

יש לנו מטרה!

ניסוח תפיסה מנחה לתכנון ולניהול תהליכי האיתור, הפיתוח המקצועי, הניוד וכללי ההעסקה של הסגל הבכיר בשירות המדינה.



סגל בכיר מוביל, הגדרה מקצועית חדשה

מנהלים במשרות במתח דרגות 44-42 ומעלה בדירוג המח"ר או בדרגות המקבילות בדירוגים אחרים, שלגביהם מתקיימים שני תנאים מצטברים:

1. כפוף מנכ"ל משרד ממשלתי, מוקבל מנכ"ל או מנהל יחידת סמך.
2. ראש מערכת ניהולית או מקצועית ספציפית לתחום במשרד או ביחידת הסמך.

המצב הקיים	המצב המוצע
מנכ"לים ובעלי דרגה מקבילה	64
סגל בכיר מוביל	850
סגל בכיר	1,300
	2,150

המדיניות המוצעת - ריבוד, כהונה קצובה, מעברי רוחב ותהליכי פיתוח

1. קריטריונים לריבוד המשרדים והסגל המוביל בשירות המדינה

קביעת רובד המשרדים על פי:



קביעת ריבוד המשרות בכל משרד על פי:



2. **כהונה קצובה** - תקופת כהונה מוגדרת וקבועה מראש - שש שנים ללא קביעות - שעם סיומה יחולו על העובד מגננוני ניהול כאמור בהחלטת הממשלה 2464.

3. **מעברי רוחב** - מוביליות בתפקידי סגל בכיר וורסטיליות במעברים וקידומים, גם תפקידים שונים בסגל הבכיר וגם תפקידי רוחב משיקים או גנריים.

4. **תהליכי הכשרה ופיתוח** - תהליכי פיתוח אישיים הנגזרים מתהליך המיפוי ומהערכת הפוטנציאל; תהליכי פיתוח קבוצתיים שיפותחו במדרשה הלאומית לממשל, מנהיגות וניהול.

אפשרויות קידום בשירות המדינה

סמנכ"לים וראשי אגפים בכירים

קורס ניהול בכיר למכהנים

סמנכ"ל במשרד גדול



סמנכ"ל במשרד בינוני



תנועות רוחב

סמנכ"ל במשרד קטן



סמנכ"ל במשרד קטן



החמרת תנאי הסף ומעבר לחוזה 6 שנתי ללא קביעות

קורס ניהול לעתודה ניהולית בכירה
מרכז הערכה לעתודת ניהול בכיר

תפקידים שהוגדרו כעתודה ניהולית

