**Πρόταση για διαδικασία πρόσληψης προσωπικού στη Νέα Κατηγορία**

**Α. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η πρόταση γίνεται λαμβάνοντας υπόψη

1. την ανάγκη για γρήγορη πρόσληψη προσωπικού, ειδικά όπου αφορά επιτακτικές ανάγκες σε εξειδικευμένους ρόλους
2. την ανάγκη να υπάρχει αποτελεσματικότητα και ευελιξία στον τρόπο αξιολόγησης των υποψηφίων, σύμφωνα με τα δεδομένα του κάθε ρόλου (π.χ. για ρόλους όπου αναμένεται μεγάλος αριθμός υποψηφίων ή μεγάλος αριθμός κενών θέσεων) και με στόχο την πρόσληψη των καταλληλότερων υποψηφίων
3. την ανάγκη για διαφύλαξη της εικόνας της Cyta όσον αφορά την αξιοκρατία και αντικειμενικότητα της διαδικασίας πρόσληψης και τελεί υπό την προϋπόθεση νομοθετικών και κανονιστικών αλλαγών και ρυθμίσεων και την νομική θεώρηση των Νομικών Συμβούλων.

**Β. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ**

1. **Έγκριση ανάγκης πρόσληψης ιεραρχικά μέχρι ΔΣ**
2. **Καθορισμός προδιαγραφών αναγκών** (περιγραφή θέσης ή ρόλου/ καθηκόντων, απαιτούμενων προσόντων / πείρας κλπ) σύμφωνα με τα καθήκοντα που θα εκτελούν τα άτομα του ρόλου αυτού.

1. **Καθορισμός διαδικασίας αξιολόγησης υποψηφίων και έγκριση από ΔΣ**. Η διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφίων μπορεί να περιλαμβάνει ένα ή περισσότερους συνδυασμούς των πιο κάτω μεθόδων αξιολόγησης υποψηφίων:

**α) Αξιολόγηση προσόντων και εντοπισμός των καταλληλότερων υποψηφίων**

Για θέσεις όπου ο αριθμός των υποψηφίων αναμένεται να είναι περιορισμένος (<50 αιτητές) και είναι εφικτό να καθοριστούν συγκεκριμένα κριτήρια που να διαφοροποιούν την καταλληλότητα των υποψηφίων, όπως είναι η κατοχή κάποιων πιστοποιητικών, εξειδικευμένων ακαδημαϊκών προσόντων, χρόνια και είδος εμπειρίας, θα γίνεται αξιολόγηση των προσόντων των υποψηφίων ως προς τη καταλληλότητα τους. Θα καθορίζονται συγκεκριμένες μονάδες οι οποίες θα απονέμονται στους υποψήφιους έναντι των κριτηρίων που θα καθοριστούν και θα αφορούν τα προσόντα τους (όπως πείρα και προσόντα). Το αποτέλεσμα αυτής της αξιολόγησης, θα είναι ένας πίνακας κατάταξης των υποψηφίων βάσει της καταλληλότητας ως προκύπτει από την αξιολόγηση των προσόντων τους (πίνακας καταλληλότητας). Στο επόμενο στάδιο της διαδικασίας που μπορεί να είναι Γραπτή ή ηλεκτρονική εξέταση ή Κέντρο Αξιολόγησης, θα καλείται ο τετραπλάσιος των κενών θέσεων αριθμός υποψηφίων (λόγω του μικρού αριθμού αιτητών). Οι υπόλοιποι υποψήφιοι που θα παραμείνουν στον πίνακα θα μπορούν να κληθούν μελλοντικά στο επόμενο στάδιο της διαδικασίας αξιολόγησης σε περίπτωση που υπάρχουν κενές θέσεις οι οποίες δεν θα μπορούν να καλυφθούν από τον αρχικό κατάλογο διοριστέων που θα καταρτιστεί γιατί αυτός θα έχει ήδη εξαντληθεί. Σε αυτή την περίπτωση θα κληθούν να συμμετέχουν στα επόμενα στάδια της διαδικασίας αξιολόγησης, ο τετραπλάσιος αριθμός υποψηφίων των κενών θέσεων που υπάρχουν, για καταρτισμό πρόσθετου καταλόγου διοριστέων. Ο νέος πίνακας καταλληλότητας θα λήγει μαζί με τον κατάλογο διοριστέων και θα αποστέλλεται για έγκριση.

**β) Διεξαγωγή γραπτής ή ηλεκτρονικής εξέτασης υποψηφίων**

Για τις προκηρύξεις στις οποίες αποφασίζεται η διεξαγωγή γραπτής ή ηλεκτρονικής εξέτασης (π.χ. όταν δεν έχουμε μεγάλο αριθμό υποψηφίων), θα καλούνται όλοι οι αιτητές. Στην γραπτή ή ηλεκτρονική εξέταση θα αξιολογούνται γνώσεις απαιτούμενες για τη θέση ή/και συμπεριφορές οι οποίες δεν μπορούν να εξεταστούν σε προφορική συνέντευξη. Οι ενότητες της γραπτής / ηλεκτρονικής εξέτασης θα καθορίζονται για κάθε θέση πρόσληψης και θα εγκρίνονται από τον ΑΕΔ, όπως γίνεται και σήμερα. Η γραπτή ή ηλεκτρονική εξέταση θα αξιοποιείται μόνο για σκοπούς κατάταξης των υποψηφίων. Δεν θα υπάρχει δηλαδή ελάχιστη απαιτούμενη βαθμολογία για επιτυχία στην εξέταση. Θα αποκλείονται μόνο άτομα με μηδενική βαθμολογία ή άτομα που δεν συμμετείχαν σε κάποια από τις ενότητες της εξέτασης που καθορίστηκαν.

Το αποτέλεσμα του σταδίου αυτού θα είναι ο καταρτισμός πίνακα αποτελεσμάτων γραπτής / ηλεκτρονικής εξέτασης. Στο επόμενο στάδιο της διαδικασίας, θα καλείται ο τριπλάσιος των κενών θέσεων αριθμός υποψηφίων έτσι ώστε να κληθεί ικανοποιητικός αριθμός υποψηφίων στα επόμενα στάδια, χωρίς ωστόσο να είναι υπερβολικά μεγάλος ο αριθμός και να αυξάνεται το κόστος και ο χρόνος της διαδικασίας. Οι υπόλοιποι υποψήφιοι που θα παραμείνουν στον πίνακα θα μπορούν να κληθούν μελλοντικά στο επόμενο στάδιο της διαδικασίας αξιολόγησης σε περίπτωση που υπάρχουν κενές θέσεις οι οποίες δεν θα μπορούν να καλυφθούν από τον αρχικό κατάλογο διοριστέων που θα καταρτιστεί. Σε αυτή την περίπτωση θα κληθούν να συμμετέχουν στα επόμενα στάδια της διαδικασίας αξιολόγησης, ο τριπλάσιος των κενών θέσεων που υπάρχουν αριθμός υποψηφίων, για καταρτισμό πρόσθετου καταλόγου διοριστέων. Ο νέος πίνακας αποτελεσμάτων γραπτής / ηλεκτρονικής εξέτασης θα λήγει μαζί με τον κατάλογο διοριστέων και θα αποστέλλεται για έγκριση.

**γ) Κέντρο Αξιολόγησης (ΚΑ):**

Σε ΚΑ θα μπορούν να καλούνται οι υποψήφιοι που θα καθοριστούν βάσει των αποτελεσμάτων των πιο πάνω. Οι υποψήφιοι θα αξιολογούνται μέσω διαφόρων προφορικών ή/και γραπτών εργαλείων/μεθόδων σε γνώσεις, ικανότητες και συμπεριφορές απαραίτητες για τη θέση/ρόλο που θα είναι διαφορετικές από αυτές που θα εξετάζονται στο πλαίσιο άλλου/άλλων σταδίου/ίων. Το περιεχόμενο των ΚΑ θα καθορίζεται για κάθε θέση πρόσληψης και θα εγκρίνεται από τον ΑΕΔ. Την ευθύνη για τη διοργάνωση των ΚΑ θα έχει η ΔΑΔ με τη δυνατότητα ανάθεσης μέρους της διαδικασίας σε άλλα άτομα/φορείς/εταιρείες. Σε περιπτώσεις όπου θα πρέπει να συσταθούν επιτροπές αξιολόγησης από προσωπικό της Cyta, τότε θα προτείνονται από την ΔΑΔ και θα εγκρίνονται από τον ΑΕΔ.

Το αποτέλεσμα του σταδίου αυτού θα είναι ο καταρτισμός πίνακα επιτυχόντων ΚΑ. Στο επόμενο στάδιο της διαδικασίας, θα καλείται ο τριπλάσιος των κενών θέσεων αριθμός υποψηφίων βάσει της σειράς κατάταξης που θα εξασφαλίσουν έτσι ώστε να κληθεί ικανοποιητικός αριθμός υποψηφίων στην προφορική συνέντευξη, χωρίς ωστόσο να είναι υπερβολικά μεγάλος ο αριθμός και να αυξάνεται το κόστος και ο χρόνος της διαδικασίας. Οι υπόλοιποι επιτυχόντες υποψήφιοι που θα παραμείνουν στον πίνακα αποτελεσμάτων των ΚΑ θα μπορούν να κληθούν μελλοντικά στο επόμενο στάδιο της διαδικασίας αξιολόγησης σε περίπτωση που υπάρχουν κενές θέσεις και ο αρχικός κατάλογος διοριστέων που θα καταρτιστεί θα έχει ήδη εξαντληθεί. Σε αυτή την περίπτωση θα κληθούν να συμμετέχουν στα επόμενα στάδια της διαδικασίας αξιολόγησης, ο τριπλάσιος των κενών θέσεων που υπάρχουν αριθμός υποψηφίων, για καταρτισμό πρόσθετου καταλόγου διοριστέων. Ο νέος πίνακας αποτελεσμάτων των ΚΑ θα λήγει μαζί με τον κατάλογο διοριστέων και θα αποστέλλεται για έγκριση.

**δ) Διεξαγωγή προφορικής συνέντευξης από επιτροπή του ΔΣ και Υπηρεσιακά Στελέχη.**

Στο στάδιο αυτό θα καλείται ο πιο κάτω αριθμός υποψηφίων αναλόγως του σταδίου που θα προηγηθεί, νοουμένου ότι πληρούν τα ελάχιστα απαιτούμενα προσόντα και προϋποθέσεις πρόσληψης που θα τεθούν στην προκήρυξη:

|  |  |
| --- | --- |
| **Στάδιο που προηγείται** | **Αρ. υποψηφίων που θα κληθεί** |
| α) Γραπτή ή ηλεκτρονική εξέταση | Τριπλάσιος των κενών θέσεων |
| β) Κέντρο Αξιολόγησης | Τριπλάσιος των Κενών θέσεων |

Στο στάδιο αυτό θα αξιολογείται η πείρα και οι απαιτούμενες συμπεριφορές και γνώσεις για τον ρόλο. Όσον αφορά την πείρα, οι υποψήφιοι θα πρέπει να προσκομίσουν αποδεικτικά στοιχεία τα οποία θα αποτελέσουν τη βάση για περαιτέρω διερεύνηση στη συνέντευξη. Στις περιπτώσεις όπου οι υποψήφιοι θα καλούνται μετά από αξιολόγηση των προσόντων τους και τους έχουν κατανεμηθεί ήδη μονάδες για την πείρα και τα προσόντα τους για σκοπούς κατάταξης τους και πρόσκλησης τους στη συνέντευξη, τότε στη συνέντευξη θα αξιολογούνται γνώσεις/δεξιότητες απαιτούμενες για το ρόλο που θα συνδέονται με την πείρα.

Στις περιπτώσεις όπου ο υποψήφιος είναι ήδη υφιστάμενος υπάλληλος της Cyta και η πείρα του είναι σχετική με το ρόλο, τότε θα δίνονται πρόσθετες μονάδες.

Στο στάδιο αυτό θα συμμετέχουν:

Α) για θέσεις Λειτουργών και άνω, μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και υπηρεσιακά στελέχη που θα προτείνονται από την ΔΔΑΔ και θα εγκρίνονται από τον ΑΕΔ.

Β) για θέσεις μέχρι το βαθμό Τεχνικού, Υπηρεσιακά Στελέχη από τις εμπλεκόμενες Διευθύνσεις/Υπηρεσίες που θα προτείνονται από την ΔΔΑΔ και θα εγκρίνονται από τον ΑΕΔ.

Το αποτέλεσμα του σταδίου αυτού θα είναι ο καταρτισμός πίνακα Διοριστέων. Για να περιληφθεί ένας υποψήφιος στον Πίνακα Διοριστέων θα πρέπει να εξασφαλίσει ελάχιστη απαιτούμενη βαθμολογία 50% και άνω. Στις περιπτώσεις που εξαντληθεί ο αρχικός Πίνακας Διοριστέων και θα δημιουργηθεί πρόσθετος Πίνακας Διοριστέων τότε θα αποστέλλεται και ο πρόσθετος πίνακας για έγκριση στο ΔΣ.

**Βαρύτητα Σταδίων**

Στον πιο κάτω πίνακα, οι προτεινόμενες βαρύτητες ανά στάδιο, σύμφωνα με τον συνδυασμό των εργαλείων αντικειμενικής αξιολόγησης:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Αξιολόγηση Προσόντων με αντικειμενικά κριτήρια | Γραπτή ή Ηλεκτρονική Εξέταση | Κέντρα Αξιολόγησης (ΚΑ) | Δομημένη Προφορική Συνέντευξη με αντικείμενα κριτήρια |
|  | 30% | 10% | - | 60% |
| 1.
 | - | 20% | 50% | 30% |
|  | 20% | - | 40% | 40% |
|  | - | 40% | - | 60% |

**Κριτήρια για καθορισμό σταδίων που θα περιλαμβάνει η διαδικασία αξιολόγησης υποψηφίων**

α) το απαιτούμενο προφίλ του επιτυχημένου υποψηφίου β) τα απαιτούμενα προσόντα/πείρα που θα τεθούν στην προκήρυξη γ) ο αριθμός των αιτήσεων που αναμένεται ότι θα ληφθούν δ) το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Αναμενόμενος Αριθμός Αιτητών** | **Απαιτούμενα Προσόντα** | **Καθήκοντα Ρόλου** | **Στάδια Αξιολόγησης** |
| <50 | Εξειδικευμένα προσόντα + πείρα, δυσεύρετα στην αγορά εργασίας  | * Καθήκοντα που απαιτούν συγκεκριμένες γνώσεις και πείρα
 | * Αξιολόγηση Προσόντων
* Γραπτή ή ηλεκτρονική εξέταση (τετραπλάσιος αρ. υποψηφίων)
* Προφορική Συνέντευξη (τριπλάσιο αρ. υποψηφίων)
 |
| >50 | Πτυχίο ή/και Πείρα μόνο χωρίς εξειδίκευση | * Καθήκοντα που απαιτούνται συγκεκριμένες ικανότητες που ενδείκνυται να εξεταστούν προφορικά (π.χ. για εμπορικές θέσεις)
 | * Αξιολόγηση Προσόντων
* Κέντρα Αξιολόγησης (τετραπλάσιος αρ. υποψηφίων)
* Προφορική Συνέντευξη (τριπλάσιος αρ. υποψηφίων)
 |
| >50 | Εξειδικευμένα προσόντα και πιστοποιήσεις  | * Καθήκοντα που απαιτούνται συγκεκριμένες γνώσεις και πείρα
 | * Γραπτή ή Ηλεκτρονική Εξέταση
* Προφορική Συνέντευξη (τριπλάσιος αρ. υποψηφίων)
 |
| >50 | Δεν απαιτούνται ιδιαίτερα προσόντα (π.χ. μόνο απολυτήριο λυκείου)  | * Ρόλων που περιλαμβάνουν εξυπηρέτηση πελατών (θέσεις πρώτης γραμμής)
 | * Γραπτή ή Ηλεκτρονική Εξέταση
* Κέντρο Αξιολόγησης (τριπλάσιος αρ. υποψηφίων)
* Προφορική Συνέντευξη (τριπλάσιος αρ. υποψηφίων)
 |
| >50 | Κάτοχος διπλώματος ή πτυχίου  | * Γραφειακά Καθήκοντα
 | * Γραπτή ή Ηλεκτρονική Εξέταση
* Προφορική Συνέντευξη (τριπλάσιος αρ. υποψηφίων)
 |

Σημ. σε περίπτωση που ο αριθμός των αιτητών διαφέρει σημαντικά από τον προϋπολογιζόμενο αριθμό, τότε θα υπάρχει πρόνοια στη διαδικασία για αφαίρεση ή προσθήκη ενός σταδίου.

1. **Προκήρυξη θέσεων και ηλεκτρονική υποβολή αιτήσεων**
2. **Αξιολόγηση υποψηφίων με βάση την διαδικασία αξιολόγησης που θα έχει εγκριθεί.**
3. **Καταρτισμός Πίνακα Διοριστέων**
4. **Προσφορά Διορισμού** – η προσφορά διορισμού θα γίνεται με βάσει τις εκάστοτε ανάγκες της Cyta λαμβάνοντας υπόψη:
	1. Τη σειρά κατάταξης που εξασφάλισε ο υποψήφιος,
	2. Τη διαθεσιμότητα του υποψηφίου για εργασία σύμφωνα με τα απαιτούμενα ωράρια κατά την περίοδο που θα προκύψουν οι ανάγκες (όπου ισχύει),
	3. Την πόλη για την οποία υπέβαλε αίτηση (όπου ισχύει).

**Ευθύνη διεξαγωγής της διαδικασίας**

Την ευθύνη για προκήρυξη των θέσεων, συλλογή και επεξεργασία των αιτήσεων, σχεδιασμό και διεξαγωγή της διαδικασίας αξιολόγησης των υποψηφίων θα την έχει:

α) η Cyta. Στις περιπτώσεις αυτές θα καθορίζεται Επιτροπή Αξιολόγησης Υποψηφίων που θα έχει την δυνατότητα ανάθεσης μέρους της διαδικασίας σε άλλα άτομα/φορείς/εταιρείες. Η Επιτροπή θα αποτελείται από στελέχη όλων των εμπλεκόμενων Υπηρεσιών και της ΔΑΔ και την ευθύνη συντονισμού θα έχει η ΔΑΔ. Τα προτεινόμενα μέλη των Επιτροπών θα υποβάλλονται από την ΔΑΔ στον ΑΕΔ για έγκριση. Τα άτομα θα προτείνονται βάσει της εμπειρίας τους και της γνώσης που έχουν για τις απαιτούμενες γνώσεις, ικανότητες και συμπεριφορές που πρέπει να έχουν τα άτομα που θα προσληφθούν στις θέσεις αυτές, ανεξαρτήτως του βαθμού που κατέχουν.

β) εξωτερικός φορέας /συμβουλευτική εταιρεία. Η εξασφάλιση του εξωτερικού φορέα/συμβουλευτικής εταιρείας θα γίνεται μέσω της διαδικασίας προσφορών και οι υπηρεσίες θα παρέχονται για διάστημα 2 ετών, με δικαίωμα ανανέωσης για ακόμα δύο έτη. Σε αυτή την περίπτωση η Cyta θα έχει την ευθύνη σχεδιασμού της προκήρυξης και του σχεδιασμού της διαδικασίας αξιολόγησης που θα ακολουθηθεί και τη διεξαγωγή μέρος ή ολόκληρης της διαδικασίας (συμπεριλαμβανομένου κατά πόσο πληρούν τα απαιτούμενα προσόντα και προϋποθέσεις πρόσληψης) θα αναλαμβάνει στη συνέχεια ο εξωτερικός φορέας/σύμβουλος. Νοείται ότι το στάδιο της προφορικής συνέντευξης θα διεξάγεται από τη Cyta (ΔΣ).