



l'arte di svelare
le professioni

10²⁰⁰⁷⁻²⁰¹⁷

CHI SIAMO

**SCR Selezione e Consulenza
per le Risorse Umane...**

...è una società di consulenza
con sede in Romagna specializzata
in **organizzazione, sviluppo e selezione
del personale.**

Progetta e realizza servizi su misura, a livello nazionale e internazionale, con un approccio che mette al centro la persona nei contesti organizzativi. Nasce nel 2007 dalla volontà di un team di Psicologi esperti nella gestione delle Risorse Umane e si pone l'obiettivo di qualificare il panorama dei servizi a supporto delle aziende nella convinzione che le persone rivestano un ruolo centrale per il raggiungimento degli obiettivi di business.



I SERVIZI

Siamo un team di professionisti che analizza e gestisce
Le tematiche organizzative e manageriali...

...che hanno diretto impatto sulle persone.
 Proponiamo interventi in grado di facilitare e gestire
 le fasi e le tipologie di cambiamento che si vivono
 entro l'organizzazione: dall'inserimento
 di nuove risorse, all'organizzazione e valorizzazione
 di quelle esistenti.



Alla base di tutti i nostri interventi, che definiamo "sartoriali", c'è la conoscenza della cultura e delle peculiarità del contesto in cui operiamo e un approccio psicosociale che coniuga analisi organizzativa, conoscenza dei profili professionali e il principale fattore strategico delle imprese: **le persone**.

Le nostre aree di intervento

- Selezione
- Consulenza
- Formazione

La Selezione

Fare selezione significa inserire una persona all'interno di un contesto fatto di equilibri, relazioni, cultura. Per questo motivo interpretiamo la selezione come un percorso articolato che prevede la conoscenza del sistema azienda e un'analisi delle esigenze legate al ruolo da coprire per andare a delineare in maniera puntuale, insieme al cliente, le caratteristiche della figura ricercata.

Il focus del processo di selezione pone al centro le caratteristiche specifiche di ogni contesto organizzativo, da una parte, e dall'altra le caratteristiche dell'individuo sia in termini di percorso professionale svolto, e di competenze acquisite, sia in termini di caratteristiche

di personalità con l'obiettivo di creare un matching che sia soddisfacente per entrambe le parti e di conseguenza possa generare un valore aggiunto.



Fase 1: Analisi della posizione e del contesto

Conoscere l'azienda, i suoi valori, il suo stile, i suoi processi e obiettivi, i suoi punti di forza e di debolezza è il primo e

fondamentale passo per determinare il successo di un percorso selettivo.

Per raggiungere questo obiettivo per ogni percorso selettivo affidato ci incontriamo col cliente affiancandolo nella fase di analisi e definizione delle reali necessità, tenendo in considerazione molteplici aspetti che vanno dall'analisi dei processi di lavoro e del ruolo, al contesto di inserimento, storia e caratteristiche dell'azienda, risultati di passati inserimenti, obiettivi posti al ruolo, comportamenti attesi.

L'incontro consente di realizzare un documento di job description condiviso con il cliente che definisce competenze tecniche e personali, ruolo, responsabilità, obiettivi, relazioni e inserimento in organigramma.

Fase 2: Recruiting

Il recruiting è una strategia di ricerca che richiede conoscenza dei profili professionali, del mercato del lavoro, dei settori, delle aziende che vi operano.

Il nostro team di recruiter si occupa di questa delicata fase: dalle attività di web communication e advertising delle opportunità professionali, all'head hunting. I recruiter specialist di SCR conoscono i profili professionali, sanno comprendere e individuare nei curriculum le specificità richieste dalla job description e sanno veicolare correttamente il progetto ai possibili candidati operando nel rispetto della brand reputation aziendale. Ciò consente di effettuare un confronto con l'azienda cliente rispetto alla qualità e quantità di figure professionali individuate, in linea con l'analisi della posizione realizzata, confronto effettuato su professionisti realmente interessati alla posizione in oggetto e, nel pieno rispetto della privacy di ogni individuo, precedentemente informato del fatto che il loro profilo sarà presentato in azienda.

Fase 3: Selezione

In base al profilo ricercato vengono attivati percorsi ad hoc, che comprendono l'uso dei principali strumenti e tecniche quali questionari psicoattitudinali, assessment di gruppo, simulazioni e colloqui individuali volti all'osservazione dei comportamenti agiti dai candidati finalizzati a fare previsioni sulle prestazioni future.

Il colloquio di selezione rappresenta una fase cruciale del percorso selettivo, un momento di scambio di informazioni approfondito sia sulla figura ricercata, sia sul contesto di inserimento e soprattutto è il momento in cui gli elementi raccolti dalle diverse tipologie di prove si completano e si integrano in modo armonico permettendo una previsione del comportamento del candidato in azienda, una descrizione dei suoi punti di forza e delle sue aree di miglioramento.

Fase 4: Presentazione in azienda e monitoraggio

I consulenti SCR affiancano il cliente e i candidati nei colloqui in azienda facilitando così la conoscenza reciproca fra le parti e favorendo il confronto e lo scambio di informazioni. Questo passaggio risulta fondamentale per un confronto col cliente rispetto ai punti di forza e le aree di miglioramento dei candidati presentati e per supportare il cliente nel processo decisionale.

Attraverso il confronto con l'azienda e un colloquio a distanza di tre mesi dall'inserimento col professionista, SCR realizza un monitoraggio dell'inserimento finalizzato a valutarne la positività, cogliere eventuali criticità e suggerire ed attuare assieme all'azienda eventuali interventi correttivi.



Selezione Internazionale

Questo servizio nasce per rispondere al crescente bisogno delle imprese italiane, anche PMI, di internazionalizzare il proprio business e, di conseguenza, accedere a profili di professionisti competenti e in grado di supportarli in tale processo, valutati da esperti di ricerca e selezione del personale.

Attraverso un'importante rete di contatti e partnership, SCR è in grado di intercettare e raccogliere nella banca dati professionisti per l'estero, le disponibilità di professionisti con consolidata esperienza internazionale in diversi settori

SCR seleziona per la propria banca dati esclusivamente professionisti in possesso di:

- **ottima conoscenza** di almeno una lingua straniera
- **consolidata esperienza** di lavoro qualificato all'estero (posizioni chiave dal punto di vista organizzativo, gestionale, tecnico)
- **disponibilità** ad operare in trasferta per almeno 120 giornate all'anno

SCR richiede inoltre informazioni utili ad identificare profili di interesse:

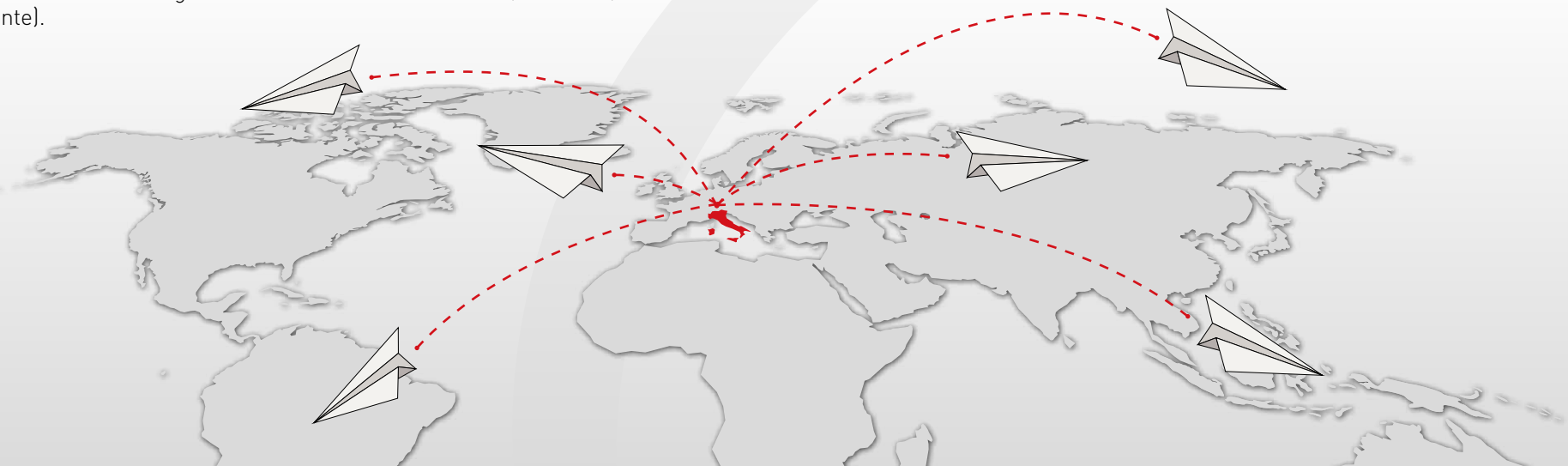
- **l'inquadramento attuale** e posizione di interesse
- **i paesi** in cui il professionista ha operato e quelli ove è disponibile ad operare
- **la disponibilità** ad operare come trasfertisti o resident
- **l'ammontare totale** delle giornate di trasferta (da 120 a 150, oltre 150, indifferente).

I consulenti SCR valutano i curriculum ricevuti e selezionano per l'accesso alla specifica sezione ESTERO della banca dati SCR solo quelli che posseggono le caratteristiche sopra specificate.

SCR dopo una attenta analisi delle esigenze dell'impresa, seleziona direttamente o tramite i partner internazionali, professionisti italiani e stranieri. I colloqui sono condotti, anche in lingua, vis a vis o in videoconferenza in caso di candidati residenti all'estero o impegnati frequentemente in trasferta.

La selezione prevede anche la possibilità di somministrare on-line test, singoli o in batteria, a carattere attitudinale anche in lingua.

SCR grazie a partnership internazionali gestisce progetti di ricerca e selezione **anche estero su estero**: SCR è in grado infatti di attivare ricerche in diversi paesi del mondo e selezionare personale straniero utilizzando servizi specializzati e una rete internazionale di recruiter che possono gestire le fasi di recruiting direttamente nel paese di interesse e selezionare candidati utilizzando criteri selettivi che tengano conto delle specificità culturali, economico-sociali e del tessuto imprenditoriale del paese di interesse.





La Consulenza

Aiutiamo le aziende a tradurre i propri obiettivi strategici in azioni e comportamenti in grado di rendere realmente efficace l'organizzazione rispetto alle aspettative. Ci focalizziamo sulla fluidità delle dinamiche relazionali, sulla chiarezza dei ruoli e sul benessere collettivo e delle singole persone, nella certezza che ciò sia fondamentale per raggiungere gli obiettivi di business.

I nostri clienti solitamente portano quesiti che hanno resistito a soluzioni pre-confezionate. Ci confrontiamo con la complessità e quindi personalizziamo le nostre proposte alle esigenze di clienti che vogliono fare cambiamenti duraturi ed efficaci.

Analisi Organizzativa

Gli interventi di analisi organizzativa mirano a supportare le organizzazioni nel "conoscere per gestire", affiancando i vertici aziendali nella messa in opera di efficaci azioni orientate al governo dell'impresa e delle persone che la compongono.

Si tratta di strutturati e mirati percorsi di analisi organizzativa e del personale finalizzati a individuare i punti di forza e di debolezza e formulare diagnosi circa le aree problematiche e le variabili a cui sono correlate per intraprendere poi azioni utili a benessere organizzativo, efficienza e competenza.

Gli Interventi sono volti a:

- conoscere le persone per comprendere l'organizzazione, capire chi sono (profilo attitudinale e di competenza) e cosa fanno (job description). L'analisi è volta anche ad analizzare e comprendere lo stile gestionale e manageriale delle figure chiave entro l'organizzazione;
- mappare l'assetto funzionale e gerarchico e fornire una fotografia rappresentativa dell'attuale struttura organizzativa per valutare il livello di chiarezza, condivisione e efficacia rispetto agli obiettivi che l'organizzazione si pone attuali e futuri.

Mappatura e Valutazione Delle Competenze

Sappiamo quali competenze abbiamo in azienda e quelle di cui avremmo bisogno?. Avviare un sistema strutturato e condiviso per la valutazione delle competenze risulta sempre più strategico per le imprese che vogliono pianificare e ottimizzare la gestione delle Risorse Umane.

I Consulenti SCR affiancano le imprese nel:

- formare i collaboratori al concetto di competenza e alle metodologie per la rilevazione;
- pianificare e realizzare schede di rilevazione, sistemi per il monitoraggio intermedio e annuale;
- formare i referenti alla gestione dei colloqui di restituzione affinché la valutazione abbia valore di crescita e pianificazione di nuovi obiettivi professionali.

KPI e Valutazione delle Prestazioni

Stabilire dei criteri strutturati e condivisi (KPI) significa poter misurare specifici obiettivi di prestazione.

Gli obiettivi vengono intesi come obiettivi aziendali dai quali a cascata si strutturano obiettivi di area e di conseguenza gli obiettivi dei singoli professionisti, secondo il ruolo ricoperto.

I consulenti SCR seguono il cliente nella:

- Strutturazione degli obiettivi e della loro progressioni in “cascata” sull’organizzazione
- Definizione degli elementi di misurazione sugli obiettivi
- Formazione dei valutatori sulla gestione della valutazione e dei colloqui
- Nella eventuale autovalutazione

Analisi del Clima Organizzativo

L’analisi di clima fotografa l’immagine aziendale considerandola non solo nel suo aspetto tecnico e strutturale, ma come l’insieme dei punti di vista, dei sentimenti e delle percezioni di chi vi opera.

L’analisi è in grado di rilevare importanti informazioni sui principali fattori che concorrono a definire il benessere organizzativo e che agiscono sulla motivazione: percezione di equità, coinvolgimento nelle decisioni, chiarezza dei ruoli e delle responsabilità, soddisfazione professionale, qualità del management...

Le informazioni rilevate e rielaborate dai Consulenti SCR sono utili indirizzi per chi deve gestire l’organizzazione garantendo lo sviluppo del business attraverso il coinvolgimento delle persone.

Coaching Professionale

Il Coaching è un processo volto ad incrementare e migliorare la Performance di un individuo o di un gruppo di lavoro – Team Coaching- e a facilitare la riuscita di specifici progetti professionali.

L’importanza strategica del Coaching risiede nelle sue caratteristiche fondamentali:

- aiuta i professionisti ad ottimizzare le proprie Performance, a sviluppare al meglio il proprio potenziale, ad acquisire consapevolezza delle proprie risorse e a crescere insieme all’Organizzazione in cui lavorano;
- vengono esaminati situazioni, casi ed episodi concreti, in modo da ancorare il percorso alla reale situazione lavorativa garantendo un intervento personalizzato ed efficace;
- permette di focalizzare al meglio gli obiettivi e di ri-orientare l’intervento in funzione dei risultati da raggiungere attraverso il costante monitoraggio.

La Valutazione del Potenziale

Le persone sono anche quello che devono ancora esprimere

La valutazione del potenziale è una efficace metodologia per valutare l’attitudine a ricoprire un ruolo in figure che non lo hanno mai ricoperto in passato.

Le finalità della valutazione del potenziale:

- individuare attitudini nei componenti di un’organizzazione, per poter orientare lo sviluppo verso posizioni presenti e future più congruenti;
- individuare i possibili candidati interni a una posizione o scegliere figure junior sulle quali investire;
- programmare le esigenze di formazione e di sviluppo delle risorse.

Revisione Organizzativa e dei Processi

L'organigramma chiarisce la strutturazione di responsabilità e finalità dei singoli componenti le organizzazioni.

Una buona analisi e definizione del chi fa cosa, permette di organizzare al meglio le attività ed i ruoli.

L'analisi dei processi, inoltre, permette di descrivere il flusso di attività in modo da poter definire cosa arriva prima e cosa dopo.

Chiarire quale pezzo di attività dipende da altri processi, quindi da altri ambiti, significa chiarire come l'organizzazione funziona e come può, eventualmente, migliorare e ottimizzarsi.

Gli strumenti che si possono realizzare sono:

- organigrammi dettagliati con ruoli e funzioni;
- analisi ruoli e responsabilità – Matrice RACI;
- revisione organizzativa e dei processi.

La Gestione del Cambiamento

LA GESTIONE DEL CAMBIAMENTO

La gestione del cambiamento è una metodologia consolidata attraverso la quale sosteniamo gli individui ed i gruppi nell'adottare più rapidamente e con successo il cambiamento, per "muoversi" dalle attività attuali alle future.

Si attiva quando l'azienda sta sostenendo un importante cambiamento nella struttura e modellizzazione delle attività (es: cambio processi di pianificazione e distribuzione), oppure in caso di innovazione tecnologica (es: nuovo gestionale, nuovo sistema di automazione), che comportano un cambiamento nella gestione delle attività operative e il superamento delle resistenze e delle "abitudini" consolidate.

Le attività solitamente si possono strutturare in:

- piano di comunicazione e coinvolgimento sia collettivo che di supporto individuale;
- ridisegno della job description;
- formazione inerente le nuove attività.

La Formazione

Crediamo nella forza generatrice dei processi formativi.

Il nostro approccio coniuga la classica formazione d'aula all'esperienza diretta, calata nella realtà aziendale. Divertimento e concretezza creano l'occasione di sperimentare, pensarsi nel proprio ruolo e vedere l'altro sul lavoro sotto una nuova veste. Tutto ciò acquisendo nuovi modelli di apprendimento che sostengono il cambiamento e permettono di sviluppare self-efficacy.

*"non c'è niente di più serio
che giocare"*

D.Winnicott



Analisi del Fabbisogno Formativo

SCR propone un intervento di analisi del fabbisogno formativo al fine di elaborare e strutturare efficaci percorsi formativi in linea con le esigenze di acquisire non nozioni ma competenze pronte per essere agite, il tutto mirando quindi correttamente gli investimenti economici e di tempo.

Sviluppo di Competenze

I Consulenti SCR realizzano percorsi mirati allo sviluppo di competenza tarando gli interventi sulle caratteristiche dei collaboratori, sul loro livello di competenza e sugli obiettivi aziendali rispetto alle tematiche di interesse.

I percorsi possono essere individuali o di gruppo e possono riguardare, per esempio:

- team building;
- la gestione dei conflitti e le tecniche di negoziazione;
- processi decisionali: prendere, comunicare, sostenere una decisione;
- gestire, motivare, sostenere lo sviluppo dei collaboratori, guidare e facilitare i gruppi di lavoro;
- valutare le persone: come scegliere o costruire un modello, rendere oggettivo il giudizio, creare un sistema di incentivi, gestire positivamente il colloquio di restituzione;
- comunicazione interna ed esterna: modalità, strumenti ed efficacia;
- la promozione del benessere organizzativo;
- leve motivazionali: riconoscerle e gestirle;
- area commerciale: la rete vendita, il cliente, la trasmissione del valore;
- project management: lavorare per obiettivi, progettare il lavoro, time management.

10²⁰⁰⁷



S.C.R. selezione e consulenza per le risorse umane srl

Sedi: Ravenna e Cesena

info@scrconsulenza.it

www.scrconsulenza.it