






VEDOUCÍ ODDĚLENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ A ROZVOJE TALENTŮ

-  Oblasti: řízení a lidské zdroje
-  Smlouva: dočasný zaměstnanec, AD 9
-  Uzávěrka pro podání přihlášky: 21. srpna 2024
-  Místo: Turín, Itálie
-  Ref. č.: ETF/REC/24/03

Kdo jsme?

Evropská nadace odborného vzdělávání (ETF) je agenturou EU, která pomáhá zemím v procesu transformace a rozvojem zemím využít potenciál svého lidského kapitálu prostřednictvím reformy systému vzdělávání, odborné přípravy a trhu práce v kontextu politiky vnějších vztahů Evropské unie.

V 28 zemích sousedících s EU pomáháme zlepšovat jejich systémy odborného vzdělávání a přípravy, analyzovat potřeby v oblasti odborných dovedností a rozvíjet jejich trhy práce. V těchto zemích tím přispíváme ke zlepšování sociální soudržnosti a zajišťování udržitelnějšího hospodářského růstu, což je přínosem i pro členské státy a jejich občany v podobě lepších ekonomických vztahů.

Spolupracujeme jak na úrovni jednotlivých států, tak na multilaterální úrovni, budujeme rámce pro zajištění kontinuity politiky a podporujeme vytváření a uplatňování politik založených na důkazech. Často pracujeme v nejistém a někdy i nestabilním prostředí. Přesto jsme ale díky své pověsti nezávislé organizace známé svou kvalitní prací a pozitivním působením jednou z nemnoha agentur oslovovaných i jednotlivými po sobě jdoucími vládami s měnícími se politickými prioritami.

Hledáte profesní uplatnění, díky němuž můžete dosáhnout skutečných změn? Zapojte se i Vy!
Jsme dynamickým týmem zapálených odborníků usilujících o podporu hodnot EU a dosahování pozitivních změn.

Oddělení lidských zdrojů a rozvoje talentů

Oddělení lidských zdrojů a rozvoje talentů (People and Talent Unit) se snaží vytvářet efektivní a dynamické pracoviště se zaměřením na člověka. Oddělení oceňuje rozmanitost a rozvíjí dovednosti. Pomáhá tak různým týmům nadace ETF inovovat a uspět a v konečném důsledku ji staví do pozice důvěryhodného lídra v oblasti rozvoje lidského kapitálu.

Oddělení řídí, vede, koučuje a podporuje všechny aspekty lidských zdrojů. Díky zaměřením na hlavní devízu nadace ETF, tedy její zaměstnance, přispívá k dosažení strategických cílů organizace.

Oddělení lidských zdrojů a rozvoje talentů má několik hlavních povinností:

- **Zaměření na lidi:** zajištění všeobecné pohody a péče, podpora rozmanitosti a inkluze, zlepšování pracovních podmínek, sociální dialog a zapojení
- **Zaměření na talenty:** předvídání potřeb v oblasti dovedností a odborných znalostí, přilákání a rozvoj talentů, řízení výkonnosti a mobilizace pracovníků

- **Strategický přínos:** podíl na rozvoji organizace, včetně řízení změn a řízení znalostí

Oddělení rovněž zajišťuje soulad s regulačním rámcem EU, zejména pokud jde o pracovní podmínky. Vytváří a provádí účinné politiky a procesy a zavádí nástroje IT pro digitalizaci úkolů v oblasti lidských zdrojů.

Cílem oddělení lidských zdrojů a rozvoje talentů je naplňovat hodnoty nadace ETF, jako jsou excelence, inovace, týmová práce, odpovědnost, orientace na služby, integrita a respekt. Jeho záměrem je budovat a podporovat institucionální kulturu, v níž jsou aktivní spolupráce a komunikace součástí každodenního života a pomáhají všem plně přispívat k plnění dohodnutých strategických cílů agentury.

Oddělení lidských zdrojů a rozvoje talentů v současné době tým složený ze sedmi zaměstnanců. Spolupracuje s ředitelstvím a pěti dalšími odděleními a přímo poskytuje své služby 130 zaměstnancům. Kromě toho má nadace ETF rozsáhlou síť odborníků, kteří s agenturou úzce spolupracují.

Náplň práce

Hledáme nadšeného a motivovaného uchazeče, který povede nově zřízené oddělení lidských zdrojů a rozvoje talentů a pomůže utvářet agilní organizaci zaměřenou na budoucnost. Vedoucí oddělení je členem řídicího týmu, který pracuje jako kolektiv vedený ředitelem s cílem poskytovat agentuře strategické vedení.

Vedoucí oddělení lidských zdrojů a rozvoje talentů bude přispívat k činnosti nadace ETF tímto způsobem:

- **Řízení činnosti:**
 - Vytvoření strategie řízení talentů: vytvořit vizi a mechanismus provádění toho, jak oddělení podporuje vedoucí pracovníky a zaměstnance v dosahování dobrého pracovního výkonu a v rozvoji dovedností, včetně stanovení cílů a vymezení jasného programu.
 - Řízení realizace strategie: být soustavně o krok napřed, pokud jde o moderní postupy v oblasti lidských zdrojů, pružně reagovat na potřeby nadace ETF, zavádět inovace, zavádět účinné nástroje, sledovat a provádět analýzu ukazatelů pro sledování dosaženého pokroku.
 - Podpora postupů řízení lidských zdrojů, které účinně zapojují zaměstnance a podporují strategii nadace ETF, a podpora ostatních vedoucích pracovníků při provádění těchto postupů.
 - Předvídání potřeb: předvídat potřeby v oblasti dovedností a odborných znalostí na základě strategického směřování nadace ETF v neustále se měnícím a velmi náročném prostředí.
 - Zlepšení efektivity: zefektivnit procesy prostřednictvím digitalizace a dalších prostředků.
 - Řízení zdrojů: posoudit a řídit finanční zdroje a stanovit priority v této oblasti na podporu strategie řízení talentů.
 - Zajištění souladu s předpisy: dohlížet na provádění regulačního rámce.
 - Prosazování změn: aktivní úloha v iniciativách v oblasti řízení změn spolu s ředitelem a vedoucími pracovníky.
 - Budování partnerství: spolupracovat s dalšími organizacemi (např. jinými agenturami EU) a vytvářet přidanou hodnotu prostřednictvím partnerství.
 - Spolupráce s manažery: spolupracovat s ostatními vedoucími pracovníky a přispívat tak ke správě a růstu nadace ETF.

- **Řízení lidských zdrojů pro oddělení lidských zdrojů a rozvoje talentů:**
 - Zvyšování zapojení: inspirovat a sjednocovat tým, pokud jde o strategické cíle agentury a strategii oddělení.
 - Vedení a rozvoj týmu: odborně vést a motivovat dobře zavedený multidisciplinární tým.
 - Podpora zpětné vazby: prosazovat mechanismy za účelem poskytování upřímné a systematické zpětné vazby.
 - Koordinace zdrojů: řídit lidské zdroje a pracovní zátěž týmu podle priorit a potřeb.
- **Komunikace:**
 - Efektivní komunikace: pravidelně komunikovat za použití různých metod v rámci oddělení, mezi vedoucími pracovníky, v celé nadaci ETF a se sociálními partnery.
 - Kolaborativní předávání informací: navazovat na příspěvky druhých a udržovat systematické mechanismy zpětné vazby.
 - Zastupování: zastupovat nadaci ETF a oddělení na interních nebo externích zasedáních.

Vedoucí oddělení lidských zdrojů a rozvoje talentů bude muset příležitostně podnikat pracovní cesty. Vedoucí oddělení je podřízen řediteli nadace ETF.

Zkušenosti, dovednosti, znalosti a hodnoty

Hledáme uchazeče, kteří splňují tyto podmínky:

Profesionální zkušenost

- 12 let relevantní praxe odpovídající náplni činnosti oddělení lidských zdrojů a rozvoje talentů a vaší náplni práce podle bodu „Náplň práce“ (viz výše),
- pětiletou praxi na pozici manažera během těchto 12 let.

Odborné dovednosti a znalosti

- řízení lidských zdrojů:
 - zapojení zaměstnanců,
 - tělesná a duševní pohoda,
 - rozmanitost a inkluze,
 - dialog se zaměstnanci a sociálními partnery,
 - analýza dovedností a odborných znalostí,
 - plánování nástupnictví,
 - získávání a rozvoj talentů,
 - řízení výkonnosti,
 - nástup a odchod zaměstnanců,
- vynikající znalost aplikací Microsoft Office a digitálních nástrojů pro komunikaci, pracovní schůzky, navazování kontaktů, spolupráci, přístup k informacím, správu a šíření informací,
- znalost angličtiny: úroveň C1 ve všech aspektech podle společného evropského referenčního rámce pro jazyky.

Schopnost vést a manažerské dovednosti

- administrativní řízení,
- finanční řízení,
- řízení lidských zdrojů,
- strategická analýza a uvažování.

Interpersonální dovednosti

- etické jednání a diskrétnost,
- komunikace,
- emoční inteligence, včetně empatie, aktivního naslouchání, budování vazeb, zvládání konfliktů,
- mezikulturní povědomí a citlivost
- přizpůsobivost a agilita,
- preciznost,
- organizace vlastní činnosti,

Výhody

- zkušenosti s řízením znalostí,
- zkušenosti s úspěšným řízením změn a institucionálního rozvoje,
- znalost služebního řádu EU a pracovního řádu ostatních zaměstnanců EU,
- odpovídající magisterský nebo vyšší titul v oborech, jako je řízení lidských zdrojů, správa podniku nebo organizační psychologie.

Hodnoty nadace ETF a očekávané chování

- odpovědnost za vlastní činnost,
- inovativnost a tvořivost,
- integrita a respekt,
- orientace na služby,
- týmová práce a spolupráce.

Podání přihlášky

Vaše přihláška musí obsahovat, nejlépe v angličtině:

- průvodní dopis: v délce maximálně jedné strany, uložený jako [příjmení] CL,
- životopis: pokud možno ve formátu [Europass](#), uložený jako [příjmení] CV.

Přihlášku je třeba zaslat prostřednictvím internetových stránek nadace ETF – viz oddíl „About Us“ a dále „Recruitment“ – do data uzávěrky: 21. srpna 2024 v 16:00 (turínského času).

Důležité upozornění: Svou přihlášku vypracujte a odešlete co nejdříve. Nadace ETF nenese odpovědnost za zpoždění způsobená internetovým provozem, problémy s připojením nebo jinými technickými problémy.

Do výběrového řízení budou zařazeny pouze úplné přihlášky se správně pojmenovanými dokumenty, podané on-line prostřednictvím internetových stránek nadace ETF ve stanovené lhůtě.

Výběrové řízení

Výběrová komise

Komisi jmenuje ředitel nadace ETF. Její složení je zveřejněno na internetových stránkách nadace ETF společně s oznámením o volném pracovním místě.

Práce a jednání výběrové komise jsou přísně důvěrné. Kontakt s členy výběrové komise je zakázán a může být důvodem pro vyloučení uchazeče z výběrového řízení.

Pět navazujících fází

Fáze 1 – Přezkoumání přihlášek podle kritérií způsobilosti

Abyste byli považováni za způsobilé, musíte do data uzávěrky splnit následující kritéria:

- 1 Státní příslušnost: být státním příslušníkem jednoho z členských států Evropské unie;
- 2 Občanská práva: v plném rozsahu požívat svých občanských práv;
- 3 Vojenská služba: mít splněny veškeré zákonné povinnosti týkající se vojenské služby
- 4 Tělesná způsobilost: být fyzicky způsobilí k plnění úkolů spojených s pracovním místem;
- 5 Vzdělání a odborná praxe:

vzdělání na úrovni odpovídající ukončenému vysokoškolskému studiu v délce nejméně čtyř let doložené diplomem a následná odborná praxe v délce nejméně 12 let

nebo

vzdělání odpovídající ukončenému vysokoškolskému studiu v délce nejméně tří let doložené diplomem a následná odborná praxe v délce nejméně 13 let.

V potaz budou brány pouze diplomy, které byly uděleny v členských státech EU nebo které byly uznány formou osvědčení vystaveného orgány v dotčených členských státech.

- 6 Jazykové znalosti: důkladná znalost jednoho z jazyků Evropské unie (úroveň C1 ve všech aspektech, jak ji vymezuje společný evropský referenční rámec pro jazyky) a uspokojivá znalost dalšího jazyka Evropské unie (úroveň B2 ve všech aspektech dle uvedeného rámce) v rozsahu potřebném pro výkon pracovních povinností.

Přihlášky, které splňují všechny požadavky uvedené v části „Podání přihlášky“ a kritéria způsobilosti, postupují do další fáze. Vybraní uchazeči budou požádáni, aby předložili dokumenty prokazující jejich způsobilost. Tyto dokumenty budou před jejich nástupem do zaměstnání přezkoumány. Další informace naleznete v části „Pracovní poměr a zaměstnanecké výhody“.

Fáze 2 – Užší výběr uchazečů k hodnotícím centrům, pohovorům a písemným testům

Výběrová komise posoudí přihlášky na základě odborných zkušeností, dovedností, znalostí, předností a hodnot. Viz část „Zkušenosti, dovednosti, znalosti a hodnoty“. Nejvhodnější uchazeči (přibližně šest) budou pozváni do hodnotícího centra, k pohovoru a písemným testům. Personální oddělení bude kontaktovat pouze uchazeče, kteří se dostanou do užšího výběru. Očekává se, že tato fáze proběhne v září.

Fáze 3 – Hodnotící centra, pohovory a písemné testy

3.1 Hodnotící centrum

Hodnotící centrum posoudí potenciál uchazečů, jejich schopnost vést a manažerské a interpersonální dovednosti. Hodnocení může proběhnout on-line a/nebo prezenčně přímo na místě. Bude probíhat především v angličtině.

3.2 Pohovory a písemné testy

V návaznosti na hodnotící centrum výběrová komise na základě pohovoru a písemného testu posoudí odbornou praxi, dovednosti, znalosti a hodnoty uchazečů požadované pro danou pozici a pro místo dočasného zaměstnance EU. Část testu bude hodnocena anonymně. Pohovory a písemné testy budou probíhat on-line a/nebo prezenčně. Pohovory a písemné testy se uskuteční primárně v angličtině.

Po ukončení této fáze sestaví komise seznam nejvhodnějších uchazečů z hlediska odborných zkušeností, dovedností, znalostí a hodnot.

Vhodní uchazeči musí dosáhnout alespoň:

- 70 % bodů udělovaných za odborné dovednosti a odbornou praxi,
- 70 % bodů udělovaných za schopnost vést a za manažerské dovednosti,
- 70 % bodů udělovaných za interpersonální dovednosti a hodnoty.

Očekává se, že tato fáze proběhne v září/říjnu.

Fáze 4 – Jmenování

Ředitel se setká s uchazeči uvedenými na seznamu sestaveném výběrovou komisí. Posoudí, zda profil uchazeče odpovídá potřebám nadace ETF v souvislosti s danou pozicí.

Ředitel jmenuje nejvhodnějšího uchazeče. Očekává se, že úspěšný uchazeč nastoupí do funkce dne 1. ledna 2025.

Fáze 5 – Sestavení rezervního seznamu

Ředitel také může rozhodnout o tom, že bude sestaven rezervní seznam dalších vhodných uchazečů. Tento seznam bude platný do 31. prosince 2025 s možností prodloužení. Zařazení na seznam není zárukou nabídky pracovního místa.

Pracovní poměr a zaměstnanecké výhody

Pokud nadace ETF nabídne pracovní smlouvu, bude nabídkou vázána pouze v případě, že uchazeč před podpisem smlouvy:

- prokázali, že splňují veškerá kritéria způsobilosti. Uchazeči musí:
 - předložit originály nebo ověřené kopie všech příslušných dokumentů, které prokazují jejich způsobilost, včetně výpisu z rejstříku trestů,
 - absolvovat lékařskou prohlídku potvrzující, že splňují standard fyzické zdatnosti potřebný k výkonu pracovních povinností,
- informovat nadaci ETF o jakémkoli skutečném či možném střetu zájmů a být shledáni osobami, které nemají žádné osobní zájmy, jež by mohly ohrozit jejich nezávislost.

Pracovní smlouva

Smlouvy s dočasnými zaměstnanci jsou v souladu s čl. 2 písm. f) pracovního řádu ostatních zaměstnanců Evropské unie. Podle tohoto typu smlouvy je zaměstnanec vázán pracovním řádem ostatních zaměstnanců a příslušnými prováděcími pravidly.

Doba platnosti smlouvy je tři roky s možností prodloužení. Zkušební doba je stanovena na devět měsíců.

Odměňování

Obvyklý plat pro svobodného zaměstnance s dvanáctiletou příslušnou odbornou praxí činí přibližně 6 650 EUR čistého měsíčně a pro zaměstnance s dvanáctiletou příslušnou odbornou praxí, příspěvkem za práci v zahraničí a jedním vyživovaným dítětem přibližně 9 350 EUR čistého měsíčně.

Kontinuita zaměstnanosti mezi agenturami EU

Pokud má úspěšný uchazeč v současnosti smlouvu jako dočasný zaměstnanec podle čl. 2 písm. f) a splňuje podmínky pro převedení podle podmínek pracovního řádu ostatních zaměstnanců, může být tato pozice zařazena do třídy AD 9 až AD 10.

Spolupráce mezi agenturami EU

Na podporu spolupráce mezi agenturami EU může nadace ETF se souhlasem uchazeče sdílet rezervní seznam s dalšími agenturami EU. Nadace ETF bude všechny uchazeče informovat o tom, kterým agenturám budou jejich údaje předány.

Naše agentura

V nadaci ETF klademe důraz na rozmanitost a začlenění, takže budete pracovat v dynamickém multikulturním prostředí, v němž budete přicházet do kontaktu s lidmi z celé Evropy i dalších zemí. Mezi našimi zaměstnanci jsou lidé více než 25 různých národností a usilovně budujeme inkluzivní pracoviště, na kterém se všichni cítí náležitě oceňováni, respektováni a podporováni. Věříme, že bez ohledu na vaše pohlaví, věk, rasu, náboženství, sexuální orientaci, identitu nebo zdravotní postižení jedinečným způsobem obohatíte náš tým.

Prosazujeme přístup založený na spolupráci, což znamená, že budete pracovat v týmech s interními i externími zúčastněnými stranami a v rámci společného úsilí přispívat svými zkušenostmi a těšit se vzájemné podpoře. Klademe důraz na integritu a odpovědnost a podporujeme inovace a tvořivost prostřednictvím zkoumání nových myšlenek, koncepcí a trendů.

Vynasnažíme se vám pomoci plně využít váš potenciál. Naše programy vzdělávání a rozvoje jsou navrženy tak, aby vám pomohly růst jak osobně, tak profesně, a nabízejí řadu příležitostí k rozvoji vašich dovedností a přijímání nových výzev. Nabízíme širokou paletu vzdělávacích příležitostí dle vašich potřeb a časových možností – od úvodních zaškolovacích programů po jazykové kurzy, školení zaměřená na odborné i sociální dovednosti a elektronické vzdělávání.

V nadaci ETF si uvědomujeme význam rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Nabízíme pružné uspořádání práce, včetně práce na dálku a možností práce na částečný úvazek, což vám usnadní plnění vašich pracovních i soukromých závazků.

Sídlíme v Turíně, což je místo poskytující bezpočet příležitostí ke kulturnímu vyžití i zábavě, od uměleckých galerií a restaurací po operní domy a parky. A díky nedalekým Alpám a Středozemnímu moři budete mít navíc spoustu skvělých možností, jak si užít víkendy.

Další informace

Dokumenty poskytnuté v průběhu výběrového řízení nebudou uchazečům vráceny, ale budou ve složce v nadaci ETF uchovány tak dlouho, jak si to postup vyžádá, a poté se skartují.

Platí právní předpisy EU o ochraně osobních údajů a důvěrnosti informací. Více informací najdete v oddíle Prohlášení o ochraně osobních údajů na internetových stránkách nadace ETF.

Uchazeči, kteří mají za to, že byly jakýmkoli rozhodnutím týkajícím se výběrového řízení poškozeni jejich zájmy, mohou předložit stížnost podle pokynů dostupných na internetových stránkách nadace ETF.

POZNÁMKY: V případě nesrovnalostí mezi jednotlivými jazykovými verzemi se za správnou považuje anglická verze.