

Приложение № 4

към т. V на Заповед № РД-01-64 от 26.10.2020 г.

Методика за оценяване на кандидатите за изпълнителен директор на Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“ (БГЦПО)

I. Методика за оценяване на концепцията за развитието на ДП БГЦПО

Изисквания към концепцията

- Структура - увод, изложение и заключение до 20 печатни страници
- Използвани информационни източници и приложения.

Показатели и критерии за оценка

1. Съответствие на представената концепция с предмета на дейност на предприятието. Познаване на спецификата на дейността и предоставяните от държавното предприятие публични услуги.
2. Съответствие на разработената концепция с обективното състояние на предприятието и дефиниране на проблемни области.
3. Ясно и прецизно формулирани краткосрочни, средносрочни и дългосрочни цели.
4. Направени конкретни предложения за постигане на целите в съответствие с политиката за участие на държавата в публичните предприятия. Посочени възможни рискове.
5. Степен на практическа приложимост на концепцията по отношение на:
 - развитието и устойчивостта на персонала;
 - финансова устойчивост и управление на паричните потоци;
 - технологично и ресурсно обезпечаване на дейностите.
6. Яснота, систематизираност и логическа последователност на изложението. Стил на езика и структурираност на концепцията.

Оценяване на концепцията

Всеки член на комисията оценява всеки показател по 5-степенна скала, както следва:

- 5 – напълно отговаря на съответния критерий/показател;
- 4 – в голяма степен отговаря на съответния критерий/показател.
- 3 – в средна степен отговаря на съответния критерий/показател
- 2 – в малка степен отговаря на съответния критерий/показател
- 1 – не отговаря на съответния критерий/показател.

Оценката на всеки член на комисията е средноаритметична величина от оценките по отделните показатели за всеки кандидат.

Общата оценка на всеки кандидат на представената концепция е средноаритметична величина от оценките на всички членове на комисията.

Кандидати получили обща оценка на концепцията не по-ниско от 4.00 се допускат до участие в интервю.

II. Методика за оценяване на кандидатите от представянето им на интервюто

Компетентности

Комисията провежда интервю с кандидатите, като задава предварително определени въпроси на всеки кандидат. Чрез отговорите на зададените въпроси се установява в каква степен кандидатът притежава необходимите компетентности за изпълнение на длъжността:

1. стратегическа компетентност – визия за бъдещо развитие на организацията при отчитане въздействието на външни и вътрешни фактори;
2. управленска компетентност – планиране, организиране, координиране и контрол на дейността на ДП БГЦПО за осигуряване изпълнението на организационните цели;
3. ориентация към резултати – постигане на високи резултати в съответствие с поставените цели и изисквания;
4. компетентност за преговори и убеждаване – убедително представяне на позиции и аргументи за постигане на съгласие между различни страни;
5. фокус към клиента – осъществяване на дейността в съответствие с потребностите, интересите и очакванията на потребителите на услугите на предприятието;
6. работа в екип – управление и участие в екипи, които работят в сътрудничество за постигане на обща цел.

Оценяване на кандидатите при провеждане на интервюто

Всеки член на комисията оценява всяка компетентност по 5-степенна скала, както следва:

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

Оценката на всеки член на комисията е средноаритметична величина от оценките по отделните компетентности за всеки кандидат.

Общата оценка на всеки кандидат от представянето на интервюто е средноаритметична величина от оценките на всички членове на комисията.

Минималният резултат, при който се счита, че кандидатът успешно е издържал интервюто е 4.00.

Окончателен резултат

Окончателният резултат на успешно издържалите интервюто кандидати се формира като сбор от оценката от концепцията, умножена с коефициент „4“ и оценката от интервюто, умножена с коефициент „5“.