



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ



**ФОНД НА
ФОНДОВЕТЕ**
ФОНД МЕНИДЖЪР НА
ФИНАНСОВИ ИНСТРУМЕНТИ
В БЪЛГАРИЯ



ЕДНА ПОСОКА
МНОГО ВЪЗМОЖНОСТИ

Приложение № 5
от Правилата
(образец)

Методика за оценка — Концепция за развитие на публичното предприятие

Концепцията за развитие на публичното предприятие на всеки от кандидатите 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 устойчивостта на персонала;
 - Финансовата устойчивост и управление на паричните потоци;
 - Технологичното и ресурсно обезпечаване на дейностите.

5. Съответствие на проекта със спецификата на отрасъла, предоставяните от дружеството публични 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);*
- 1,00 — 3,75 — *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.

Методика за оценка — Интервю с кандидатите

При провеждане на интервюто кандидатите се оценяват по следните показатели:

1. Познаване на спецификата на отрасъла, правомощията, отговорностите и компетенциите на органите за управление и контрол 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 и умение да взема бързо оптималното сред няколко възможни решение, при ограничени информационни и други ресурси;
4. Административни умения, професионални и делови качества – умение да се ръководи и организира работата в екип сред служителите и деловите партньори, да се управляват промените и др.;

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);

1,00 – 3, 75 — незадоволително покриване на показателите.

Извършва се оценка на показателя по т. 5 по скала, при точност на оценката 0,25, при следните критерии:

6,00 — над 10 години;

5,75 — над 9 години до 10 години включително;

5,50 — над 8 години до 9 години включително;

5,25 — над 7 години до 8 години включително;

5,00 — над 6 години до 7 години включително;

4,75 — над 5 години до 6 години включително;

4,50 — над 4 години до 5 години включително;

4,25 — над 3 години 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.

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

Приложения:

1. Карта за оценка на концепция — Приложение № 5а;

2. Карта за оценка от проведеното интервю — Приложение № 5б.

КАРТА
за оценка на Концепцията

за развитие на „Фонд мениджър на финансови инструменти в България“ ЕАД, представена от, кандидат за длъжността член на Управителния съвет на „Фонд мениджър на финансови инструменти в България“ ЕАД

№	Показатели	Оценка
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: <ul style="list-style-type: none">- Търговската политика;- Развитието и устойчивостта на персонала;- Финансовата устойчивост и управление на паричните потоци;- Технологичното и ресурсно обезпечаване на дейностите.	
5	Съответствие на проекта със спецификата на отрасъла. Предоставяните от дружеството публични услуги и с приложимата нормативна уредба.	
6	Съответствие на разработената Концепция с обективното състояние на публичното предприятие.	
ОБЩА ОЦЕНКА (средноаритметична на сбора от 1 до 6):		

Всеки член на Комисията попълва самостоятелно тази карта, запознавайки се с Концепцията на кандидата. 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);

1, 00 — 3, 75 — незадоволително покриване на показателите.

Крайната оценка на Концепцията за развитие на дружеството, изготвена от кандидата, е средноаритметична от оценките на всички членове на Комисията.

ОЦЕНЯВАЩ:

(имена и подпис на члена на Комисията)

КАРТА
за оценка от проведеното интервю с

....., кандидат
за длъжността член на Управителния съвет на „Фонд мениджър на финансови инструменти в България“ ЕАД

№	Показатели	Оценка
1	Познаване на спецификата на отрасъла, правомощията, отговорностите и компетенциите на органите на управление на публичното предприятие.	
2	Познаване на нормативната уредба.	
3	Способност за обективни преценки, представяне на адекватно решение на конкретен проблем и умение да взема бързо решение.	
4	Административни умения, професионални и делови качества – умение да се ръководи и организира работата в екип сред служителите и деловите партньори, да се управляват промените и др.	
5	Професионален опит на ръководна длъжност.	
6	Общо впечатление от поведението.	
ОБЩА ОЦЕНКА (средноаритметична на сбора от 1 до 6):		

Всеки член на Комисията попълва самостоятелно тази карта. Извършва се оценка по показателите по шестобалната система.

Крайната оценка от събеседването с кандидата е средноаритметична от оценките на членовете на Комисията.

Извършва се оценка на показателите по т. 1 - т. 4 и по т. 6 по шестобалната скала, при точност на оценката 0,25, при следните критерии:

- 5,50 — 6,00 — *отлично покриване на показателите (в различна степен);*
- 4,50 — 5,25 — *много добро покриване на показателите (в различна степен);*
- 4,00 — 4,25 — *добро покриване на показателите (в различна степен);*
- 1,00 — 3,75 — *незадоволително покриване на показателите.*

Извършва се оценка на показателя по т. 5 по скала, при точност на оценката 0,25, при следните критерии:

- 6,00 — над 10 години;
- 5,75 — над 9 години до 10 години включително;
- 5,50 — над 8 години до 9 години включително;
- 5,25 — над 7 години до 8 години включително;
- 5,00 — над 6 години до 7 години включително;
- 4,75 — над 5 години до 6 години включително;
- 4,50 — над 4 години до 5 години включително;
- 4,25 — над 3 години 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.

ОЦЕНЯВАЩ:

(имена и подпис на члена на Комисията)