

## МЕТОДИКА

### **За оценяване на концепциите и резултатите от проведените интервюта с кандидатите, участници в конкурс за избор на членове на съветите на директорите и управители на дъщерните дружества на „Държавна консолидационна компания“ ЕАД, гр. София (ДКК)**

(одобрена и приета с решение на съвета на директорите на ДКК, отразено в Протокол №780 от 04.09.2020 г.)

#### **I. Методика за оценяване на концепцията:**

##### **1.** Представените от кандидатите концепции следва да са разработени:

- максимално ясно и конкретно,
- да са обвързани с конкретната роля на публичното предприятие на пазара, с предмета му на дейност и визията за неговото развитие,
- направените предложения за развитието му да са в съответствие с политиката на държавата в съответния сектор на икономиката,
- да са предложени дългосрочни и средносрочни показатели за изпълнението на посочените от кандидатите цели и
- да е отчетено финансовото състояние на публичното предприятие.

При оценката на писмената работа се отчитат уменията на кандидатите за яснота и стегнат стил на изложението, прецизно формулиране на целите и посочване на оптимални мерки за тяхното постигане, както и възможните рискове.

**2.** Концепцията се оценява по 5-степенна скала от всеки член на Комисията, както следва:

- 5 - напълно отговаря на изискванията
- 4 - в голяма степен отговаря на изискванията
- 3 - в средна степен отговаря на изискванията
- 2 - в малка степен отговаря на изискванията
- 1 - не отговаря на изискванията

**3.** Общата оценка на всеки кандидат по писмената част се получава като средноаритметична величина от оценките на всички членове на Комисията.

**4.** Кандидати, чиито концепции са оценени по реда на предходната точка не по-ниско от „4“, се допускат до участие в интервю.

#### **II. Методика за оценяване на резултатите от проведените интервюта:**

С допуснатите до участие Кандидати по реда на предходния член се провежда интервю, като те се оценяват от всеки един член на Комисията по всички критерии по

5-степенна скала въз основа на предоставените отговори на въпросите на Комисията.

**1.** Критериите за оценка на кандидатите от интервюто, включват оценка на нивото на следните компетентности:

- стратегическа компетентност
- лидерска компетентност
- управленска компетентност
- ориентация към резултати
- компетентност за преговори и убеждаване
- работа в екип

При оценка на Кандидатите при провеждане на интервюто се отчитат техните умения за логичност, последователност на изложението, стил, лексика и терминология, точното, ясно, изчерпателно и обосновано формулиране на приоритетите в управлението на дейността на предприятието за което кандидатстват, при съобразяване с приложимата нормативна уредба.

**2.** Оценката се извършва по 5-степенна скала, както следва:

- 5 – напълно отговаря на изискванията
- 4 – в голяма степен отговаря на изискванията
- 3 – в средна степен отговаря на изискванията
- 2 – в малка степен отговаря на изискванията
- 1 – не отговаря на изискванията

Всеки член на Комисията оценява показаните от кандидатите резултати по всеки един от критериите по т. 1.

**3.** Резултатът от оценката на конкретния кандидат от всеки член на Комисията се получава като средноаритметична величина от оценките по предходната точка, а общата оценка от устната част (интервюто) – като средноаритметична величина от оценките на всички членове на Комисията.

**4.** Кандидати, оценката на които по реда на предходната точка е по-ниска от „4“ не подлежат на класиране в конкурсната процедура.

**III.** Крайната оценка на кандидатите се получава като сума от оценките им по писмената част с тегло 40% и по устната част (интервюто) с тегло 60% по формулата:

**крайна оценка = (оценка от писмената част) x 0,4 + (оценка от устната част) x 0,6**