

**Implementarea unui proces de identificare a talentelor si recrutare de persoane cu potential crescut**  
*Perioada: din 2007, procesul este on-going*

## **SITUATIA**

Companie multinationala din domeniul serviciilor activand intr-un domeniu de nisa; datorita mediului de business foarte competitiv si a dezvoltarii constante compania doreste sa se asigure ca are in permanenta la dispozitie un pool de candidati potriviti, in masura sa se adapteze rapid si sa performeze la un nivel superior.

Intrucat compania investeste mult in dezvoltarea si retentia angajatilor se prefera persoane cu potential crescut de dezvoltare, care sa poata ocupa in viitor pozitii manageriale.

In acest sens s-a decis realizarea unui parteneriat cu Perspective Group care periodic identifica, evalueaza, plaseaza si monitorizeaza in timp evolutia persoanelor.

## **ABODAREA PERSPECTIVE GROUP**

- Stabilirea profilelor generale si agrearea lor impreuna cu reprezentantii organizatiei – aceste profile au inclus caracteristici precum pasiune pentru domeniu, rezultate deosebite in timpul studiilor, activitati extrauniversitare in domeniul specific, cunostinte avansate de limbi straine si de operare pe calculator, intelegenta si comunicativitate sporita, proactivitate, curiozitate, ambitie, etc.
- Agrearea necesarului de persoane pe termen scurt, mediu si lung.
- Agrearea profilelor specifice si impreuna cu sefii de department in functie de nevoile departamentului pe termen scurt, mediu si lung.
- Identificarea surselor si metodelor de selectie a candidatilor potriviti.
- Recrutarea si selectia candidatilor care trebuie sa aiba profilul dorit de client si sa se adapteze culturii organizationale si strategiei de dezvoltare.
- Evaluarea atitudinilor, abilitatilor, motivatiei, cunostintelor si potentialului de dezvoltare a candidatilor folosind intrumente adecvate atat in “assessment centre” cat si in sesiuni individuale de tip interviu comportamentale.
- Consultanta oferita managementului pe intreg parcursul proiectului si suport in luarea deciziilor finale de selectie si angajare.
- Consultanta in ceea ce priveste procedura de inductie si metode de dezvoltare a persoanelor cooptate.

- Follow-up – urmarirea periodica (odata la 3 luni) a evolutiei individuale pentru a evalua performanta si dezvoltarea angajatilor in companie.
- Recomandari catre HR-ul companiei in ceea ce priveste strategia de retentie si dezvoltare

## REZULTATE

- Colaborarea cu succes desfasurata pe parcursul mai multor ani de zile a luat forma unui proces continuu prin care organizatia a completat echipa cu zeci de angajati talentati, competitivi si performanti.
- Acest tip de parteneriat a permis si permite in continuare masurarea concreta a eficientei metodelor folosite. Ca urmare s-a identificat un procent ridicat de retentie, de peste 95% in randul angajatilor recrutati in acest mod. In plus toti acesti angajati s-au dezvoltat periodic in cadrul organizatiei si au putut ocupa nivele superioare din punct de vedere ierarhic.

