



Nabídka služeb executive search na projekt
výběru a vyhledávání kandidátů na pozici
člena představenstva pro:

Operátor ICT, a.s.

1) Základní informace

Identifikační údaje firmy

Talentor Advanced Search s.r.o.

Újezd 450/40, 118 00, Praha 1

IČ: 272 07 927

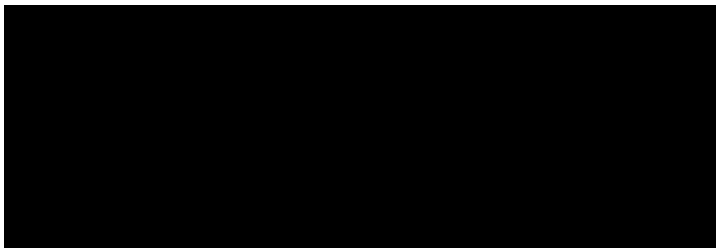
DIČ: CZ 272 07 927

Zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, spisová značka C 104 527

Bankovní spojení: KB, a.s. Praha 4, č. účtu 35-3491240247 / 0100

zastoupená Mgr. Tomášem Prajzlerem, jednatelem společnosti

Kontaktní osoby:



2) O společnosti

Společnost Talentor Advanced Search se věnuje **executive search**, klasickému **recruitmentu**, **Recruitment Process Outsourcingu**, **Interim Managementu** a **poradenství v oblasti lidských zdrojů** a outsourcingu mezd a mzdové a HR administrativy.

Specializujeme se na přímé oslovení (headhunting) manažerských pozic a pozic kvalifikovaných specialistů. Neobsazujeme dělnické pozice.

Jsme členy [Asociace Poskytovatelů Personálních Služeb \(APPS\)](#) a respektujeme její etický kodex.

Historie

- **2004** [Agentura Student](#), přední česká temporary help agentura, zakládá permanent placement divizi Advanced Search
- **2005** vznik [Advanced Search s.r.o.](#)
- **2007** založena dceřiná společnost [Advanced Search Technology, s.r.o. \(AST\)](#)
- **2008** Advanced Search / Technology patří mezi 10 největších permanent placement agentur v ČR (dle obrátu a počtu umístěných pracovníků)

Advanced Search členem [APPS](#)

Otevřena kancelář v **Ostravě**

- **2009** Advanced Search / Technology vstupuje do mezinárodní sítě personálních agentur [Talentor International](#)
- **2010** rebranding Advanced Search, s.r.o. na [Talentor Advanced Search, s.r.o.](#)

TAS+AST největší permanent placement společností se 100% českým kapitálem na českém trhu

- **2017** 40% společnosti Talentor Advanced Search, s.r.o. a 34% dceřiné společnosti Advanced Search Technology, s.r.o. získala jednička rakouského trhu společnost ePunkt Internet Recruiting, GmbH.

Jsme součástí skupiny Talentor International, která působí ve 40 zemích na 5 kontinentech. Od roku 2021 je skupina zařazena na prestižní seznam HuntScanlon Global 40, kam je každoročně vybíráno 40 nejlepších světových executive search společností.

3) Realizace služby:

Detailní popis Executive Search procesu

1) **Detailní definice požadavků zákazníka – schůzka se zástupci klienta + odpovědný konzultant dodavatele.**

- 1.1) Přesný popis aktuální situace ve společnosti klienta za účelem dobrého pochopení kontextu. Jsou-li zvažováni interní kandidáti nebo kandidáti přímo doporučení klientovi jinou cestou (interní doporučení apod.), je třeba určit jakým způsobem se bude k těmto kandidátům přistupovat a zda projdou standardním procesem na straně dodavatele.
- 1.2) Definice míry utajení projektu.
- 1.3) Přesný popis požadavků na uchazeče s využitím definice Performance Objectives a určení Performance Profiles dle metodiky Performance Based Hiring ©.
- 1.4) Popis procesu výběru na straně klienta včetně požadavků na případné testování (znalostní, jazykové, psychodiagnostika).
- 1.5) Diskuse nad preferovanými zdrojovými společnostmi a ekonomickými odvětvími, stanovení off-limit společností, odvětví a kandidátů.
- 1.6) Odsouhlasení postupu výběru a vyhledávání, formy, obsahu a frekvence reportingu včetně dodání závěrečné zprávy, vytvoření sdíleného úložiště (Google Suite) se složkami jednotlivých kandidátů, jejichž obsahem budou dodané podklady k výběrovému řízení.

2) **Target Listing - definice možných zdrojů vyhledávání**

- 2.1) Tvorba Target Listu – seznamu společností, jejich pracovníci budou osloveni prostřednictvím přímého oslovení.
- 2.2) Target List bude konzultován se zástupci klienta před zahájením samotného vyhledávání.
- 2.3) Strategie inzerce, Talenter standardně inzeruje na portálech Jobs.cz, Práce.cz, Profesia.cz/sk, dále využívá inzerci prostřednictvím LinkedIn.

3) **Identifikace potenciálních kandidátů**

Identifikace kandidátů probíhá s důrazem na maximální diskrétnost. O uchazečích získáváme maximum dostupných informací a zároveň neposkytujeme potenciálním kandidátům žádné bližší informace o klientovi ani projektu nad rámec přesně odsouhlasený s klientem.

- 3.1) Identifikace kandidátů z cílových společností za účelem potvrzení „základní informační triády“ (společnost -> pozice -> jméno).
- 3.2) Vyhledávání kandidátů v databázích a na internetu.
- 3.3) Vyhledávání kandidátů na komunitních portálech.

- LinkedIn – Talentor disponuje rozsáhlou vlastní sítí kontaktů a využívá několik placených účtů nejvyšší úrovně RPS (Recruiter Professional Services)
- Talentor využívá řadu aplikací třetích stran a také vlastní aplikaci na robotické prohledávání a „crawling“ na sociálních sítích; tyto aplikace razantně zvyšují rychlost prvotního vyhledávání
- V odůvodněných případech vyhledává Talentor kandidáty na alternativních platformách (Xing, Plaxo) nebo platformách specializovaných (GitHub, StackOverflow), případně serverech se zcela odlišným primárním zaměřením jako je Facebook, Youtube nebo Twitter.

- 3.4) Vyhledávání kandidátů prostřednictvím přímých referencí a doporučení.
- 3.5) Přímé oslovení pracovníků z firem v Target Listu a využití vlastních kontaktů a referencí týmu Talentor Advanced Search.
- 3.6) Oslovení a začlenění případných kandidátů z inzerce do procesu výběru; v opodstatněných případech zahrnutí interních kandidátů do výběrového řízení.

4) Long Listing

- 4.1) Představení „dlouhého seznamu“ kandidátů spolu se základními dostupnými informacemi. Long List obsahuje již pouze takové identifikované kandidáty, kteří se dle dostupných informací jeví jako vhodní s ohledem na požadavky dané pracovní pozice.
- 4.2) Talentor periodicky informuje klienta o průběhu procesu v předem vzájemně odsouhlasené podobě.

5) Výběr kandidátů

Vybraní kandidáti budou dodavatelem přímo osloveni a pozváni na osobní interview (výstupy z interview – budou poskytnuty v unifikované formě personálních informací za každého jednotlivého kandidáta formou tzv. Assessmentu obsahujícího základní „tvrdá data“ tj. finanční očekávání, možnost nástupu, hard skills, kontaktní informace, údaje o pracovních zkušenostech, motivaci a osobnosti kandidátů, případně další zadavatelem požadované relevantní informace).

Samotný výběr kandidátů pro účely sestavení Short Listu probíhá v následujících krocích:

- 5.1) Telefonický před-pohovor.
- 5.2) Osobní pohovor vedený technikou Performance Based Interview ©.
- 5.3) Testování jazykových dovedností.
- 5.4) Psychodiagnostika (fakultativně).
- 5.5) Porovnání kandidátů ve vztahu ke klíčovým kompetencím (technické požadavky -> profesní historie a trend kariéry -> osobnostní charakteristiky -> motivace) a výběr nejvhodnějších uchazečů k představení klientovi; tvorba a

zaslání assessmentu obsahujícího kvalitativní hodnocení a případné návrhy otázek k jednotlivým kandidátům.

- 5.7) Doporučení výběrové komisi, které kandidáty pozvat na první kolo pohovorů.

6) Shortlisting – výběr finálních kandidátů, probíhá na základě výše uvedených kroků

- 6.1) Prověření referencí u vybraných kandidátů.
Případně participace konzultanta Talentoru na Assessment Centru v roli hodnotitele.
- 6.2) Evidence hodnocení kandidátů jednotlivými členy výběrové komise.
- 6.3) Organizace prvních kol interview se zástupci společnosti klienta.
- 6.4) Participace odpovědného konzultanta na pohovorech s finálními kandidáty v předem odsouhlasené roli na škále moderátor -> mediátor -> pozorovatel.
Případně participace konzultanta Talentoru na Assessment Centru v roli hodnotitele (viz přiložená Nabídka diagnostických nástrojů a provedení osobnostní diagnostiky).
- 6.5) Evidence hodnocení kandidátů jednotlivými členy výběrové komise.
- 6.6) Pomoc s organizací dalších kol výběrového řízení.
- 6.7) Evidence hodnocení kandidátů jednotlivými členy výběrové komise.
Konzultant Talentoru nebude již fyzicky participovat na dalších kolech výběrového řízení, ale po jejich uskutečnění shromáždí zpětné vazby od zadavatele i kandidátů a zajistí jejich sdílení.
- 6.8) Pomoc s finálním vyjednáváním s vybraným kandidátem.

7) Pomoc s adaptací nového pracovníka

- 7.1) Následné konzultace s klientem; standardně na konci prvního dne po nástupu kandidáta do pracovního poměru, na konci prvního týdne, po 1, 3 a 6 měsících.
- 7.2) Konzultace s umístěným kandidátem – zjištění spokojenosti, usnadnění adaptačního procesu; standardně na konci prvního dne po nástupu kandidáta do pracovního poměru, na konci prvního týdne, po 1, 3 a 6 měsících.

8) Ostatní

- 8.1) „No candidate left behind“ – Talentor garantuje včasné vyrozumění všech neúspěšných účastníků výběrového řízení. Profily aktivních kandidátů, kteří reagují na inzerci budou vyhodnoceny a kandidáti informováni o dalším postupu vždy nejdéle do 5 pracovních dnů od data reakce na inzerát.
- 8.2) Dodavatel se zavazuje postupovat v souladu s vnitřními předpisy zadavatele, zejména co do zásad protikorupčního managementu ISO 37001 a GDPR.

Časová náročnost - typický časový plán projektu*

Časové rozpětí	Postup při vyhledávání
1–2 týden: Možné zahájení projektu v týdnu od 18.12. 2023	Setkání se zástupci zadavatele, definice popisu pracovní pozice a požadavků na kandidáty. Tvorba a zveřejnění inzerce. Příprava Target Listu – seznamu cílových společností pro aktivní oslovení.
3–6 týden:	Rešerše, vyhledávání v databázi, inzerce
3–6 týden:	Tvorba a prezentace (prostřednictvím aktualizované tabulky na webovém úložišti) seznamu identifikovaných a oslovených kandidátů.
3–6 týden:	Identifikace, oslovování a prescreening potenciálních kandidátů.
5–8 týden:	Interview s kandidáty na straně dodavatele
8 týden**:	Prezentace Short-List s potenciálními kandidáty
6–8 týden	Paralelně s výše uvedeným krokem probíhá ověřování referencí
9–10 týden:	První kola pohovorů na straně klienta.
11–12 týden:	Druhá kola pohovorů na straně klienta a diagnostika a/nebo Assessment Centre
13 týden:	Vyhodnocení výběrového řízení a komunikace nabídky.
14 týden:	Tvorba a předání závěrečné zprávy z výběrového řízení.

*časový plán projektu se může lišit v závislosti na náročnosti projektu a (zejména) časových možnostech kandidátů a klienta.

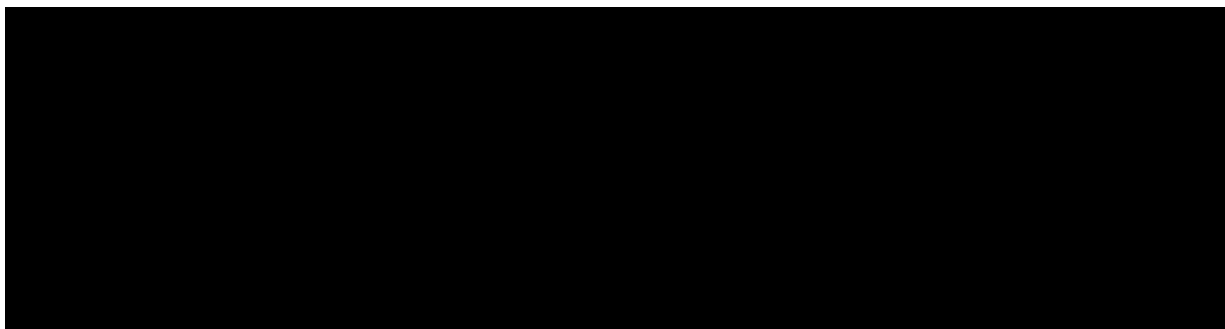
**potenciálně vhodné uchazeče vybrané dodavatelem je také po dohodě možné prezentovat na kontinuální bázi, tedy zaslat klientovi Assessment vždy v okamžiku, kdy Talentor rozhodne o zařazení některého z uchazečů na Short-List. Tento postup je vhodnější pro období „přehřátého“ pracovního trhu, kdy hrozí ztráta kvalitních kandidátů v případě delších prodlev v procesu.

4) Cena a obchodní podmínky:

- Kompletní aktivity v oblasti výběru a vyhledávání zaměstnanců popsané v kapitole 3) Realizace služby této nabídky, včetně účasti konzultanta Agentury na prvních kolech pohovorů s kandidáty. - Veškerá inzerce zakoupená u třetích stran / poskytovatelů inzertního prostoru. - Cestovní náhrady konzultantů na území České republiky po celou dobu trvání projektu. 6měsíční garance pro případ ukončení pracovního poměru s vybraným kandidátem. V případě ukončení pracovního poměru během garanční doby provede Agentura vyhledání náhradního kandidáta zdarma. - Honorář je splatný ve 3 splátkách. První splátku ve výši 160.000, - Kč hradí zákazník v okamžiku podpisu smlouvy o výběru a vyhledávání zaměstnanců. Tato splátka je nevratná a kryje část nákladů na průzkum trhu, identifikaci kandidátů a jejich oslovení. Druhou splátku ve výši 160.000, - Kč hradí zákazník po úspěšném dokončení prvních kol pohovorů na straně zákazníka. Úspěšným dokončením se pro účely této spolupráce rozumí absolvování prvních kol výběrových pohovorů, kdy je alespoň jeden z představených uchazečů pozván ke druhému kolu výběrového řízení na straně zákazníka. Třetí splátku ve výši 180.000, - Kč hradí zákazník v okamžiku podpisu pracovní nebo obdobné smlouvy s vybraným kandidátem.	CZK 500.000
---	----------------

5) Konzultanti:

Konzultantem odpovědným za realizaci projektu, vedení research teamu a komunikaci se zákazníkem bude:



Děkujeme za pozornost, kterou jste věnovali naší nabídce. Bude nám potěšením s Vámi spolupracovat.

Neváhejte nás kontaktovat v případě jakýchkoli dotazů či připomínek.

S pozdravem,

Mgr. Tomáš Prajzler,
Jednatel společnosti