



PERFIL DE FUNÇÕES

TÍTULO DA FUNÇÃO	Diretor Dos Recursos Humanos
CÓDIGO DO CARGO:	20000135
INSTITUIÇÃO	Comissão da CEDEAO
GRAU	D1
AGÊNCIA	
SALÁRIO ANUAL	UC81,435.54 USD128,488.99
STATUS	Permanent
DEPARTAMENTO	Recursos Humanos
DIREÇÃO	Recursos Humanos
DIVISÃO	
SUPERVISOR DE LINHA	Comissário para os Serviços Internos
SUPERVISÃO	<ul style="list-style-type: none">• Funcionário Responsável (FR) pela Estratégia, Planeamento e Recrutamento do Pessoal• FR pela Gestão de Carreiras• FR pela Política de Salários e Administração de Pensões• FR pelo Bem-estar e Segurança dos Funcionários• Gestor do Escritório• Assistente do Escritório
LOCAL DE AFECTAÇÃO	<ul style="list-style-type: none">• ABUJA, NIGERIA

VISÃO GERAL DA FUNÇÃO

Sob a supervisão do Comissário responsável pelos Serviços Internos, o titular será responsável por dirigir todas as funções dos funcionários da Organização de acordo com as políticas e práticas do Regulamento do Pessoal da CEDEAO, do código de ética e de outros textos relevantes que orientem a Comunidade.

O titular é também responsável pelo planeamento estratégico dos Recursos Humanos com a finalidade de proporcionar à Organização os melhores talentos humanos disponíveis e para posicionar a Organização como o empregador de preferência, conhecendo bem as políticas, as práticas, e as tendências na indústria para as atividades regulares e lucrativas do Departamento de Recursos Humanos, em sintonia com as melhores práticas dos RH. Ele/ela também supervisiona e dá consultoria à Direção sobre planos estratégicos do pessoal, remuneração, subsídios, gestão de desempenho, formação e desenvolvimento, orçamento, relações com os empregados, etc. Assegura também que as funções e responsabilidades são definidas de forma clara para cada função do pessoal e gere o bem-estar dos funcionários de acordo com as orientações, processos e procedimentos aprovados.

FUNÇÃO E RESPONSABILIDADES

- Planear, desenvolver, organizar, implementar, dirigir e avaliar a função e o desempenho dos recursos humanos da organização.
- Participar no desenvolvimento dos planos e programas da organização como um parceiro estratégico, mas principalmente na perspectiva do impacto que terão nas pessoas.
- Avaliar e aconselhar sobre o impacto do planeamento a longo prazo de novos programas/estratégias e ação regulamentar, uma vez que esses pontos afetam a atração, motivação, desenvolvimento, e retenção dos recursos humanos da organização.
- Desenvolver o manual de política de compensação da CEDEAO, reunir e analisar os dados de mercado para medir a competitividade do conjunto de compensações e benefícios da Administração, e fazer recomendações quando for apropriado e ajudar no processo de revisão salarial anual, sempre que for necessário.
- Gerir o orçamento e outras iniciativas financeiras do departamento de RH.
- Melhorar os programas, políticas, práticas, e processos associados ao cumprimento das questões estratégicas e operacionais das pessoas da Organização.

- Desenvolver e implementar um recrutamento eficaz para a Comissão e as suas Instituições, de acordo com as necessidades.
- Desenvolver, conceber, implementar e manter um processo e procedimento de políticas de formação para a Comissão e as suas Instituições.
- Desenvolver e manter uma Estratégia de Desempenho e Gestão de Carreira para a Comissão e as suas Instituições;
- Desenvolver um mecanismo para a dotação adequada de pessoal dos departamentos da Comissão.
- Fornecer aconselhamento e serviços sobre questões estratégicas de RH à Comissão e às suas Instituições nas áreas de Recrutamento e Planeamento de Recursos Humanos, Formação, Desenvolvimento de Pessoal, Desempenho, Gestão de Carreiras, Bem-Estar do Pessoal, e Benefícios.
- Prestar serviços de aconselhamento à Comissão e à gestão em conformidade com as políticas e melhores práticas relacionadas com as funções de RH.
- Recomendar e implementar estratégias, planos e orçamentos de RH aprovados para apoiar a realização dos objetivos empresariais, incluindo a gestão de orçamentos e recursos.
- Promover a adoção de práticas de RH sólidas e bem-adaptadas; desenvolver e implementar políticas e procedimentos de apoio aos RH.
- Facilitar a definição, articulação e comunicação da cultura; implementar práticas e políticas apropriadas para assegurar que a cultura apropriada seja absorvida e consagrada nas Instituições e Agências da CEDEAO.
- Liderar a concepção e implementação dos quadros e programas de aquisição e gestão de talentos, desenvolvimento organizacional, envolvimento dos funcionários, remuneração e benefícios, aprendizagem e desenvolvimento, gestão do desempenho, etc., no sentido de otimizar o desempenho da mão-de-obra e reforçar a proposta de valores dos funcionários.
- Dar consultoria e fornecer conhecimentos profissionais à direção e ao pessoal sobre práticas e decisões de gestão de pessoas.
- Rastrear e acompanhar o desempenho dos RH de acordo com objetivos e indicadores definidos; implementar intervenções apropriadas sempre que necessário.
- Colaborar em todas as funções para proporcionar uma parceria empresarial eficaz.
- Quaisquer outras funções atribuídas pelo Comissário para os Serviços Internos.

QUALIFICAÇÕES ACADÉMICAS E EXPERIÊNCIA

- Ter um Mestrado em Gestão dos Recursos Humanos por uma Universidade reconhecida.
- 12 anos de experiência profissional em gestão dos Recursos Humanos, incluindo 6 anos de trabalho internacional relevante e 5 anos ao nível da supervisão.
- Conhecimento técnico em gestão de recursos humanos, incluindo princípios e estratégias de recrutamento, seleção, formação, remuneração e subsídios, relações com o pessoal, sistemas de informação de RH, planeamento estratégico, planeamento da mão-de-obra, gestão de talentos, administração de salários/posições, e concepção organizacional.
- Ter conhecimento de ERP como o SAP será uma vantagem adicional.
- Conhecer de forma exaustiva as leis, regras, regulamentos, princípios, práticas e abordagens de desenvolvimento e formulação de políticas pertinentes, bem como os conceitos básicos, princípios e teorias específicas da gestão do setor público e das organizações internacionais.
- Ter um amplo conhecimento da gestão da mudança e do desenvolvimento organizacional aplicado a grandes organizações do sector público e/ou organizações internacionais diferentes e geograficamente distribuídas.
- Ter capacidade de extrair e explicar tendências laborais, demográficas e sociais pertinentes para avaliar, orientar e implementar programas e políticas de recursos humanos, fornecer aconselhamento estratégico especializado e orientar o desenvolvimento de novas iniciativas de recursos humanos.
- Ser membro de organismos profissionais será uma vantagem.

LIMITE DE IDADE

- Ter menos de 50 anos. Esta disposição não se aplica a candidatos internos

COMPETÊNCIAS-CHAVE DA CEDEAO

- Ter experiência de liderança sénior no que respeita ao desenvolvimento de parcerias estratégicas, ao trabalho em equipa e à obtenção de consensos com múltiplos intervenientes internos e/ou externos sobre questões complexas numa organização governamental ou internacional multidisciplinar.
- Conhecer o mandato, plano estratégico/prioridades da CEDEAO, bem como o estado/tendências económicas, políticas e sociais dos Estados-Membros, no que diz respeito ao âmbito de trabalho propriamente dito.
- Ter coerência nas ações, valores, métodos, confidencialidade, ética, medidas, princípios, expectativas e resultados que denotam um profundo empenhamento em fazer a coisa certa pela razão certa, independentemente das circunstâncias.
- Ter capacidade para estabelecer e manter relações de trabalho eficazes com chefes de Instituições, funcionários eleitos, e funcionários estatutários para facilitar o cumprimento, construir compromissos, resolver conflitos e obter apoio para a mudança.
- Ter capacidade para respeitar a cadeia de comando de uma forma adequada.
- Ter capacidade para promover uma cultura em que as pessoas se responsabilizam pessoalmente pelos resultados.
- Ter capacidade de proporcionar liderança, gestão e supervisão técnica para todas as atividades do projeto e resultados do programa, de acordo com as práticas e normas jurídicas e administrativas da CEDEAO.
- Ter capacidade para efetuar revisões periódicas do desempenho do pessoal de acordo com o sistema de gestão de desempenho da CEDEAO e de orientar o pessoal para assegurar níveis elevados de motivação, empenhamento, capacidade, e trabalho de equipa.
- Ter capacidade para supervisionar a gestão de projetos, controlos internos e gestão de recursos financeiros e para abordar questões de uma forma segura e eficaz, ao mesmo tempo que toma decisões que exemplifiquem a tomada de decisões imparciais e não partidárias.
- Ter capacidade para desenvolver a iniciativa e os recursos necessários para responder simultaneamente a um conjunto de necessidades das partes interessadas, realizando múltiplas tarefas, e alcançando resultados positivos.
- Ter capacidade para criar sinergias com grupos de clientes e outros para atingir objetivos na definição e acompanhamento de padrões e indicadores de serviços.
- Ter capacidade para motivar e envolver outros na promoção ou aprovação das melhores práticas nos serviços aos clientes.
- Ter capacidade para identificar e melhorar serviços e interações com clientes através de redes apropriadas e criar formas inovadoras de os abordar de uma maneira responsabilizada e transparente.
- Conhecer o ambiente regulador anti discriminatório/direitos humanos e a capacidade de avançar estratégias para promover um ambiente de trabalho inclusivo e uma organização saudável, respeitadora da diversidade cultural e da igualdade de género e livre de assédio e discriminação.
- Compreender as várias visões culturais, principalmente na África Ocidental, ser sensível às diferenças de grupo, questões de género e capacidade de contribuir, defender e/ou desenvolver políticas que sejam sensíveis às questões de género e sensíveis às várias culturas.
- Ter aptidão para promover um ambiente de trabalho interativo variado e inclusivo que possa efetivamente reunir um amplo conjunto de ideias e experiências para resolver problemas, desenvolver projetos/programas e melhorar os resultados.
- Ter capacidade e responsabilidade para integrar perspetivas de género e assegurar a participação equitativa de mulheres e homens em todas as áreas de trabalho.
- Ter capacidade para se manter objetivo na gestão de conflitos, independentemente das diferenças culturais/posições, e diferenças de género, e encorajar outro pessoal a ultrapassar preconceitos e diferenças culturais e de género.
- Compreender a estrutura organizacional da CEDEAO, a cultura e a dinâmica do local de trabalho.
- Ter capacidade para aplicar o conhecimento do quadro jurídico da CEDEAO, prioridades estratégicas e normas operacionais para desenvolver/modernizar políticas e programas e/ou implementar políticas e programas de uma forma sustentável e eficaz.
- Ter uma visão empresarial, social e política bem desenvolvida e demonstrar um forte envolvimento com a visão e o mandato da CEDEAO, juntamente com um amplo conhecimento das situações e tendências económicas, políticas e sociais dos Estados-Membros.
- Ter bom senso e a capacidade de decisão em matérias relacionadas com o desenvolvimento político e estratégico são importantes para a concretização do mandato da CEDEAO e para a optimização dos resultados para os Estados-Membros.
- Ter capacidade para analisar relatórios, bem como dinâmicas socioeconómicas e institucionais e reconhecer áreas de potenciais obstáculos ou desafios e desenvolver soluções inovadoras ou alternativas para ultrapassar as barreiras e alcançar prioridades estratégicas/operacionais.
- Ter capacidade de prever e interpretar os efeitos das mudanças ambientais (sociais, económicas e políticas), e o seu impacto e fazer recomendações.
- Ter capacidade para identificar/abordar os pontos fortes e fracos, estimular a criatividade, reduzir a resistência à mudança e melhorar a concretização dos objetivos estratégicos;
- Ter capacidade em tomar decisões prudentes relacionadas com a gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais.
- Ter capacidade para escutar e compreender ativamente as perspetivas dos outros para fazer afirmações, decisões, ou recomendações informadas;
- Ter capacidade para construir múltiplas relações de colaboração externas para apoiar objetivos estratégicos e operacionais;

identificar as questões-chave e adaptar os principais intervenientes com planos de comunicação e de gestão das partes interessadas bem ponderados;

- Ter capacidade para comunicar com clareza e convicção, fazer apresentações convincentes que promovam novos conhecimentos, ideias e perspetivas e uma melhor compreensão das questões e desafios.
- Demonstrar capacidade de escuta ativa para encorajar uma comunicação mais forte entre os membros da equipa, demonstrar atenção e fazê-los sentir-se valorizados e impulsionar o envolvimento dos funcionários em todas as Instituições e Agências.
- Ter competências excelentes de negociação e gestão de conflitos, concentrando-se na construção e fomento de relações eficazes e de colaboração.
- Ter domínio das tecnologias de informação e comunicação (TIC);
- Ser fluente oralmente e na escrita em uma das línguas oficiais da CEDEAO (Inglesa, Francesa e Portuguesa). O conhecimento de uma língua adicional será uma vantagem.
- Ter capacidade para preparar planos para definir objetivos claros de forma coerente e ter uma supervisão eficaz das práticas de gestão do desempenho para assegurar que os objetivos e normas são cumpridos.
- Ter capacidade para definir objetivos/resultados eficazes e gerir a mudança de uma forma que demonstre resiliência, serenidade, e uma perspetiva positiva num ambiente de incerteza e ambiguidade.
- Ter capacidade para facilitar o desenvolvimento de talentos organizacionais e individuais durante a implementação de planos estratégicos, operacionais, de programa, de projeto e individuais.
- Ter capacidade de executar planos, mobilizar/engajar pessoas, identificar fatores críticos de sucesso, mitigar riscos, controlar indicadores e reações, iniciar medidas corretivas e criar capacidades para a sustentabilidade.
- Ter capacidade de instituir práticas rigorosas de acompanhamento e avaliação e de aprender com os contratempos e erros para assegurar a melhoria contínua.

Método de Avaliação: A avaliação dos candidatos qualificados pode incluir um exercício escrito e uma entrevista baseada na competência.