

POLITICA DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE A PERSONALULUI ÎN A.S.F.

Cuprins:

I. Scop și principii

II. Derularea procesului de recrutare și selecție

III. Recrutarea directă

IV. Mobilitatea internă

I. Scop și principii

În vederea îndeplinirii misiunii proprii, de a deveni un reper de eficacitate și integritate pe piața non-bancară, prin dezvoltarea celor 3 piețe reglementate, creșterea încrederii în instrumentele specifice, educarea și protejarea intereselor beneficiarilor, A.S.F. promovează o cultură organizațională bazată pe performanță și dezvoltarea angajaților.

Decizia de recrutare și selecție este o decizie pe termen lung, prin impactul direct pe care îl are asupra atingerii obiectivelor și asupra climatului organizațional. Prin urmare, în procesul de recrutare și selecție se pune accent pe identificarea celor mai buni candidați, atât în ceea ce privește cunoștințele și competențele profesionale, cât și în ceea ce privește atitudinea și competențele comportamentale.

Politica de recrutare a A.S.F. este construită pe următoarele **principii**:

- **principiul transparenței;**
- **principiul egalității de șanse**, prin utilizarea unui set comun de criterii de evaluare a candidaților, care să asigure o selecție obiectivă, pe bază de merit;
- **principiul non-discriminării**, prin evitarea oricărei forme de discriminare directe sau indirecte;
- **principiul eficienței și eficacității**, prin asigurarea la timp și cu costuri optime a necesarului cantitativ și calitativ de resurse umane;
- **principiul respectării legalității și al protecției datelor cu caracter personal.**

II. Derularea procesului de recrutare și selecție

Procesul de recrutare și selecție se derulează după cum urmează:

1. Primirea candidaturilor

Dosarele de candidatură se transmit electronic la adresa cariere@asfromania.ro printr-un singur mesaj care să cuprindă toate documentele solicitate, scanate și salvate în format .pdf; subiectul mesajului trebuie să conțină denumirea postului menționat în titlul anunțului de recrutare.

Neconcordanța între informațiile furnizate de candidați și documentele solicitate pe parcursul procesului de recrutare și selecție atrage excluderea candidaților din proces.

În conformitate cu Politica de etică și integritate a instituției, în vederea prevenirii oricăror situații de favoritism și de conflicte de interese, în cadrul în cadrul A.S.F. nu se angajează persoane care sunt soț/soție, rudă sau afin de până la gradul al II-lea inclusiv, cu membrii Consiliului A.S.F. Candidații care se află în această situație și care au câștigat procesul de recrutare și selecție au obligația de a efectua demersurile necesare înlăturării situației de incompatibilitate, în termen de 30 de zile de la anunțarea câștigării procesului. În cazul în care, la finalul celor 30 de zile, situația de incompatibilitate nu a fost soluționată, candidații respectivi nu pot fi angajați.

În considerarea aceluiași criterii de etică și integritate, candidații pentru o funcție care presupune realizarea unei activități în cadrul A.S.F. care oferă posibilitatea să se controleze

(direct sau indirect), să verifice, proceseze, aprobe sau să analizeze în vreun fel documente (indiferent de suportul sau formatul în care acestea se găsesc) decurgând din activitatea soțului/soției, a altei rude sau a unui afin de până la gradul al II-lea inclusiv, vor trebui, ca, în eventualitatea câștigării procesului de recrutare și selecție, să opteze în termen de 30 de zile pentru o soluție care să înlăture situația de incompatibilitate sau conflict de interese. În cazul în care, la finalul celor 30 de zile, situația de incompatibilitate nu a fost soluționată, candidații respectivi nu pot fi angajați.

2. Selecția preliminară

După verificarea completitudinii dosarelor de candidatură, se realizează selecția candidaturilor în funcție de îndeplinirea cerințelor specificate în anunțul de recrutare.

Evaluarea cunoștințelor profesionale, de limbă engleză și a abilităților IT se face prin interviu și/sau test, corelat cu cerințele de exigență ale postului pentru care se efectuează recrutarea.

În situațiile în care se aplică testul profesional, tematica și bibliografia se vor anunța în prealabil; pragul minim de promovabilitate este de 75%.

Interviul preliminar este obligatoriu și este condus de un reprezentant al Direcției Resurse Umane.

3. Interviul aprofundat

Interviul aprofundat este condus de o Comisie de interviu, formată din reprezentanți ai structurii organizatorice în care se regăsește postul și un reprezentant al Direcției Resurse Umane. Ca parte a interviului aprofundat, candidatului i se poate solicita să prezinte un subiect din aria de competențe specifice postului pentru care candidează. Dacă nu se poate efectua o departajare între candidați, Comisia de interviu poate să introducă o etapă suplimentară de selecție care va fi adusă la cunoștință finaliștilor în timp util.

Rezultatul final al selecției se comunică, prin e-mail, candidaților care au participat la interviul aprofundat.

În situațiile în care primul clasat nu acceptă condițiile de angajare sau câștigătorul procesului de recrutare și selecție părăsește autoritatea într-un interval de maximum 1 an de la data angajării, Șeful structurii organizatorice beneficiare a procesului de recrutare și selecție poate decide reluarea recrutării sau ofertarea următorilor candidați în ordinea descrescătoare a punctajelor, cu condiția ca nota obținută la interviul aprofundat să fie minimum 3.

III. Recrutarea directă

Recrutarea directă se aplică pentru posturile din cadrul Cancelariei Președintelui A.S.F. (cu excepția Serviciului Conformitate și Prevenirea Spălării Banilor și Serviciului Control Intern, Integritate și Protecția Informațiilor) și a Cabinetelor membrilor executivi ai Consiliului A.S.F.

IV. Mobilitatea internă

Mobilitatea internă se aplică pentru posturile de execuție, în scopul recunoașterii competențelor profesionale și valorificării resurselor interne ale A.S.F.