

МЕТОДИКА ЗА ОЦЕНКА НА КАНДИДАТИТЕ В КОНКУРСА

I. КОНЦЕПЦИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЕТО И ПРИНОСА НА КАНДИДАТА КЪМ НЕГОВОТО УПРАВЛЕНИЕ ЗА СРОКА НА ДОГОВОРА ЗА ВЪЗЛАГАНЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ПУБЛИЧНОТО ПРЕДПРИЯТИЕ

Оценката на концепцията се формира въз основа на следните критерии:

1. съответствие с нормативната уредба;
2. съответствие на формулираните цели и задачи с вида и предмета на дейност на публичното предприятие;
3. съответствие на разработения проект с обективното състояние на публичното предприятие;
4. логическа структура на разработката;
5. визия за бъдещото развитие на дружеството и личният принос на кандидата.

До събеседване се допускат кандидатите, получили крайна оценка на представената концепция не по-ниска от мн. добър 4,50.

II. СЪБЕСЕДВАНЕ (ИНТЕРВЮ)

Темите, предмет на събеседване /интервю/ с кандидатите са:

1. Особенности и характеристики на дейността на публичното предприятие;
2. Източници на финансиране и начини за стабилизиране/ подобряване на финансовото състояние на публичното предприятие;
3. Органи на управление на публичното предприятие – права и задължения.

По време на събеседването комисията по провеждане на конкурса може да поставя и други допълнителни въпроси от областта на мениджмънта и действащата нормативна уредба. По време на събеседването, комисията формулира еднакви по брой и съдържание въпроси за всички кандидати.

Оценката от проведеното събеседване се формира въз основа на следните критерии:

1. степен на познаване на нормативната уредба;
2. способност да се планират и взимат управленски решения;
3. административни умения, професионални и делови качества;
4. комуникативни способности и организационни способности;
5. способност за обективни преценки и представяне на адекватно разрешение на конкретен проблем.

До класиране се допускат кандидатите, получили крайна оценка от събеседването не по-ниска от 4,50.

Оценките по т. I. и т. II., поставени от всеки един член на комисията по отделните критерии се формира по шестобалната система, като най-високата оценка е отличен 6 при точност на оценката 0,25, като изискванията за формирането на оценките по отделните критерии са посочени в т.IV - Методология за оценяване по отделните критерии. Крайните оценки на комисията по т. I. и т. II. се формират като средноаритметично от оценките на всеки член на комисията на концепцията, съответно събеседването. Оценката на всеки член на комисията на концепцията, съответно събеседването, се формира като средноаритметично от поставените оценки по всеки критерий, като критериите са с еднаква тежест.

III. ОБЩА КРАЙНА ОЦЕНКА

Общата крайна оценка на кандидатите се формира като средноаритметична от крайната оценка от концепцията и крайната оценка от проведеното събеседване.

Класирането се извършва като кандидатите се подреждат по низходящ ред и на първо място се класира кандидатът, получил най-висока обща крайна оценка.

IV. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ ПО ОТДЕЛНИТЕ КРИТЕРИИ

1. Оценяването на **концепцията** по съответните критерии се извършва при съобразяване на следните изисквания:

1.1 Оценка от 5,75 до 6,00 се поставя в случаите, в които концепцията:

- има пълно съответствие с приложимата нормативна уредба;
- формулираните цели и задачи са съобразени в пълна степен с вида на дружеството и с предмета на дейност;
- в концепцията е включен пълен и обективен анализ на състоянието на дружеството;
- има отлично развита логическа структура;
- представена е цялостна визия за бъдещото развитие и личният принос на кандидата за реализирането ѝ е адекватен.

1.2 Оценка от 4,50 до 5,50 се поставя в случаите, в които концепцията:

- има съответствие с приложимата нормативна уредба;
- формулираните цели и задачи са съобразени с вида на дружеството и с предмета на дейност;
- в концепцията е включен анализ на състоянието на дружеството и същият отговаря на обективното състояние;
- има добре развита логическа структура;
- има визия за бъдещото развитие и е представен личният принос на кандидата за реализирането ѝ.

1.3 Оценка от 2,00 до 4,25 се поставя в случаите, в които концепцията:

- липсва съответствие с приложимата нормативна уредба;
- формулираните цели и задачи не са съобразени в пълна степен с вида на дружеството и с предмета на дейност;
- в концепцията е включен анализ на състоянието на дружеството, който незадоволително или непълно отразява обективното състояние;
- няма добре развита логическа структура;
- има не добра визия за бъдещото развитие или не е представен личният принос на кандидата за реализирането ѝ.

2. Оценяването на представянето на кандидатите **на събеседването** по съответните критерии се извършва при съобразяване на следните изисквания:

2.1 Оценка от 5,75 до 6,00 се поставя в случаите, в които при събеседването:

- Кандидатът показва отлично познаване на приложимата нормативната уредба;
- Отлична способност да планира и взема управленски решения;
- Притежава в голяма степен административни умения, професионални и делови качества;
- Отлични комуникативни и организационни способности;
- Демонстрира отлична способност да преценява обективно и да представя адекватни разрешения на конкретни проблеми.

2.2 Оценка от 4,50 до 5,50 се поставя в случаите, в които при събеседването:

- Кандидатът показва в достатъчна степен познаване на приложимата нормативната уредба;
- Добра способност да планира и взема управленски решения;

- Притежава административни умения, професионални и делови качества;
- Демонстрира приемливи комуникативни и организационни способности;
- Демонстрира в достатъчна степен способност да преценява обективно и да представя изпълними разрешения на конкретни проблеми.

2.3 Оценка от 2,00 до 4,25 се поставя в случаите, в които при събеседването:

- Кандидатът не познава достатъчно или напълно приложимата нормативната уредба ;
- Кандидатът не демонстрира добра способност да планира и взема управленски решения;
- Притежава в незадоволителна степен административни умения, професионални и делови качества;
- Демонстрира ниско ниво на комуникативни и организационни способности;
- Демонстрира недобра степен на способност да преценява обективно и да представя изпълними разрешения на конкретни проблеми.