

МЕТОДИКА

За оценяване на концепциите и резултатите от проведените интервюта с кандидатите, участници в конкурс за избор на управител на дъщерното на УМБАЛ "Проф. д-р Стоян Киркович" АД, гр. Стара Загора дружество "Медицински център – Професор доктор Стоян Киркович" ЕООД, гр. Стара Загора, ЕИК: 123651946

I. МЕТОДИКА ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА КОНЦЕПЦИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЕТО И ПРИНОСА НА КАНДИДАТА КЪМ НЕГОВОТО УПРАВЛЕНИЕ ЗА СРОКА НА ДОГОВОРА ЗА ВЪЗЛАГАНЕ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ПУБЛИЧНОТО ПРЕДПРИЯТИЕ

1. Оценката на представените от кандидатите концепции се формира въз основа на следните критерии:

- Логическа структура, яснота, изчерпателност, логичност, конкретика и стилова издържаност (увод, същинска част, анализ и заключение) на разработката;
- да са обвързани с конкретната роля на публичното предприятие на пазара, с предмета му на дейност и визията за неговото развитие и личният принос на кандидата;
- направените предложения за развитието му да са в съответствие с политиката на държавата в съответния сектор;
- съответствие на разработения проект с обективното състояние на публичното предприятие;
- съответствие с нормативната уредба;
- да са предложени дългосрочни и средносрочни показатели за изпълнението на посочените от кандидатите цели;
- съответствие и практическа приложимост на формулираните цели и задачи с вида на лечебното заведение и с предмета на дейност;
- очаквани резултати - ефективност на предложените мерки.

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, както и 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 посочения ред 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.

Темите, предмет на събеседване /интервю/ с кандидатите са:

1. Особености и характеристики на дейността на публичното предприятие;

2. Източници на финансиране и начини за стабилизиране/ подобряване на финансовото състояние на публичното предприятие;

3. Познаване на нормативната уредба, регламентираща управлението на публичните предприятия, както и специалните норми, касаещи дейността на съответното публично предприятие - правомощия, отговорности, компетентности и др.

По време на събеседването комисията по провеждане на конкурса може да поставя и други допълнителни въпроси от областта на здравния мениджмънт и действащата нормативна уредба, прилагана при управлението на държавните лечебни заведения. По време на събеседването, комисията формулира еднакви по брой и съдържание въпроси за всички кандидати.

1. Критериите за оценка на кандидатите от интервюто, включват оценка на нивото на следните компетентности:

- стратегическа компетентност;
- лидерска компетентност;
- управленска компетентност;
- ориентация към резултати;
- комуникационни умения;
- умения 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.

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.

Класирането се извършва като кандидатите се подреждат по низходящ ред и на първо място се класира кандидатът, получил най-висока обща крайна оценка.