

Sef compartiment recrutare

Compania: VarDev S. A.

Departament: Resurse Umane

Raporteaza catre: Vicepreședinte Resurse Umane (până la ocuparea acestei poziții, titularul postului va colabora cu consultantul de resurse umane).

Locatie: Deva / Certej / Remote / Hybrid

Industria: Miniera

Tip de contract: Norma intreaga

Despre VarDev

VarDev S.A. (denumită în continuare „Compania”) este o companie românească de dezvoltare minieră, concentrată pe dezvoltarea sigură, responsabilă și sustenabilă a activelor minerale din România. Sediul administrativ principal al Companiei se află în Deva.

VarDev combină expertiza internațională în domeniul minier, investiții nord-americane și europene, practici de vârf din industrie și identitate românească. Suntem o echipă de profesioniști români și internaționali cu experiență în dezvoltarea și operarea unor afaceri miniere sigure, responsabile și performante în întreaga lume.

În prezent, activitatea noastră este concentrată pe dezvoltarea proiectului Certej, situat în comuna Certeju de Sus, județul Hunedoara, precum și pe alte oportunități minerale din România, incluzând proiectare, obținerea autorizațiilor și avizelor, colaborarea cu părțile interesate și activități de construcție. Considerăm dezvoltarea responsabilă a resurselor minerale o oportunitate de a crea valoare durabilă pentru România prin investiții, locuri de muncă și dezvoltarea competențelor, oportunități economice locale, venituri la bugetul de stat și exploatarea responsabilă a unor resurse importante pentru România și Europa.

VarDev S.A. este deținută în proporție de 80,5% de Varvara Development Group („VDG”) și în proporție de 19,25% de MinVest S.A., companie de stat. Varvara Development Group Ltd. este o companie privată de dezvoltare minieră cu sediul în Columbia Britanică, Canada, dedicată dezvoltării sigure și sustenabile a activelor minerale. Grupul are birouri în Canada, Olanda, Regatul Unit și România și beneficiază de sprijinul unora dintre cei mai de succes dezvoltatori minieri și investitori instituționali din industria minieră internațională. VDG a achiziționat Compania în octombrie 2025 pentru a aduce în industria minieră din România bune practici internaționale și capital nou.

La VarDev, siguranța, protecția mediului, integritatea, respectul față de angajați și comunități, precum și standardele ridicate de performanță reprezintă valori fundamentale care ne ghidează activitatea. Construim nu doar un proiect minier, ci și o echipă și o organizație capabile să îl dezvolte în mod responsabil și sustenabil.

Proiectul Certej

Exploatarea minieră de la Certej are o istorie care datează din secolul al XVIII-lea. Mina de suprafață Certej a funcționat până la închiderea sa în anul 2006. După privatizare, au fost investite peste 200 de milioane USD pentru evaluarea potențialului mineral și continuarea dezvoltării proiectului. Recent,

proiectul a fost reproiectat pentru a reflecta contribuțiile comunităților locale, organizațiilor neguvernamentale și altor părți interesate.

Noul proiect Certej este conceput în conformitate cu standardele stricte ale Uniunii Europene privind ingineria, managementul mediului, construcția, operarea și închiderea exploatărilor miniere. Proiectul nu utilizează cianură și integrează cele mai bune tehnologii disponibile, inclusiv depozitarea filtrată a sterilului și o abordare de tip „reabilitare progresivă”. Unul dintre obiectivele principale ale proiectului este, de asemenea, remedierea daunelor de mediu cauzate de activitățile miniere anterioare desfășurate de stat în zonă.

Proiectul revizuit se află în prezent în etapa de autorizare și obținere a avizelor necesare.

Rolul

Seful de compartiment recrutare este responsabil pentru coordonarea activităților de recrutare, atragere a candidaților, integrare a noilor angajați (onboarding), precum și de învățare și dezvoltare profesională în cadrul Companiei, asigurând că organizația dispune de oamenii, competențele și capacitățile necesare pentru atingerea obiectivelor sale de afaceri.

Lucrând îndeaproape cu Vicepreședintele Resurse Umane (VP HR) și cu liderii de business, seful de compartiment recrutare va dezvolta și implementa planuri de recrutare și dezvoltare a capacităților organizaționale, aliniate cu dezvoltarea proiectelor Companiei și cu viitoarele operațiuni miniere. Rolul va avea responsabilitatea de a crea și implementa procese eficiente, practice și scalabile de management al candidaților, adecvate unei companii miniere aflate în tranziția de la faza de dezvoltare către construcție și operare.

Un accent deosebit va fi pus pe dezvoltarea forței de muncă locale, consolidarea competențelor tehnice esențiale, crearea unor programe de pregătire profesională și asigurarea capacității operaționale.

Responsabilități principale

1. Atragerea și recrutarea candidaților

- Implementează planurile de recrutare în conformitate cu planul de personal aprobat.
- Coordonează întregul proces de recrutare, de la definirea cerințelor postului și identificarea candidaților până la selecție, formularea ofertei, îndeplinirea cerințelor prealabile angajării și integrarea noilor angajați.
- Colaborează cu managerii departamentelor pentru definirea cerințelor posturilor, competențelor necesare și criteriilor de selecție.
- Dezvoltă strategii eficiente de identificare și atragere a candidaților pentru roluri tehnice, operaționale, profesionale și de conducere.
- Construiește și menține baze de candidați potențiali prin intermediul rețelelor profesionale relevante din România și de la nivel internațional.
- Dezvoltă relații de colaborare cu agenții de recrutare, universități, școli tehnice și rețele locale de ocupare a forței de muncă, după caz.
- Monitorizează performanța procesului de recrutare, inclusiv indicatori precum timpul de ocupare a posturilor, costul angajării, calitatea recrutării și stadiul proceselor de selecție.

- Coordonează și supraveghează procesul de integrare (onboarding) a noilor angajați, asigurând o tranziție eficientă și consecventă în cadrul rolurilor lor și al organizației.
- Se asigură că practicile de recrutare sprijină obiectivele Companiei privind angajarea forței de muncă la nivel local și respectă cerințele legale aplicabile.
- Contribuie la utilizarea optimă a forței de muncă și la mobilitatea internă prin identificarea candidaților interni și a oportunităților de tranziție în carieră, reconversie profesională și dezvoltare a angajaților.

2. Învățare și Dezvoltare

- Dezvoltă și implementează cadrul de învățare și dezvoltare al Companiei, în parteneriat cu Vicepreședintele Resurse Umane (VP HR) și cu liderii funcționali.
- Realizează analize ale nevoilor de instruire pe baza cerințelor organizaționale, competențelor necesare pentru posturi, lacunelor de performanță și a tranziției Companiei către fazele de construcție și operare.
- Elaborează planuri de instruire aliniate cu necesitățile forței de muncă.
- Identifică, selectează și gestionează furnizorii de formare profesională, colaborând îndeaproape cu aceștia pentru adaptarea conținutului, metodelor de livrare și materialelor de instruire la cerințele tehnice, operaționale și de dezvoltare a competențelor specifice Companiei.
- Coordonează programe de instruire tehnică, profesională, obligatorie și de dezvoltare a competențelor de leadership.
- Sprijină dezvoltarea și implementarea programelor de ucenicie, a programelor pentru absolvenți, stagiilor de practică (internship), programelor de tranziție în carieră și a altor inițiative de dezvoltare a talentelor, după caz.
- Identifică oportunități pentru dezvoltarea competențelor și capabilităților la nivel local.
- Menține evidența activităților de instruire și monitorizează finalizarea acestora, eficiența programelor și conformitatea cu cerințele aplicabile.
- Evaluează furnizorii de formare și gestionează relațiile cu furnizorii externi de instruire, precum și bugetele aferente.
- Sprijină managerii în dezvoltarea angajaților prin coaching, feedback și dezvoltare la locul de muncă.

3. Pregătirea Organizațională și Operațională

- Colaborează cu liderii funcționali pentru a identifica posturile critice, competențele deficitare și lacunele de capabilitate din cadrul organizației.
- Dezvoltă baze de candidați potențiali pentru pozițiile necesare în etapele de construcție, punere în funcțiune și operare ulterioară.
- Sprijină evaluarea gradului de pregătire a forței de muncă și identifică necesitățile de instruire înainte de începerea lucrărilor de construcție și ulterior, în perspectiva creșterii activității operaționale.
- Menține o evidență clară a etapelor și termenelor-cheie privind recrutarea și instruirea, corelându-le cu programul general de implementare al proiectelor Companiei.

4. Managementul Fortei de Munca și Planificarea Succesiunii

- Sprijină identificarea angajaților cu potențial ridicat, a personalului cheie și a eventualelor riscuri emergente privind competențele și capacitățile organizației.
- Elaborează planuri de succesiune pentru pozițiile-cheie, în colaborare cu liderii funcționali.
- Sprijină dezvoltarea și implementarea unor cadre și programe pentru dezvoltarea carierei și promovarea internă a angajaților.

5. Procese, Sisteme și Raportare HR

- Asigură menținerea corectă și la timp a datelor privind recrutarea și dezvoltarea angajaților în sistemele de resurse umane.
- Raportează periodic cu privire la recrutare, posturile vacante, activitățile de instruire, capacitățile forței de muncă și riscurile asociate talentelor.
- Monitorizează bugetele alocate recrutării și instruirii și asigură un control adecvat al costurilor.

6. Managementul Relațiilor cu Părțile Interesate

- Colaborează îndeaproape cu Vicepreședintele Resurse Umane (VP HR), conducerea superioară și șefii de departamente în ceea ce privește prioritățile de recrutare și dezvoltare a competențelor forței de muncă.
- Dezvoltă și menține relații constructive cu comunitățile locale, instituțiile de învățământ și alte surse relevante de talente, acolo unde este necesar.
- Colaborează cu celelalte funcțiuni și specializări din cadrul departamentului de Resurse Umane.

Calificări și experiență

- Diplomă de master în Resurse Umane sau diploma în Administrarea Afacerilor, Psihologie, Științele Educației sau într-un domeniu conex.
- Constituie un avantaj deținerea unei calificări profesionale în domeniul resurselor umane sau al managementului talentelor.
- Minimum 7-10 ani de experiență relevantă în recrutare, managementul talentelor și/sau învățare și dezvoltare profesională, de preferință incluzând experiență într-un mediu minier, industrial, de inginerie, construcții sau într-un alt mediu operațional.
- Experiență demonstrată în recrutarea personalului tehnic și operațional, de preferat în industria minieră sau în sectorul resurselor naturale.
- Experiență în dezvoltarea și implementarea programelor de instruire și dezvoltare a competențelor.
- Experiență de lucru cu manageri de nivel superior și lideri operaționali.
- Cunoștințe solide privind practicile de recrutare, metodologiile de evaluare și dinamica pieței muncii.
- Experiență în utilizarea sistemelor informatice de resurse umane (HRIS) și a sistemelor de urmărire a candidaților (Applicant Tracking Systems - ATS).

- Abilități excelente de comunicare și management al proiectelor.

Atribute personale

- Orientare puternică către obiectivele de business și o abordare pragmatică.
- Foarte bine organizat și concentrat pe implementarea și finalizarea activităților.
- Abilități excelente de construire și menținere a relațiilor profesionale.
- Persoană proactivă, capabilă să lucreze independent și să își gestioneze eficient responsabilitățile.
- Capacitatea de a lucra confortabil într-o organizație aflată în dezvoltare și de a crea procese și practici de la zero.
- Nivel ridicat de integritate profesională, discernământ și respect pentru confidențialitatea informațiilor.