

## МЕТОДИКА ЗА ОЦЕНКА

### 1. Оценка на концепцията за развитие на публичното предприятие

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 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);
- ✓ 4,0 - 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 (интервюто) се допускат кандидати, получили средноаритметична оценка на концепцията не по-ниска от 4,00.

### 2. Оценка от интервюто с кандидатите

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, представяне на адекватно разрешение на конкретен проблем и умение да взема бързо решение.
4. Административни умения, професионални и делови качества.

## 5. Общо впечатление от поведението.

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);
- ✓ 4,0 - 4,25 - добро покриване на показателите (в различна степен);
- ✓ под 4,00 - незадоволително покриване на показателите.

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 4,00.

### **3. Крайна оценка на кандидата**

Крайната оценка на кандидатите се получава като сума от оценките им по писмената част (концепцията) с тегло 40 % и по устната част (интервюто) с тегло 60 %, а именно:

$$\text{Крайна оценка} = (\text{оценка от писмена част}) \times 0,4 + (\text{оценка от устна част}) \times 0,6.$$

### **Приложения:**

1. Карта за оценка на концепция - Приложение № 4.1.;
2. Карта за оценка на резултатите от събеседването - Приложение № 4.2.

**КАРТА**

за оценка на концепцията за развитие на „Български ВиК холдинг“ ЕАД

за 5-годишен период на управление, представена от .....

....., кандидат за длъжността  
(трите имена)

член на Надзорния съвет на „Български ВиК холдинг“ ЕАД

<i>№</i>	<i>Показатели</i>	<i>Оценка</i>
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 и с приложимата нормативна уредба.	_____
6.	Съответствие на разработената концепция с обективното състояние на публичните предприятия.	_____
<b>ОБЩА ОЦЕНКА</b> (средноаритметична на сбора от т. 1 до 6):		_____

Всеки член на комисията попълва самостоятелно тази карта, запознавайки се с концепцията на кандидата. 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);
- 4,0 – 4,25 – добро покриване на показателите (в различна степен);
- Под 4,0 - незадоволително.

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

**ОЦЕНЯВАЩ:** \_\_\_\_\_  
(имена и подпис на члена на комисията)

**КАРТА**  
за оценка на резултатите от интервюто с кандидат

(трите имена)

за длъжността член на Надзорния съвет на „Български ВиК холдинг“ ЕАД

№	<i>Показатели</i>	<i>Оценка</i>
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, представяне на адекватно разрешение на конкретен проблем и умение да взема бързо решение	_____
4.	Административни умения, професионални и делови качества	_____
5.	Общо впечатление от поведението	_____
	<i>ОБЩА ОЦЕНКА (средноаритметична на сбора от т. 1 до 5):</i>	_____

Всеки член на комисията попълва самостоятелно тази карта. Извършва се оценка по показателите по шестобалната система.

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

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 (в различна степен);
- 4,50 - 5,25 - много добро покриване на показателите (в различна степен);
- 4,0 - 4,25 - добро покриване на показателите (в различна степен);
- под 4,00 — незадоволително покриване на показателите;

**ОЦЕНЯВАЩ:** \_\_\_\_\_  
(имена и подпис на члена на комисията)