

ועדת איתור- המנהל הכללי הזמני של תאגיד השידור הציבורי- ישיבה מס' 1

12.2.2015 משרד התקשורת מגדל שלום, ת"א

הישיבה נפתחה בהסבר של היועצת המשפטית של משרד התקשורת בנוגע לתשתית החוקית- חוק השידור הציבורי התשע"ד- 2014, ההוראות שמכוחן פועלת ועדת האיתור לפי החוק, וההוראות הקבועות ביחס למינוי המנהל הכללי הזמני: הסמכויות שהוקנו לו לפי חוק, וכן דרישות הסף לכהונה בתפקיד זה.

הוצג כי המנהל הכללי הזמני הוא אשר יקים את התשתית של תאגיד השידור הציבורי.

נר פריילכמן והגב' דאבוש סברו שיש חשיבות לכך שהמנהל הכללי הזמני יהיה בעל הבנה בתחום העיסוק של התאגיד. הטעם לכך הוא שאדם שיש לו היכרות עם התחום יוכל להתחיל באופן מידי בהקמת התשתית של התאגיד, ללא בובז זמן ללמידה, מאחר שעיקר תפקידו של המנהל הכללי הזמני הוא ההקמה שמחייבת שיהיה מיושמו "שיודע מה הוא עושה". הגב' יעקבסון סברה כי מנהל הוא מנהל באשר הוא, ולכן אין בהכרח צורך בהיכרות עם עולם השידורים, אלא יש לשים את הדגש על יכולת הניהול.

היועצת המשפטית הסבירה לחברי ועדת האיתור את ההוראות הרלוונטיות החלות עליהם מכוח תפקידם כחברים בוועדת האיתור- לעניין שמירת סודיות והיעדר ניגודי עניינים.

הוועדה דנה בתבחינים לבחינה ולהערכה של המועמדים השונים לתפקיד.

הגב' יעקבסון הציעה לקבוע קריטריון של המלצות ולבקש מהמועמדים שיגיעו לראיון המלצות בכתב

בהתאם להחלטת חברי ועדת האיתור, אלו יהיו הקריטריונים שייבחנו ומשקלם:

1. השכלה- 15%. חברי ועדת האיתור סבורים שהשכלה יכולה להעיד על יכולת מתודית ויישום בשטח. למידה מתקדמת יכולה גם היא להעיד על יכולותיו של המועמד. לפיכך: יינתן משקל למספר התארים (תואר ראשון, שני תארים ראשונים, תואר שני, ד"ר, פרופ') וכן הרלוונטיות של התואר;
2. ניסיון מקצועי, תוך דגש על תכנון אסטרטגיה, הקמה וניהול של פרויקטים - 30% ;
3. היכרות עם עולם השידורים, חזון ותפיסת עולם ביחס לשידור הציבורי- 10% ;
4. היכרות עם תחום הטכנולוגיה בדגש על מדיה חדשה- 10%
5. ניסיון קודם בעבודה עם גופים ציבוריים והיכרות עם ממשל תאגידי בגופים ציבוריים - 10% ;
6. התרשמות אישית כללית (עוצמה אישית, כושר מנהיגות, יכולת הובלה, כושר הבעה בע"פ)- 20% ;
7. המלצות- 5%.

דיון במועמדים:

עו"ד חגית ברוק עדכנה את הוועדה כי על מנת לקצר לוחות זמנים, בשל עיכוב באישור חברי ועדת האיתור בידי ועדת ברנר, פורסמה כבר מודעה להגשת מועמדותות לתפקיד המנכ"ל הזמני ופורטו בו תנאי הסף כפי שהוגדרו בחוק.

הוגשן 9 מועמדותות.

הוועדה מבקשת לחדד את ניסיונו הניהולי הבכיר- האם מדובר בניהול מקצועי ספציפי, או בעל ראיית ניהול רחבה? לשם כך תבקש הוועדה הבהרה מהמועמד- האם הוא חבר בהנהלה המצומצמת? למי הוא מדווח? מה מקומו בהיררכיה הארגונית?

הוועדה החליטה להזמין לראיון

הוועדה החליטה להזמין לראיון.

המועמד שימש כיועץ לכן אינו עומד בתנאי הסף הקבוע בחוק בדבר אי עיסוק בפעילות פוליטית בחמש שנים טרם הגשת המועמדות כקבוע בחוק. בנוסף, מתעוררת שאלה האם ניסיונו הניהולי מספק ועומד בדרישות החוק ל-5 שנות ניהול משמעותי? (על פניו המועמד עסק 4 שנים כסמנכ"ל ולא ברור האם מנהל אגף) הוא חבר הנהלה מצומצמת, או אם תפקידו מהווה תפקיד ניהולי בכיר?)

הוועדה סברה שהמועמדת אינה בעלת ניסיון ניהולי בכיר בארגון בעל היקף עסקים משמעותי. בעניין זה הוועדה מציינת גם את העובדה שהמועמדת לא ניהלה מספר משמעותי של עובדים

הוועדה החליטה להזמין לראיון בשלב זה הוועדה החליטה כי תתייחס לשאלון בלבד, ולא תתייחס ליתר המסמכים שצורפו לחוברת, כגון המלצות.

המועמד הוא חבר מועמד בפעילות פוליטית ולכן אינו עומד בתנאי הסף. בנוסף, הוועדה סבורה כי המועמד אינו עומד בתנאי הסף משום שניסיונו הניהולי אינו משמעותי- אינו מהווה "ארגון משמעותי בעל מעמד בתחום התקשורת".

הוועדה החליטה להזמין לראיון.

תפקידו מהווה עיסוק פוליטי. בנוסף, המועמד שימש במשך 4 שנים בלבד ולפיכך במועמד לא מתקיימת דרישת הסף של ניסיון ניהולי של 5 שנים ולכן אף מהטעם הזה אינו עומד בתנאי הסף.

רשמה: עו"ד חגית ברוק, רכזת הוועדה

חתום: השופט בדימוס עזרא קמא, יו"ר הוועדה