

Specjalista ds. analityki personelu i planowania kadrowego

Dołącz do Europejskiej Fundacji Kształcenia – Umiejętności na rzecz „Globalnego wymiaru Europy”

Europejska Fundacja Kształcenia (ETF) poszukuje specjalisty ds. analityki personelu i planowania kadrowego w celu wzmocnienia Działu Kadr i Talentów. Osoba zatrudniona na tym stanowisku będzie odpowiadać za projektowanie i wdrażanie analityki personelu, opracowywanie strategii planowania zatrudnienia oraz budowanie wewnętrznych partnerstw w celu wspierania transformacji organizacyjnej i rozwoju instytucjonalnego.

 **Lokalizacja: Turyn, Włochy**

 **Umowa: pracownik zatrudniony na czas określony, AD 5**

 **Termin: 25 marca 2026 r.**

 **Nr ref.: ETF/REC/26/01**

O nas

ETF jest agencją UE ds. rozwoju kapitału ludzkiego w krajach sąsiadujących i kandydujących. Łączymy ludzi, pomysły i strategie polityczne, aby przekuć umiejętności w możliwości.

Od Bałkanów po Ukrainę, Morze Śródziemne i Unię Afrykańską – wspieramy reformy w dziedzinie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia dostosowane do priorytetów UE, takich jak unia umiejętności, Pakt na rzecz regionu śródziemnomorskiego, transformacja ekologiczna i cyfrowa oraz rozszerzenie UE.

ETF ma siedzibę w Turynie i jest wielokulturowym zespołem wyróżniającym się niezależnością, doradztwem opartym na dowodach i zaufanymi partnerstwami.

Zadania

Zgodnie z wizją naszego działu kadr i talentów „Stawiamy na ludzi. Zawsze doceniamy talenty” oraz naszym motto „Słuchaj. Wspieraj. Kreuj zmiany” osoba na tym stanowisku będzie pomagać ETF podejmować bardziej świadome decyzje dotyczące personelu na podstawie danych, obserwacji i prognoz. Pomoże nam zrozumieć obecnych pracowników, przewidzieć przyszłe potrzeby i opracować rozwiązania, które pozwolą ludziom i talentom się rozwijać. W tym celu osoba zatrudniona na tym stanowisku będzie rozwijać solidne narzędzia analityki personelu i planowania zatrudnienia oraz wspierać podejmowanie decyzji na podstawie danych i rzetelnych analiz. Będzie również współpracować z licznymi zainteresowanymi stronami, wewnętrznymi i zewnętrznymi.

Stanowisko to obejmuje szereg obowiązków, takich jak:

- **rozwijanie kompetencji w zakresie analityki personelu:** opracowywanie i przygotowywanie przejrzystych raportów, mierników, tablic wskaźników oraz cyklicznych zestawień wspierających świadome i transparentne podejmowanie decyzji

- **opracowywanie wieloletnich planów zatrudnienia i rozwoju kompetencji:** określanie potrzeb w zakresie następstw kadrowych, tworzenia sieci talentów i scenariuszy mobilności z uwzględnieniem odejść na emeryturę i przyszłych potrzeb organizacji; zapewnienie sprawnego transferu wiedzy i wdrażania nowych pracowników;
- **tworzenie tablic wskaźników i cyklicznych zestawień:** np. dotyczących czas trwania procesów rekrutacji, mobilności wewnętrznej, dobrostanu, zaangażowania – z jasnymi definicjami i dbałością o dane
- **wykorzystanie analityki do podejmowania działań:** identyfikowanie wąskich gardeł, sygnalizowanie zagrożeń, przekładanie wniosków z analiz na konkretne usprawnienia
- **wspieranie transformacji cyfrowej i wykorzystania sztucznej inteligencji:** optymalizacja procesów zarządzania zasobami ludzkimi w celu zapewnienia zgodności i przejrzystości, skrócenie procedur zatwierdzania, usprawnianie szablonów, dokumentowanie decyzji oraz mierzenie wpływu zmian na czas realizacji procesów
- **wspieranie rozwoju umiejętności cyfrowych i odpowiedzialnego korzystania ze sztucznej inteligencji:** współpraca z innymi pracownikami, np. zespołami ds. cyfryzacji, rozwoju i szkoleń oraz kontroli wewnętrznej, w celu wzmocnienia kompetencji cyfrowych i ciągłego doskonalenia pracy jednostki.

Kryteria kwalifikacji

Poszukujemy kandydatów/kandydatki z:

Doświadczenie zawodowe

- co najmniej trzy lata aktualnego doświadczenia zawodowego (tj. w ciągu ostatnich sześciu lat) w dziedzinie zasobów ludzkich, ze szczególnym uwzględnieniem projektowania i dostarczania analiz dotyczących pracowników, różnych raportów dotyczących zasobów ludzkich i odpowiedniego wydobywania danych, planowania i usprawniania procesów, zdobytego w sektorze publicznym lub prywatnym

Umiejętności techniczne

- wiedza fachowa i doświadczenie w dziedzinie zasobów ludzkich w zakresie rozwoju organizacyjnego, w tym umiejętność radzenia sobie z wymogami oraz zmieniającymi się wyzwaniami w nowoczesnym miejscu pracy;
- bardzo dobra znajomość technologii cyfrowych, doświadczenie w pracy z narzędziami takimi jak Microsoft 365 lub Power BI;
- doskonałe umiejętności analityczne, w tym umiejętność gromadzenia, odczytywania i interpretowania danych;
- bardzo dobra umiejętność optymalizacji procesów, osiągania wyników i zapewniania jakości.
- język angielski: poziom C1 we wszystkich obszarach określonych w ramach europejskiego systemu opisu kształcenia językowego.

Umiejętności miękkie

- reprezentowanie interesów pracowników w celu propagowania włączenia społecznego, dobrostanu, zachowań opartych na szacunku i pozytywnej kultury w miejscu pracy;
- umiejętność prowadzenia jasnej, empatycznej i konstruktywnej komunikacji;

- elastyczność, aktywne nastawienie i umiejętność przewidywania oraz ukierunkowanie na poszukiwanie rozwiązań.

Wartości ETF

- Od pracowników ETF oczekuje się, że będą wykazywać się odpowiedzialnością, innowacyjnością i kreatywnością, uczciwością i szacunkiem, obowiązkowością oraz pracą zespołową i współpracą.

Umiejętności dodatkowe

- Szkolenie lub certyfikat z zakresu analizy danych lub analizy personelu; certyfikat lub dyplom ukończenia studiów wyższych w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, rozwoju organizacyjnego, administracji publicznej lub pokrewnej.
- Znajomość SQL.

Zgłoszenie

Zgłoszenie musi zawierać następujące informacje, najlepiej w języku angielskim:

- list motywacyjny: nie dłuższy niż jedna strona, zapisany jako „Nazwisko Imię CL”
- curriculum vitae: w formacie Europass, zatytułowane wg wzoru „Nazwisko Imię CV”

Zgłoś się za pośrednictwem strony internetowej ETF: przejdź do sekcji „About us” [O nas], a następnie wybierz „Vacancies” [Wakaty]. Kompletne zgłoszenie należy przesłać do 25 września 2026 r. do godz. 23.59 (czasu obowiązującego w Turynie).

Prosimy przesyłać zgłoszenia odpowiednio wcześniej. ETF nie ponosi odpowiedzialności za opóźnienia techniczne i będzie rozpatrywać wyłącznie kompletne zgłoszenia przesłane online w wyznaczonym terminie.

Proces wyboru

Komisja rekrutacyjna

Komisję powołuje dyrektor ETF. Jej skład jest publikowany na stronie internetowej ETF wraz z ogłoszeniem o naborze.

Prace i obrady Komisji są ściśle poufne. Kontakt z członkami zarządu jest zabroniony i może skutkować dyskwalifikacją.

Pięć następujących po sobie etapów:

Etap 1 – Kontrola zgłoszeń pod kątem kryteriów kwalifikacji

Aby zostać uznanym za osobę kwalifikującą się, przed upływem terminu składania wniosków należy spełnić poniższe kryteria:

- 1 Obywatelstwo: być obywatelem jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej;
- 2 Prawa obywatelskie: korzystać z pełni praw obywatelskich;
- 3 Służba wojskowa: spełniać obowiązkowe wymogi dotyczące służby wojskowej
- 4 Sprawność fizyczna: znajdować się w stanie fizycznym odpowiednim do tego, by skutecznie wywiązywać się z obowiązków przewidzianych dla tego stanowiska;

- 5 Kwalifikacje: mieć wykształcenie na poziomie odpowiadającym ukończonym studiom wyższym w wymiarze co najmniej trzech lat potwierdzone dyplomem;

W tym kontekście bierze się pod uwagę wyłącznie dyplomy wydane w państwach członkowskich UE lub dyplomy i świadectwa objęte świadectwami równoważności wydanymi przez organy w tych państwach członkowskich.

- 6 Znajomość języków: posiadać gruntowną znajomość (poziom C1 we wszystkich aspektach zgodnie z Europejskim Systemem Opisu Kształcenia Językowego (CEFRL)) jednego języka UE oraz zadowalającą znajomość (poziom B2 we wszystkich aspektach zgodnie z CEFRL) innego języka UE wymaganą do wykonywania obowiązków.

Zgłoszenia spełniające wszystkie wymagania w sekcji „Zgłoszenie” i kryteria kwalifikacji przechodzą do następnego etapu. Etap ten odbędzie się najprawdopodobniej w marcu 2026 r.

Kandydaci, którzy pomyślnie przejdą proces wyboru, zostaną poproszeni o przedstawienie dokumentów potwierdzających ich kwalifikowanie się; dokumenty te zostaną poddane ocenie przed zatrudnieniem. Dodatkowe informacje można znaleźć w sekcji „Zatrudnienie i dodatki”.

Etap 2 – Wybór zgłoszeń: selekcja kandydatów do rozmów kwalifikacyjnych i testów pisemnych

Komisja oceni zgłoszenia na podstawie kryteriów kwalifikacji. Najodpowiedniejsi kandydaci (około 6) zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną i testy pisemne. ETF skontaktuje się tylko z wybranymi kandydatami. Prawdopodobnie nastąpi to pod koniec marca/na początku kwietnia 2026 r.

Etap 3 – Rozmowy kwalifikacyjne i testy pisemne

Co najmniej jedna część testów będzie oceniana anonimowo. Rozmowy kwalifikacyjne i testy pisemne będą prowadzone głównie w języku angielskim i odbędą się zdalnie.

Po zakończeniu tego etapu komisja przedstawi propozycję powołania najbardziej odpowiedniego kandydata lub najbardziej odpowiedniej kandydatki pod względem doświadczenia zawodowego, umiejętności i wiedzy oraz wartości. Jeżeli więcej niż jeden kandydat lub jedna kandydatka zostaną uznani za odpowiednich, komisja może zaproponować listę.

Odpowiedni kandydaci muszą osiągnąć co najmniej:

- 70% punktów przyznanych za umiejętności miękkie i wartości oraz
- 70% punktów przyznanych za doświadczenie zawodowe, umiejętności i wiedzę.

Etap ten odbędzie się najprawdopodobniej w kwietniu 2026 r.

Etap 4 – Powołanie

Dyrektor ETF mianuje najbardziej odpowiedniego kandydata lub najbardziej odpowiednią kandydatkę na podstawie propozycji komisji.

Przed powołaniem na to stanowisko dyrektor może podjąć decyzję o spotkaniu z kandydatami na krótką rozmowę kwalifikacyjną w celu dalszej oceny ich doświadczenia, umiejętności i wartości. Dyrektor może również delegować to zadanie.

Oczekuje się, że wybrany kandydat/wybrana kandydatka podejmie obowiązki najpóźniej w dniu 1 września 2026 r.

Etap 5 – Utworzenie listy rezerwowej

Dyrektor może również podjąć decyzję o utworzeniu listy rezerwowej innych odpowiednich kandydatów. Lista zachowa ważność do 31 grudnia 2027 r., z możliwością przedłużenia. W razie

potrzeby lista rezerwowa może zostać wykorzystana do obsadzenia innych stanowisk o podobnym profilu.

Umieszczenie danego kandydata na liście rezerwowej nie gwarantuje uzyskania oferty pracy.

Przed powołaniem na to stanowisko dyrektor może podjąć decyzję o spotkaniu z kandydatami na krótką rozmowę kwalifikacyjną w celu dalszej oceny ich doświadczenia, umiejętności i wartości. Dyrektor może również delegować to zadanie.

Zatrudnienie i dodatki

Jeśli oferowana jest umowa o pracę, ETF będzie związana tylko wówczas, gdy kandydat/kandydatka przed podpisaniem umowy:

- przedstawił dowód, że spełnia wszystkie kryteria kwalifikowalności. Kandydat musi:
 - dostarczyć oryginały lub poświadczone kopie wszystkich stosownych dokumentów, w tym wystawione przez policję zaświadczenie o niekaralności;
 - poddać się obowiązkowemu badaniu lekarskiemu, które potwierdzi, że jest on lub ona w stanie fizycznym odpowiednim do wywiązywania się z powierzonych obowiązków;
- poinformować ETF o wszelkich faktycznych lub potencjalnych przypadkach konfliktu interesów oraz zostanie uznany/uznana za osobę, której niezależność nie jest ograniczona żadnym interesem osobistym ani żadnym innym konfliktem interesów.

Umowa o pracę

Umowy podpisywane z pracownikami zatrudnionymi na czas określony są zgodne z przepisami art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników UE. Na mocy tego rodzaju umowy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania postanowień CEOS oraz stosownych przepisów wykonawczych.

Czas trwania umowy wynosi trzy lata z możliwością przedłużenia. Umowa obejmuje dziewięciomiesięczny okres próbny.

Wynagrodzenie

Typowe wynagrodzenie dla jednego pracownika z odpowiednim trzyletnim doświadczeniem zawodowym wynosi około 4 250 EUR netto/miesiąc; lub dla pracownika z odpowiednim trzyletnim doświadczeniem zawodowym, dodatkiem zagranicznym i jednym dzieckiem na utrzymaniu: około 6 220 EUR netto/miesiąc.

Ciągłość zatrudnienia między agencjami UE

Jeśli wybrany kandydat jest w danym momencie pracownikiem zatrudnionym na czas określony na podstawie art. 2 lit. f) i kwalifikuje się do przeniesienia zgodnie z warunkami zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej, stanowisko to może zostać obsadzone na poziomach AD 5 – AD 6.

Informacje dodatkowe

ETF zobowiązuje się do uwzględnienia potrzeb osób ubiegających się o pracę i wybranych kandydatów, którzy mogą potrzebować uzasadnionych dostosowań. Osoby z niepełnosprawnościami proszone są o poinformowanie nas o tym fakcie w wiadomości e-mail na adres recruitment@etf.europa.eu i wskazanie, jakie rozwiązania lub dostosowania związane z niepełnosprawnością należy wprowadzić, aby zapewnić równy udział w procedurze rekrutacyjnej.

Możemy zażądać przedstawienia zaświadczenia lub pisma od właściwego organu (np. orzeczenia lekarskiego) potwierdzającego stan zdrowia.

Dokumenty przekazane w ramach procedury nie zostaną zwrócone kandydatom, ale będą przechowywane w siedzibie ETF tak długo, jak to konieczne, po czym nastąpi ich zniszczenie.

Zastosowanie mają przepisy UE dotyczące ochrony danych osobowych i poufności. Dodatkowe informacje w tym zakresie można uzyskać w sekcji Oświadczenie dotyczące prywatności na stronie internetowej ETF.

Kandydaci, którzy stwierdzą, że decyzja wydana w toku procedury rekrutacyjnej narusza ich interesy, mogą wnieść skargę zgodnie z instrukcjami przedstawionymi w sekcji „Postępowanie odwoławcze” na stronie internetowej ETF.

UWAGI: W przypadku rozbieżności pomiędzy różnymi wersjami językowymi ogłoszenia właściwą wersją jest wersja angielska.