

МЕТОДИКА ЗА ОЦЕНКА И КЛАСИРАНЕ

Оценяването на кандидатите се формира като сумарна стойност от оценка на концепцията и оценка от събеседването.

- 1) **Методика за оценка на концепцията:** Представените от кандидатите концепции за развитие на публичното предприятие следва да са разработени максимално ясно и конкретно, да са обвързани с мисията, визията, целите и предмета на дейност на „Водоснабдяване и канализация“ ЕАД, гр. Бургас. Направените предложения за развитие трябва да са в съответствие със спецификата и характерните особености както на отрасъла, така и на дейността на публичното предприятие, да се вземат предвид спецификата на предоставяните от дружеството публични услуги, както и да са в съответствие с приложимата национална и европейска нормативна уредба. Концепцията следва да бъде разработена с дългосрочна визия и 3 годишен хоризонт на управление на дружеството (в обем до 15 страници), да съдържа конкретни дългосрочни и средносрочни цели, както и целеви показатели за изпълнение, които да отчитат както текущото финансово състояние на дружеството, така и ефекта от предложените мерки за постигане на подставените цели за бъдещо развитие от страна на кандидата.

Концепцията за развитие на „Водоснабдяване и канализация“ ЕАД, гр. Бургас на всеки от кандидатите се оценява по следните показатели:

- Способност да дефинира проблемите;
- Способност на аналитично мислене;
- Способност да планира и поставя цели;
- Практическа приложимост на концепцията по отношение на: търговската политика; развитието и устойчивостта на персонала; финансовата устойчивост и управление на паричните потоци; технологичното и ресурсно обезпечаване на дейностите.
- Познаване на спецификата на отрасъла, предоставяните от дружеството публични услуги и приложимата нормативна уредба.

Оценката на показателите се извършва по десетобалната скала: 10 – отлично покриване на показателите; от 6 до 9 – много добро /в различна степен/; от 1 до 5 – задоволително /в различна степен/; 0 – незадоволително. Резултатът от оценката на конкретния кандидат от всеки член на Комисията се получава като средноаритметична величина от оценките.

Крайната оценка на Комисията по Концепцията за развитие на дружеството, изготвена от кандидата, е средноаритметична от оценките на всички членове на Комисията. До

втори етап (събеседване) се допускат кандидатите, получили минимална оценка 6.00 на представената концепция.

2) **Методика за оценка от събеседване:** С допуснатите до събеседване кандидати се провежда интервю, като те се оценяват от всеки един член на Комисията по следните показатели:

- Познаване на спецификата на отрасъла, правомощията, отговорностите и компетенциите на заинтересованите страни;
- Познаване на нормативната уредба;
- Съобразителност и умение да взема бързо решение;
- Коммуникационни умения, умение да убеждава и преговаря;
- Общо впечатление от поведението.

Оценката на показателите се извършва по десетобалната скала: 10 – отлично покриване на показателите; от 6 до 9 – много добро /в различна степен/; от 1 до 5 – задоволително /в различна степен/; 0 – незадоволително. Резултатът от оценката на конкретния кандидат се получава като средноаритметична стойност от оценките на всеки член на Комисията. Кандидат, оценен с по-малко от 6.00 точки, не се допуска до класиране.

3) **Окончателният резултат** на всеки кандидат се получава като сбор от индивидуалните оценки от концепцията и от събеседването. Кандидатите се подредят в низходящ ред, като на първо място се класира получилият най-много точки.

Приложения:

1. Карта за оценка на концепция
2. Карта за оценка на резултатите от събеседването

Към Приложение 4

КАРТА

За оценка на концепцията за развитие на „Водоснабдяване и канализация“ ЕАД, гр. Бургас
за 3-годишен период на управление, представена от

....., кандидат

за член на Съвета на директорите на „Водоснабдяване и канализация“ ЕАД, гр. Бургас

ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ОЦЕНКА НА КОНЦЕПЦИЯТА ЗА РАЗВИТИЕ ЗА 3-ГОДИШЕН
ПЕРИОД НА УПРАВЛЕНИЕ

№	Показатели	Оценка
1.	Способност да дефинира проблемите	
2.	Способност към аналитично мислене	
3.	Способност да планира и поставя цели	
4.	Практическа приложимост на концепцията по отношение на: - Търговската политика; - Развитието и устойчивостта на персонала; - Финансовата устойчивост и управление на паричните потоци; - Технологичното и ресурсно обезпечаване на дейностите.	
5.	Познаване на спецификата на отрасъла, предоставяните от дружеството публични услуги и приложимата нормативна уредба.	
ОБЩА ОЦЕНКА (средноаритметична на сбора от 1 до 5):		

Въпроси по представената концепция:

1.
2.
3.

ОЦЕНЯВАЩ:

(имена и подпис на члена на комисията)

Всеки член на комисията попълва самостоятелно тази карта, запознавайки се с концепцията на кандидата. Извършва се оценка на показателите по десетобална скала при следните критерии:

- 10 – отлично покриване на показателите;
- 6 – 9 – много добро (в различна степен);
- 1 – 5 – задоволително (в различна степен);
- 0 – незадоволително.

Към Приложение 4

КАРТА

за резултатите от събеседването с кандидат

.....
(трите имена)

за длъжността член на Съвета на директорите на „Водоснабдяване и канализация“ ЕАД, гр.
Бургас

ПОКАЗАТЕЛИ ЗА ОЦЕНКА ПРИ СЪБЕСЕДВАНЕТО

№	Показатели	Оценка
1.	Познаване на спецификата на отрасъла, правомощията, отговорностите и компетенциите на заинтересованите страни	
2.	Познаване на нормативната уредба	
3.	Съобразителност и умение да взема бързо решение	
4.	Комуникационни умения, умение да убеждава и преговаря	
5.	Общо впечатление от поведението	
	ОБЩА ОЦЕНКА (средноаритметична на сбора от 1 до 5):	

ОЦЕНЯВАЩ:

(имена и подпис на члена на комисията)

Всеки член на комисията попълва самостоятелно тази карта. Извършва се оценка на показателите по десетобална скала при следните критерии:

10 – отлично покриване на показателите;

6 – 9 – много добро (в различна степен);

1 – 5 – задоволително (в различна степен);

0 – незадоволително.