



Il modello organizzativo di StrategicPeople SRL è stato progettato per garantire un processo efficiente ed efficace di reclutamento e selezione dei candidati per conto dei clienti.

E' molto importante notare che il modello organizzativo di StrategicPeople SRL si è evoluto nell'arco degli anni ed in continuo aggiornamento, in relazione alle mutate esigenze del mercato e ai cambiamenti talvolta repentini a cui la globalizzazione espone aziende ed organizzazioni.

Struttura Organizzativa

1. Amministrazione e Direzione:

- Amministratore Delegato: Responsabile delle decisioni strategiche e dell'orientamento generale dell'azienda.
- Direttore delle Operazioni: Supervisiona le attività quotidiane e la gestione del personale.
- Direttore delle Risorse Umane: Responsabile delle politiche e delle pratiche HR all'interno dell'azienda.

2. Reparto Relazioni Commerciali e Marketing:

- Responsabile Relazioni Commerciali: Gestisce i rapporti con i clienti e sviluppa nuove opportunità di business. Ogni Partner e ogni Senior Consultant di StrategicPeople possono essere ricondotti a questa figura.
- Squadra di Vendita: Responsabile della ricerca di nuovi clienti e dell'espansione della base clienti.
- Squadra di Marketing: Si occupa della promozione dell'azienda e delle sue offerte di servizi.

3. Reparto Operativo:

- Responsabile del Reclutamento: Supervisiona l'intero processo di reclutamento, dalla ricerca dei candidati alla loro selezione.
- Squadre di Reclutamento Settoriali: Gruppi specializzati in settori specifici per comprendere meglio le esigenze dei clienti e dei candidati.
- Responsabile delle Selezione: Si occupa delle interviste, dei test e delle valutazioni per la selezione dei candidati.

E' importante notare come all'interno di StrategicPeople SRL esista una divisione dedicata esclusivamente alla ricerca e selezione, svincolata da obiettivi di tipo commerciale, questo poiché pensiamo che per garantire etica e qualità sia necessario operare in modo obiettivo e libero da condizionamenti di tipo economico.

4. Reparto Amministrativo e Finanziario:

- Responsabile Finanziario: Gestisce le finanze aziendali, il bilancio e la contabilità.
- Responsabile Amministrativo: Si occupa dell'organizzazione interna, delle risorse e delle strutture aziendali.

5. **Reparto Tecnologico:**
 - Team IT: Si occupa dello sviluppo e della gestione dei sistemi informatici, delle piattaforme di gestione dei candidati e di eventuali strumenti tecnologici utilizzati nel processo di selezione.
 - StrategicPeople SRL è all'avanguardia nell'utilizzo di moderne tecnologie per il recruiting, amando anche sperimentare tecniche nuove tra cui l'AI.
6. **Reparto Legale:**
 - Consulente Legale: Fornisce consulenza legale in materia di normative del lavoro, contratti e altre questioni legali correlate.

Flusso Operativo

1. **Identificazione delle Esigenze:** In collaborazione con il cliente, vengono identificate le esigenze di personale, i requisiti del lavoro e il profilo del candidato ideale.
2. **Ricerca e Screening:** Il team di reclutamento cerca attivamente candidati attraverso diverse fonti, come annunci di lavoro, database, social media e reti professionali.
3. **Selezione Iniziale:** I candidati vengono sottoposti a un processo di screening iniziale per valutare la loro idoneità rispetto ai requisiti del lavoro.
4. **Interviste e Valutazioni:** I candidati selezionati vengono intervistati e sottoposti a valutazioni approfondite, che possono includere test tecnici, psicometrici o pratici.
5. **Presentazione dei Candidati:** I candidati idonei vengono presentati al cliente insieme alle informazioni rilevanti.
6. **Feedback del Cliente:** Il cliente fornisce feedback sulla selezione dei candidati e decide chi invitare per ulteriori interviste o colloqui.
7. **Offerta e Onboarding:** Una volta che un candidato è stato scelto, l'azienda si occupa della fase di negoziazione dell'offerta e del processo di onboarding.
8. **Monitoraggio Post-Assunzione:** L'azienda può mantenere un rapporto con il candidato assunto e con il cliente per assicurarsi che l'integrazione sia positiva.
9. **Assistenza al Cliente:** L'azienda continua a collaborare con il cliente per soddisfare le loro esigenze di reclutamento a lungo termine.

Valori dell'azienda StrategicPeople SRL e principali modalità operative

Cultura Aziendale e Valori:

Definire una cultura aziendale solida e dei valori condivisi può aiutare a guidare le azioni e a mantenere un ambiente di lavoro positivo. Alcuni valori chiave includono l'etica professionale, la trasparenza, la collaborazione e l'attenzione ai dettagli.

Formazione e Sviluppo:

Investire nella formazione e nello sviluppo del personale è essenziale per mantenere una squadra competente e all'avanguardia. I membri del team ricevono formazione continua sulle nuove tendenze del reclutamento, sugli strumenti tecnologici e sulle abilità di valutazione dei candidati.

Tecnologia e Automazione:

StrategicPeople SRL è stata tra le prime società di HH italiane ad adottare tecnologie avanzate, come software di gestione dei candidati e piattaforme di screening automatizzate, migliorando l'efficienza del processo di selezione. L'azienda è costantemente aggiornata sulle nuove soluzioni tecnologiche per ottimizzare le operazioni.

Rapporti con i Clienti:

Stabilire relazioni solide e di fiducia con i clienti è cruciale. L'azienda intende essere proattiva nell'ascoltare le esigenze dei clienti, fornire aggiornamenti regolari e garantire una comunicazione chiara.

Valutazione delle Prestazioni:

L'implementazione di un sistema di valutazione delle prestazioni per misurare l'efficacia delle attività di reclutamento e l'apporto dei membri del team ha aiutato a identificare aree di miglioramento e a riconoscere le eccellenze.

Adattabilità e Aggiornamento:

L'ambiente del reclutamento è in continua evoluzione. StrategicPeople SRL è pronta ad adattarsi alle nuove tendenze e ai cambiamenti nel mercato del lavoro. Questo richiede la revisione periodica dei processi e delle strategie, attività che viene effettuata con cadenza perlomeno semestrale.

Sviluppo di Reti Professionali:

La partecipazione a eventi di settore, conferenze e fiere del lavoro aiuta a costruire relazioni con professionisti e aziende, aumentando la visibilità dell'azienda e il network di candidati.