



-בלמ"ס-

ב' באלול, התשע"ד
28 אוגוסט 2014
08718414

לכבוד

ועדת המכרזים

א.ג.נ.,

הנדון: בקשה לפטור ממכרז

1. מטרה מרכזית בהקמת הרשות הארצית לכבאות והצלה (הרשות) הינה שיפור יסודי ומשמעותי של יכולות הפיקוד והשליטה (פ"ש) של מערך הכבאות.
2. תהליך מרכזי במימוש מטרה זו הוא באמצעות שינוי משמעותי במבנה הארגוני ובתפיסת ההפעלה של הרשות.
3. בימים אלו מסיים אגף משאבי אנוש ברשות לגבש את המבנה הארגוני החדש, תפיסת ההפעלה ומסלולי הקידום ברשות.
4. המדובר בליבת העשייה של הרשות והצלחת התהליך היא בבסיס הקמת הרשות והתפתחותה העתידית.
5. לשם הצלחת יישום שינוי המבנה הארגוני, תפיסת ההפעלה ומסלולי הקידום ברשות הכבאות אנו מחויבים לעצב ולהטמיע תהליך איוש ייחודי שיגשים את מסלולי הקידום באופן מיטבי, וימלא את שורות הכבאות במפקדים מוכשרים, מקצועיים, מיומנים, ומתאימים לתפקידם.
6. המדובר בתהליך ייחודי לשירות המדינה אשר דומה לו מתבצע, כיום, רק בשב"כ. (בנוסף מתקיים תהליך דומה בצה"ל, במשטרה, בשב"ס ועוד, אלא שהם אינם חלק משירות המדינה).
7. בשל חשיבות, יחודיות ומורכבות התהליך, אנו נדרשים לקבל שירותי יעוץ וסיוע ממומחים שעסקו בתהליך דומה.

8. אגף משאבי אנוש מודע לכך שישנם מומחים בתחום הייעוץ הארגוני, אלא שכאן מדובר בהליך ייחודי שלטעמנו היועץ בו מחוייב להיות בעל ניסיון בקידום עובדים בהליך שיבוצים, ובשירות המדינה, שאם לא כן יכול שכל התהליך ייכשל, דבר אשר יפגע ברשות הכבאות שהינה עדיין גוף בהקמה, פגיעה חסרת תיקון.

9. מבדיקה שנערכה על ידי אגף משאבי אנוש נמצאו רק שני יועצים, והמפורטים להלן, אשר הם בעלי ניסיון בתחום הספציפי והייחודי ועברו/ביצעו הליך דומה בגופים ציבורים, כמפורט בקורות החיים שלהם.

10. העובדה ששני היועצים ביצעו הליך דומה בגופים ציבוריים, והם בעלי ניסיון הן בתהליכים הארגוניים הפנימיים, הן מול העובדים והן מול הגופים החיצוניים המעורבים הינה קריטית למתן הייעוץ. אין צורך ביועץ חסר ידע וניסיון כאמור, שכן אין לו יכולת לתרום ולהוסיף על יכולות אגף משאבי אנוש ברשות.

11. אשר על כן, בשל חשיבות הנושא אנחנו מבקשים להתקשר עם שני היועצים גם יחד.

12. היקף ההתקשרות 200 אש"ח.

אבני הדרך לתשלום

12.1. ראיונות, סקירת מסמכים 20 אש"ח.

12.2. הצעה ראשונית מאושרת ע"י ר האגף, כולל תרשים זרימה,

התייחסות לכל בעלי העניין 40 אש"ח

12.3. טיוטת פקודה 100 אש"ח

טיוטת הפקודה תבטא את תוצאות העמ"ט ותכלול:

מיפוי תמונת מצב עכשוית, הבעיות במצב הנוכחי, ניתוח והבנת צרכים, ניתוח נתוני כלל העובדים, רעיון מסדר וחלופות אפשריות לעיצוב מסלולי הקידום והמשמעויות הנגזרות מכל חלופה לרבות התייחסות ל:

מודלים להשוואה בארץ ובעולם (בנצ'מרק)

הקף כ"א בחלוקה סקטוריאלית, ע"פ תמהיל העובדים

דרגות

תפקידי לוחם אש

תפקידי בטיחות באש

תפקידים במטות

מעברים בין מטות לשדה

צפי גיוס עתידי

מודל פיתוח וקידום

ניתוח צרכי הארגון בראייה עתידית

עמדות בעלי עניין

כלי הערכה קיימים וכלי הערכה מתוכננים

חוקים ותקנות רלוונטים

פרקי המלצות מפורטים הכוללים תוכנית עבודה:

המלצות בנושא גיוס, מיון והדרכה

המלצות בנושא ניהול קריירה לעובדים

המלצות בנושא תהליכי איוש

המלצות בנושא תהליכי קידום

המלצות בנושא כלים תומכים להערכה

ועדות כ"א וניהולן

תוכנית יישום מפורטת לכל אחת מההמלצות כולל לוחות זמנים

12.4. פקודה ערוכה מאושרת ע"י ר האגף. 40 אש"ח.

13. מתבקש לאשר פטור ממכרז ואישור להתקשר עם שני היועצים למתן שירותי ייעוץ לר אגף מנהל ומש"א בגיבוש וכתובת פקודה: "דיוני שיבוצים לקצינים במערך הכבאות – פיתוח ניווד וקידום".
גיבוש וכתובת הפקודה תהיה בעמ"ט בתיאום עם הגופים המאשרים בנציבות שירות המדינה ובאגף הסכמי שכר במשרד האוצר. העבודה כוללת גם סיוע לר' האגף בתכלול וניהול העמ"ט בנושא.

14. אבי אבוטבול –

14.1. השכלה – תואר שני של אוניברסיטת בן גוריון, במנהל עסקים.

14.2. בעל 14 שנות ניסיון ניהול בתפקידי ניהול בכירים בשירות הביטחון הכללי.

14.3. כיהן בין השנים 2009-2014 כראש אגף משאבי אנוש בשירות הביטחון הכללי, וחבר בהנהלה המצומצמת של הארגון והיה אחראי באופן ישיר על פיתוח מסלולי הקידום והשירות לרבות הליך השיבוצים בארגון.
14.3.1. מעורבות פעילה בקבלת החלטות ארגוניות, כחלק מהצוות המצומצם של הנהלת הארגון הבכירה.

14.3.2. אחריות כוללת לניהול מערך משאבי האנוש בארגון בהיקף גדול

וייחודי הכולל מגוון גדול של אוכלוסיות, סוגי העסקה ופריסה

גיאוגרפית רחבה בארץ ובח"ל (אנשי מודיעין, מבצעים, אבטחה,

טכנולוגיה, לוגיסטיקה, תפעול ומנהל).

- 14.3.3. הובלה וניהול האסטרטגיה והתהליכים הארגוניים בתחום משאבי אנוש, במכלול תחומי העשייה: תכנון כ"א, גיוס, מיון, השמה, פיתוח, הדרכה והשכלה, כלי הערכה שנתיים מיון ואבחון, ניהול מסלולי קריירות, שיבוץ ניווד וקידום, סיומי העסקה ופרישה, רווחה ופרט, שכר וגמלאות.
- 14.3.4. הובלת וייזום של שינויים ותהליכים ארגוניים, לרבות תהליכי חקיקה בכנסת ומר"מ עם גורמי ממשל.
- 14.3.5. ניהול מר"מ עם גורמים שונים בנושאי שכר ופנסיה ומאבקים על גזירות כלכליות בחוק ההסדרים.
- 14.3.6. ניסיון עשיר בתחום יחסי עבודה, לרבות ייצוג בערכאות משפטיות.
- 14.4. תפקידים רלוונטים נוספים בארגון:
- 14.4.1. ראש אגף המטה בפועל, בנוסף על תפקיד ר' חטיבת התכנון והמשאבים בשירות הביטחון הכללי.
- 14.4.2. ר' חטיבת התכנון והמשאבים בשירות הביטחון הכללי וסגן ר' אגף המטה.
15. אלכס ברבר
- 15.1. תואר שני של האוניברסיטה העברית, בסוציולוגיה עם התמחות בפסיכולוגיה חברתית.
- 15.2. יועץ ארגוני - ותק של 24 שנים.
- 15.3. עד 2010 - היועץ הארגוני של חיל האויר.
- 15.3.1. יועץ הספ"כ ומפקד חיל האויר.
- 15.3.2. חבר קבוע בפורומים המחליטים על איוש ושיבוץ כח. מזוטר ועד תת אלופים.
- 15.3.3. עיסוק במסלולי פיתוח, מסלולי קריירה והכשרה לכלל האוכלוסיות.
- 15.3.4. אחראי על כלי הערכה של חיל האויר.
- 15.3.5. ניהול 36 יועצים.
- 15.4. מזה ארבע שנים יועץ עצמאי לתהליכי שינוי גדולים
- 15.4.1. בסקטור הפרטי: בנקים, חברות ביטוח, הי טק – בתחום פיתוח כ"א, מסלולי פיתוח וכלי הערכה.
- 15.4.2. במגזר השלישי – תהליכי מיון בקרן וקסלר
- 15.4.3. בסקטור הציבורי כפי שיפורט להלן:
- 15.5. בסקטור הציבורי:
- 15.5.1. בנציבות שירות המדינה שותף לפרויקט בניית הבקרה ברפורמה.
- 15.5.2. יועץ ראש הממשלה להטמעת תוכניות עבודה ואגף כ"א
- 15.5.3. פיתוח מסלולי קריירה של רשות הטבע והגנים
- 15.5.4. מתווה ארגוני ברשות המים
- 15.5.5. מודל תגמול על פרויקטים ותפקידים חדשים ברשות מקרקעי ישראל
- 15.5.6. שב"ס גיבוש תוכנית רב שנתיית בדגש על גופי משא"ן ותקון.

בכבוד רב,

ישעיהו (שיקו) בר דב
טפסר בכיר ישעיהו (שיקו) בר דב

ראש אגף למנהל ומשאבי אנוש