

## 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 концепция:**

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 съобразно 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 алинея не по-ниско от „4“, се допускат до участие в интервю.

#### **II. Методика за оценяване на резултатите от приведените 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 алинея, 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 алинея 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**

Забележка: Оценките могат да бъдат прецизирани до 0.25 (нула цяло и двадесет и пет стотни).