



Съобщение за пресата

Люксембург, 29 октомври 2020 г.

ЕС изпитва затруднения при набирането на служители

Европейската служба за подбор на персонал (EPSO) следва да преразгледа начина, по който подбира служители за публичната администрация на ЕС, твърди се в публикувания днес нов доклад на Европейската сметна палата (ЕСП). В контекста на намаляващия брой на служителите и все по-голямата цифровизация институциите на ЕС търсят все повече да наемат служители специалисти, които бързо да навлязат в работата. Одиторите на ЕС обаче установиха, че процедурата на EPSO за подбор на служители не е добре адаптирана по отношение на по-малките по мащаб и по-специализирани конкурси, с които се цели да се привличат такива специалисти да кандидатстват за длъжности в публичната администрация на ЕС. Същевременно те посочват и редица слабости в процедурите за подбор на служители с общ профил, провеждани от EPSO.

EPSO подбира бъдещите служители в публичната администрация на ЕС посредством два основни вида състезателни конкурси — конкурси с по-голям мащаб, предвидени за кандидати с общ профил без трудов стаж, например юристи, икономисти и преводачи, и по-малки конкурси за по-специализирани профили, като ИТ специалисти и учени. EPSO е създадена през 2003 г. във време, когато е било необходимо институциите всяка година да наемат голям брой служители поради разширяването на ЕС в периода 2004—2007 г. След 2012 г. обаче профилът на новите служители, които институциите на ЕС търсят, е предимно специализиран и повечето конкурси на EPSO имат малки списъци с резерви (т.е. с по-малко от 30 успешно издържали кандидати).

„Конкурсите на EPSO представляват възможност за кариера в публичната администрация на ЕС, но те вече не удовлетворяват нуждите на институциите на ЕС от набиране на служители,“ заяви Анеми Туртелбоом — членът на ЕСП, който отговаря за изготвянето на доклада. „Необходимо е EPSO да преразгледа своята процедура за подбор и да въведе нова, по-бърза, по-гъвкава и икономически по-целесъобразна система за подбор на специалисти, както и да увеличи капацитета ѝ, за да се адаптира по-добре към бързо изменящите се условия при наемането на служители.“

Одиторите провериха дали процедурата на EPSO е успяла да доведе до привличането и назначаването на подходящи потенциални служители в институциите на ЕС, навреме и по

Настоящото съобщение за пресата има за цел да представи основните послания на специалния доклад, приет от Европейската сметна палата. Пълният текст на доклада е публикуван на eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: press@eca.europa.eu @EUAuditors eca.europa.eu

разходно-ефективен начин, в периода от 2012 г. до 2018 г. Одиторите установиха, че процедурата на EPSO за подбор на персонал не е адаптирана за малките, по-специализирани конкурси. По отношение на тях одиторите посочват, че собствените процедури на институциите за подбор са били по-евтини и по-кратки от процедурата на EPSO. Липсата на гъвкавост и ненадеждното планиране са фактори за създаването на тази ситуация. В доклада се констатира също, че EPSO не насочва систематично своите публикации към привличането на подходящи кандидати и че може кандидатите с тясно специализиран профил да отпаднат рано на етапа на психометричните тестове, преди дори да участват в теста за специфичните за работата познания.

Одиторите посочват също, че EPSO успешно се справя със задачата, с която е създадена първоначално — да осигурява на институциите на ЕС голям брой потенциални служители с общ профил и с необходимите качества, като организира конкурси в голям мащаб. Тези периодични конкурси са планирани ефективно и привличат множество кандидати с добри качества на ниска цена.

Одиторите обаче посочват и редица слабости, с които EPSO е необходимо да се справи. Две трети от събитията с марка „EU Careers“ се състоят в Брюксел и EPSO привлича основно граждани на ЕС, които вече са се установили в Брюксел или Люксембург, като много от тях понастоящем или в миналото са били наети като служители в институциите на ЕС. Това води до нарушаване на баланса по отношение на разнообразието по географски или социално-икономически критерий в институциите на ЕС. Също така EPSO не е съумяла добре да привлече достатъчен брой кандидати, завършили университетско образование, или млади специалисти за кариера в институциите на ЕС, тъй като делът на кандидатите на възраст под 35 години намалява. Това се забелязва много ясно при един конкурс за служители без трудов стаж, разгледан от одиторите, при който половината от кандидатите са на възраст над 35 години. В допълнение, EPSO не извършва мониторинг на разходите за проведените от нея конкурси и не измерва удовлетвореността на институциите от успешно издържалите кандидати, осигурени от процедурата за подбор на EPSO. Според проучването на ЕСП сред ръководители, назначените чрез EPSO кандидати не са били със забележимо по-високо качество от служителите, назначени чрез други канали.

ЕСП препоръчва на EPSO да преразгледа своята процедура за подбор на персонал, за да съумее по-добре да отговори на нуждите на институциите на ЕС от назначаване на служители, да въведе нова рамка за подбора на специалисти, да провежда по-добро сътрудничество с институциите на ЕС, да измерва тяхната удовлетвореност от кандидатите, да провежда мониторинг на разходите за конкурсите и да съкрати тяхната продължителност.

Бележки към редакторите

Всяка година институциите на ЕС наемат около 1 000 нови постоянни служители за дългосрочни кариери измежду над 50 000 кандидати в провежданите от EPSO конкурси на общо основание със силно конкурентен характер, където средната успеваемост е 2 %. В периода 2012—2018 г. за 7000 места в списъците с резерви на EPSO са се състезавали 411 000 кандидати — конкурсите за служители с общ профил привличат десетки хиляди кандидати и могат да завършат със списък, включващ до 200 успешно издържали кандидати (за сравнение — списъците на успешно издържалите кандидати при конкурсите за специалисти включват под 30 човека). EPSO е съкратила продължителността на процедурите си от 18 на 13 месеца средно (за сравнение: 10—12 месеца за други международни организации и 8 месеца за процедури на самите институции), но все още не е достигнала целта си от 10 месеца. Разходите за успешно

издържал кандидат са около 24 000 евро: структурата на разходите е разработена така, че да сведе до минимум разходите за големите конкурси.

Специален доклад № 23/2020 на ЕСП „Европейска служба за подбор на персонал — необходимо е да се адаптира процесът на подбор към променящите се нужди от наемане на служители“ е публикуван на уебсайта на ЕСП eca.europa.eu на 23 официални езика на ЕС. Той е изготвен десет години след публикуването на първия доклад на ЕСП за Европейската служба за подбор на персонал и след наскоро публикуваните доклади за реформата на Правилника за длъжностните лица на ЕС и за съкращенията на персонала.

[Тук](#) можете да откриете информация за мерките, предприети от ЕСП в отговор на пандемията от COVID-19.

Лице за контакт с пресата за този специален доклад

Damijan Fišer — Ел. поща: damijan.fiser@eca.europa.eu Тел: (+352) 4398 45510 / Моб. тел.: (+352) 621 552 224