



Приложение към Заповед № РД-15-08-10/ 15.09.2023 г.

КРИТЕРИИ, ПО КОИТО СЕ ИЗВЪРШВА ПОДБОРЪТ ЗА ЕКСПЕРТНИ ДЛЪЖНОСТИ С АНАЛИТИЧНИ И/ИЛИ КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ

Подборът чрез събеседване се извършва съгласно критерии, определени в зависимост от характера на служебните задължения и степента на професионалната подготовка на държавните служители.

На събеседването се оценява степента на нивото на компетентност на всеки кандидат в зависимост от длъжността, за която кандидатства.

ЗА ЕКСПЕРТНИ ДЛЪЖНОСТИ С АНАЛИТИЧНИ И/ИЛИ КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ

- 1. Аналитична компетентност** – умения за събиране, обработване и анализ на информация и предлагане на ефективни решения;
- 2. Ориентация към резултати** - постигане на високи резултати в съответствие с поставените цели и изисквания;
- 3. Работа в екип** – ефективно участие в екипи, които работят в сътрудничество за постигане на обща цел;
- 4. Комуникативна компетентност** - убедително представяне на позиции и аргументи за постигане на съгласие между различни страни. Ефективен обмен на информация и ясно изразяване в устна и писмена форма;
- 5. Професионална компетентност** - професионални знания и умения, които са необходими за успешно изпълнение на длъжността, в това число преминати обучения, специализации, квалификационни курсове, относими към изпълнението на длъжността през последните три години. Познаване и прилагане на стратегически и програмни документи за определяне на приоритети от функционалната компетентност на администрацията/административното звено. Познаване и правилно прилагане на законодателството в областта, в която се работи. Познаване на структурата и функциите на администрацията, принципите и правилата на нейната дейност. Правилно прилагане на вътрешните правила и процедури, свързани с дейността;
- 6. Фокус към клиента** (вътрешен/външен) - ефективно удовлетворяване на потребностите, интересите и очакванията на клиентите/потребителите на услугите и дейностите;
- 7. Дигитална компетентност** - знания и умения за обработване на информация, създаване на съдържание, дигитална комуникация, информационна сигурност и решаване на проблеми, които са необходими за успешно изпълнение на длъжността.

На събеседването, кандидатите се оценяват съгласно посочените критерии за съответния вид длъжност. Всеки критерий се оценява по 5-степенна скала, като 5 е най-високата, а 1 е най-ниската оценка:

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

Окончателният резултат на всеки кандидат е средноаритметичната величина от получените оценки на събеседването.

За успешно издържали подбора се считат кандидати, получили окончателен резултат не по-малък от 4,00.