

**Методика за оценка
на Концепция за развитие на публичното предприятие
и интервю с кандидатите,
участници в конкурс за избор и назначаване
на управител на „ТЕРЕМ – Хан Крум“ ЕООД**

I. Методика за оценка - Концепция за развитие на публичното предприятие

Представената от всеки от кандидатите Концепция за развитие на „ТЕРЕМ – Хан Крум“ ЕООД 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 устойчивост на персонала;
 - Финансовата устойчивост и управление на паричните потоци;
 - Технологично и ресурсно обезпечаване на дейностите.
5. Съответствие на проекта със спецификата на отрасъла, дейността и предоставяните от публичното предприятие 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.

Класират се кандидатите, получили средноаритметична оценка на Концепцията не по-ниска от добър 4,00.

II. Методика за оценка – интервю с кандидатите

При провеждане на интервюто кандидатите се оценяват по следните показатели:

1. Познаване на спецификата на отрасъла, дейността на публичното предприятие, правомощията, отговорностите и компетенциите на органите за 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. Умения за вземане на навременни и адекватни управленски решения.

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.

Оценка на притежавания от кандидата професионален опит на ръководна длъжност (показател по т. 5) се оценява по шестобалната скала, при точност на оценката 0,25, при следните критерии:

6,00 - над 10 години;

5,75 – над 9 до 10 години включително;

5,50 – над 8 до 9 години включително;

5,25 - над 7 до 8 години включително;

5,00 – над 6 до 7 години включително;

4,75 - над 5 до 6 години включително;

4,50 – над 4 до 5 години включително;

4,25 – над 3 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

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