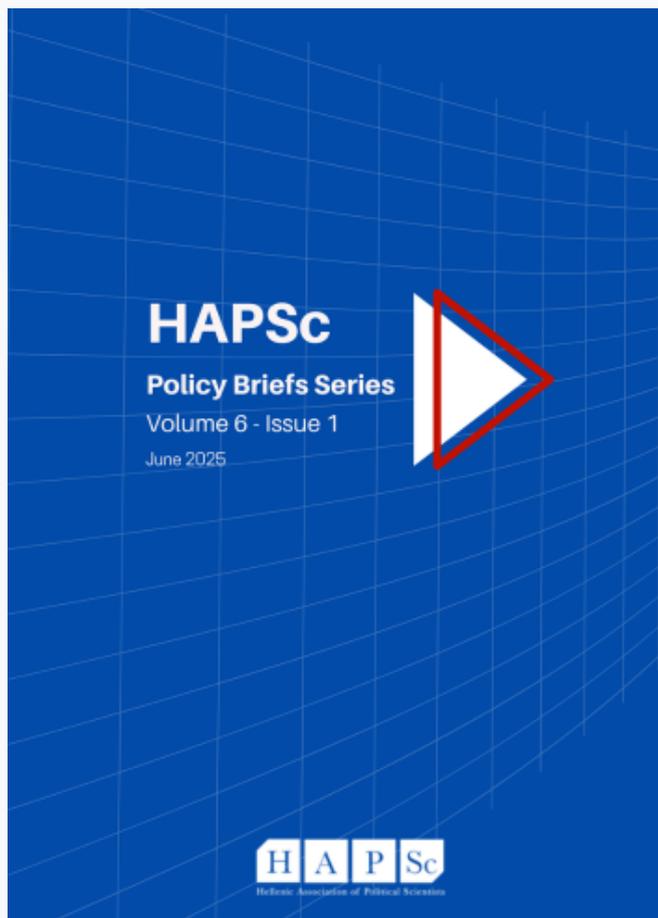


HAPSc Policy Briefs Series

Vol 6, No 1 (2025)

HAPSc Policy Briefs Series



Is There a Paradox Between the Evaluation and Recruitment of Public Servant in Greece?

Panagiotis Myrotis, Virginia Xagorari

doi: [10.12681/hapscpbs.43176](https://doi.org/10.12681/hapscpbs.43176)

Copyright © 2025, Panagiotis Myrotis, Virginia Xagorari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

To cite this article:

Myrotis, P., & Xagorari, V. (2025). Is There a Paradox Between the Evaluation and Recruitment of Public Servant in Greece?. *HAPSc Policy Briefs Series*, 6(1), 75–82. <https://doi.org/10.12681/hapscpbs.43176>

Is There a Paradox Between the Evaluation and Recruitment of Public Servant in Greece?¹

Panagiotis Myrotis² & Virginia Xagorari³

Abstract

The following Policy Brief attempts to present the new institution of evaluation in the public sector in Greece and its relationship with the procedures for recruiting procedure of higher education public servants. It seems that there is an evaluation system with basic principles and two-way evaluation procedures. On the contrary, in what has to do with recruitment, it seems that both delay and confusion have prevailed. While the procedures are quite close to the evaluation of existing personnel, there is a confusion that requires political interventions. In the conclusion of the study, an attempt is made to propose policies regarding the pathologies identified.

Keywords: Public Sector, Public Servant, Public Policy, Public Management, Evaluation, Recruitment, Efficiency.

Υπάρχει Κάποιο Παράδοξο Ανάμεσα στην Αξιολόγηση και την Πρόσληψη των Δημοσίων Υπαλλήλων στην Ελλάδα;

Παναγιώτης Μυρωτής & Βιργινία Ξαγοράρη

Περίληψη

Στο παρακάτω Policy Brief επιχειρείται μια παρουσίαση του νέου θεσμού της αξιολόγησης στον δημόσιο τομέα και ο συσχετισμός του με τις διαδικασίες προλήψεων προσωπικού τρίτοβάθμιας εκπαίδευσης. Φαίνεται πως υπάρχει ένα σύστημα αξιολόγησης με βασικές αρχές και αμφίδρομες διαδικασίες αξιολόγησης. Αντίθετα σε ότι έχει να κάνει με τις προσλήψεις φαίνεται πως έχει επικρατήσει τόσο μια καθυστέρηση αλλά και σύγχυση. Ενώ οι διαδικασίες είναι αρκετά κοντά στην αξιολόγηση του υπάρχοντος προσωπικού υπάρχει μια σύγχυση που χρήζει πολιτικές παρεμβάσεις. Στον επίλογο της μελέτης επιχειρείται η πρόταση πολιτικών σχετικά με τις παθογένειες που εντοπίζονται.

Keywords: Δημόσιος Τομέας, Δημόσιοι Υπάλληλοι, Δημόσιες Πολιτικές, Δημόσια Διοίκηση, Αξιολόγηση, Προσλήψεις, Αποδοτικότητα.

Εισαγωγή

Σύμφωνα με το Άρθρο 101 (Βουλή των Ελλήνων, 2013) του εν ενεργεία Συντάγματος της τρίτης Ελληνικής Δημοκρατίας κατοχυρώνονται στον μέγιστο βαθμό νομικά η ύπαρξη και η λειτουργία των

¹ To cite this paper in APA style: Myrotis, P., & Xagorari, V. (2025). Is There a Paradox Between the Evaluation and Recruitment of Public Servant in Greece?. *HAPSc Policy Briefs Series*, 6(1), 75-82. <https://doi.org/10.12681/hapscpbs.43176>

² University of Piraeus, Greece.

³ University of Nicosia, Cyprus.

ανεξάρτητων διοικητικών αρχών. Ανάμεσα στις ανεξάρτητες διοικητικές αρχές που ιδρύθηκαν και λειτουργούν μέχρι και σήμερα στην χώρα σημαντική για την δημόσια διοίκηση και τις καθημερινές συνδιαλλαγές με τους πολίτες είναι το ΑΣΕΠ (Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 1994). Το ΑΣΕΠ εισήχθη ως ανεξάρτητη διοικητική αρχή προκειμένου να ολοκληρώνει με αμεσότητα, διαφάνεια και αξιοκρατία, όσο το δυνατόν η τελευταία είναι δυνατή, την πρόσληψη μόνιμων αλλά και εποχιακών στελεχών της δημόσιας διοίκησης. Σε μια μεγαλύτερη εικόνα το ΑΣΕΠ σαν ανεξάρτητη διοικητική αρχή προσλήψεων εδραιώνει την διαφάνεια στην διαδικασία προσλήψεων από το 1994. Οι θέσεις που ανακοινώνονται από την Κυβέρνηση και οι ειδικότητες καλύπτονται μέσω των αποφάσεων και των εργασιών του ΑΣΕΠ. Το 2020 υπήρξε αλλαγή της διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού πανεπιστημιακής και τεχνολογικής εκπαίδευσης με την διαδικασία γραπτών εξετάσεων και τροποποίηση στον τρόπο μοριοδότησης, την ίδια στιγμή που η Ελληνική Κυβέρνηση εισάγει την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων.

Το παρόν Policy Brief επιδιώκει να αναπτύξει με αναλογικό τρόπο την σχέση της αξιολόγησης των εν δυνάμει και των ενεργεία δημοσίων υπαλλήλων οι οποίοι βρίσκονται σε μια παράλληλη κατεύθυνση. Επιπλέον φιλοδοξεί να αναδείξει το ζήτημα των επιτυχόντων του πρώτου γραπτού διαγωνισμού που έγινε το 2022 και ακόμα αναμένονται οι προσλήψεις ενώ ταυτόχρονα έχει προκηρυχθεί νέος διαγωνισμός. Την ίδια στιγμή στο δημόσιο τομέα εφαρμόζεται η αξιολόγηση των υπαλλήλων σύμφωνα με τον νόμο που έχει ψηφιστεί και θα παρουσιαστεί στο άρθρο.

Το άρθρο παρουσιάζει τα προβλήματα που υπάρχουν και αναδεικνύει τα παράδοξα που ενδεχομένως να δημιουργούνται στηριζόμενο στις προκηρύξεις που έχουν εκδοθεί την νομοθεσία και την βιβλιογραφία. Τέλος γίνονται κάποιες προτάσεις πολιτικής που φιλοδοξούν να αποτελέσουν λύσεις στα προβλήματα που αναδεικνύονται.

Αξιολόγηση Δημοσίων Υπαλλήλων

Σύμφωνα με το Νόμο 4940 του 2022 εισάγεται ο τρόπος αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων με σκοπό την βελτίωση λειτουργίας των υπηρεσιών του δημοσίου τομέα μέσω της βελτίωσης της αποτελεσματικότητας του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού. Σε αυτή την αξιολόγηση υπάγονται μόνιμοι πολιτικοί υπάλληλοι καθώς και υπάλληλοι με σύμβαση εργασία αορίστου χρόνου, που απασχολούνται στον Δημόσιο Τομέα, του Οργανισμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των δυο βαθμών, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, των ανεξάρτητων, των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων, της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος και την Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος. Επίσης στην αξιολόγηση υπάγονται τα νομικά πρόσωπα της Ανατολικής Ορθόδοξης Εκκλησίας

σύμφωνα με το άρθρο 13 του Συντάγματος και ιατροί και οδοντίατροι του Εθνικού Συστήματος Υγείας (Ελληνική Κυβέρνηση, 2022).

Η αξιολόγηση έχει αποφασιστεί να βασίζεται στην δημιουργία και υλοποίηση στόχων καθώς επίσης και στην ποσοτική αξιολόγηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων. Πιο συγκεκριμένα εδραιώνεται στην αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων το ενιαίο πλαίσιο δεξιοτήτων που είναι άμεσα συνυφασμένο με καθημερινές εργασίες και ζητήματα που έχει να αντιμετωπίσει ο υπάλληλος. Σχετίζεται με τον προσανατολισμός προς τον πολίτη, την ομαδικότητα, την προσαρμοστικότητα, τον προσανατολισμό στο αποτέλεσμα, την οργάνωση και προγραμματισμό (Ελληνική Κυβέρνηση, 2022).

Σε ρόλο αξιολογητή ουσιαστικά εντάσσονται όλοι οι υπάλληλοι στο πλαίσιο μια αμφίδρομης διαδικασίας αξιολόγησης η οποία μπορεί να χαρακτηριστική τόσο ως Bottom Up αλλά και Top Down. Για να γίνει σαφής η διαδικασία οι συγγραφείς παραθέτουν το παράδειγμα ποια υπηρεσίας του δημοσίου. Οι υπάλληλοι αξιολογούν τον προϊστάμενο τους ο οποίος με τη σειρά του αξιολογεί τόσο αυτούς όσο και τον διευθυντή του; πάντα στους τομείς που αναφέρθηκαν παραπάνω. Ο Διευθυντής με τη σειρά του αξιολογεί τους προϊσταμένους του (υφιστάμενούς του) και αξιολογείται ο ίδιος από τον ανώτερο του π.χ. Γενικό Διευθυντή Γενικό Γραμματέα ανάλογα με το οργανόγραμμα της εκάστοτε υπηρεσίας.

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία για να είναι πετυχημένη μια διαδικασία αξιολόγησης είναι αναγκαία και η ύπαρξη κινήτρων στην προκειμένη περίπτωση αναφέρονται χρηματικά κίνητρα σαν μόνους επίτευξης στόχων. Επίσης είναι σημαντικό το γεγονός ότι προβλέπεται με βάση την αξιολόγηση να υπάρχουν τομείς όπου οι υπάλληλοι παρουσιάζουν αδυναμίες και να παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης ώστε να βελτιωθούν (Ελληνική Κυβέρνηση, 2022).

Φαίνεται πως η αξιολόγηση στον δημόσιο τομέα βασίζεται τόσο σε ποσοτικούς στόχους αλλά και σε ποιοτικά χαρακτηριστικά των υπαλλήλων που τους είναι χρήσιμα στην καθημερινότητά τους. Αλλά προκαλούνται ερωτήματα. Πόσο είναι δυνατόν οι στόχοι να μην παραποιηθούν για την επίτευξή τους; Σημαντική επίσης είναι και η εστίαση που ίσως να υπάρχει σε μετρήσιμα κριτήρια αφήνοντας λιγότερη βαρύτητα σε ποιοτικά ζητήματα που προκύπτουν στην εύρυθμη λειτουργία του εκάστοτε τομέα του δημοσίου. Σε ότι έχει να κάνει με την ποσοτική στοχοθεσία ελλοχεύει πάντα ο κίνδυνος για εσκεμμένα υποβαθμισμένες επιδόσεις με σκοπό να πιέσουν τον προϊστάμενο να αναθεωρήσει τους μελλοντικούς στόχους και να του υποβαθμίσει για να επιτευχθούν (Arnaboldi, Lapsley, & Steccolini, 2015).

Ένα ακόμη στοιχείο της αξιολόγησης σύμφωνα με τον νόμο που έχει δημοσιευτεί και εφαρμόζεται είναι ότι πρόκειται για μια πολυεπίπεδη αξιολόγηση τόσο ως προς τον αξιολογητή, όσο και σχετικά

με την μορφή της. Υπάρχει και έλεγχος προϋπολογισμού για τις δημοσιονομικές υπηρεσίες όπου βασικό εργαλείο είναι ο έλεγχος του κόστους, ωστόσο φαίνεται λόγω των δεξιοτήτων που αξιολογούνται και αναφέρονται παραπάνω εκλείπουν τα ζητήματα του προϋπολογιστικού ελέγχου όπως η ποιότητα των υπηρεσιών. Εφαρμόζονται επίσης τόσο οι δείκτες απόδοσής σε όλες τις κατηγορίες. Εκ πρώτης όψεως φαίνεται ένα προσαρμοσμένο σύστημα αξιολόγησης. (Fryer, Antony, & Ogden, 2009) Όμως είναι ενδιαφέρον να μετρηθούν ζητήματα εάν αυτό είναι εφικτό που σχετίζονται με τις κοινωνικές σχέσεις που δημιουργούνται ανάμεσα στους εργαζομένους και ο βαθμός στον οποίο μεταβλητές που σχετίζονται με την κοινωνικοποίηση στο χώρο εργασίας αλλά ενδεχομένως και τις πολιτικές πεποιθήσεις επηρεάζουν την διαδικασία της αξιολόγησης.

Θετικό στοιχείο πρέπει να λογίζεται και η επανακατάρτιση των υπαλλήλων σε δεξιότητες στις οποίες σύμφωνα με την αξιολόγηση παρουσιάζουν κάποια στοιχεία αδυναμίας. Κλείνοντας το ζήτημα των πολιτικών και κοινωνικών μεταβλητών που εντάσσονται στη διαδικασία της αξιολόγησης αποτελεί ένα ζήτημα που χρήζει μελέτη και προσοχή, πρόταση για αυτή τη διάσταση καταγράφεται στο τέλος του Policy Brief. Την στιγμή που εισάγεται αυτή η καινοτομία για το Ελληνικό Δημόσιο στον τομέα των προσλήψεων ανακύπτει ένα ζήτημα σχετικά με τους γραπτούς διαγωνισμούς και αναλύονται στις δυο επόμενες ενότητες.

Προσλήψεις στον Δημόσιο Τομέα η Περίπτωση του Πρώτου Γραπτού Διαγωνισμού μέσω Α.Σ.Ε.Π.

Σε ένα πλαίσιο καινοτομία στο δημόσιο τομέα το 2022 εισάγεται και φαίνεται να καθιερώνεται η διεξαγωγή γραπτών διαγωνισμών για την πλήρωση θέσεων πανεπιστημιακή και τεχνολογικής εκπαίδευσης ο οποίος υλοποιήθηκε το Μάρτιο του 2023 και δυο χρόνια αργότερα οι επιτυχόντες αναμένουν και βρίσκονται σε μια εργασιακή επισφάλεια διότι εν έτη 2025 ακόμη δεν γνωρίζουν τι θα γίνει σχετικά με την απορρόφησή τους η ακόμη και με τον διορισμό τους. Το ζήτημα αυτό έχει γίνει και πολιτικό με επίκαιρες ερωτήσεις στο κοινοβούλιο προς τον αρμόδιο υπουργό. (Βουλή των Ελλήνων, 2025). Στο πλαίσιο των επίκαιρων ερωτήσεων φαίνεται πώς η αντιπολίτευση ζητάει ότι και οι επιτυχόντες του διαγωνισμού που είναι η απορρόφησή τους.

Σύμφωνα με την προκήρυξη 2Γ/2022 οι υποψήφιοι όλων των ειδικοτήτων για εξεταζόταν την ίδια χρονική περίοδο σε δυο ενότητες δοκιμασιών. Η μια ενότητα σχετίζεται με ζητήματα που υπάρχουν και στην αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων που αναλύεται στην προηγούμενη ενότητα. Τα θέματα στα οποία κλήθηκαν να απαντήσουν οι διαγωνιζόμενοι ήταν κλειστού τύπου και αφορούσαν δεξιότητες αριθμητικού και γλωσσικού συλλογισμού καθώς επίσης και ερωτήσεις εργασιακής

αποτελεσματικότητας που ήταν σχετικές με την καθημερινότητα που ενδέχεται να συναντήσουν στις θέσεις που είναι υποψήφιοι να καλύψουν.

Το δεύτερο σκέλος της γραπτής εξέτασης σχετιζόταν με εξετάσεις γνώσεων που εμπειρείχαν πολλές και διαφορετικές ενότητες γνώσεων οι οποίες ενδεχομένως να αξιολογήθηκαν ως απαραίτητες για οποιονδήποτε υποψήφιο υπάλληλο χωρίς να λαμβάνεται υπόψιν η ειδικότητα. Πιο συγκεκριμένα οι γνώσεις σχετιζόνταν με το ελληνικό Σύνταγμα και την ιεραρχία των κανόνων δικαίου τα θεμελιώδη δικαιώματα, την οργάνωση του Κράτους και της διοίκησης, τα πολιτικά όργανα της Ε.Ε. την δημόσια πολιτική, τη λειτουργία της δημόσια διοίκησης την ψηφιακή διακυβέρνηση και βασικές έννοιες της οικονομίας και δημοσιονομικής πολιτικής (Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού, 2022).

Οι υποψήφιοι μπορούσαν να δηλώσουν δυο ειδικότητες την δικιά τους αλλά και αυτή που κάνει δεκτούς όλους τους τίτλους πανεπιστημιακής και τεχνολογικής εκπαίδευσης, γεγονός που ενδέχεται να επιβάρυνε στο δεύτερο στάδιο την αξιολόγηση του ΑΣΕΠ για την έκδοση αποτελεσμάτων και επιβράδυνε την διαδικασία, ενώ δημιουργούσε μερικές ανισορροπίες σχετικά με τις ειδικότητες που άφηναν ελεύθερες θέσεις λόγω της επιθυμίας των επιτυχόντων για προσωπικούς λόγους να καταβάλουν θέσεις της κοινής ειδικότητας. Για να γίνει σαφής αυτή η κατάσταση επιστρατεύεται ένα παράδειγμα. Κάποιος επιτυχόντας Π.Ε. Πληροφορική που δήλωσε και Π.Ε. Διοικητικού Οικονομικού προτίμησε να καλύψει τη θέση Π.Ε. Διοικητικού Οικονομικού με αποτέλεσμα η δεξαμενή επιτυχόντων να αδειάσει και η θέση αυτή να μην καλυφθεί ποτέ την ίδια στιγμή που στερεί από κάποιον άλλο επιτυχόντα την θέση Π.Ε. Διοικητικού Οικονομικού που είναι η μόνη κατηγορία επιτυχίας του. Αυτή η περίπτωση που καταγράφεται βέβαια έχει περισσότερο ηθική διάσταση παρά τεχνοκρατική οπότε δεν ενδιαφέρει την παρούσα μελέτη και απλά αναφέρεται ως παθογένεια που χρήζει περαιτέρω διερεύνηση.

Μετά την έκδοση των αποτελεσμάτων του διαγωνισμού έχουν εκδοθεί μια προκήρυξη που αφορά την ΥΠΑ και έχει ολοκληρωθεί δύο προκηρύξεις που απευθύνεται σε επιτυχόντες Τ.Ε. και μια προκήρυξη για ειδικό επιστημονικό προσωπικό και μια για Π.Ε. επιτυχόντες. Αυτές οι προκηρύξεις απευθύνονται σε δεκατέσσερις χιλιάδες περίπου επιτυχόντες και αναμένεται να εκδοθεί ακόμη μια. Αξίζει να σημειωθεί πως αυτές οι προκηρύξεις έχουν εκδοθεί και δεν έχουν ολοκληρωθεί όλες από το 2023 μέχρι σήμερα Μάιο του 2025. Ουσιαστικά αξιολογημένο προσωπικό που συγκέντρωσε πάνω από την βάση της αξιολόγησης που ορίστηκε αναμένει και βρίσκεται στην επισφάλεια για δυο χρόνια.

Την περίοδο του Πάσχα του 2025 και πιο συγκεκριμένα την περίοδο της Μεγάλης Εβδομάδα, ίσως ο χρόνος ανακοίνωσης να εμπεριέχει κάποια πολιτική απόφαση διότι αυτή τη περίοδο η πλειοψηφία

δεν ασχολείται με τέτοια ζητήματα ανακοινώνεται από το ΑΣΕΠ η διεξαγωγή πανελληνίου διαγωνισμού ξανά για ειδικότητες Π.Ε. και Τ.Ε. δημιουργώντας έτσι μια νέα δεξαμενή.

Ο διαγωνισμός 1Γ/2025 διαφέρει σε μεγάλο βαθμό από τον προηγούμενο καθώς αυτή τη φορά τα εξεταστικά κέντρα δεν βρίσκονται σε όλη την επικράτεια, αλλά στην Αθήνα και την Θεσσαλονίκη και αποτελούν ειδικά διαμορφωμένους χώρους ηλεκτρονικής εξέτασης. Το ΑΣΕΠ επένδυσε σε εξοπλισμό και τεχνολογία για ηλεκτρονικές εξετάσεις με ραντεβού διάρκειας τριών ωρών, με στόχο την μείωση των καθυστερήσεων στην έκδοση των αποτελεσμάτων που δημιουργήθηκε στον προηγούμενο (Α.Σ.Ε.Π., 2025).

Ακόμη ένα παράδοξο εκτός από την ημερομηνία έκδοση είναι η διεξαγωγή νέου διαγωνισμού την ίδια στιγμή που δεν έχει τελεσφορήσει ουσιαστικά ο προηγούμενος. Η διεξαγωγή του είναι σε ένα βαθμό αναγκαία καθώς υπάρχουν ειδικότητες που δεν καλύπτονται από την υπάρχουσα δεξαμενή σύμφωνα με δηλώσεις αρμοδίων, αλλά εγείρονται ζητήματα ως προς την καθολικότητα του για ειδικότητες που «λιμνάζουν», από τον προηγούμενο διαγωνισμό.

Ένα ακόμα ζήτημα το οποίο ενδεχομένως να έγινε τόσο λόγο της επένδυσης σε εξοπλισμό, αλλά ταυτόχρονα ίσως να φιλοδοξούσε να δράσει αποτρεπτικά στην συμμετοχή η οποία θα επιβάρυνε το χρονοδιάγραμμα και μόνο είναι η αύξηση του παράβολου από τα τρία ευρώ που ήταν στον προηγούμενο διαγωνισμό στα είκοσι πέντε που ορίζεται για τον 1Γ 2025. (Α.Σ.Ε.Π., 2025) Ίσως αυτή η κίνηση σε συνδυασμό με την ύπαρξη δύο εξεταστικών κέντρων σε όλη την επικράτεια να μείωσε τη συμμετοχή καθώς οι συμμετέχοντες από λίγο παραπάνω από εκατό χιλιάδες το Μάρτιο του 2023 (Α.Σ.Ε.Π., 2023) ενώ σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία στον 1Γ 2025 κατέθεσαν αίτηση κάτω από πενήντα χιλιάδες απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. (Α.Σ.Ε.Π., 2025) Οι ενότητες χωρίζονται σε επαγωγικό συλλογισμό τύπου CAT και σε ερωτήσεις γνώσεων (Α.Σ.Ε.Π., 2025).

Μία ακόμα διαφορά σε σχέση με τον 2Γ 2022 είναι η μη ύπαρξη βάση του 55% ουσιαστικά πλέον δεν υπάρχει η διάκριση ανάμεσα σε επιτυχόντες και επιλαχόντες αλλά φαίνεται πώς δημιουργείται μια νέα μορφή επετηρίδας και πλήρωσης θέσεων με σειρά προτεραιότητας με βάση την γραπτή βαθμολογία αλλά και τυπικά προσόντα. Μια απόφαση με έντονο πολιτικό στίγμα λόγω των κινητοποιήσεων των επιτυχόντων του 2Γ2022 που βασίζονται στον χαρακτηρισμό τους για να διεκδικήσουν την απορρόφησή τους στην δημόσια διοίκηση.

Επίλογος

Στον επίλογο του Policy Brief επιχειρείται ένας συσχετισμός ανάμεσα στην αξιολόγηση του υφιστάμενου προσωπικού και στην διαδικασία προσλήψεων του εν δυνάμει προσωπικού που θα στελεχωσει μελλοντικά τον τομέα της γραφειοκρατίας στην χώρα.

Αρχικά υπάρχει η καινοτομία της αξιολόγησης σε ένα μεγάλο αριθμό δημοσίων υπαλλήλων των περισσότερων υπηρεσιών και οργανισμών του δημοσίου τομέα η οποία δεν είναι μονοδιάστατη, να στηρίζεται δηλαδή αμιγώς σε Benchmarking αλλά επιχειρεί να παρέχει μια ολοκληρωτική εικόνα, όσο το δυνατόν γίνεται σχετικά με την αποτελεσματικότητα, αλλά και τις δεξιότητες που χαρακτηρίζουν τον εκάστοτε υπάλληλο.

Επιπλέον είναι θετικό ότι η αξιολόγηση γίνεται τόσο με διαδικασία bottom up αλλά και top down. Με αυτόν τον τρόπο μειώνεται σε κάποιο βαθμό η μεροληψία μεταξύ των υπαλλήλων. Βέβαια είναι πεδίο για περισσότερη διερεύνηση ο ρόλος των κοινωνικών- διαπροσωπικών και πολιτικών σχέσεων που αναπτύσσονται εντός μιας υπηρεσίας. Θετική είναι επίσης η υποχρεωτική επανακατάρτιση σε συγκεκριμένες δεξιότητες ανάλογα με τις ανάγκες του εκάστοτε υπαλλήλου.

Τέλος η αξιολόγηση από τους πολίτες η οποία έχει ξεκινήσει ψηφιακά μπορεί να συνδράμει τόσο σε μια ολοκληρωμένη εικόνα για την λειτουργία της υπηρεσίας που έχει άμεση επαφή με τους πολίτες καθημερινά, όσο και με την διασταύρωση των αξιολογήσεων που καταθέτουν οι υπάλληλοι.

Σε ότι σχετίζεται με γραπτό διαγωνισμό φαίνεται πώς έχει υπάρξει αλλαγή πολιτικής ανάμεσα στους δυο διαγωνισμούς ενώ επρόκειτο για την ίδια κυβέρνηση. Στον πρώτο χρονικά γραπτό διαγωνισμό βλέπουμε να υπάρχει διάκριση επιτυχόντων και επιλαχόντων ουσιαστικά δημιουργήθηκε μια δεξαμενή ικανών μελλοντικών στελεχών που έχουν περάσει την αξιολόγηση που έχει θεσπιστεί και είναι παρεμφερείς με την αξιολόγηση των εν ενεργεία Δημοσίων Υπαλλήλων. Στον γραπτό διαγωνισμό 1Γ 2025 βελτιώνεται η αξιολόγηση καθώς η δεύτερη ενότητα παρουσιάζει καλύτερη συνάφια με τις δεξιότητες της αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, ωστόσο πρόκειται για έναν κοστοβόρο διαγωνισμό ο οποίος μπορεί να χαρακτηριστεί σε κάποιο βαθμό περιττός στην παρούσα χρονική περίοδο λόγω της ύπαρξης της προηγούμενης δεξαμενής.

Κλείνοντας, οι προτάσεις πολιτικής που προτείνονται είναι οι παρακάτω:

- Επέκταση της αξιολόγησης των υπηρεσιών από τους πολίτες σε όλες τις υπηρεσίες που έχουν καθημερινή διεκπεραίωση υποθέσεων πολιτών και αντιπαραβολή των δεδομένων με την αξιολόγηση των υπαλλήλων.
- Στενευμένες ενδουπηρεσιακές δράσεις που σχετίζονται με την κατάρτιση και επανακατάρτιση του προσωπικού σε δεξιότητες που υστερούν, με στόχο την μείωση του χρόνου απασχόλησης του εργαζομένου σε προγράμματα κατάρτισης αντί της εργασίας του.

- Απορρόφηση του συνόλου των επιτυχόντων του 2Γ2022 που ενδιαφέρονται για την πλήρωση θέσεων στο δημόσιο τομέα, με στόχο την περάτωση του διαγωνισμού.
- Όπου είναι αναγκαίο Κλαδικοί διαγωνισμοί για την πλήρωση θέσεων Τ.Ε. Π.Ε. μέχρι την περάτωση του 2Γ 2022.
- Διαγωνισμοί στα πρότυπα του 1Γ 2025 που παρουσιάζει καλύτερη εναρμόνιση με την αξιολόγηση και ενθάρρυνση προσθήκης ενότιας ειδικών γνώσεων ανάλογα με την ειδικότητα του κάθε υποψηφίου.

References

- Arnaboldi, M., Lapsley, I., & Steccolini, I. (2015). Performance Management in the Public Sector: The Ultimate Challenge. *Financial Accountability & Management*, 31(1).
- Fryer, K., Antony, J., & Ogden, S. (2009). Performance management in the public sector. *International Journal of Public Sector Management*, 22(6), 478-498.
- Α.Σ.Ε.Π. (2023, Ιανουάριος 9). Διαγωνισμοί/Προκηρύξεις. 2Γ/2022: Πλήθος Αιτήσεων Συμμετοχής. Διαθέσιμο στο: <https://info.asep.gr/node/64275> (Ανάκτηση: 31/05/2025).
- Α.Σ.Ε.Π. (2025, Μάιος 16). Α.Σ.Ε.Π. Διαγωνισμοί/Προκηρύξεις. Διαθέσιμο στο: <https://info.asep.gr/node/76188> (Ανάκτηση: 31/05/2025).
- Α.Σ.Ε.Π. (2025). Προκήρυξη Αρ. Φύλλου 14. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (2022). Πρόσκληση/Προκήρυξη 2Γ/2022. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Α.Σ.Ε.Π., (75). Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Βουλή των Ελλήνων (2013). Σύνταγμα της Ελλάδος Όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008 της Η Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων. Αθήνα: ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ. Διαθέσιμο στο: https://www.hellenicparliament.gr/userfiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/syntagma1_1.pdf (Ανάκτηση: 31/05/2025).
- Βουλή των Ελλήνων (2025, Μάιος 5). Κοινοβουλευτικός Έλεγχος. Μέσα Κοινοβουλευτικού Ελέγχου. Διαθέσιμο στο: https://www.hellenicparliament.gr/Koinovouleftikos-Elenchos/Mesa-Koinovouleitiku-Elegxou?pcm_id=7ce5f5ba-0f85-4427-ba2f-b2d400e90426 (Ανάκτηση: 31/05/2025).
- Ελληνική Κυβέρνηση. (2022). Νόμος υπ' αριθμ. 4940: Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Τεύχος Α'. Αθήνα : Εθνικό Τυπογραφείο.
- Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας. (1994). ΝΟΜΟΣ ΥΠ'ΑΡΙΘ. 2190 ΦΕΚ 28/ 03.03.1994. Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο. Διαθέσιμο στο https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1994/a/fek_a_28_1994.pdf&t=a6ef53dc934de58eda4ad8d867fbfb19#page=1.00&gsr=0 (Ανάκτηση: 31/05/2025).