



DETAIL SPOLOČNOSTI

„Úspech sa dostaví tam, kde odbornosť a nasadenie dopĺňa srdce.“

Spoločnosť	Aaron Salamon & Partners, s.r.o.
Sídlo	Michalská 10, 811 01 Bratislava
Telefón	tel: +421 2 5443 4633, mobil: +421 911 503 444
E-mail	uriga@aspartners.eu
Web	www.aspartners.eu
Popis činnosti	<p>Aaron Salamon & Partners je inovatívna spoločnosť, ktorá svojim klientom poskytuje komplexné služby v oblasti výberu zamestnancov a personálneho poradenstva.</p> <p>Prichádzame s novým pohľadom na nábor, hodnotenie, výber, prijímanie, rozvoj, udržanie zamestnancov. Naša spoločnosť využíva svieži prístup pri obsadzovaní pozícií, a to zosúladenie profesijných predpokladov a hodnôt kandidáta s firemnou kultúrou.</p> <p>Súlad osobnostného profilu kandidáta s hodnotami firmy považujeme za kľúčový pre podávanie vysokého výkonu zamestnanca.</p>
Produkty	<p>Recruiting/Executive search</p> <ul style="list-style-type: none">- s ohľadom na identifikáciu firemnej kultúry- vypracúvanie personalizovaného profilu kandidáta <p>Manažment a ľudské zdroje</p> <ul style="list-style-type: none">- Vypracovanie profesiogramov,- Onboarding,- Decision making,- Re-design systému riadenia ľudských zdrojov,- Personálny audit/audit HR oddelenia, funkcií,- Individuálna a skupinová identifikácia vzdelávacích a rozvojových potrieb,- Organizácia assessment a development centier.

Michalská č. 10
811 01 Bratislava
www.aspartners.eu
tel: +421 2 5443 4633
office@aspartners.eu



RETAIN THE BEST/UNIQUE & YOURS

RECRUITING/EXECUTIVE SEARCH

Aaron Salamon & Partners je inovatívna spoločnosť, ktorá svojim klientom poskytuje komplexné služby v oblasti výberu zamestnancov a personálneho poradenstva.

Naša firemná stratégia je postavená na fakte, že základný kameň úspešnosti spoločnosti v konkurenčnom prostredí tvorí človek. Disponujeme metódami ako ovplyniť kvalitné personálne obsadenie pozície s ohľadom na produktivitu a efektivitu. Výsledky našej práce sa prejavujú na zisku vašej spoločnosti.

Retain the best - Recruiting

Predstavte si ideálnu firmu, kde všetci zamestnanci sú tí správni ľudia na správnych miestach. Nie je to utópia. Žiadajte, aby vaši ľudia boli vynikajúci profesionáli, aby práca bola ich vášňou a aby sa cítili vo vašej firme ako ryba vo vode. Očakávajte, že ich výkon sa priamo pretaví do celkových výsledkov spoločnosti. My vám to zabezpečíme.

Recruitment je vyhľadávanie a výber ideálnych kandidátov na pracovné pozície s ohľadom na firemnú kultúru.

Unique & Yours - Executive search

Úspech je podmienený výnimočnosťou. Za veľkými vecami stoja výnimoční jednotlivci. Silná osobnosť dokáže rozháňať a potiahnuť za sebou mnohých. Postavte váš úspech na jedinečných individualitách. Naš executive search vám zabezpečí osvedčených odborníkov so špeciálnymi skúsenosťami a špecifickými vedomosťami pre úspech vašej firmy.

Vyhľadávanie, výber a obsadzovanie ľudí v súlade s firemnou kultúrou

Pri našej práci sa opierame o tieto tvrdenia:

- každý človek je jedinečný v zmysle svojich schopností, zručností, kompetencií, poznatkov,
- každý človek má vytvorený vlastný systém hodnôt, cieľov, aspirácií a motívov,
- každý človek je schopný zmeny a rozvoja, ak je situovaný v priaznivom prostredí.

Vychádzajúc z týchto tvrdení, využívame nový, svieži prístup k obsadzovaniu pozícií, a to zosúladienie profesných predpokladov a hodnôt kandidáta s podnikovou kultúrou. Súlad osobnostného profilu kandidáta s hodnotami firmy považujeme za kľúčový pre podávanie vysokého výkonu zamestnanca.

Profil firemnej kultúry, na základe ktorého identifikujeme ideálneho kandidáta, odráža tri základné roviny:



1. *Riadiaca kultúra* – „hlava“ – štýl vedenia a prístup k riešeniu problémov
2. *Sociálna kultúra* – „srdce“ – úroveň vzťahov, tímová práca a komunikácia
3. *Výkonová kultúra* – „nohy“ – prístup k výkonom a realizácia rozhodnutí

Na základe zhodnotenia požiadaviek na obsadzovanú pozíciu a profilu firemnej kultúry vytvoríme profil kandidáta. Excelentný kandidát musí zdieľať hodnoty všetkých troch aspektov firemnej kultúry a vlastniť predpoklady pre zapadnutie do interného prostredia spoločnosti.

Pri výbere kandidáta uskutočňujeme analýzu intelektového potenciálu, charakteristík myslenia, štýlov získavania, spracovania a využívania informácií, diagnostikujeme vyžadované vedomosti a schopnosti, medziľudské vzťahy a charakteristiky správania sa, osobnostné črty, súbor vyznávaných hodnôt a charakterové vlastnosti určujúce pohľad na pravidlá, normy, lojalitu k spoločnosti, aby sme získali všetky dôležité informácie pre zaradenie ideálnych ľudí do zodpovedajúcej firemnej kultúry.

Po obsadení pozícií vo vašej firme uskutočníme meranie efektívnosti ľudských zdrojov vzhľadom ku konkrétnej firemnej kultúre, ktorá kvantifikuje vplyv produktivity vašich zamestnancov na zisk spoločnosti.



PROFESIOGRAM

Profesiogram alebo audit (screening) pracovného miesta je dôležitý interný dokument. Zamestnávateľovi pomáha pri stanovení svojej organizačnej štruktúry, pri jednoduchšom a účelnejšom výbere budúcich zamestnancov, ako aj pri pracovných postupoch.

Predstavuje systematické zhromažďovanie, vyhodnocovanie a usporiadanie relevantných informácií o vykonávanej práci. Funkciogram obsahuje okrem základného prehľadu (napríklad vzdelanie) aj popis jednotlivých činností, ktoré tvoria obsah danej práce.

Jeho rozvetvená štruktúra v sebe zahŕňa aj sociálne a fyzikálne podstaty pracovného prostredia, znalosti, ktoré človek využíva pri vykonávaní práce, a termíny správania, ktoré má rešpektovať.

Vypracovanie kvalitného profesiogramu je široko koncipovaný proces skúmania vychádzajúci zo zhromažďovania rôznorodých informácií o práci.

Štruktúra:

- všeobecná charakteristika profesie – súhrn úloh a použitých prostriedkov
- nevyhnutných pre výkon,
- súhrn povinností pracovníka – popis obsahu pracovnej činnosti a jej zodpovedajúcich činností a operácií podľa organizačných a technologických predpisov,
- popis pracovných podmienok – technických, ekonomických a spoločenských,
- inventár požiadaviek na pracovníka – odborných, fyzických a zdravotných, psychických a osobnostných,
- popis postavenia profesie v spoločnosti a rozsah spoločenskej zodpovednosti pracovníka.



IN-SIGHT

ASSESSMENT CENTRUM

Odhaľte to jedinečné, čo sa ukrýva vo vašich ľuďoch! Spoznajte ich netušené možnosti, pochopte príčiny skvelého a sporného nasadenia. Vyburcovať ich k excelentným výkonom bude potom omnoho jednoduchšie.

Trvanie: 1 – 2 dni

1. Interview

- One-to-one alebo panelovou formou, hĺbkovo štruktúrované interview

2. Psychometrické testy/testy spôsobilosti

- Používa sa široká škála testov v závislosti od dizajnu roly, na ktorú sa výberové konanie usporadúva

3. Osobnostné testy

- Merajú, ako určitý typ osobnosti môže reagovať v rozličných situáciách.
- Nie sú časovo limitované pri administrácii, rovnako nepoznajú správnu alebo nesprávnu odpoveď. Zvyčajne ich výstup mapuje predpoklad vhodne zapadnúť do firemnej kultúry, a rovnako dokážu identifikovať pracovné situácie, ktoré by boli pre kandidáta vhodné.

4. Prípadové situácie (case studies)

- Cieľom je analyzovať schopnosť uchádzača identifikovať informácie (rozlišovať podstatné od nepodstatného), ďalej analyzovať jasné a logické myslenie, cvičiť úsudok a schopnosť vyjadriť stanovisko ústne alebo písomne.

5. In-tray cvičenie (electronic in-box)

- Simulácia pracovného prostredia – práca s internými prostriedkami spoločnosti, pripravenosť a kapacita delegovať úlohy, kontrola a syntetizácia. Zamestnávateľ chce poznať, akým spôsobom sa uchádzač dostáva k cieľovému stanovisku. V tejto fáze má príležitosť spoznať cestu, ktorou uchádzač ide.

6. Prezentácia

- Verbálna (vopred pripravená alebo ad hoc)
- Písomná, grafická (vopred pripravená alebo ad hoc)

7. Skupinové aktivity

- Zameriavajú sa hlavne na schopnosť sebpresadzovania, asertivity, tímovej dynamiky, kooperácie pod časovým náporom, identifikujú líderský potenciál, úroveň komunikačnej zručnosti v skupine, načúvanie, počúvanie, rešpekt a pod.

8. Praktické úlohy

- vyrobenie nejakého úžitkového predmetu
- riešenie problémov, kreativita, promptnosť uvažovania (individuálne alebo skupinovo)

9. Diskusie a hranie rolí

V sumáre je našim cieľom identifikovať dôležité oblasti profilu uchádzača vo vzťahu k organizačnej kultúre. V tejto súvislosti je pre nás dôležité poznať organizačnú identitu. Zo zoznamu významných kritérií, ktoré meriame, vyberáme:

- *interpersonálne zručnosti (sociálne)*
- *komunikačné zručnosti – písomné aj verbálne*
- *leadership – motivovať, viesť, výkonovo stimulovať iných, empatia, delegovanie úloh a prenos kompetencií*
- *organizácie priorít a času*
- *schopnosť počúvať*
- *sebamotivácia, presvedčenie, hodnoty, očakávania*
- *zručnosť zhromažďovať, analyzovať, interpretovať informácie*
- *rozhodovací proces*
- *integrita*
- *iniciatíva*
- *tvorivosť*



ONBOARDING

Spôsob, akým sa zaobchádza s novými zamestnancami, determinuje ich schopnosť stať sa rýchlo produktívnymi, zaangažovanými, určuje ich schopnosť participovať na rozhodovaní a inovácii. Rovnako to predpokladá, ako dlho títo zamestnanci zostanú vo firme.

Štatistické ukazovatele upozorňujú, že veľa kvalitných pracovníkov opúšťa firmu v prvých 18 mesiacoch, pretože ich očakávania sa nestretli s naplnením. *Strategický onboardingový program*, ktorý zahŕňa vysokú úroveň ľudskej interakcie, je vytvorený na mieru jednotlivcovi s cieľom prispieť k naplneniu jeho očakávania i očakávania zamestnávateľa. Spoločnosti a to umožňuje získať istejšiu návratnosť investícií, ktoré vložili do výberového procesu. Zároveň umožňuje úzku spoluprácu v každej zlomovej fáze pracovného pôsobenia v spoločnosti medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Toto úzke prepojenie zvyšuje pocit identifikácie a náležitosti, čo vplýva na osobný a profesionálny prínos obom stranám.

Spoločnosť *Aaron Salamon & Partners* ponúka k portfóliu recruitingových služieb aj pridanú hodnotu vypracovania on-boardingového profilu. Jeho vypracovanie v úzkom prepojení na korporátnu kultúru prináša firme objektivizovanú platformu na ďalší rozvoj novozískaného zamestnanca. Vypracovaný profil sa v štandardizovanej podobe cez nástroj *Garuda* zameriava na kľúčové rozvojové priority v oblasti:

- *kognitívnej kapacity – hlava,*
- *sociálnej kompetencie – srdce,*
- *behaviorálnej schopnosti – nohy.*

Efektívny onboardingový program začína už počas výberového procesu a stáva sa formálnym, keď je ponuka akceptovaná. Popis pracovnej pozície musí byť precízny a konzistentný od spustenia výberového procesu do svojho záveru. Je nevyhnutné, aby medzi zadávateľom a personálnou spoločnosťou neustávala komunikácia počas celého výberového konania.

Vypracovaním *onboardingového individuálneho profilu* deklarujeme záujem pracovať pre nášho klienta na úspešnom kandidátovi aj po podpísaní zmluvy a prispievať tak k zvyšovaniu našej



angažovanosti za účelom spokojnosti všetkých zainteresovaných strán. Záleží nám na úspechu kandidáta v prostredí novej spoločnosti a naopak.

Onboardingovým profilom identifikujeme mimo iných atribútov nasledujúce:

- náležité zapadnutie do firemnej kultúry,
- atribúty aktívnej adaptácie v novom tíme – na podriadenej/nadradenej úrovni, v peer-to-peer tíme,
- schopnosť byť vierohodný v novej role,
- citlivosť na spätnú väzbu,
- strategickú orientáciu a plánovanie,
- definovanie prínosov,
- navrhujeme oblasti nevyhnutnej intervencie v časových vymedzeniach: 1 mesiac, 3 mesiace, 1 rok.



STEP FORWARD

TRÉNINGOVÉ PROGRAMY

Hnacím motorom vývoja je potreba neustále sa zlepšovať. Všetci máme potenciál rozvíjať sa. Naše tréningové programy motivujú vašich ľudí k profesionálnemu rastu a seberealizácii. Enhancement & Development vám umožní rozvinúť komunikačné, prezentačné, manažérske a mnohé ďalšie zručnosti a schopnosti.

Spokojný a motivovaný zamestnanec býva najväčšou firemnou devízou. Investícia do výberového procesu je prvotnou, po ktorej nasleduje séria ďalších vstupov navyšujúca úroveň tejto investície. Zamestnanec aj zamestnávateľ spoločne stoja pred rovnakou výzvou – neustále skvalitňovať svoj vlastný príspevok k efektívite a produktívite spoločnosti.

Neustály rozvoj a napredovanie potrebuje platformu, ktorá zachytáva trendy, prehodnocuje, implementuje do systémov a prezentuje ich klientovi. Platformu, ktorá chce prispievať ku komplexnému rozvoju profilu zamestnancov, chápeme v integrovanom vzdelávacom procese.

Nami ponúkané tréningové programy sú zamerané výlučne na interakciu, na precvičovanie, zažitie si novej metódy či postupu. Prípadové štúdie, modelové situácie, riešenie operatívnych problémov, to všetko je predmetom tréningového dňa, kde účastníci odhaľujú nielen možnosti aplikácie novej metódy v praxi, ale zároveň poznávajú samých seba v konfrontácii s metódou a skupinou. Ponúkame tréningy zamerané na rozvoj v nasledujúcich kompetenciách:

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. Motivácia | 6. Teamwork |
| 2. Koučing | 7. Manažment času |
| 3. Leadership | 8. Vedenie rozhovoru |
| 4. Precvičovanie pamäte | 9. Vyjednávanie |
| 5. Stres manažment | 10. Kreativita |



DECISION MAKING (tréning)

Spoločnosť	Aaron Salamon & Partners, s.r.o.
Termín	(celkový čas: 2 dni)
Čas	08:30 - 16:30
Miesto konania	Aaron Salamon & Partners, s.r.o., Michalská 10, 811 01 Bratislava
Kontakt na spoločnosť	Mgr. Ján Uriga tel: +421 2 5443 4633 mobil: +421 911 503 444 e-mail: uriga@aspartners.eu
Web	www.aspartners.eu
Cieľ aktivity	Účastník sa oboznámi, osvojí si a precvičí zvládnutie techník rozhodovacieho procesu. Aplikácia strategického rozhodovacieho procesu sa stane predpokladom na stanovenie komplexných a integrovaných rozhodnutí. Osvojenie a aplikácia techník napomáha zvyšovať kvalitu ostatných manažérskych zručností. Tréning je obzvlášť prínosom, ak je účastník vystavovaný náročným rozhodovacím situáciám. V priebehu tréningu spozná lepšie seba a možnosti osobného rozvoja vo firemný prospech. Pochopí rozdiel medzi riadením a vedením ľudí.
Cieľová skupina	Decision makers: <ul style="list-style-type: none">– manažérom, vedúcim pracovníkom na rôznych úrovniach riadenia, riaditeľom, konateľom, majiteľom, lídrom, líniovým manažérom, projektovým manažérom, potenciálnym manažérom pripravovaným do vyšších či riadiacich funkcií,– začínajúcim manažérom, ktorí potrebujú získať viac manažérskych zručností.

<p>Podmienky prijatia</p>	<p>Kvôli kvalitnejšej identifikácii účastníkov je pre nás potrebné poznať úroveň riadiacej hierarchie, prípadne či už záujemca podobný tréning absolvoval. Zároveň je výhodou poznať potreby a očakávania za účelom náležitého riadenia procesu tréningu a jeho akcentov.</p> <p>Ako doplnkovú službu ponúka naša spoločnosť absolvovanie konzultačného stretnutia na identifikáciu tréningových potrieb</p>
<p>Obsahová náplň</p>	<ul style="list-style-type: none"> - manažér a jeho postavenie v štruktúre firmy - firemná kultúra/firemná identita – prostredie rozhodovacieho procesu - etika rozhodovania - information flow, riadenie a vedenie ľudí/projektov - základné rozhodovacie techniky - poznanie systému SELF v procese rozhodovania - orientácia na tím, zákazníka - 10. okolnosti rozhodovacieho procesu - samotná prezentácia, nácvik aplikácie techník rozhodovania - individuálne rozhodovacie algoritmy/heuristiky - skupinové rozhodovacie algoritmy/heuristiky - zvládanie náročných rozhodovacích situácií - efektivita a jej meranie v praxi
<p>Osvedčenie</p>	<p>osvedčenie o absolvovaní</p>
<p>Forma aktivity</p>	<p>tréning</p>
<p>Rokovací jazyk</p>	<p>slovenský/anglický</p>
<p>Lektor</p>	<p>profesionálny odborný lektor so skúsenosťami a praxou</p>