

فرآیند به کارگیری نیروی انسانی در شهرداری‌ها، به ویژه برای پست‌های سازمانی کارمندی (رسمی و پیمانی)، یک فرآیند رسمی و رقابتی است که تحت نظارت سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور و استانداری‌ها برگزار می‌شود. جذب نیروی انسانی در شهرداری‌ها بر اساس آیین‌نامه استخدامی کارکنان شهرداری‌های کشور و سایر دستورالعمل‌های مصوب انجام می‌گیرد.

انواع به کارگیری نیرو در شهرداری

به کارگیری نیروی انسانی در شهرداری‌ها عمدتاً در سه قالب اصلی انجام می‌شود:

مستخدم ثابت/رسمی و پیمانی: برای تصدی پست‌های سازمانی، که فرآیند آن از طریق آزمون‌های سراسری یا استانی انجام می‌شود.

نیروی قرارداد کار معین/موقت کارمندی: برای انجام کار مشخص و مدت معین، که جذب آن‌ها نیز معمولاً از طریق آزمون و مصاحبه صورت می‌گیرد.

کارگران مشمول قانون کار: برای مشاغل خدماتی، فضای سبز، عمرانی و... که عمدتاً از طریق شرکت‌های پیمانکاری یا قرارداد مستقیم کارگری جذب می‌شوند.

فرآیند اصلی استخدام (رسمی/پیمانی/قرارداد کار معین) به شرح زیر است:

مراحل فرآیند به کارگیری نیروی کارمندی (از طریق آزمون)

جذب نیرو برای پست‌های سازمانی در شهرداری‌ها، نیازمند اخذ مجوزهای لازم از مراجع ذیصلاح و طی کردن مراحل رقابتی است:

۱. اعلام نیاز و اخذ مجوز

اعلام نیاز شهرداری: شهرداری‌ها بر اساس ساختار سازمانی مصوب و کمبود نیروی انسانی در پست‌های بلا تصدی، نیاز خود به جذب نیرو را به استانداری و سپس به سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور اعلام می‌کنند.

اخذ مجوز استخدام: پس از تأیید سازمان شهرداری‌ها و سازمان اداری و استخدامی کشور، مجوز رسمی برای برگزاری آزمون و جذب تعداد مشخصی نیرو در رشته‌های شغلی تعیین شده صادر می‌شود.

۲. برگزاری آزمون استخدامی

انتشار دفترچه آزمون: استانداری یا مرجع برگزارکننده (اغلب سازمان سنجش یا جهاد دانشگاهی) دفترچه راهنمای ثبت نام را منتشر می‌کند که شامل شرایط عمومی و اختصاصی، رشته‌های شغلی مورد نیاز، تعداد سهمیه هر شهرداری، مواد آزمون و سهمیه‌های قانونی (ایثارگری، معلولین، بومی و...) است.

ثبت نام و برگزاری آزمون کتبی: داوطلبان واجد شرایط ثبت نام کرده و در آزمون کتبی (شامل بخش های عمومی و تخصصی) شرکت می کنند.

۳. بررسی مدارک و مصاحبه تخصصی

تعیین حد نصاب: داوطلبانی که در آزمون کتبی حد نصاب نمره لازم را کسب کرده اند، معمولاً تا چند برابر ظرفیت پذیرش، برای مرحله بعدی معرفی می شوند.

بررسی مدارک: در این مرحله، مدارک تحصیلی، سوابق کاری مرتبط، مدارک دال بر بومی بودن و سهمیه های قانونی داوطلبان توسط کمیته های مربوطه در استانداری یا شهرداری بررسی و تطبیق داده می شود.

مصاحبه تخصصی: داوطلبان تأیید شده به مرحله مصاحبه حضوری دعوت می شوند. در مصاحبه، صلاحیت های تخصصی، مهارتی و ویژگی های شخصیتی متقاضیان سنجیده می شود.

۴. گزینش و تأیید نهایی

هسته گزینش: داوطلبان موفق در مرحله مصاحبه، برای بررسی صلاحیت های اعتقادی، اخلاقی و عمومی به هسته گزینش معرفی می شوند.

معاینات پزشکی: پس از تأیید گزینش، داوطلب برای معاینات پزشکی و تأیید سلامت جسمانی و روانی برای انجام وظایف شغلی معرفی می شود.

اعلام نتایج نهایی: در نهایت، لیست پذیرفته شدگان نهایی (اصلی و ذخیره) بر اساس مجموع نمرات آزمون کتبی و مصاحبه و تأیید گزینش، اعلام می گردد.

۵. دوره آزمایشی و استخدام قطعی

شروع به کار آزمایشی: پذیرفته شدگان نهایی یک دوره خدمت آزمایشی (حداقل ۶ ماه و حداکثر ۲ سال) را آغاز می کنند.

صدور حکم استخدام: در صورتی که وضع خدمت، رفتار و عملکرد فرد در طول دوره آزمایشی رضایت بخش باشد، حکم استخدام رسمی/پیمانی/قرارداد کار معین قطعی وی صادر شده و مدت دوره آزمایشی جزء سابقه خدمت فرد محسوب می شود.