

Posílení zastoupení Čechů v institucích EU

Příklady přístupu k najímání lidí ze soukromého sektoru

1. prosinec



Najímání talentu do organizací: od strategie k doručení

1

Strategie:

Co je naším cílem?

Kolik lidí, na jaké úrovni a kdy chceme do evropských institucí dostat?

Jak je strategie provázaná s HR strategií pro český veřejný sektor?

2

Strategie:

Co musíme udělat?

Kde najdeme ideální kandidáty?

Jak je přesvědčíme?

Jak jim pomůžeme uspět?

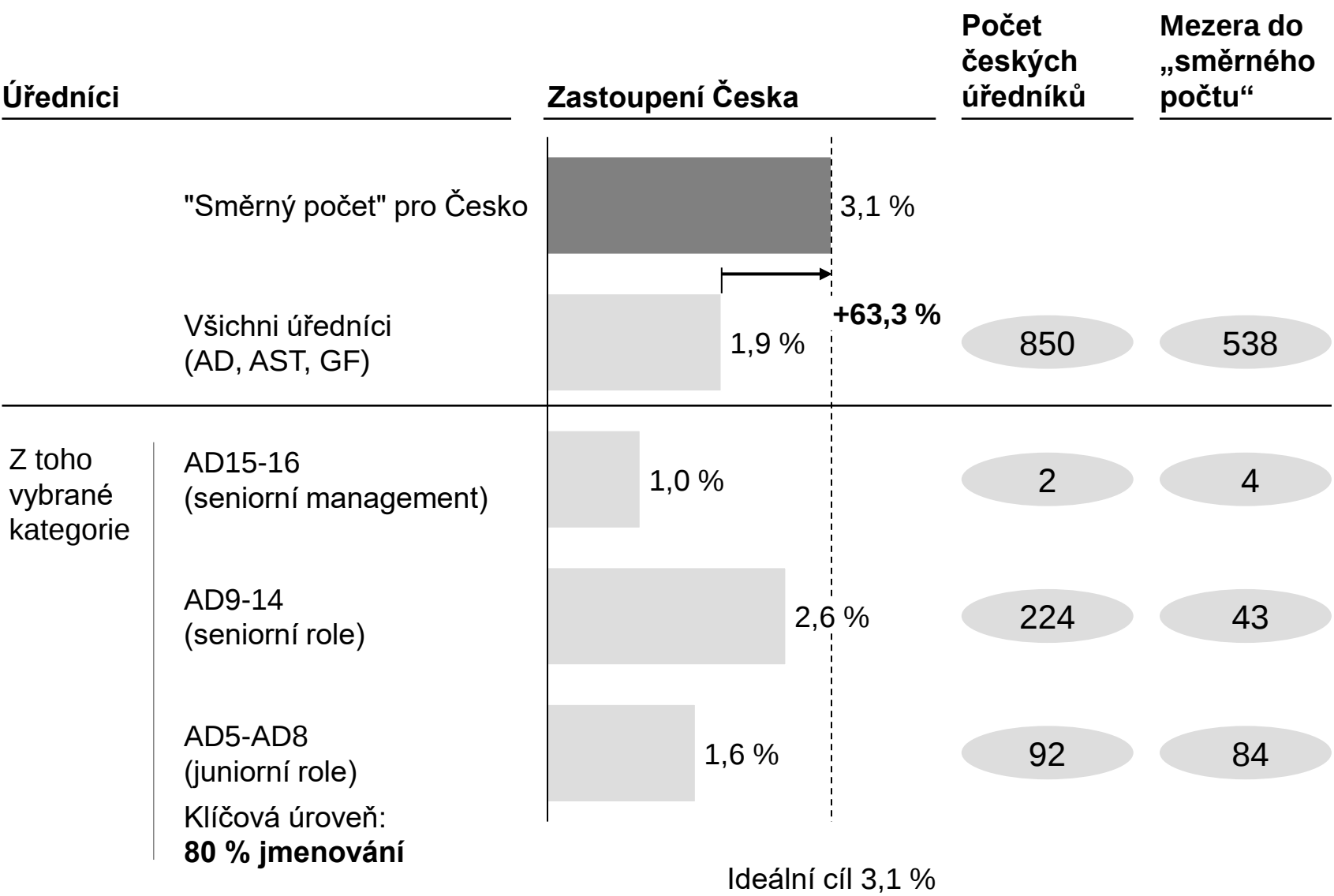
3

Doručení:

Jak přejdeme od papíru k realitě?

Jaký tým potřebujeme a jak sledujeme úspěšnost naší strategie?

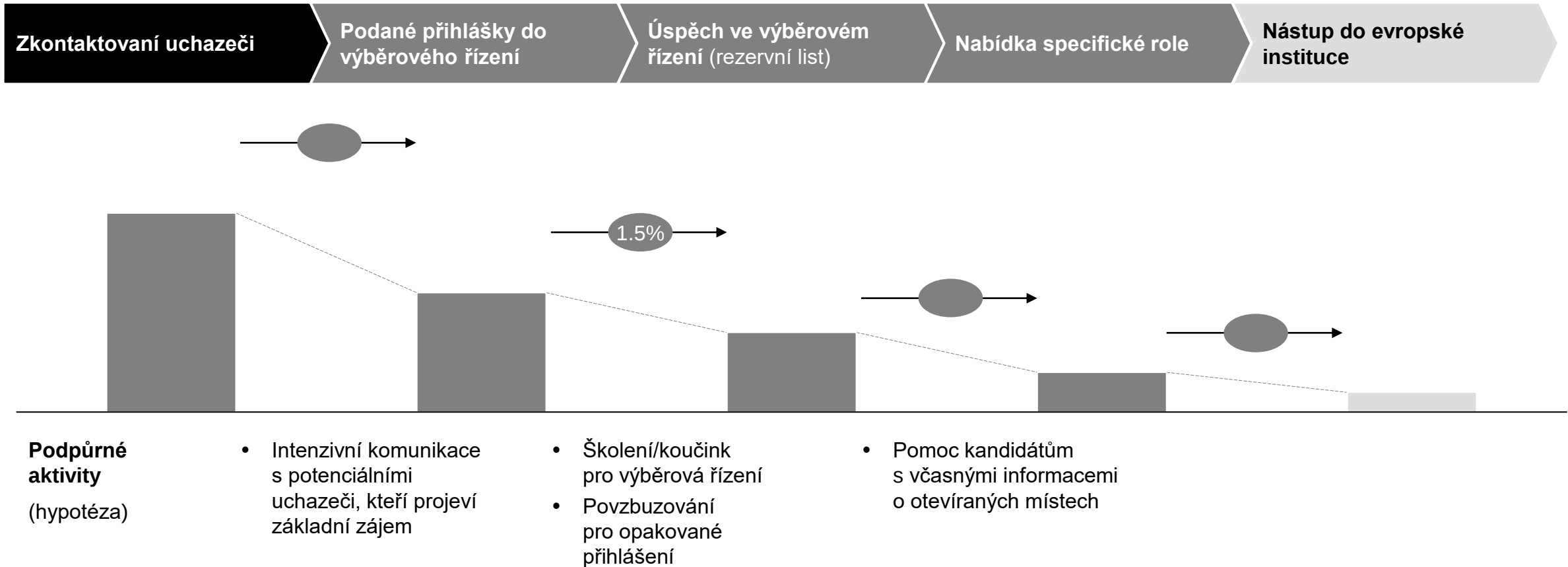
1. Co je cílem? Pro dosažení „směrného počtu“ bychom potřebovali zvýšit počet našich úředníků v evropských institucích o ~60 %



Jasně specifikování cíle je důležité:

každá úroveň seniority, specializace, atd. bude vyžadovat rozdílný přístup

2. Co musíme udělat? Podpůrné aktivity lze vyvíjet napříč všemi stupněmi „trychtýře“

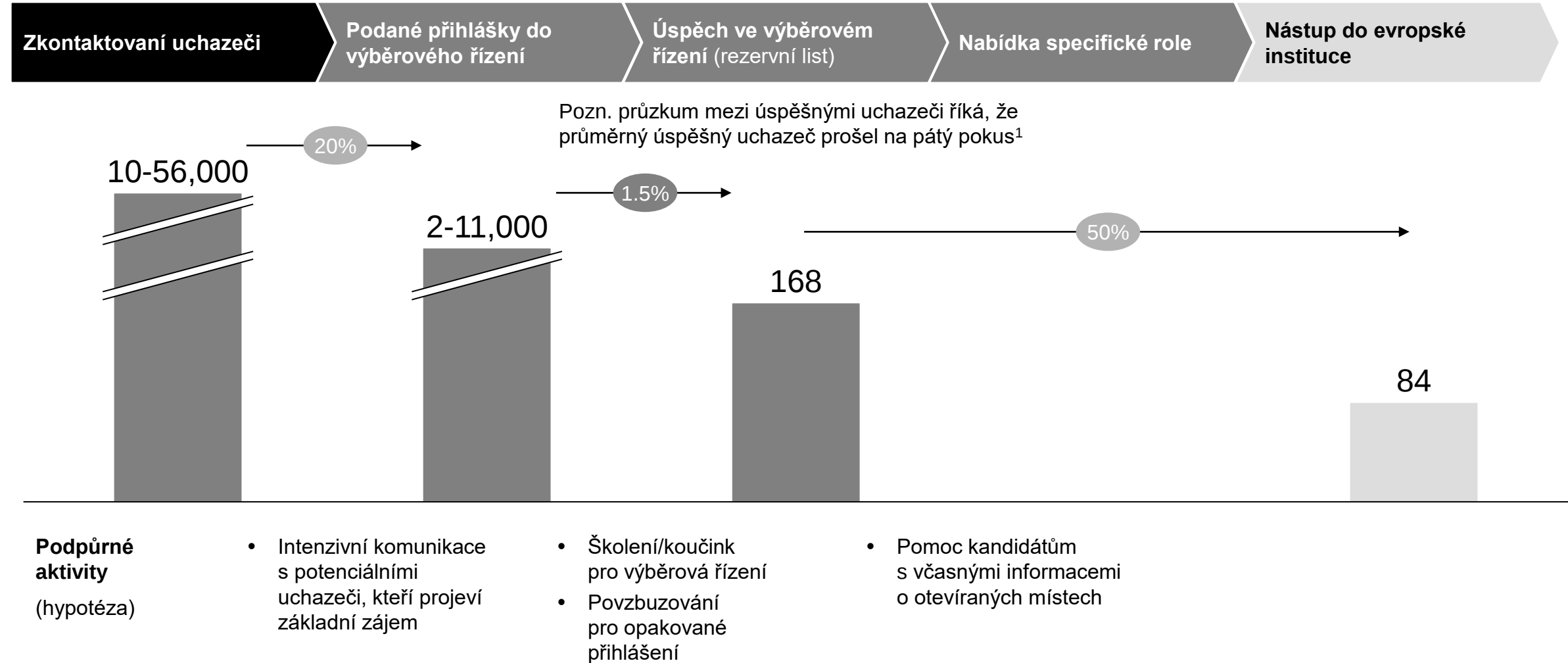


Pro různé typy kandidátů platí jiné „trychtýře“ – například účastníci Blue Book Traineeship (EK) projdou procesem pravděpodobně snáze než účastníci promo akcí v regionálních centrech

2. I při optimistické variantě se ukazuje, že doplnění počtu úředníků do „směrného počtu“ vyžaduje dost práce

x% Hypotéza

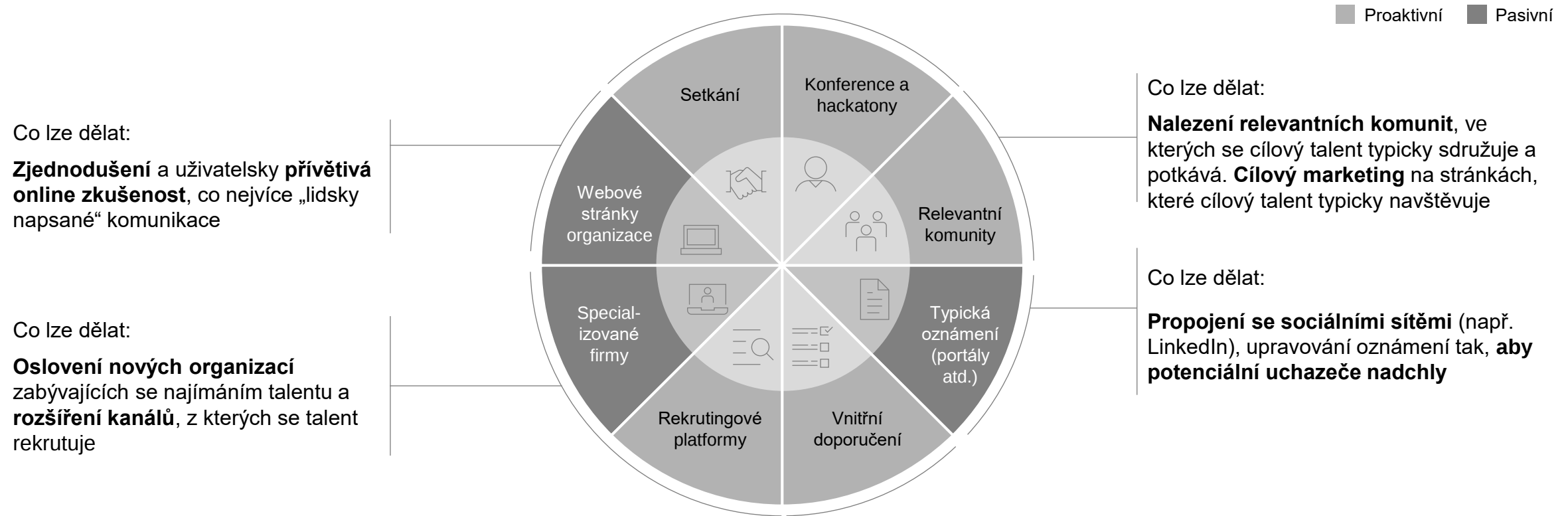
U „nadějnějších kandidátů“ (nejrelevantnější školy/obory, bruselská „bublina“, atd.) lze očekávat mnohem vyšší konverzi ve všech krocích „trychtýře“



1. Zdroj: Evropská komise, <https://eu-careers.europa.eu/system/files/2023-05/Info%20Note%20on%20concerns.pdf>

2. Pro nalezení kandidátů existuje řada relevantních kanálů

Klientská zkušenost v oblasti digitálního talentu: přes 90 % kandidátů je osloveno napřímo



! Strategie nalezení kandidátů není jen o množství, ale i o kvalitě (která zvyšuje pravděpodobnost úspěchu)

3. Výsledek je produktem neúnavné a agilní implementace

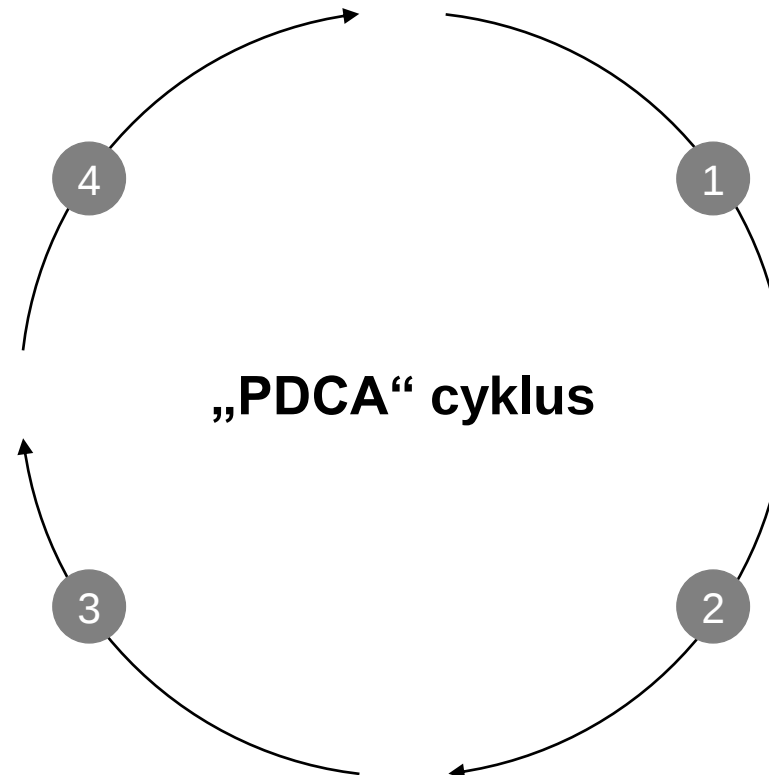
Základní podmínky

Jasný a schopný vlastník s jasným zadáním (koncepte nestačí)

Dostatečné zdroje pro doručení strategie

„Act“
Rozhodnutí o pokračování/
zintenzivnění anebo
změnách plánu

„Check“
Sběr dat a ověření,
jestli práce výsledek
dodala (množství lidí,
úspěšnost,...)



„Plan“
Naplánování aktivit
(co, kdo, kdy dělá)
včetně odhadu
cílového výsledku

„Do“
Realizace
naplánovaných aktivit

Najímání talentu do organizací: od strategie k doručení

1

Strategie:

Co je naším cílem?

Kolik lidí, na jaké úrovni a kdy chceme do evropských institucí dostat?

Jak je strategie provázaná s HR strategií pro český veřejný sektor?

2

Strategie:

Co musíme udělat?

Kde najdeme ideální kandidáty?

Jak je přesvědčíme?

Jak jim pomůžeme uspět?

3

Doručení:

Jak přejdeme od papíru k realitě?

Jaký tým potřebujeme a jak sledujeme úspěšnost naší strategie?