



СИСТЕМА

за определяне на резултатите при провеждането на конкурс за длъжността „директор“ на дирекция „Социална дейност и адаптация“

I. Ред за провеждане на конкурса:

1. Запознаване с представената концепция и оценка на всеки от членовете на комисията по 5-степенна скала. Кандидатът, чиято средноаритметична оценка от концепцията е не по-ниска от „4“, се допуска до защита на концепцията.
2. Защита на концепция, която се изразява в отговори на въпроси по темата на концепцията, както и въпроси за определяне на степента, в която кандидатът притежава компетентностите, необходими за изпълнението на длъжността. Всеки член на конкурсната комисия преценява резултатите от защитата на концепцията по 5-степенна скала, като кандидатът, чиято обща средноаритметична оценка от оценката на концепцията и защита на концепцията е не по-ниска от „8“, се допуска до интервю.
3. При провеждане на интервюто на кандидата, допуснат по изискванията в т. 1 и т. 2 от раздела, се задават предварително формулирани и допълнителни въпроси, като се оценява степента на притежавания професионализъм и делови качества, необходими за заемане на длъжността. При интервюто оценяването ще се извърши по 5-степенната скала, съгласно Приложение № 7 към чл. 42, ал. 4 от НПКПМДСл. Комисията прие минимална средноаритметична оценка „4“ за успешно издържане на интервюто.
4. Окончателно класиране.

II. Критерии и изисквания:

1. Критерии за оценка на представената концепция за стратегическо управление:

- Мисия, визия, цел:

- 1 – в концепцията отсъстват мисия, визия и цел;
- 2 – в концепцията липсва един от елементите: мисия/или/ и визия/цел;
- 3 – не са ясно формулирани мисията, визията и целта;
- 4 – в концепцията има формулирани мисия, визия, цел;
- 5 – в концепцията има ясно и точно формулирани мисия, визия, цел.

- Действия:

- 1 – отсъстват предложения за действия
- 2 – предложените действия не отговарят на представената ситуация
- 3 – част от предложените действия не отговарят на представената ситуация
- 4 – предложените действия отговарят на ситуацията
- 5 – предложените действия са логически обосновани и адекватни на представената ситуация

- Резултати:

- 1 – отсъстват предложения за начините за оценка на дейността, за анализ на нови направления, за коригиращи действия;
- 2 – отсъстват: начините за оценка на дейността и/или анализ на нови направления и/или коригиращи действия
- 3 – не са ясно представени: начините за оценка на дейността и/или анализ на нови направления и/или коригиращи действия
- 4 – има ясно представени начини за оценка на дейността, за анализ на нови направления, за коригиращи действия
- 5 – има ясно представени начини, добре аргументирани и реалистични предложения за оценка на дейността, за анализ на нови направления, за коригиращи действия.

2. Критерии за оценка на защитата на писмената концепция за стратегическо управление

- Аргументираност при защитата

- 1 – кандидатът не е аргументиран при отговорите на въпросите
- 2 – представените аргументи са незначителни, отговорите на поставените въпроси са неубедителни, необосновани
- 3 – представените при защитата аргументи са недостатъчни; не отговаря на малка част от поставените въпроси
- 4 – представените аргументи са достатъчни, кандидатът е убедителен, преобладаващо отговаря на въпросите
- 5 – кандидатът е убедителен, представените твърдения са добре аргументирани, предлага адекватни на ситуацията действия, отговаря на всички поставени въпроси

3. Критерии за оценка на интервюто

- Стратегическа компетентност
- Лидерска компетентност
- Управленска компетентност

- Ориентация към резултати
- Компетентност за преговори и убеждаване
- Работа в екип
- Фокус към клиента (вътрешен и външен)
- Дигитална компетентност

Степени на оценяване:

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

III. Коефициенти за умножаване на резултатите:

- коефициент „4” – за резултата от разглеждане на концепцията;
- коефициент „4” – за резултата от защитата на концепцията;
- коефициент „5” – за резултата от проведеното интервю.

Съгласно чл. 43, ал. 1 от НПКПМДСл окончателният резултат на кандидата е сбор от резултатите, получени от разглеждане на концепцията, защита на концепцията и проведено интервю, умножени съответно с коефициентите по т. III.

1233 София, бул. „Княгиня Мария Луиза“ №114Б
Тел: 02/ 80 80 923 тел: 02/ 80 80 924 тел: 02/ 80 80 925; факс: 02/ 9559476
e-mail: sar@saref.government.bg

