

## МЕТОДИКА

### **За оценяване на концепциите и резултатите от проведените интервюта с кандидатите, участници в конкурс за избор на членове на съветите на директорите на дъщерните дружества на „Национална компания индустриални зони“ ЕАД (НКИЗ ЕАД)**

(одобрена и приета с решение на Съвета на директорите на НКИЗ ЕАД, отразено в Протокол № 3 от 17.12.2020 г.)

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

**1.** Представените от кандидатите концепции следва да са разработени максимално ясно и конкретно, да са обвързани с мисията, визията и предмета на дейност на предприятието, направените предложения за развитието му да са в съответствие с политиката на „Национална компания индустриални зони“ ЕАД за управление на дъщерните му дружества, да са предложени дългосрочни и средносрочни показатели за изпълнението ѝ и да е отчетено текущото финансово състояние на предприятието.

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, като бъдат посочени възможните рискове. Критериите за оценка включват още последователност на изложението, логичност, използван стил, лексика и терминология в писменото изложение.

**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 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 събеседването, 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. Допълнителен критерий за оценка на представянето е личната мотивация на кандидата за успешно реализиране на дейностите, предвидени за длъжността.

**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**