környezetét, hogy később a jelölt sikeresen töltsön be az adott pozíciót.

A kick-off meetingen szerzett információk birtokában elkészítjük a pozíció leírását. A jelölttel szemben támasztott elvárások összefoglalása lesz kutatásunk fókusz pontja. A projektnek ebben a szakaszában készítjük el a célpiaci-listát, amely az adott időszakra vonatkozólag tartalmazza az ideális jelöltek munkahelyeit.

2. lépés – Piackutatás és versenytárselemzés

Részletesen feltérképezzük és elemezzük az ügyfél piacának makro- és mikrokörnyezetét. Primer adatok gyűjtése során beazonosítjuk a versenytársak szereplőit és a célpiacok humántőkéjét. A struktúrába rendezett majd kiértékelt információk összehasonlításával, trendek meghatározásával adjuk meg kutatásunk további irányát, és nevezzük meg következő lépéseink eszközrendszerét.

Kvalitatív kutatás

3. lépés: Jelöltlista készítése, 4. lépés: Személyes interjúk 1-2., referenciák

Célunk a jelölt szakmai és pszichológiai hátterének feltárása. A jelöltek három interjú fordulóban mérettetnek meg: telefonos interjún, motivációs és szakmai interjún, valamint vezetői készségeket, stratégiai és operatív működést felmérő interjún.

Azonosítjuk, majd kapcsolatba lépünk a potenciális jelöltekkel. A telefonos interjúk során előzetesen átvilágítjuk a jelölt szakmai tapasztalatát, személyes motivációit és a váltás során megfogalmazott elvárásait. A piaci információk és a személyes párbeszéd során begyűjtött információk alapján a legígéretesebb jelölteket hívjuk meg személyes interjúra.

Az előre strukturált és megtervezett forgatókönyv szerint lefolytatott személyes interjúkon a fő témákra koncentrálnak: szakmai tapasztalat és egyéni sikerek, személyiség és motivációk, kompetenciák és referenciák, fejlesztendő területek és elakadások.

Kvantitatív kutatás

5. lépés: Tesztek, AC

A jelöltek személyiségének felmérése során gyakran használunk különféle személyiség- és kompetenciafelmérő tesztek, hivatalos tesztforgalmazók eszközeinek segítségével. Ez által az egyes jelöltek összehasonlíthatósága objektív alapokon is biztosítható.

Gyakran használt eszköz az **Assessment Center**, amely során több objektív értékelési szempontot figyelembe véve a tanácsadó értékeli a jelölteket különböző gyakorlati szituációk során: figyeli döntéshozatali mechanizmusát, ötleteit, spontán reakcióit nem várt helyzetekben. Az Assessment Center folyamatban megfigyelőként a Megbízó is részt vesz, hogy azonnali értékes információhoz juthasson a jelöltek teszthelyzetéből.

6. lépés: Találkozó a legjobb jelöltekkel

Az interjúk során nyert információk és a teszt eredménye alapján írásos értékelést készítünk a legjobb jelöltekről. Az értékelés alapján válogatott jelöltekkel személyes találkozóra kerül sor (általában a HVI irodájában). Tanácsadóink megfigyelőként vesznek részt a találkozókban annak érdekében, hogy a feleket támogathassák a legjobb döntés meghozatalában.

7. lépés: A döntéshozatali és szerződéses folyamat támogatása

Mivel minden résztvevő (Megbízó – Jelölt – Tanácsadó) érdeke a hosszú távú együttműködés, így teljes SWOT analízist készítünk a projektről. Ennek során nemcsak az adott jelölt erősségeit és gyengeségeit értékeljük, de számba vesszük a Megbízó és a Jelölt együttműködése kapcsán felmerülő lehetőségeket és veszélyeket is. Megbízónk és a jelölt számára is lehetőséget biztosítunk, hogy Tanácsadóinkkal szakmai beszélgetést folytassanak.

8. lépés: A jelölt szervezeti integrációjának támogatása

Munkánkat akkor tekintjük sikeresnek, ha a jelöltet kiválasztottuk és sikeresen teljesít új pozíciójában. Ennek érdekében folyamatosan kapcsolatban állunk az új munkatárssal, nyomon követjük a beilleszkedés folyamatát és meghatározzuk az együttműködés rejtett veszélyeit és lehetőségeit.

A projekt ütemezése

A projektek átfutási ideje a választott módszertannal **átlagosan 6 hetet** jelent. Eszerint a projekt indítását követően ennyi idő szükséges a legjobbnak ítélt jelöltek bemutatásához és a kiválasztási folyamat, a végső döntés támogatásához.

- 1. hét – Target lista, jelöltforrások
- 2-3.hét – Longlist, lehetséges potenciális jelöltek felkutatása
- 4-5.hét – Interjúk, kiválasztás
- 5-6. hét – Shortlist, riportok, a legjobb jelöltek bemutatása

Garancia

Minden egyes, a Human Value International által bemutatott jelölttel kapcsolatban cégünk **hat hónap garanciát** vállal. Ez azt jelenti, hogy amennyiben a jelölt és az ügyfél között a szerződéses viszony a garancia ideje alatt megszűnik, úgy a megfelelő személy megtalálását újabb díjfizetés nélkül vállaljuk.

KAPCSOLAT:

Diós Edit
country manager

+36 20 236 0870
dios@humanvalue.eu
www.humanvalue.eu



Human Value International
1062 Budapest
Bajza utca 20.