**Приложение № 4**

**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 концепцииследва 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 НКИЗ ЕАД за управление на дъщерните му дружества, да са предложени дългосрочни и средносрочни показатели за изпълнението й 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

1. - в голяма степен отговаря на изискванията
2. - в средна степен отговаря на изискванията
3. - 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 еличната 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) Х 0,4 + (ОЦЕНКА ОТ УСТНАТА ЧАСТ) Х 0,6