



CONSULTORÍA

ÁREA RECURSOS HUMANOS



PRINCIPALES SERVICIOS QUE OFRECEMOS A LOS DESPACHOS PROFESIONALES:

1. Selección de personal

- **Procesos selección.**
 - » Definir perfil del puesto.
 - » Reclutamiento.
 - » Preselección de currículums.
 - » Entrevista.
 - » Realización de pruebas técnicas y psicotécnicas.
 - » Solicitud de referencias.
 - » Presentación de informes.
- **Preselección de currículums.**
 - » Definir perfil Puesto.
 - » Reclutamiento. Envío de currículums al cliente.
- **Evaluación de conocimientos técnicos.**
 - » Pruebas genéricas (word, excel, power point, access, velocidad de teclado, inglés)
 - » Pruebas específicas (contabilidad, laboral, fiscal)
- **Evaluación psicotécnica.**
 - » Presentación de informes psicotécnicos.
- **Estudios grafológicos.**
 - » Informes simples y completos.

PRINCIPALES PERFILES QUE SELECCIONAMOS:

- | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| • Responsables de Administración. | • Administrativos. | • Recepcionistas. |
| • Contables. | • Auxiliares Administrativos. | • Abogados. |
| • Auxiliares Contables. | • Secretarías de Dirección. | • Economistas. |
| | | • Fiscalistas. |
| | | • Técnicos Laborales. |



2. Diseño e implantación de la gestión estratégica de los Recursos Humanos

Una adecuada gestión de los Recursos Humanos facilita el despliegue y la consecución de los objetivos estratégicos definidos, alineando la motivación y el desempeño de las personas con los valores y los fines de la organización.

- **Definición del plan estratégico y del modelo organizativo de gestión de recursos humanos.**
- **Diseño e implantación de políticas y herramientas de gestión de recursos humanos (selección, compensación, desarrollo profesional, evaluación).**
- **Análisis y rediseño de estructuras organizativas.**



3. Diseño e implantación de nuevos Sistemas Retributivos

Una Política Retributiva competitiva y equitativa es básica para poder atraer y retener a los mejores profesionales.

- **Análisis del modelo retributivo existente.**
- **Definición y puesta en marcha de sistemas de retribución variable ligada a objetivos.**
- **Implantación de sistemas de retribución flexible.**



4. Diseño e implantación de planes formación y desarrollo

Planes de formación continuos y a medida son primordiales para que las empresas puedan dar servicios competitivos, actualizados y con valor añadido.

- **Diseño de planes de acogida y de formación inicial.**

Destinado al personal de nueva incorporación, incluirá toda la información necesaria para que la integración y la adaptación a la empresa y al puesto sea lo más rápida y efectiva posible, especificando todas las áreas de formación necesarias y personas responsables de las mismas para la adquisición de los conocimientos, las actitudes y aptitudes del puesto.

- **Diseño de planes de formación continua generales y personalizados.**

En función de las necesidades detectadas se definirán los objetivos, las acciones formativas, participantes, tipo de formación, calendario, presupuesto y la evaluación de cada acción.



5. Valoración y diagnóstico del Clima Laboral

Evaluar el nivel de satisfacción que tienen los empleados, conocer sus opiniones, sus inquietudes, problemas, para poder identificar los puntos fuertes y débiles de la empresa, y emprender acciones de mejora que permitan aumentar la satisfacción, participación y el compromiso de los empleados.



- **Encuesta de clima laboral.** La encuesta será personalizada con las áreas y preguntas a medida en función de las necesidades del cliente y será cumplimentada por todos los empleados informáticamente o en formato papel.
- **Informe de conclusiones.** Especificación de las áreas de mejora en las cuales la empresa debe centrar sus esfuerzos, pudiéndose extraer informes por antigüedad, departamentos y niveles.

6. Diseño e implantación políticas de motivación y fidelización

Definir acciones que ayuden a mejorar la motivación de las personas, para que tengan una actitud más proactiva y orientada a los clientes.

- **Gestión de actitudes: satisfacción en el puesto y compromiso organizacional.**
- **Mejora de las relaciones laborales.**
- **Acciones para retener a los mejores profesionales.**





7. Planificación y gestión de cambios organizativos

En las operaciones que suponen grandes cambios organizativos (reestructuraciones, compras o fusiones, sucesión) una adecuada planificación y gestión de las implicaciones humanas y organizativas constituyen un requisito imprescindible para el éxito final del proceso.

- **Evaluación e integración de políticas de recursos humanos.**
- **Planificación de la sucesión familiar.**
- **Gestión de la comunicación interna.**
- **Recolocación de personal.**

UN EQUIPO DE CONSULTORES ESPECIALIZADOS EN RECURSOS HUMANOS PODEMOS AYUDAR A QUE LOS DESPACHOS PROFESIONALES SEAN MÁS COMPETITIVOS, EFICIENTES Y RENTABLES ALINEANDO LOS RECURSOS HUMANOS CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

AMADO
CONSULTORES

www.amadoconsultores.com

902 104 938 - 93 319 58 20