

АГЕНЦИЯ ЗА ПУБЛИЧНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И КОНТРОЛ

Извадка от Правила за подбор при мобилност на държавни служители по чл. 81а от Закона за държавния служител в Агенция за публичните предприятия и контрол /АППК/, утвърдени със Заповед № 42/28.02.2020 г. на Изпълнителния директор на АППК

КРИТЕРИИ, ПО КОИТО СЕ ИЗВЪРШВА ПОДБОРА ПРИ МОБИЛНОСТ ПО ЧЛ. 81А ОТ ЗДСл в АГЕНЦИЯ ЗА ПУБЛИЧНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ И КОНТРОЛ

Критериите за подбор, в зависимост от характера на служебните задължения и степента на професионалната подготовка на държавните служители, при наличие на повече от един кандидат за **служители, заемщи експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции са:**

- А) Аналитична компетентност – умения за събиране, обработване и анализ на информация и предлагане на ефективни решения;
- Б) Ориентация към резултати - постигане на високи резултати в съответствие с поставените цели и изисквания;
- В) Работа в екип - участие в екипи, които работят в сътрудничество за постигане на обща цел;
- Г) Комуникативна компетентност - убедително представяне на позиции и аргументи за постигане на съгласие между различни страни. Ефективен обмен на информация и ясно изразяване;
- Д) Фокус към клиента (вътрешен/външен) - ефективно удовлетворяване на потребностите, интересите и очакванията на клиентите/потребителите на услугите и дейностите;
- Е) Професионална компетентност - професионални знания и умения, които са необходими за успешно изпълнение на длъжността, в това число преминали обучения, специализации, квалификационни курсове, относими към изпълнението на длъжността през последните три години. Познаване и правилно прилагане на законодателството в областта, в която работи;
- Ж) Дигитална компетентност - знания и умения за обработване на информация, създаване на съдържание, дигитална комуникация, информационна сигурност и решаване на проблеми, които са необходими за успешното изпълнение на длъжността.

Кандидатите на събеседването се оценяват съгласно критериите за съответния вид длъжност, като всеки критерий се оценява по 5-степенна скала, при която 5 е най-високата оценка, а 1 е най-ниската, както следва:

Оценяването се извършва съгласно посочените критерии, както следва:

- 5 – напълно отговаря на изискванията за длъжността;
- 4 – в голяма степен отговаря на изискванията за длъжността;
- 3 – в средна степен отговаря на изискванията за длъжността;
- 2 – в малка степен отговаря на изискванията за длъжността;
- 1 – не отговаря на изискванията за длъжността.