

מכרזים פנימיים ובין-משרדיים - האם הם אפקטיביים?

ההליך הקודם: מסורבל, ממושך ולא יעיל

מכרזים פנימיים

חוק שירות המדינה קובע כי קבלה לשירות המדינה תעשה באמצעות מכרז פומבי. יחד עם זאת נקבע בתקשי"ר כי לשם איוש משרה פנויה בשירות המדינה חובה לפרסם מכרז פנימי לפני פרסום מכרז פומבי. המכרז הפנימי מיועד לעובדי המשרד שבו משובצת המשרה הפנויה, על כל יחידותיו, לרבות יחידות הסמך שלו.

מכרזים בין-משרדיים

נקבע בתקשי"ר כי רק לאחר שלא אוישה המשרה במכרז הפנימי רשאי האחראי במשרד לפרסם מכרז בין-משרדי, המיועד לכלל עובדי משרדי הממשלה, לרבות יחידות הסמך.

מכרזים פומביים

בשלב האחרון, במידה ולא נמצא מועמד מתאים – נפתח מכרז פומבי למשרה המבוקשת.



המטרה שעמדה בפנינו

השבחת ההון האנושי בשירות המדינה על ידי התאמת המכרז שיביא לבחירת העובד המתאים ביותר לתפקיד, תוך מיצוי הפוטנציאל הקיים בשירות המדינה ושמירת ערך ההוגנות.



המדיניות המוצעת: התאמת המכרז לדרג

הדרג	הבעיה במצב הקודם	הפתרון שהוצע
תחילי	המכרז הפנימי אינו יעיל. במרבית המכרזים כלל לא נבחר מועמד.	יציאה למכרז פומבי כמכרז ראשון במקום מכרז פנימי או בין-משרדי
דרג ביניים זוטרי (תפקידים מקצועיים)	במרבית המכרזים הפנימיים נבחר מועמד (ההליך הסתיים בתוצאה).	מכרז פנימי כמכרז ראשון, כך שתישמר הרציפות התפקודית והמקצועית של המשרד, לרבות שימור הידע המקצועי הנדרש לביצוע משימות הליכה, וההבשלה המקצועית של העובד.
דרג ביניים גבוה וסגל בכיר	רק בכמה חצית מהמכרזים הפנימיים נבחר מועמד. מדובר בתפקידים קריטיים מבחינת ניהול המשאב האנושי בשירות המדינה, כך שיש ציפייה להליך עם יעילות ואפקטיביות גבוהות יותר.	יציאה למכרז בין-משרדי כמכרז ראשון, משום שמירב המאפיינים של המשרות בדרגים אלה הינם ניהוליים, ולאור העובדה ש"ניהול" הינו בבחינת דיסציפלינה העומדת בזכות עצמה.

יתרונות המודל החדש

- מודל דיפרנציאלי המיעל את הליך הגיוס
- מתן כלים אפקטיביים יותר לבחירת המועמד המתאים
- הרחבת מאגר העובדים בתפקידים הניהוליים
- שימור היכולת המקצועית של המשרדים



עץ הדעת