

Spotkanie w Centrum Informacji Europejskiej
nt. nowego systemu rekrutacji do instytucji europejskich
Warszawa, 17 listopada 2010 r.

Spotkanie zorganizowane zostało przez Departament Koordynacji Przewodnictwa Polski w Radzie Unii Europejskiej w ramach promocji wiedzy o systemie naboru kadr do instytucji europejskich oraz wspierania zatrudnienia w nich obywateli RP.

W pierwszej części głos zabrał dyrektor Europejskiego Urzędu Doboru Kadr (EPSO) Nicholas David Bearfield. Podkreślił, że celem nowego systemu rekrutacji do instytucji europejskich, który wdrożony został w 2010 r., jest szybsze i sprawniejsze pozyskiwanie wykwalifikowanych pracowników na potrzeby instytucji UE. W starym systemie średni cykl pozyskiwania nowego pracownika, liczony od rozpoczęcia egzaminu do zatrudnienia, trwał 2-3 lata. Był to system nieefektywny, demobilizujący i frustrujący dla wszystkich stron.

Nowy system ma pozwolić na skrócenie tego okresu do 5-9 miesięcy. Ogłoszenie o naborze ma być ogłaszane co roku zawsze w tym samym czasie (np. w przypadku administratorów w marcu), a cały cykl kończyć się w grudniu. Nowością są wstępne testy do samodzielnego wypełnienia przez kandydatów online na stronie EPSO (*self-assessment*). Ich celem jest danie kandydatom możliwości sprawdzenia swoich szans przed rejestracją do dalszych etapów postępowania. Wyniki testów wstępnych nie są widoczne dla EPSO (zapewniają anonimowość).

Drugim etapem nowego postępowania są testy komputerowe w wyznaczonych centrach egzaminacyjnych w stolicach państw członkowskich UE oraz dodatkowo w 40 innych krajach świata. Testy obejmują zadania numeryczne i logiczne (myślenie abstrakcyjne) oraz zadania sytuacyjne (z 4-6 odpowiedziami do wyboru). Istotną zmianą, stanowiącą ułatwienie dla kandydatów, jak również będącą czynnikiem wyrównującym szanse, ma być umożliwienie zdawania testów komputerowych w 23 oficjalnych językach UE, począwszy od 2011 r.

Trzecim i ostatnim elementem procedury naboru jest pogłębiona ocena w tzw. *assessment center* w Brukseli. Kandydaci zostają tutaj przyporządkowani do 6-osobowych grup, w ramach których przez cały dzień wykonują różne zadania. Należą do nich:

- a) rozwiązanie studium przypadku (zadanie pisemne),
- b) dyskusja w grupie z podziałem na role,
- c) prezentacja indywidualna,
- d) rozmowa z jury.

W *assessment center* ocenianych jest osiem zasadniczych umiejętności (*core competences*):

- 1) analiza i rozwiązywanie problemów,
- 2) komunikatywność,
- 3) zorientowanie na wyniki i jakość pracy,
- 4) zdolność/chęć do nauki i rozwoju,
- 5) organizacja i wyznaczanie priorytetów,
- 6) zaradność/operatywność/kreatywność,
- 7) współpraca z innymi,
- 8) przywództwo.

W nowym systemie zniesiono preferencje geograficzne dla nowych krajów członkowskich. Większą wagę przywiązuje się do predyspozycji, osobowości i umiejętności kandydata, a nie – jak dotychczas – do podręcznikowej wiedzy. Przyjęto założenie, że wiedza szybko staje się nieaktualna (*knowledge is time-limited*). Zreformowany system naboru kadr ma zagwarantować większą równowagę między rzeczywistym zapotrzebowaniem na nowy personel, a liczbą kandydatów umieszczanych na listach rezerwowych (w starym systemie mocno krytykowano zbyt długie listy

rezerwowe, z których część osób nigdy nie otrzymywała oferty zatrudnienia przed wygaśnięciem okresu ważności listy).

N. Bearfield podkreślił, że najbliższa dekada będzie sprzyjać osobom zainteresowanym pracą w UE. Wynika to z niżu demograficznego oraz stosunkowo wysokiego średniego wieku wśród obecnych urzędników UE, szczególnie średniego i wysokiego szczebla. UE poszukuje kandydatów o wysokich kwalifikacjach, zmotywowanych, kreatywnych i zaangażowanych. Ważne jest zorientowanie na wyniki, zdolność pracy w środowisku międzynarodowym oraz gotowość do pracy na rzecz zmian. Dotychczasowe listy rezerwowe, obejmujące kandydatów wyselekcjonowanych w starym systemie, definitywnie utracą ważność pod koniec 2011 r. Po pozytywnym przejściu procedury naboru od kandydatów na listach rezerwowych oczekuje się aktywnego poszukiwania miejsca pracy w preferowanych instytucjach (lobbing na rzecz własnej osoby). Przydatne w tym procesie może być wsparcie rządu.

W drugiej części spotkania Piotr Bartosiewicz-Malicki (urzędnik UE od 2004 r., obecnie w OLAF) przedstawił praktyczne aspekty procesu rekrutacji do instytucji europejskich, z punktu widzenia kandydata. W prezentacji oparł się na konkretnych przykładach. W odniesieniu do testów komputerowych za zasadniczą trudność uznał stres związany z presją czasu (1 minuta na zadanie), a także niejasności związane z niuansami lingwistycznymi. W tym kontekście zgodził się, że wprowadzenie testów w językach narodowych radykalnie zmieni sytuację. Pomocne w przygotowaniu do testów sytuacyjnych może być zapoznanie się z przykładami na stronach internetowych agencji headhunterskich (np. Hudson, który pracował z EPSO nad nowym systemem rekrutacji; www.belgium.hudson.com). Za najtrudniejszy etap procesu naboru P. Bartosiewicz-Malicki jednoznacznie uznał *assessment center*. Sugerował dobre przygotowanie fizyczne i psychiczne (stosowny wypoczynek przed). Liczy się sprawność językowa, wysoka samoocena, optymizm, uśmiech i wiara w siebie. W pracy grupowej należy znaleźć „złoty środek” między postawą przywódczą o nastawieniem na współpracę/współzawodnictwo (*co-opetition*). Źle oceniane są zarówno osobowości zbyt dominujące, jak i te bez własnego zdania.

Polecane źródła informacji: eutraining.eu, eurobookshop.eu, libeurop.eu, euphorum.eu, trainday.eu.