

Soluzioni Globali per l'impresa dal 1978



SOVEDI nasce nel 1978 a Vicenza.

Nei primi anni di vita **SOVEDI** ha come attività principale l'implementazione di sistemi per la progettazione **CAD** (Computer Aided Design).

In seguito **SOVEDI** sviluppa ed amplia le proprie competenze.

Oggi **SOVEDI** è una società di soluzioni globali per le Aziende di **oggi**.

- **Capitale Umano**
- **Sistemi Informativi**
- **Controllo di Gestione**
- **Strategie Web**
- **Sviluppo Organizzativo**
- **Formazione**
- **Project Management**
- **Sviluppo Processi**
- **Tecnologie**
- **Sicurezza**
- **Privacy**
- **ITIL**
- **Internazionalizzazione**
- **PLM & CAD**

Queste sono le aree nelle quali **SOVEDI** supera il tradizionale concetto di consulenza e propone alle Aziende

le proprie soluzioni, le proprie persone.

SOVEDI può vantare la profonda esperienza aziendale dei suoi soci, che ricoprono e per anni hanno ricoperto **posizioni di primo livello** all'interno di Aziende Italiane e multinazionali leader nel loro settore.

Queste esperienze **concrete** fanno sì che oggi **SOVEDI** possa **facilmente e velocemente** integrarsi nelle realtà Aziendali ed essere produttiva fin dai primi giorni di attività.

SOVEDI - ORGANIZZAZIONE



Solutions

**Capitale Umano
Controllo di Gestione
Internazionalizzazione
Sviluppo Organizzativo
Sviluppo Processi
Formazione
Controllo di Gestione
DMS**



Technologies

**Sistemi Informativi
Project Management
Strategie Web
Tecnologie
Sicurezza
Privacy
ITIL
PLM & CAD**

SOVEDI SOLUTIONS - AREA CAPITALE UMANO

Diagnosi Integrata del Capitale Umano

- **Nuove esigenze organizzative** che richiedono cambiamenti Aziendali;
- correlazione tra le esigenze organizzative e le **politiche di gestione e sviluppo del capitale umano**;
- rilevazione **adeguatezza e importanza** delle singole esigenze organizzative e dei singoli strumenti di gestione e sviluppo del capitale umano;
- individuazione delle **esigenze organizzative e delle politiche di gestione e sviluppo del capitale umano**;
- definizione del **segmento di popolazione** obiettivo;
- **modalità** per realizzare l'indagine:
 - **interviste** con questionario mirato;
 - verifica della **documentazione e delle procedure aziendali**;
 - identificazione di **azioni individuali o di gruppo**.

Progettazione ed Implementazione dei Sistemi di Valutazione delle Prestazioni e di Gestione per Obiettivi

- Selezione **delle linee strategiche aziendali**;
- creazione di **strumenti comuni** all'organizzazione per la rilevazione e valutazione delle prestazioni aziendali, di funzione ed individuali;
- selezione delle aree aziendali che saranno inserite nel sistema di **valutazione delle prestazioni**;
- verifica della corretta definizione e attribuzione dei **ruoli e responsabilità**;
- identificazione dei **parametri di osservazione** per la valutazione di conoscenze specialistiche, di capacità di comportamento organizzativo rispetto alle caratteristiche distintive aziendali, di mercato ed agli obiettivi;
- **formazione dei valutatori** ed avvio del processo di valutazione;
- **affiancamento ai valutatori** nella fase iniziale di analisi delle valutazioni per la creazione di percorsi di sviluppo;

- eventuale aggancio al sistema di valutazione con **sistemi premianti**.

Gestione della Politica Retributiva Aziendale

- Analisi della **struttura retributiva**;
- definizione del **posizionamento** sul mercato delle retribuzioni;
- previsione sullo **sviluppo del mercato delle retribuzioni**;
- **valutazione dei costi**;
- definizione delle **fasce di retributive** e distribuzione delle retribuzioni in relazione alla valutazione delle prestazioni.

Formazione per la Gestione e Sviluppo dei Collaboratori

- Orientato a chi ha o avrà responsabilità di funzione/reparto ed intende **sviluppare le capacità e le conoscenze** per la gestione dei collaboratori;
- può essere **interaziendale o aziendale**. Se aziendale viene preceduto da una analisi con la Direzione sugli obiettivi da raggiungere.

Coaching

Non sempre il termine “coaching” è interpretato correttamente, perché **molteplici sono le sue possibilità di applicazione**.

L'attività di coaching si applica quando emerge la necessità di focalizzare l'attenzione su alcuni **ruoli strategici aziendali** al fine di ottimizzare le loro prestazioni e per raffinare un percorso di sviluppo in ambito manageriale.

Vengono definiti **percorsi di crescita personalizzati** che riescano a conciliare l'unicità del singolo con le linee guida di sviluppo aziendali.

Il coaching agisce essenzialmente su **leve personali** che, nel momento in cui vi è la disponibilità da parte della risorsa di “**mettersi in gioco**”, riescono a liberare nuove energie, consapevolezza dei propri mezzi, rinnovata motivazione, nuove capacità.

SOVEDI TECHNOLOGIES - SISTEMI INFORMATIVI

Contesto 1: Revisione Strategica ICT

Aziende che intendono valutare lo stato dell'arte dei propri sistemi informativi intraprendere azioni correttive di **ristrutturazione, rifocalizzazione, riallineamento**.

- valutazione dello **stato dei sistemi informativi** in termini di allineamento con le strategie di business e con l'assetto organizzativo Aziendale;
- valutazione di **prestazioni e spesa** ICT;
- valutazione **assetti** ICT (strutture, piattaforme, risorse umane, beni e servizi);
- analisi di **copertura funzionale** dei sistemi;
- analisi del **rischio informatico e auditing**;
- **progettazione organizzativa** e riorganizzazione ICT;
- **pianificazione strategica** ICT e piano dei sistemi;
- progettazione **piano tecnologico**;
- **strategia web**;
- redazione **budget** ICT in termini di processo e contenuto;
- **selezione e valutazione** di tecnologie e software applicativo;
- strategie di **make/buy/outsource**;
- gestione **portafoglio progetti** in termini planning, staffing, management;
- **change management**.

Contesto 2: Internazionalizzazione

Aziende che intendono avviare **sistemi informativi nelle dipendenze all'estero** o assumerne il controllo, perseguendo un corretto **governo centrale** dell'ICT.

- **selezione locale** di prodotti, servizi, infrastrutture, risorse umane;
- **contratti internazionali** di fornitura di beni e servizi;
- **avviamento sistemi** su base internazionale;
- **project management** internazionale;
- **governo centrale** e procedure;
- **gestione intercompany**;
- **certificazione intercompany**.

Contesto 3: Valutazione Prestazioni ed Azioni Correttive

Aziende già consolidate sui sistemi informativi che non sono soddisfatte del **livello di servizio, delle risorse umane, dei costi e fase di discontinuità di gestione** (defezioni, buchi di competenza, nuove iniziative non adeguatamente coperte dallo staff ICT).

- valutazione **assetti** (strutture, piattaforme, risorse umane, spesa);
- procedure (gestione, end user care, help desk, sviluppo, manutenzione, progetti, forniture beni e servizi, documentazione sistemi....);
- valutazione **organizzazioni e governo**;
- definizione **indicatori di prestazione e servizio (SLA/KPI)**;
- **piani di formazione e coaching** per personale ICT e personale utente;
- strategie di **riduzione costi** e modelli di analisi dei costi Italia / estero;
- **strategia fornitori** e gestione acquisto di beni e servizi (contrattualistica);
- redazione o verifica del documento programmatico di sicurezza (DPS), politiche e procedure di sicurezza informatica;
- gestione della **privacy** con assunzione del Ruolo del Responsabile del trattamento dati;
- piano di **business continuity e disaster recovery**;
- **auditing** e piani di audit sulle tematiche precedentemente descritte;
- formazione ed introduzione **ITIL**.

SOVEDI SOLUTIONS - AREA CONTROLLO DI GESTIONE

SOVEDI propone un modo **innovativo** di fare Controllo di Gestione.

Controllo di Gestione in abbonamento.

Non più elevata e costosa specializzazione all'interno dell'Azienda ma un **servizio**, ad un **costo fisso e certo**, che garantisca un **risultato efficace e coerente**.

Cosa è DMS (Decision Management System)

- È uno strumento di **controllo di gestione**;
- E' il supporto ideale alle **decisioni competitive** di marketing, commerciali, produttive;
- Aiuta a valutare i risultati dell'Azienda in base ai **fatti** economici;
- Aiuta a capire ed identificare le **scelte strategiche** da percorrere;
- Aiuta a valutare il proprio management su **obiettivi e risultati**;
- Aiuta la **crescita culturale** gestionale aziendale.

Quali Vantaggi dà DMS

- Facilità di **Simulazione** su cambio di scenario economico;
- Altissimo **Rapporto Costi Benefici** con forti ricadute sul conto economico;
- Armonizzazione della **Visione Aziendale** tra Commerciale e Produzione;
- Supporto Indispensabile per l'**Analisi Commerciale**;
- **Supporto alle Strategie Commerciali nel Medio/Lungo Periodo.**

A Chi si Rivolge DMS

- Aziende in scenari di **forte competizione** con esigenze di recupero della **massima efficienza**;
- Aziende che desiderano supportare le decisioni con **dati di fatto**;
- Aziende che devono analizzare mercati, prodotti, clienti, selezionando quelli più **strategici**, in accordo alla struttura commerciale e produttiva;
- Aziende che desiderano avere un **controllo di gestione efficace** ma dubitano di poter affrontare l'**elevato costo interno della specializzazione** richiesta.

DMS – Tipi di Abbonamento

- **Tipo 1**
 - frequenza **annuale**;
 - check-up **redditività**;
 - valutazione **costo di prodotto**.

- **Tipo 2**
 - frequenza **annuale**;
 - check-up **redditività**;
 - valutazione del **costo di prodotto**;
 - **budget**.

- **Tipo 3**
 - frequenza **semestrale**;
 - check-up **redditività**;
 - valutazione **costo di prodotto**;
 - **budget**;
 - **verifica semestrale**.

Inoltre **SOVEDI** è a disposizione delle Aziende per **dimostrare la soluzione ed il prodotto** e **personalizzare** le caratteristiche e le prestazioni del servizio in base alle singole esigenze ed ai singoli scenari informativi.

CONTATTI

www.sovedi.it

info@sovedi.it

+39 0302076341