

HEAD HUNTING
& TALENT
ACQUISITION

ORGANIZATIONAL
MANAGEMENT

HUMAN CAPITAL
& TALENT
DEVELOPMENT

"Ut sementem feceris, ita metes"

Cicerone

LA FORMULA VINCENTE



HEAD HUNTING & TALENT ACQUISITION

Head Hunting

Mapping



ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

Business Process Reengineering

Performance Management

Job Evaluation

Change Management



HUMAN CAPITAL & TALENT DEVELOPMENT

Processi di Gestione Risorse Umane

Assessment e Sistemi di Competenze

Talent Development

Salary Review e Compensation&Benefit



CHI SIAMO

Il ruolo della Direzione del Personale è in continuo mutamento e sta assumendo un peso sempre crescente per rispondere alle nuove sfide imposte dalla trasformazione dei servizi di Business e dalla digitalizzazione, le quali richiedono competenze diversificate nell'organizzazione e la gestione dei servizi HR.

Fondata nel 2004, Metes HR è un progetto di consulenti e partner dalla comprovata esperienza, sviluppata nell'ambito delle Risorse Umane e nell'Organizzazione Aziendale e maturata presso Aziende Private, Consorzi e Pubbliche Amministrazioni.

Al fine di favorire un rapido allineamento tra lo sviluppo del Business e la gestione delle soluzioni organizzative adottate, Metes HR affianca le imprese nel miglioramento dei modelli di funzionamento attraverso l'implementazione di soluzioni organizzative innovative, la ricerca e la selezione e lo sviluppo delle Risorse Umane.

Metes HR è in grado di operare a livello multisetoriale grazie all'applicazione di metodologie differenti applicate sulla base delle reali necessità delle organizzazioni.

Dal 2015 Metes HR è parte del gruppo italiano HSPI S.p.A., operante nel mondo della consulenza direzionale.



HEAD HUNTING & TALENT ACQUISITION



HEAD HUNTING & TALENT ACQUISITION



La ricerca delle risorse più adatte a un'azienda richiede una piena comprensione delle dinamiche e delle necessità organizzative. Forti di una lunga esperienza maturata nel corso degli anni, i nostri consulenti ricercano e selezionano, con scrupolosità e passione, i migliori candidati disponibili sul mercato del lavoro.





HEAD HUNTING

grazie a un lavoro puntuale di individuazione e screening dei candidati e verifica diretta delle competenze, consente di individuare, in tempi brevi, le migliori figure:

- **Executive**
- **Middle Manager**
- **Professional**

MAPPING

Forniamo al Cliente una mappatura delle aree funzionali dell'azienda e un'indicazione della situazione retributiva dei ruoli oggetto di analisi.





HEAD HUNTING

Il nostro servizio di Ricerca Diretta consente di individuare candidature per posizioni Executive, Professional e Middle Manager grazie a un lavoro puntuale di individuazione e screening dei migliori candidati presenti sul mercato e verifica diretta delle competenze.





IL PROCESSO DI RICERCA DIRETTA:

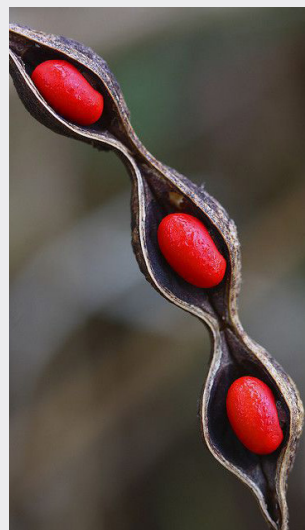
3
GIORNI



Ricerca

- Briefing Cliente
- Aziende Target
- Annuncio
- Canali ricerca

10-15
GIORNI



Head Hunting

- Ricerca diretta
- Mappatura del mercato / survey retributiva
- Screening Candidati

15-20
GIORNI



Selezione

- Colloquio Consulenti
- Strumenti diagnostici
- Profilo Candidati
- Presentazione Short List

30-35
GIORNI



Assunzione

- Colloqui azienda
- Feedback azienda
- Raccolta referenze
- Fase negoziale
- Offerta al candidato



MAPPING

Il Mapping è uno strumento di analisi comparativa che consente di fornire al Cliente una panoramica sui ruoli e le posizioni coinvolte nei processi lavorativi. Grazie al Mapping è possibile definire interventi di revisione delle politiche di compensation e di riorganizzazione necessari al raggiungimento degli obiettivi aziendali.





Il nostro modello di Compensation prevede una relazione diretta tra retribuzione e performance delle risorse umane grazie alla quale:



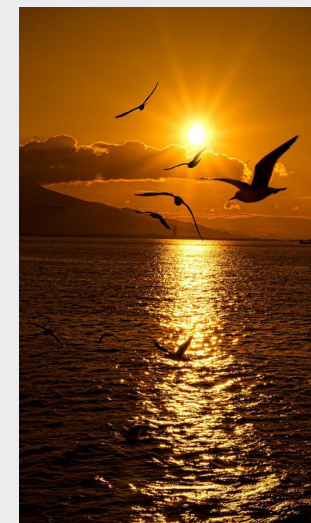
Struttura

Le risorse conoscono esattamente i risultati attesi.



Ruoli

Le risorse umane hanno le competenze e gestiscono le leve necessarie per il raggiungimento degli obiettivi.



Reporting

Le risorse umane sperimentano le conseguenze del raggiungimento o meno dei loro obiettivi.



ORGANIZATIONAL MANAGEMENT



ORGANIZATIONAL MANAGEMENT



Una corretta gestione dell'organizzazione consente di pianificare e guidare le Risorse verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'area Organizational Management fornisce strumenti analitici e diagnostici che permettono di incrementare l'efficienza e l'efficacia organizzativa.





BUSINESS PROCESS REENGINEERING

È l'approccio all'organizzazione per garantire all'azienda efficienza al proprio modello di funzionamento in relazione ai propri obiettivi di crescita e sviluppo.

La metodologia utilizzata parte dalla mission e dai valori aziendali per verificare come questi vengano implementati nell'organizzazione e nel suo modello di funzionamento. Conseguentemente a questo approccio vengono identificate le aree di miglioramento e di inefficienza.

Le proposte di intervento vengono incrociate con gli obiettivi di medio lungo periodo dell'azienda, per poter fornire soluzioni ai processi aziendali in grado di supportare le evoluzioni e lo sviluppo che l'azienda intende affrontare. Questo impianto metodologico viene successivamente implementato nell'organizzazione affinché siano identificati chiaramente i diversi livelli di presidio di responsabilità sui principali KPI aziendali.



PERFORMANCE MANAGEMENT

E' l'approccio analitico all'organizzazione finalizzato a identificare come le attività, all'interno delle singole funzioni, vengano gestite e realizzate in funzione degli obiettivi che i processi sottostanti richiedono.

La metodologia prevede una analisi puntuale delle modalità, strumenti, tempistiche e flussi informativi tramite i quali le attività vengono svolte e intercettate da altre, per verificare la loro fluidità e grado di efficienza.

I dati, frutto dell'analisi, vengono rielaborati per poter riproporre flussi di attività più coerenti ed efficienti in relazione agli obiettivi richiesti.

L'obiettivo perseguito è una riduzione del costo delle attività in termini economici che consenta però di lasciarne inalterata l'efficienza.





JOB EVALUATION

Rappresenta un metodo per attribuire un valore ad un ruolo all'interno dell'organizzazione in relazione agli altri ed adottare un sistema retributivo e di compensation equo, comprensibile, accessibile e in grado di soddisfare le richieste di evoluzione e crescita delle Persone.

L'impianto organizzativo dell'azienda viene analizzato nel suo complesso e successivamente i singoli ruoli sono esaminati per determinarne l'importanza, la complessità e il valore in relazione agli altri.

In questo modo il valore, il 'peso' determinato dalla complessità dei singoli ruoli può facilmente diventare un criterio oggettivo per definire politiche retributive.

Le singole posizioni e le retribuzioni definite possono essere correlare e confrontare tra loro, all'interno dell'azienda con le politiche retributive utilizzate dal mercato.



CHANGE MANAGEMENT

L'introduzione massiva della tecnologia, così come riassetto societari e organizzativi determinano cambiamenti all'interno delle organizzazioni che modificano il modo di lavorare delle Persone.

La risposta più diffusa al cambiamento è la difesa, da parte del singolo, ossia la riproposizione del tradizionale modo di lavorare o la diffidenza ad accettare il nuovo.

L'approccio proposto per ovviare a questi fenomeni è di accompagnare l'azienda in previsione del cambiamento definendo interventi preventivi in grado di facilitare il cambiamento con il contributo stesso dei singoli.



HUMAN CAPITAL & TALENT DEVELOPMENT



HUMAN CAPITAL & TALENT DEVELOPMENT



L'area Human Capital e Talent Development si propone di offrire alle aziende servizi di consulenza che favoriscano e rendano coerente l'allineamento delle strategie di business dell'azienda con la cultura, i processi organizzativi e i sistemi retributivi da un lato, e le competenze, potenzialità delle risorse umane dall'altro.





PROCESSI DI GESTIONE RISORSE UMANE

La definizione, revisione e allineamento dei processi di gestione Risorse Umane - dallo Strategic Workforce Planning ai processi di Employer Branding, Talent Acquisition & Retention, Talent Evaluation e Talent Development - mira a rendere coerente e di successo il “sistema” di gestione delle risorse umane con le strategie e la cultura aziendale.

- Strategic Workforce Planning
- Employer Branding Succession Planning
- Talent Acquisition & Talent Pooling Talent Development
- Performance Management
- Employees Engagement Survey HR
- Merger & Acquisition



ASSESTMENT E SISTEMI DI COMPETENZE

La misurazione e la valutazione delle competenze, delle caratteristiche personali e valoriali delle risorse umane offrono una panoramica della propria workforce, sulla base di dati scientificamente validi e predittivi del successo lavorativo.

- **Assessment Individuali**
- **Assessment Center e Development Center**
- **Second Opinion**
- **Valutazioni a 360°**
- **Valutazioni delle Competenze**

Ci avvaliamo di metodologie e strumenti riconosciuti e consolidati a livello internazionale nel pieno rispetto dei principi etici, professionali e di riservatezza richiesti da tali attività.



TALENT DEVELOPMENT

La rapida obsolescenza delle competenze - le ricerche parlano di un periodo compreso fra i 3 ed i 5 anni in funzione dell'industry di appartenenza e dei diversi ruoli organizzativi - richiede una cultura aziendale di apprendimento continuo che può e dovrebbe essere promossa dall'azienda anche attraverso processi di responsabilizzazione dei propri collaboratori.

- Individual Coaching
- Team Coaching
- Mentoring
- Active Learning
- Inspiration Break
- Business Simulation

L'approccio che utilizziamo prevede la costruzione, insieme all'azienda, percorsi di sviluppo che siano efficaci, stimolanti e responsabilizzanti per i partecipanti.

Non abbiamo programmi o ricette preconfezionate ma costruiamo ogni progetto partendo dai bisogni dell'azienda e delle persone, caso per caso, in sintonia con i valori e le dinamiche aziendali.





SALARY REVIEW E COMPENSATION & BENEFIT

La revisione delle retribuzioni è parte integrante del processo di valutazione che le aziende strutturano. Questo strumento consente di allineare la politica retributiva con le strategie aziendali e le responsabilità attribuite ai ruoli, oltre ad agire come elemento incentivante e funzionale al Talent Management.

FRA I NOSTRI CLIENTI...

acea

CONAD
Persone oltre le cose

coop

Regione Emilia-Romagna

Gruppo Industriale
Maccaferri

Coopservice

GRANAROLO
GROUP

Lagardère

Cargill

MANACORITALIA

NBI
GRUPPO ASTALDI

ROSETTI
MARINO

Eridania

rekeep
minds that work

Bologna
Fiere

GRUPPO
BIMBO

ccpb

GRUPPO
SAPIR

SIDIS
SIPRIANTE INDUSTRIALI S.p.A.

LYMH

BBS
BOLOGNA BUSINESS SCHOOL

MANUTENCOOP

coesia
GROUP

SCRIGNO
SINONIMO DI ECCELLENZA

INDUSTRIES

- ITC
- AUTOMOTIVE
- PACKAGING
- OIL & GAS / CONSTRUCTION
- ENERGY / UTILITIES
- FASHION & LUXURY
- BANKING / INSURANCE
- FOOD & BEVERAGE
- PUBLIC SERVICE
- GDO / RETAIL

GRUPPO

Metes HR è parte di HSPI S.p.A., società di consulenza direzionale e formazione in ambito ICT (Information & Communication Technology) che ha come mission la gestione del cambiamento aziendale generato dall'Information & Communication Technology.

HSPI è considerata un'eccellenza a livello internazionale per la fornitura di servizi di Process Mining ed è certificata UNI EN ISO9001:2015, ATO e AEO (APMG International e PEOPLECERT) per l'erogazione di corsi di formazione specialistica in ambito ICT.



CONTATTI

Bologna

Sede legale e amministrativa
Viale A. Moro, 16 - 40127
Tel. (+39) 051 509898

Roma

Sede operativa
Via Vittorio Emanuele Orlando, 75 - 00185
Tel. (+39) 06 45443318

Milano

Sede operativa
Via Copernico, 38 - 20125
Tel. (+39) 02 87259377