

כ"ח ניסן, תשפ"ג  
19 אפריל, 2023

חוזר אג"מ 05/2023

אל:

סמנכ"לים בכירים למנהל ולמשאבי אנוש במשרדי הממשלה ויחידות הסמך  
מנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי החולים הממשלתיים  
מנהלי משאבי אנוש – משרדי הממשלה, יחידות הסמך ובתי החולים הממשלתיים

שלום רב,

**הנדון: הכשרת עובדי גיוס ומיון בשירות המדינה בתחילת תפקיד**

**סימוכין: חוזר אג"מ בנושא מיום 27/10/2020**

**רקע- פיתוח מקצועי לעובדי משאבי אנוש העוסקים בגיוס ומיון**

עובדי גיוס ומיון, ובפרט מרכזי/ות מכרזים לאיוש משרות בשירות המדינה, הינם/ן בעלי/ות תפקיד רגיש חשוב וחיוני בשמירה על תקינות הליך המכרז ומקצועיותו בהתאם להוראות התקשי"ר והנחיות האגף. אגף בכיר גיוס ומיון רואה **במרכז/ת** כגורם מקצועי האחראית מטעם הנציבות על ניהול ההליך.

החל משנת 2018 מוביל אגף בכיר גיוס ומיון, באמצעות יחידת פיתוח ההון האנושי באגף ובשיתוף יחידות נוספות, תהליך של **הפיכת תפקידי הגיוס ליותר ויותר פרופסיונאליים במטרה** שיהיו גורם משמעותי יותר לשם קידום תחום הגיוס במשרדים. לשם כך פעל האגף עד כה לחזק את ממשק העבודה המקצועי והניהולי מול עובדים אלה במספר מישורים עיקריים החל משנת 2018:

- ימי עיון משרדיים והדרכות אישיות למרכזי מכרזים בנושא ניהול ועדות בוחנים והליך הגיוס והמיון בשירות המדינה.
- קורס גיוס ומיון מתקדם למרכזי מכרזים (מחזור ראשון 2020)
- קורס גיוס ומיון מתקדם למרכזי מכרזים (מחזור 2022)
- הכשרה והסמכה למרכזי מכרזים בתחילת תפקיד באמצעות תוכניות אישיות בהתאם לחוזר הקודם שלנו מאוקטובר 2020
- כנס שנתי למרכזי/ות המכרזים (2019) (2022)
- "פורום עוגן" – פורום מקצועי תקופתי בקבוצות קטנות למרכזי המכרזים בהובלת האגף אשר עוסק בנושאים מקצועיים רוחביים (בשנת 2019)
- ימי הכשרה וסדנאות מקוונות בנושא בדיקת מועמדות

## הליך הכשרה לעובדי גיוס ומיון חדשים

על מנת להימנע ממצב בו עיקר הלמידה נעשית תוך כדי ביצוע התפקיד על חשבון תקינותו ואיכותו של ההליך המכרזי (כפי שעולה גם מהשגות/עררים/בקורות ופניות לאגף) - **החל משנת 2018 יש חובה להקפיד על כך כי עובד/ת חדש/ה העוסק/ת בגיוס ומיון יעבור בנוסף לחפיפה במשרד כנהוג, הכשרה מקצועית על ידי אגף בכיר גיוס ומיון.**

**באשר לניהול ועדות בוחנים לאיוש משרות בשירות המדינה – העובד/ת אינו מורשה/ת לנהל ועדת בוחנים ללא אישור אגף בכיר גיוס ומיון בכתב שהוא עבר את תהליך ההכשרה הנדרש (בהתאם לחוזר האישור ניתן ע"י יחידת פיקוח ובקרה בלבד כפי שיובהר בהמשך).**



כאשר ישנו עובד/ת חדש ביחידת משאבי אנוש במטה, לרבות במחוזות/אמרכליות/לשכות בריאות וכיוצ"ב, אשר עתיד לעסוק בגיוס ומיון - **על מנהל משאבי אנוש במשרד/יחידת סמך או מי מטעמו לפעול באופן הבא:**

## שלב ראשון- הכנה משרדית ראשונית



א. יש להנחות את העובד לקרוא ולגלות בקיאות ב"נוהל הליכי גיוס ומיון תעסוקתיים לאיוש משרות בשירות המדינה". מדובר בנוהל מקיף אשר מפרט את נהלי העבודה בכל אחד משלבי המכרז – החל משלב הפרסום וגיוס אקטיבי, דרך זכאות לבדיקת מועמדות ובדיקות תנאי סף, המיון התעסוקתי וכלה בניהול ועדות בוחנים. כלי עזר נוסף לניהול התהליך המכרזי נמצא בקישור הבא:

<https://www.gov.il/BlobFolder/policy/directive-24-2020/he/publication-tender-to-do-list.pdf>

ב. עובד/ת אשר עתיד/ה לנהל ועדות בוחנים – יש להנחות/ה לקרוא ולגלות בקיאות ב"הנחיות לניהול ועדת בוחנים" לרבות כלל הקישורים לנספחים שמופיעים בו. מדובר בהנחיות המפרטות לפרטי פרטים את תהליך העבודה הנדרש ממרכז/ת מכרזים לפני קיום הוועדה ובמהלכה. קישור ללומדה:

<https://www.gov.il/BlobFolder/policy/directive-24-2020/he/committee-guidelines11-2019.pdf>

ג. באשר לתחום הגיוס האקטיבי, על העובד/ת לעיין בפירוט בחוברת "**עקרונות מנחים להצלחה בגיוס**", אשר מפרטת את הליך העבודה הנדרש לזיהוי משרות עם מאפיינים

ייחודיים המחייבות הליך גיוס מותאם, וכן מידע אודות ערוצי וכלי הגיוס המנוהלים על ידי יחידת הגיוס באגף.

<https://www.gov.il/BlobFolder/policy/directive-24-2020/he/guiding-principles-for-success.pdf>

**על העובד/ת לגלות בקיאות מקצועית בנושאים המפורטים מעלה ואשר הוא עתיד לעסוק בהם וזאת לשם סיום ההסמכה הרלוונטית בהצלחה**

### שלב שני- הכשרה משרדית בהתאם לתוכנית אישית מאת אג"מ



**בתום ההכנה המשרדית כאמור, יש לפנות לאגף בכיר גיוס ומיון לצורך ביצוע ההכשרות כמפורט להלן:**

**א. הכשרת מרכזי/ מרכזות וועדות בוחנים תתבצע מול יחידת פיקוח ובקרה באג"מ :**

- יש לפנות בבקשה באמצעות הדוא"ל ליחידת פיקוח ובקרה. בפנייה יש לפרט את נתוני העובד/ת המועמד/ת להכשרה (להלן: - המתלמד/ת): שם, ת.ז., תאריך כניסה לשירות המדינה, תיאור תפקיד, הליך מנוי קבוע או זמני, היקף מכרזים משוער שהעובד/ת ינהל שנתית והאם יש מרכזים או מרכזות וותיקות ביחידה שיכולים לסייע ולחנך את העובד/ת החדש/ה.
- ככל שתאושר הכשרת העובד/ת ע"י יחידת הבקרה תישלח תוכנית הכשרה מפורטת ואישית עבור המתלמד/ת למשרד או ליחידת הסמך.
- בתוכנית יפורטו כל הפעילויות הנדרשות לשם הכשרת העובד/ת אשר יתואמו למתלמד/ת בצורה פרטנית וספציפית בהתאם לוותק ולתחום ממנו הגיע העובד/ת.
- בכל תוכניות ההכשרה תהיה חובה על המתלמד/ת לצפות במספר וועדות שהחונך/ת או מרכזים/ מרכזות אחרים ירכזו בהתאם לשיקול דעתו של אגפנו כאשר כניסת המתלמד/ת לצפייה תאושר מראש ע"י יחידת הבקרה.
- לקראת קבלת ההסמכה וסוף התהליך המתלמד/ת יידרש לנהל ועדה/ ועדות בוחנים ראשונות בצורה עצמאית בכפוף לתיאום מול יחידת הפיקוח והבקרה באג"מ וע"פ שיקול דעתה. יצוין כי במקרים מסוימים בכפוף לתיאום ואישור הבקרה באג"מ ניתן לקיים את ההכשרה בשלב זה עם מרכז/ת ותיקה במטה המשרד ככל שמדובר בעובד/ת באמרכלות או אחד ממחוזות המשרד באישור אגף בכיר גיוס ומיון. במקרים אחרים יחידת הבקרה תתווך עם משרדים אחרים לשם כך שהמתלמד/ת ירכז וועדות שם בהתאם לשיקול דעתה של יחידת הבקרה.

- בסוף התהליך יחידת פיקוח ובקרה באג"מ תפעל לקבוע את דרישות ההסמכה מהמתלמד/ת. למשל כינוס או כינוסים שהמתלמד ירכז/ תרכז, או פרוטוקולים של וועדות לריכוז עצמאי בטרם מתן ההסמכה הסופית או כל חובה הקשורה בהכשרת המתלמד/ת בהתאם לכישורים וליכולות שהוא / היא הפגינו במהלך תהליך ההכשרה.
- בסיום התהליך המתלמד/ת יוסמך למרכז/ת וועדות מן המניין בכפוף לאישור מאת יחידת פיקוח ובקרה באג"מ.

ב. **סדנת בדיקת מועמדות**, אגף גיוס ומיון עורך הכשרות עיתיות הכוללות חלק עיוני וחלק מעשי לרבות סדנאות מקוונות בנושא זכאות להגשת מועמדות ובדיקות תנאי סף עבור עובדים העוסקים בכך. לעובדים שיעסקו בבדיקת מועמדות ההכשרה וההסמכה יבוצעו בתיאום עם רפרנטית המשרד או יחידת הסמך באג"מ אשר תיקבע את דרישות ההכשרה ואופיה בנושא זה בהתאם לייחודיות של התפקיד באותו משרד או יחידת סמך.

#### שלב שלישי- הצטרפות למיפוי עובדי גיוס ומיון בשירות המדינה



א. רישום ל"מיפוי עובדי גיוס ומיון של אגף בכיר גיוס ומיון" (להלן-המיפוי). המיפוי חשוב לצורך נושאים רבים דוגמת רשימת תפוצה של המטה לשטח, עדכונים, המשך הכשרות, הרשאות ועוד. יודגש כי **עובד/ת שאינו מופיע במיפוי אינו מורשה לעסוק בנושאי גיוס ומיון בשירות המדינה**. כמו כן רק עובד/ת שמופיע במיפוי כמי שרשאי לנהל ועדות בוחנים, יכול לנהל ועדות כאמור. להלן קישור למאגר המיפוי: <https://survey.gov.il/he/Database>. עובדים **שאינם** קשורים לריכוז וועדות בוחנים **לא** יירשמו במאגר זה.

ב. באחריות מנהל משאבי אנוש או מי מטעמו **לעדכן על כל שינוי מהרשימה המצ"ב** (עובדים/ עובדים שעוזבים את תחום הגיוס והמיון במשרדו/באחד ממחוזות המשרד).

#### ג. **אנשי קשר באג"מ:**

- בנושא הכשרה והסמכה לריכוז וועדות בוחנים - מנהל יחידת פיקוח ובקרה באג"מ.
- בנושא הכשרה והסמכה לבדיקת מועמדות - הרפרנטים המשרדיים באג"מ.
- הכשרה והסמכה לבדיקת מועמדות במכרזי בכירים - מנהלת יחידת פיתוח הון אנושי בגיוס ומיון.

## סיכום תהליך הכשרה :



תחומי העיסוק של העובד/ת		שלבי ההכשרה
ניהול ועדות בוחנים	בדיקת מועמדות	
✓	✓	הכנה וחפיפה משרדית
✓	✓	"נוהל הליכי גיוס ומיון תעסוקתיים לאיוש משרות בשירות המדינה"
✓	✗	הנחיות לניהול ועדת בוחנים + עקרונות מנחים להצלחה בגיוס
✓	✗	פגישה מקצועית עם יחידת פיקוח ובקרה באג"מ
✓	✓	סדנת בדיקת מועמדות
✓	✗	התלמידות מעשית בוועדות בוחנים בכפוף לתוכנית
✓	✗	ניהול ועדת בוחנים ראשונה בתיאום עם יחידת הבקרה
✓	✓	הרשמה למיפוי עובדי גיוס ומיון בשירות המדינה - אישור סופי מאגף בכיר גיוס ומיון

בברכה,

ורד אבוטבול- שהם

מנהלת אגף בכיר גיוס ומיון

### העתק:

הרב פרופ' דניאל הרשקוביץ - נציב שירות המדינה  
חברי הנהלה - נציבות שירות המדינה  
גב' דנה מיטב - מנהלת תחום בכיר פיתוח הון אנושי בגיוס ומיון, אג"מ, נציבות שירות  
המדינה  
מר איימן שחאדה - מנהל תחום פיקוח ובקרת מכרזים, אג"מ, נציבות שירות המדינה  
עובדי אגף בכיר גיוס ומיון  
מרכזי המכרזים במשרדי הממשלה, יחידות הסמך ובתי החולים הממשלתיים