

PROCESO DE BÚSQUEDA ESPECIALIZADA PARA EAD



3) Entrevistas y evaluación: se preseleccionan y conocen en profundidad a los candidatos potenciales a través de entrevistas por competencias y en profundidad.

4) Construcción y presentación del informe de finalistas: se arma un documento y/o encuentro para brindar información rica para la toma de decisiones, luego con el finalista elegido se realiza una evaluación psicológica profunda con técnicas validadas internacionalmente.

“Nuestra metodología se basa en esfuerzo = volumen, observación sistémica e integral, y muy buena percepción y seguimiento cercano”.

5) Cierre y acompañamiento: evaluamos el proceso con una herramienta modelo, fijamos técnicamente la remuneración y finalmente identificamos cómo transmitir nuevos desafíos.

Opción de acompañamiento: Proceso de Ingreso de Familiares, Hunting especializado y Acompañamiento en cambios o giros de Carrera.

Al finalizar el programa los participantes contarán con la posibilidad de abordar un proyecto en base a una necesidad puntual trabajando con un equipo especializado que facilite la puesta en práctica de lo aprendido en la propia empresa.

La metodología

La clave es la cercanía con todos los actores del proceso y la cantidad y calidad de contactos realizados que permiten mayor capacidad estadística de acierto. Relevamos, analizamos, definimos estrategia y proponemos ajustes cuando vemos que serían necesarios para su negocio.

Nos basamos en identificar minuciosamente el contexto, las claves de éxito del puesto, las áreas de tensión actual o potencial y, a partir de este análisis, diseñamos y contribuimos al proceso que asegure el logro.

Trabajamos en equipos interdisciplinarios con Psicólogos, Licenciados en Relaciones del trabajo y Especialistas desde el punto de vista técnico.

El proceso

Está compuesto por cuatro etapas: *El relevamiento y estudio, Estrategia de reclutamientos, Entrevistas y evaluaciones. Construcción y presentación del informe de finalistas.*

1) Relevamiento y estudio: en esta instancia entrevistamos a los responsables del proceso (Dir o RRHH) o jefe directo. Tienen un triple foco: Posición, Perfil, Empresa, Contexto y Claves de éxito. Cómo podemos definir la estrategia en medios y redes para reclutar al perfil deseado.

2) Implementación de la estrategia de reclutamiento: en esta etapa disparamos el conjunto de acciones para difundir la búsqueda y llegar a aquellos perfiles que deseamos.

- ¿No encuentra cuáles son las causas de las fallidas incorporaciones?
- ¿Piensa que los errores de selección son un gasto en tiempo y dinero?
- ¿Tiene intenciones de crecer y necesita tener la gente adecuada para ello?
- ¿O a la inversa, teme hacer crecer a su empresa por los riesgos que implica las nuevas contrataciones?
- ¿Quiere evitar los errores y encontrar las personas más capacitadas para potenciar su empresa?

La mayoría de las empresas familiares o administradas por sus dueños enfrentan, en algún momento, la búsqueda de personal como un requisito para su desarrollo.

Nuestro trabajo apunta a comprender de manera profunda las necesidades de la empresa administrada por sus dueños y traducimos esas necesidades en un objetivo claro que asegura el encuentro del candidato.

Este foco busca entender mejor la triple adecuación = Posición | Futuro previsto | Empresa y cultura, aun cuando no se tiene forma de expresarlo, aunque internamente sepa muy bien qué quieren.

Contacto 

CLAUDIA M. BIANCHI | Directora

TEL +54 11 4711-8916 | E-MAIL cbianchi@aqnitio.com.ar | WEB www.aqnitio.com.ar



«El éxito de un buen líder depende de su equipo y un buen equipo depende, en gran medida, de la elección de sus integrantes y colaboradores». Claudia Bianchi.