

## МЕТОДИКА

**За оценяване на концепциите и резултатите от проведените интервюта(събеседване) с кандидатите, участници в конкурс за избор на управител на дъщерното дружество на МБАЛНП „Св. Наум“ ЕАД, гр. София**

### **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 медицинския център, направените предложения за развитието му да са в съответствие с политиката за развитие на МБАЛНП „Св. Наум“ ЕАД, да са предложени дългосрочни и средносрочни показатели за изпълнението ѝ и да е отчетено текущото финансово състояние на дружеството.

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.

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 (събеседване).

### **II. Методика за оценяване на резултатите от приведените интервюта (събеседване):**

С допуснатите до участие Кандидати по реда на предходния точка 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 (събеседването), включват оценка

на нивото на следните компетентности:

- Степен на познаване на нормативната уредба и спецификата на дейността на публичното предприятие, правомощия, отговорности и компетенция на органите на управление
- Способност за целеполагане и планиране
- Административни умения, професионален опит и делови качества
- Комуникативни способности и организационни способности
- Способност за обективни прецени и представяне на адекватно разрешение на конкретен проблем

При оценка на Кандидатите при провеждане на интервюто (събеседването) 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 дружеството, 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**