



Assimpredil Ance

Michael Page

Worldwide leaders in specialist recruitment
www.michaelpage.it



PageGroup - I nostri Brand

PageGroup è presente nel Regno Unito, in Europa Continentale, Africa, Asia-Pacifico ed America del Nord e del Sud. In Italia opera attraverso 4 key brand: Page Executive, Michael Page, Michael Page Interim Management e Page Personnel.

Page Executive

Page Executive è specializzato nell'attività di head hunting per figure dirigenziali a livello di comitato esecutivo. Con un approccio flessibile e dinamico strutturato per settore, Page Executive offre un servizio focalizzato alla soddisfazione del cliente grazie alla comprovata esperienza nella ricerca e selezione di dirigenti per inserimenti permanent e temporary.

Michael Page

Una tra le più importanti società a livello europeo e mondiale nella ricerca e selezione di personale specializzato, con un know-how d'eccellenza nell'ambito del middle management. Con oltre 40 anni di esperienza in servizi di selezione specializzata, Michael Page è cresciuta organicamente nel corso degli anni diventando una delle aziende di consulenza più note. Da anni offre ai clienti soluzioni innovative e personalizzate per il recruitment dei migliori talenti sul mercato.

Michael Page Interim Management

Specializzata nell'offerta di soluzioni di Temporary Management, per profili middle, top, executive per i settori Finance, Banking, Tax & Legal, Sales & Marketing, Retail, Human Resources, Engineering & Manufacturing, Property & Construction, Procurement & Supply Chain, Technology, Healthcare & Life Sciences

Page Personnel

Page Personnel è l'azienda del gruppo specializzata nella ricerca e selezione di profili junior mediante somministrazione di lavoro temporaneo e assunzioni dirette a tempo determinato o indeterminato.





Metodologia di Intervento di Michael Page

1- Studio del contesto per la posizione

Questo primo passaggio permette di acquisire una migliore comprensione della struttura, della cultura aziendale e degli obiettivi della Sua azienda.

2- Definizione della posizione e del profilo del candidato

Descrizione del profilo: forti della nostra esperienza e conoscenza del settore, Le offriamo supporto nella definizione del profilo ricercato, aiutandola ad individuarne le caratteristiche nel modo più realistico possibile. Se necessario, è possibile apportare successive modifiche durante il processo di recruitment.

3- Il nostro codice di condotta

La nostra azienda si impegna a rispettare il codice etico inerente la professione, così come ad osservare tutte le clausole legali riguardanti la privacy dei dati per i candidati e le pratiche anti-discriminazione in materia di impiego. Le nostre procedure escludono espressamente l'uso di qualsiasi criterio di valutazione di natura personale: età, sesso, stato di gravidanza, nazionalità, orientamento sessuale, situazione familiare, appartenenza o non appartenenza – reale o supposta – ad un gruppo etnico, una nazione o una razza, attività in sindacati e in associazioni di assistenza, credenze religiose, aspetto fisico, condizioni di salute o handicap.

4- Sourcing dei candidati

L'approccio Michael Page è frutto della combinazione di diversi metodi di intervento, a seconda del tipo di ricerca e necessità:

4.1 – Approccio diretto utilizzando il nostro database candidati:

L'alto numero di candidati identificati ci consente di esaminare un'ampia scelta di profili, percorsi di carriera, esperienze lavorative e/o formazione. In Italia, il database di Michael Page conta più di 1 milione di profili.

4.2 – Comunicazione on-line:

Pubblicazione di un annuncio sul nostro sito web www.michaelpage.it. Ogni mese, il nostro sito web viene visitato da più di 90.000 visitatori unici al mese, generando più di 40.000 candidature on-line al mese. L'annuncio viene replicato su un network di portali di lavoro e aggregatori di ricerca, nostri partner, che garantiscono ulteriore visibilità e maggiore redemption.

4.3 – Consultazione dei CV di candidati su database esterni:

Questo approccio ci permette di avere accesso ai CV dei migliori profili sul mercato e di conseguenza, di prendere contatto con candidati che sono alla ricerca attiva di un lavoro.

4.4 – Approccio diretto:

La nostra profonda conoscenza del mercato, ci permette di identificare anche professionisti che, sebbene non in ricerca attiva, risultano essere particolarmente in linea per la posizione ricercata. Il tutto attraverso:

l'analisi di organigrammi aziendali selezionati; l'uso del nostro network professionale e personale e il posizionamento del nostro brand.



5- Selezione dei candidati

Il nostro metodo di selezione si basa sulla valutazione di elementi oggettivi del curriculum del candidato (percorso di carriera, esperienza, laurea, capacità professionali acquisite) e sulle qualità personali del candidato emerse durante il colloquio di selezione. Il colloquio con ogni candidato mira ad identificare competenze chiave e la loro rilevanza rispetto alle richieste e alla cultura dell'azienda nella quale verrà inserito.

5.1 - Test e valutazioni:

Se la posizione proposta richiede la conoscenza di una lingua straniera, il colloquio includerà un test sulle abilità di espressione orale del candidato nella lingua in cui dichiara di essere abile.

6- Intervista ai candidati da parte della nostra azienda

Ciascuno dei candidati selezionati sarà intervistato dai nostri consulenti. Dopo ciascun colloquio, dovrà essere confermato l'interesse delle due parti (cliente/candidato) al fine di determinare assieme lo step successivo in merito alla candidatura.

7- Check delle referenze professionali

I candidati finalisti verranno sottoposti ad una verifica delle loro referenze professionali. La presa di referenze può essere effettuata solamente previo consenso del candidato che dovrà essere informato sui contatti presi con precedenti datori di lavoro o altri contatti personali.

8- Assessment

Su richiesta siamo in grado di offrire al nostro cliente una gamma di prodotti di Assessment. Questa metodologia consente di effettuare la valutazione delle competenze trasversali e del potenziale e restituisce un output qualitativo/quantitativo individuale approfondito. La valutazione del potenziale è indicata sia in un contesto di selezione, sia per valutare risorse già inserite in azienda al fine di ottimizzare la struttura organizzativa e supportare progetti di sviluppo nel ruolo o verso ruoli di maggiore complessità.

9- Firma del contratto, integrazione e follow up del candidato

Assistiamo entrambe le parti durante la fase di negoziazione e, una volta raggiunto un accordo, supportiamo il candidato selezionato nella gestione delle procedure formali relative all'uscita dalla sua azienda. La Sua Società sarà tenuta, in questa fase, a fornire a Michael Page copia di ogni lettera o contratto, preliminare e definitivo, che definisca i termini del rapporto tra il candidato e la Sua Società. In aggiunta, durante l'intero periodo di prova, monitoriamo l'integrazione del nuovo assunto e l'apprendimento delle proprie mansioni. In pratica, questo monitoraggio è realizzato attraverso diversi contatti tra il consulente, il nuovo impiegato e Lei.

10- Questionari di soddisfazione

Una volta terminato il processo di selezione riceverete un questionario di soddisfazione che richiederà di esprimere il vostro feedback sull'intero processo di selezione. Questa informazione è un elemento chiave che ci permette di garantire e accrescere costantemente la qualità del servizio offerto.