**INSTRUKCJA DLA PROWADZĄCEGO ZAJĘCIA**

**nt. etyki i dylematów etycznych w służbie cywilnej**

|  |  |
| --- | --- |
| **TYTUŁ SZKOLENIA** | Szkolenie dla członków korpusu służby cywilnej zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej |
|  |  |
| **TEMATYKA** | Rekrutacja z zachowaniem konkurencyjności.  Rekrutacja zewnętrzna a kwestie etyczne. |
| **CZAS** | **15 min.** 5 min. Wprowadzenie.  10 min. Ćwiczenia. |
| **FORMA  PROWADZENIA ZAJĘĆ** | Wykład  Ćwiczenie |
|  | |
| **Opis** | **Cel**   1. Wskaż, że zasada konkurencyjnego naboru wynika z Konstytucji RP i prawa każdego obywatela do dostępu do służby publicznej. 2. Omów zasadę otwartości naboru wynikającą z ustawy o służbie cywilnej. 3. Omów cechy konkurencyjnego naboru jako możliwości wyboru najlepszego pracownika spośród kandydatów – wskaż zalety. 4. Wyjaśnij, na czym polega różnica pomiędzy nepotyzmem, kumoterstwem i klientelizmem oraz jakie mogą być tego następstwa. 5. Omów konflikt interesów (i ewentualnego ryzyka korupcji) przy rekrutacji pracowników. 6. Przeprowadź ćwiczenie związane z naborem pracowników.   Omów zasady wynikające z Konstytucji RP oraz wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej.  **Tytuł slajdu: Rekrutacja z zachowaniem konkurencyjności**  **Tytuł slajdu: Rekrutacja z zachowaniem konkurencyjności**  Wyjaśnij:   1. Na czym polega otwartość i konkurencyjność naboru i jakie niesie zalety (wybór najlepszych kandydatów).   Wyjaśnienie korzyści wynikających ze stosowania konkurencyjnych zasad i kryteriów naboru:  - możliwość szerszego poznania kandydatów (zalet i doświadczenia innych kandydatów i możliwość wyboru spośród wielu),  - możliwość porównania predyspozycji, doświadczenia i wiedzy kandydatów,  - możliwość wytypowania kandydata najlepiej spełniającego wyznaczone kryteria,  - wzmocnienie zaufania obywateli do kompetencji osób, które realizują zadania państwa,  - niezależność urzędnika, który został wybrany spośród wielu jako najlepiej spełniający kryteria i posiadający odpowiednie doświadczenie – a nie kandydat, który został wybrany dzięki poparciu i rekomendacji, przez co może być zależny od tej osoby (tzw. patrona), która go rekomendowała.  Tytuł slajdu: Zalety otwartości i konkurencyjności   1. Omów przejawy naruszenia konkurencyjności naboru:  * Kumoterstwo – związek służący obu stronom w osiąganiu długotrwałych korzyści („zawansowana i negatywna forma koleżeństwa”), wspieranie się w osiąganiu wspólnych celów (nie zawsze łączy się z przekraczaniem przepisów, zawsze jednak ma charakter nieformalny i zawsze jest dwuznaczne z etycznego punktu widzenia). * Klientelizm – nieformalny układ zależności, w ramach którego wpływowy decydent (np. polityczny) – patron – roztacza opiekę nad osobą (klientela), oferując stanowiska, poparcie itp. * Nepotyzm – faworyzowanie członków rodziny np. przy obsadzaniu stanowisk. Ma cechy trwałe – rodzinne związki.   **Tytuł slajdu: Przejawy naruszenia konkurencyjności**  **Ćwiczenie**  **Rekrutacja zewnętrzna a kwestie etyczne**  **Opis**  Podziel grupę słuchaczy na 3–4-osobowe zespoły. Rozdaj listę czynności.  Uczestnicy otrzymają listę czynności, które potencjalnie może podjąć dyrektor przed i w trakcie posiedzenia komisji konkursowej, z prośbą o ocenę, które są etyczne i mieszczą się w zasadach konkurencyjnego naboru, a które przekraczają te granice (w tym – które mogą spowodować odpowiedzialność dyscyplinarną lub karną).  Zadaniem grup jest przygotowanie oceny niżej podanych przykładów.  Przeprowadzany jest nabór do pracy w komórce organizacyjnej. Dyrektor tej komórki będzie jednym z członków komisji rekrutacyjnej i ma upatrzonego kandydata, który w jego ocenie doskonale się sprawdzi na nowym stanowisku.  Lista czynności, które potencjalnie może podjąć dyrektor (lista znajduje się w materiale do ćwiczeń), oraz rekomendowanych odpowiedzi dla prowadzącego szkolenie (w nawiasie):  A – zachowanie akceptowane,  N – zachowanie nieakceptowane.  - poinformował potencjalnego kandydata o konkursie (A),  - poinformował innego potencjalnego kandydata (przed złożeniem przez niego wniosku), że ma niewielkie szanse (N),  - dokonał zmiany wymagań na stanowisku pracy tuż przed rozpoczęciem procedury konkursowej (N),  - ujawnił pytania, jakie będą zadawane przez komisję (N),  - wywiera presję na członków komisji (obiecywanie czegoś, grożenie albo powoływanie się na „wolę (oczekiwania) politycznego kierownictwa”) (N),  - dyskredytuje innych kandydatów, np. wygłasza negatywne opinie o innych kandydatach podczas posiedzenia komisji albo w rozmowach z jej członkami (N),  - wygłasza na posiedzeniu komisji opinie o predyspozycjach i doświadczeniu wszystkich kandydatów (A),  - wprowadza w błąd członków komisji informacjami nieprawdziwymi o kandydatach (N),  - wypowiada na posiedzeniu komisji pozytywne opinie o jednym z kandydatów, chwali jego dokonania i doświadczenie (A),  - podaje nieprawdziwe warunki finansowe, aby zniechęcić innych kandydatów (N),  - określa wymagania kompetencyjne „pod” kandydata (N).  PYTANIE DO GRUPY  Jak należy zareagować, jeżeli widzimy, że inny członek komisji rekrutacyjnej stosuje niedozwolone metody?  Omów ze słuchaczami, jakie powinno być zachowanie dyrektora w przypadkach ocenionych jako nieakceptowane.  Przykłady rekomendowanych odpowiedzi:   1. Dyrektor uczestniczy w procedurze rekrutacji, ale nie zadaje pytań i wyłącza się z oceny kandydata. 2. Dyrektor nie uczestniczy w pracach komisji rekrutacyjnej. 3. Dyrektor uczestniczy w spotkaniu komisji i zadaje pytania wszystkim kandydatom, które wskazują na jego oczekiwania wobec przyszłego pracownika.   Tytuł slajdu: Ćwiczenie - rekrutacja zewnętrzna  Ćwiczenie - rekrutacja zewnętrzna |
| **Uwagi** | Omawiane przepisy znajdują się w materiale uzupełniającym. |