

## **МЕТОДИКА ЗА ОЦЕНКА НА КАНДИДАТИТЕ В КОНКУРСА**

### **I. МЕТОДИКА за оценка на Концепцията за развитие на „ТЕРЕМ-ХОЛДИНГ“ ЕАД за 5-годишен период на управление**

Концепцията за развитие на публичното предприятие на всеки от кандидатите се оценява по следните показатели:

1. Способност да дефинира проблемите.
2. Способност към аналитично мислене.
3. Способност да планира и поставя цели.
4. Степен на 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. Съответствие на проекта със спецификата на отрасъла, предоставяните от дружеството публични услуги и с приложимата нормативна уредба.
6. Съответствие на разработената концепция с обективното състояние на публичното предприятие.

Извършва се оценка на показателите по шестобалната скала, при точност на оценката 0,25, при следните критерии:

- 5,50 – 6,00 – отлично покриване на показателите;
- 4,50 – 5,25 – много добро покриване на показателите (в различна степен);
- 4,00 – 4,25 – добро покриване на показателите (в различна степен)
- под 4,00 – незадоволително покриване на показателите.

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

До устната част се допускат кандидати, получили средноаритметична оценка на концепцията не по-ниска от добър 4.00.

### **II. МЕТОДИКА за оценка на представянето на кандидатите от проведеното събеседване/интервю**

При провеждане на интервюто кандидатите се оценяват по следните показатели:

1. Познаване на спецификата на отрасъла, правомощията, отговорностите и компетенциите на органите на управление на публичното предприятие.
2. Познаване на нормативната уредба.

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.

4. Административни умения, професионални и делови качества.

5. Професионален опит на ръководна длъжност.

6. Общо впечатление от поведението.

Извършва се оценка на показателите (с изключение на т.5) по шестобалната скала, при точност на оценката 0,25, при следните критерии:

5,50 – 6,00 – отлично покриване на показателите;

4,50 – 5,25 – много добро покриване на показателите (в различна степен);

4,00 – 4,25 – добро покриване на показателите (в различна степен);

под 4,00 – незадоволително покриване на показателите.

Извършва се оценка на показателя по т.5 по шестобалната скала, при точност на оценката 0,25, при следните критерии:

6,00 – над 10 години;

5,75 – над 9 години до 10 години включително;

5,50 – над 8 години до 9 години включително;

5,25 – над 7 години до 8 години включително;

5,00 – над 6 години до 7 години включително;

4,75 – над 5 години до 6 години включително;

4,50 – над 4 години до 5 години включително;

4,25 – над 3 години до 4 години включително;

4,00 – под 3 години.

Професионалният опит се определя в брой години, като за една година се считат 12 пълни месеца.

Крайната оценка от интервюто с кандидата е средноаритметична от оценките на членовете на комисията.

Класират се кандидатите, получили средноаритметична оценка от проведеното интервю не по-ниска от добър 4.00.

Крайно класиране на кандидатите се извършва въз основа на средноаритметичната оценка, получена от оценката на концепцията за развитие на публичното предприятие и на интервюто с кандидата.

#### **Приложения:**

1. Карта за оценка на концепция – Приложение № 5.1.;

2. Карта за оценка на резултатите от събеседването – Приложение № 5.2.

*Забележка: Картите за оценка са разработени за нуждите на Комисията за номиниране и не подлежат на публикуване на страницата на АППК с Методиката за оценка*