

## МЕТОДИКА

За оценяване на концепциите и резултатите от проведените интервюта с кандидатите, участници в конкурс за избор на членове на Съвета на директорите на „Национална Електрическа Компания“ ЕАД

### I. Методика за оценяване на концепция:

1. Представените от кандидатите концепции за развитие на публичното предприятие, следва да са разработени максимално ясно и конкретно, да са обвързани с мисията, визията, целите и предмета на дейност на „Национална Електрическа Компания“ ЕАД. Направените предложения за развитие, трябва да са в съответствие със спецификата и характерните особености както на отрасъла, така и на дейността на публичното предприятие, да вземат предвид спецификата на предоставяните от дружеството публични услуги, както и да са в съответствие с приложимата национална и европейска нормативна уредба. Концепцията следва да бъде разработена с дългосрочна визия и 5 годишен хоризонт на управление на дружеството (в обем до 10 страници), да съдържа конкретни дългосрочни и средносрочни цели, както и целеви показатели за изпълнение, които да отчитат, както текущото финансово състояние на дружеството, така и ефекта от предложените мерки за постигане на поставените цели за бъдещо развитие от страна на кандидата.

2. Концепцията за развитие на „Национална Електрическа Компания“ ЕАД на всеки от кандидатите се оценява по следните показатели;

- 2.1. Представена дългосрочна визия за развитие на дружеството;
- 2.2. Способност да анализира пазарното позициониране на публичното предприятие;
- 2.3. Способност да дефинира силните и слабите страни, възможностите и заплахите пред публичното предприятие;
- 2.4. Способност да структурира средносрочните финансови и нефинансови цели пред публичното предприятие;
- 2.5. Способност да прогнозира очакваните резултати от дейността на дружеството;
- 2.6. Способност към аналитично мислене;
- 2.7. Степен на практическа приложимост на концепцията по отношение на:
  - Търговската политика;
  - Развитие и устойчивостта на персонала;
  - Финансовата устойчивост и управление на паричните потоци;
  - Технологичното и ресурсно обезпечаване на дейностите,
- 2.8. Съответствие на проекта на концепция със спецификата с характерните особености както на отрасъла, така и на дейността на публичното предприятие.

2.9. Съответствие на проекта на концепция със спецификата на предоставяните от дружеството публични услуги и с приложимата национална и европейска нормативна уредба.

2.10. Съответствие на разработената концепция с обективното текущо финансово-икономическо състояние на дружеството.

3. Оценката на показателите се извършва по шестобалната скала, при точност на оценката 0,25, при следните критерии:

- 5,50 - 6,00 - отлично покриване на показателите;
- 4,75 - 5,25 - много добро покриване на показателите (в различна степен);
- 4,00 - 4,50 - добро покриване на показателите (в различна степен)

под 4,00 - незадоволително покриване на показателите.

4. Резултатът от оценката на конкретния кандидат от всеки член на Комисията се получава като средноаритметична величина от оценките по предходната алинея.

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

6. Класират се кандидатите, получили средноаритметична оценка на концепцията не по-ниска от добър 4.00.

## **II. Методика за оценяване на резултатите от проведените интервюта:**

1. С допуснатите до участие Кандидати по реда на предходния член се провежда интервю, като те се оценяват от всеки един член на Комисията по следните показатели:

1.1. Познаване на спецификата и основните характеристики на отрасъла и в частност на публичното предприятие, за което се извършва подбора на кандидати;

1.2. Познаване на правомощията, отговорностите и компетенциите на органите на управление на дружеството.

1.3. Познаване на националната и европейска нормативната уредба.

1.4. Способност на кандидата да дефинира проблеми, да ги анализира и да предлага алтернативни подходи за тяхното разрешаване;

1.5. Способност на кандидата да планира, анализира и взима управленски решения, насочени към постигане на стратегическите цели, заложи в представената концепция за развитие на публичното предприятие;

1.6. Оценка за представените лични качества и умения, административни умения, професионални и делови качества;

1.7. Общо впечатление от поведението.

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;
- 4,75 - 5,25 - много добро покриване на показателите (в различна степен);
- 4,00 - 4,50 - добро покриване на показателите (в различна степен);
- под 4,00 - незадоволително покриване на показателите.

2. Резултатът от оценката на конкретния кандидат от всеки член на Комисията се получава като средноаритметична величина от оценките по предходната алинея.

3. Крайната оценка на устната част (интервюто/събеседването), проведена с кандидата се определя 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.** Крайно класиране на кандидатите се извършва като крайните оценки от писмената и устната част на класиране кандидати се умножат със следните коефициенти:

а) 4,00 - за резултатите от концепцията;

б) 5,00 - за резултата от интервюто.

Класирането се извършва по общ бал, който се формира от сбора на посочените по горе произведения. Максимално възможният бал е 54.