

МЕТОДИКА

за оценяване на концепциите и резултатите от проведените интервюта с кандидатите, участници в конкурс за избор на независими членове в органите на управление и контрол на публичните предприятия, категоризирани като „големи“, по смисъла на чл. 4 от Закона за публичните предприятия

На оценка подлежат разработената и представена от кандидата концепция за развитие на публичното предприятие, категоризирано като „голямо“ и представянето на допуснатите кандидати на подлежащото на провеждане интервю (събеседване).

Оценката на всеки кандидат се получава като:

1. Всеки член на конкурсната комисия оценява самостоятелно представената от кандидата концепция, като поставя за всеки един от по-долу посочените критерии, съответен допустим брой точки. След това, поставените точки от всеки член на конкурсната комисия се сумират и се събират с поставените точки от останалите членове. Крайният брой точки на кандидат за представената от него концепция се получава като общият брой точки, получен от сбора на индивидуалните точки на всеки един член на комисията, се съберат и се разделят на броя членове на конкурсната комисия – **оценка концепция (ОК)**.

2. Всеки член на конкурсната комисия оценява самостоятелно представянето на допуснат кандидат до интервю, като поставя за всеки един от по-долу посочените критерии, съответен допустим брой точки. След това, поставените точки от всеки член на конкурсната комисия се сумират и се събират с поставените точки от останалите членове. Крайният брой точки на кандидат за проведеното с него интервю, се получава като общият брой точки, получен от сбора на индивидуалните точки на всеки един член на комисията, се съберат и се разделят на броя членове на конкурсната комисия – **оценка интервю (ОИ)**.

3. **Крайната оценка (КО)** на кандидат, се получава като сбор от точките, изчислени по реда на т. 1 (ОК) и удвоенния брой точки по т. 2 (ОИx2), получени от кандидата за представената концепция и проведено интервю.

1. Методика за оценяване на концепциите:

1. Изисквания към концепцията за развитие публичното предприятие:

Съдържанието на представената от съответния кандидат концепция следва да бъде добре организирано и структурирано. Концепцията следва да бъде разработена с точно и ясно формулирани приоритети за управлението на държавното предприятие - публично предприятие и посочване на управленските цели и действия, свързани с предлаганите приоритети.

Концепцията следва да демонстрира умението на кандидата за изграждане на ясен, логически последователен и целенасочен текст, с посочване на средносрочните финансови и нефинансови цели пред публичното предприятие и планираните/очакваните резултати.

2. Критерии за оценка на представената от кандидатите концепция и съответстващите им възможен брой точки за оценка:

2.1. Кандидатът да познава тенденциите в развитието на хазартните игри – от 0 до 10 точки;

2.2. Кандидатът да е анализирал основните проблеми и предизвикателства пред

предприятието – от 0 до 10 точки;

2.3. Кандидатът да показва уменията да формулира ясни краткосрочни и дългосрочни цели на предприятието – от 0 до 5 точки;

2.4. Кандидатът да представи анализ на международната практика в областта на предмета на дейност на публичното предприятие – от 0 до 10 точки;

2.5. Кандидатът да предложи ясна и точна стратегия, свързана със зададената тема на Концепцията – от 0 до 5 точки.

До интервю се допускат кандидатите, получили от Комисията за номиниране не по-малко от 20 точки на представената концепция.

II. Методика за оценяване на резултатите от проведените интервюта:

1. Изисквания към интервюто е допуснатите до този етап на конкурсната процедура кандидати:

На допуснатите до интервю кандидати ще бъдат поставяни въпроси относно представената концепция, познаване на нормативната уредба, касаеща дейността на публичното предприятие и спецификата на отрасъла, в който оперира публичното предприятие, представяне на способностите и уменията на кандидатите в областта на стратегическото планиране, определяне на отговорности и приоритети за постигане на максимален резултат, в съответствие с поставените цели, умение за вземане на навременни и адекватни управленски решения, административни, професионални и делови качества.

2. Критериите за оценка от проведеното интервю и съответстващите им възможен брой точки за оценка:

2.1. Познаване на спецификата на отрасъла, правомощията, отговорностите и компетенциите на органите на управление на публичното предприятие – от 0 до 10 точки;

2.2. Познаване на нормативната уредба, касаеща дейността на публичното предприятие – от 0 до 10 точки;

2.3. Способност за обективни преценки, ясно определяне на отговорности и приоритети за постигане на максимален резултат, в съответствие с поставените цели и умение да взема бързо решение – от 0 до 10 точки;

2.4. Административни умения, професионални и делови качества – от 0 до 10 точки;

2.5. Управленски опит – от 0 до 10 точки;

2.6. Общо впечатление от поведението – от 0 до 10 точки.

До класиране се допускат кандидатите, получили от Комисията за номиниране не по-малко от 30 точки на проведеното интервю.

Крайната оценка се формира като сбор от резултатите получени от писмената и усната част по следната формула:

$$KO=OK+2xOH$$