

Kurier Wileński | „Matrix” — nowy tryb rekrutacji urzędników

Stanisław Tarasiewicz

Obowiązujący od 1 czerwca nowy scentralizowany tryb rekrutacji urzędników w założeniu ma zapewnić transparentny system zatrudniania pracowników na stanowiska państwowe.

W litewskich realiach może jednak przerodzić się w kolejny korupcjogenny mechanizm załatwiania pracy za pieniądze lub „po znajomości”. Urzędy i instytucje państwowe i samorządowe już nie będą mogły samodzielnie wybierać pracowników spośród zgłaszających się kandydatów, lecz rekrutować pracownika spośród kandydatów, którzy przejdą przez scentralizowane sito rekrutacyjne Departamentu Służby Państwowej (DSP).

Kierowniczka Wydziału Rekrutacji DSP, Rasa Tumėnė, mówi, że ostateczną decyzję o zatrudnieniu nadal będą podejmowały instytucje i urzędy zatrudniające, jednak przyznaje, że będą mogły wybierać tylko z tych kandydatów, którzy pomyślnie przejdą weryfikację w Departamencie.

— Będą to najlepsi z najlepszych kandydatów — zapewnia nas Tumėnė.

— Nie wiem, czym jest poparte takie stwierdzenie, bo nowy tryb jest znacznie gorszy od poprzedniego — mówi nam z kolei mer rejonu solecznickiego Zdzisław Palewicz. Jego zdaniem, wcześniej miejscowe komisje rekrutacyjne bardziej precyzyjnie mogły wybierać z kandydatów.

— Dziś natomiast nawet dokładnie nie wiemy, z kogo mamy wybierać — zauważa mer. Przyznaje, że nowy scentralizowany system rekrutacji jest systemem „kota w worku”. Zauważa też, że rozmowy kwalifikacyjne przez komisję centralną mogą być oceniane subiektywnie względem poszczególnych kandydatów.

— Co więcej, mamy już przykre doświadczenie ze scentralizowaną rekrutacją na stanowiska kierownicze placówek oświatowych — mówi Zdzisław Palewicz. Ubolewa też, że nowy tryb wszedł w życie bez należytych konsultacji.

Według autorów nowej reglamentacji, słaby kandydat na urzędnika powinien już odpaść na pierwszym etapie. I trudno w to nie uwierzyć, bo sito rekrutacji jest tak gęste, że słaby kandydat na urzędnika powinien chyba odpaść już podczas składania podania.

Żeby zakwalifikować się do dalszego etapu, kandydat musi złożyć nie tylko swoje CV, ale też deklarację „o nieskazitelnej reputacji”. Ci, więc, którzy w dzieciństwie, na przykład, podkradali jabłka z ogrodu sąsiada lub ściągali podczas kontrolnej z matmy w szkole, faktycznie nie nadają się do pracy urzędniczej i powinni odpaść już na starcie. Co dopiero przejście kolejnych etapów, bo „nieskazitelni” kandydaci będą musieli rozwiązać test weryfikujący ich zdolności myślenia. Będą więc musieli nie tylko dokonać obliczeń na podstawie tablic statystycznych, ale też przejść sprawdzian z analogii werbalnej i geometrycznej, ciągu liczb i liter, przekodowywania, sylogizmów oraz tzw. „matrixu”, czyli według autorów testów — układanie w logiczny ciąg np. figur geometrycznych w kropki, paski i kreseczki.

Kandydaci, którzy prawidłowo rozwiążą ponad 50 proc. tych zadań, zakwalifikują się do kolejnego testu określającego ogólne kompetencje. Test weryfikuje znajomość kandydata podstawowych aktów prawnych włącznie z Konstytucją. W tym teście również należy nabrać ponad 50 proc. prawidłowych odpowiedzi, żeby zakwalifikować się do kolejnego etapu, a kandydaci startujący na stanowiska kierownicze będą musieli jeszcze przejść rozmowę kwalifikacyjną. I jesteśmy w pół drogi.

Kolejny etap rekrutacji będzie już odbywał się w urzędzie lub instytucji zatrudniającej, gdzie kandydat stanie przed specjalną komisją weryfikacyjną. Rasa Tumėnė zauważa jednak, że specjaliści Departamentu również będą mogli uczestniczyć w pracy komisji. Kandydaci będą musieli odbyć kolejną rozmowę kwalifikacyjną na temat konkretnego stanowiska oraz wykonać zadanie praktyczne. Na podstawie tej weryfikacji komisja dopiero będzie mogła podjąć decyzję o zatrudnieniu lub odrzuceniu kandydata.

Po drodze jeszcze będzie on musiał przejść sprawdzian w jednym z kilku licencjonowanych ośrodków językowych i zdobyć jego zaświadczenie kwalifikacyjne ze znajomości jednego z trzech języków obcych — angielskiego, niemieckiego lub francuskiego.

Kierowniczka Wydziału Rekrutacji DSP jest przekonana, że nowy tryb zatrudnienia będzie korzystny nie tylko dla instytucji zatrudniających, lecz również dla samych kandydatów.

— Kandydaci, którzy przejdą rekrutację, lecz nie zostaną zatrudnieni, przez trzy lata nie będą musieli na nowo składać testów — wyjaśnia Tuméné.

Zapytana, czy nowy tryb zatrudniania urzędników sam został przetestowany na antykorupcyjność, urzędniczka wyjaśniła nam, że według obowiązującego ustawodawstwa, analizy antykorupcyjnej dokonuje instytucja, która przygotowuje reglamentację. Tuméné zapewniła, że Departament takiej analizy dokonał.

Natomiast biuro antykorupcyjne — Służba do Spraw Specjalnych, która może analizę antykorupcyjną przeprowadzić z własnej inicjatywy lub na zlecenie wyższych urzędów państwowych, nowym trybem rekrutacji urzędników nie zainteresowała się. Co więcej, jak nam udało się ustalić, biuro antykorupcyjne nie mogłoby przeprowadzić takiej analizy, nawet jeśli bardzo chciałoby, ponieważ reglamentacja prawna takich czynności wygasła z dniem 1 stycznia tego roku i do dziś nikt nie zatroszczył się o przygotowanie i zatwierdzenie nowej reglamentacji. Prawdopodobnie zostanie ona sporządzona dopiero za miesiąc.

