

Matricea profilului candidatului pentru ocuparea postului de Director General al societății Piețe Prest S.A

I. DESCRIEREA MATRICEI

Descrierea coloanelor matricei

A. Criterii - Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea candidatului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea individuală a candidaților pentru postul de director general.

B. Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.) - Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

Criteriile obligatorii sunt competențe și trăsături care trebuie să fie îndeplinite de către toți candidații pentru care există un nivel minim de competență aplicabil.

C. Pondere (0-1) - Indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută.

D. Candidați nominalizați - Numele complet al candidaților nominalizați, ordonați alfabetic.

Descrierea rândurilor matricei

- **Competențe** - Combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de director general. Grila de punctaj de 1 până la 5.
- **Trăsături** - O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de 1 până la 5.
- **Condiții** - Alte condiții eliminatorii - Reprezintă caracteristicile individuale care trebuie să fie îndeplinite. Grila de punctaj de 1 până la 5.
- **Subtotal** - Punctajul total pentru candidații nominalizați individuali pe grupuri de criterii [calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un candidat nominalizat].
- **Subtotal ponderat** - însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată. (punctaj criteriu*pondere criteriu)
- **Total** - Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).
- **Total ponderat** - Suma Subtotalurilor ponderate.
- **Clasament** - Clasificarea candidaților nominalizați pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.

II. CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI - DESCRIERE ȘI INDICATORI ASOCIAȚI

Criteriile folosite în cadrul matricei sunt descrise și asociate cu indicatori, care sunt folosiți pentru a evalua candidații.

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului întreprinderii publice

1.1 Cunoștințe de sector specifice serviciilor publice .

Descriere: cunoaște sectorul în care funcționează societatea, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alte societăți din sector, cunoaște Strategia de Dezvoltare a Municipiului Rm Vâlcea.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea;
 2. Cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia;
 3. Înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta organizația și sectorul ca întreg;
 4. Se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează sectorul de activitate;
 5. Poate referi indicatori de performanță corporativă la tendințele sectorului de activitate;
2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnice.

2.1 Gândire strategică și previziuni

Descriere: înțelege rolul directorului general în oferirea unei direcții strategice pentru organizație pe termen lung, poate evalua opțiunile strategice și riscuri, identifică prioritățile strategice, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație pe termen lung.

Indicatori:

1. Contribuie la viziunea organizației, valorile și scopul care ghidează strategia de management;
2. Poate articula obiectivele strategice ale organizației și poziția strategică curentă;
3. Monitorizează mediul extern pentru schimbări ce pot afecta organizația;
4. Poate analiza informații competitive și date de referință;
5. Poate identifica, revizui, evalua sau provoca presupuneri pe care se bazează analiza SWOT

2.2 Finanțe și contabilitate

Descriere: familiar cu cerințele privind guvernanta financiară aprofundată și a practicilor de management financiar contemporan, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale principiilor consiliului și de contabilitate, audit financiar și rapoarte financiare.

Indicatori:

1. Notifică consiliul cu privire la problemele cu implicații posibile financiare sau contabile;
2. Ajută membrii consiliului să înțeleagă potențialele implicații financiare ale deciziilor specifice;
3. Explică aspectele financiare și contabile într-un mod care poate fi ușor de înțeles de către membrii consiliului ;
4. Efectuează dezvoltarea unei viziuni analitice privind bunăstarea financiară și mediul de control financiar al societății;
5. Familiarizat/ă cu reglementările și normele aplicabile de bune practici;
6. Familiarizat/ă cu standarde profesionale de contabilitate;
7. Înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.

2.3 Managementul riscului

Descriere: înțelege importanța evaluării și atenuarea riscurilor organizaționale și este familiarizat/ă cu metodologiile și procesele pentru îndeplinirea cerințelor managementului de risc.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu subiecte, strategii și tehnici curente referitoare la identificarea și atenuarea riscului;
2. Asistă consiliul în identificarea, cuantificarea și propunerea de strategii pentru managementul riscului;
3. Se angajează în dezvoltarea profesională continuă în ceea ce privește metodologiile managementului de risc;
4. Explică aspectele tehnice legate de managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles;
5. Preia comanda de propuneri care au fost aduse în atenția consiliului de administrație pentru revizuire, în evaluarea componentelor de management al riscurilor.

2.4 Conștientizare organizațională.

Descriere: are abilitatea de a înțelege funcționarea, structura și cultura societății dar și climatul politic, cel social și cel economic în care operează societatea.

Indicatori:

1. Poate identifica realii factori de decizie precum și persoanele ce le pot influența ;
2. Poate identifica noi oportunități, evenimente sau situații pot afecta persoanele și grupurile din cadrul organizației;

2.5 Tehnologia informației

Descriere: înțelege rolul IT-ului ca o uncaltă strategică de afaceri și ghidează luarea deciziilor a consiliului cu respect pentru strategia de TIC și investiții a societății.

Indicatori:

1. Se menține la curent cu dezvoltările în Tehnologia informațiilor și a Comunicațiilor (TIC)
2. Are gândirea și pregătirea futuristă pentru schimbările TIC;
3. Sfătuiește consiliul pe probleme de securitate cibernetică.

2.6 Legislație

Descriere: Are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reglatoare în care operează societatea.

Indicatori:

1. Are cunoștințe funcționale despre legislația serviciilor publice , administratie publica ,guvernanta corporativa;
2. Familiar/ă cu cadrul legislativ sub care operează organizația;
3. Identifica problemele cu posibile implicări juridice;
4. Se menține la curent referitor la problemele cu implicații legale pentru organizație.

3. Guvernanță corporativă

3.1. Guvernanța întreprinderilor publice

Descriere: Are o cunoaștere de bune practici și principii de guvernare corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernarea întreprinderilor publice și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficientă.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu principiile, conceptele și practicile de bună guvernare corporativă fundamentale;
2. Înțelege cadrul guvernării corporative în care operează societatea, inclusiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante;
3. Demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și probitate;
4. Înțelege structura de responsabilitate și cum diverse organisme relaționează unul cu celălalt - Autoritatea Publică Tutelară, Consiliul și executivul societății.

3.2 Rolul directorului

Descriere: are o înțelegere clară cu privire la rolul și funcțiile directorului general.

Indicatori:

1. Înțelege structura organizației;
2. Înțelege responsabilitățile pe care trebuie să și le asume;
3. Înțelege rolul și responsabilitățile directorului general;
4. Înțelege obligațiile asociate cu responsabilitatea fiduciară;
5. Recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională;

3.3 Luarea deciziilor

Descriere: contribuie la luarea deciziilor prin exercitarea unui raționament independent, înțelegând principiul responsabilității individuale și colective.

Indicatori:

1. Caută clarificări atunci când are incertitudini cu privire la o problemă sau când nu există claritate;
2. Solicită sfat specializat atunci când sunt necesare alte perspective și puncte de vedere despre decizii critice;
3. Exerciți o judecată independentă și oferă o părere obiectivă după o atentă evaluare a tuturor problemelor;
4. Recunoaște nevoia de îndepărtare a părtinirilor personale, convingerilor politice și a intereselor speciale atunci când consideră;

3.4 Monitorizarea performanței

Descriere: Înțelege responsabilitățile directorului general pentru supervizarea performanței structurilor organizației și monitorizează adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori:

- a. Poate evalua eficacitatea controlului intern și a sistemelor de managementul riscului;
- b. Înțelege cadrul de risc al organizației;

c. Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea

4.Social și personal

4.1 Luarea deciziilor

Descriere: Contribuie la luarea deciziilor prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele pe termen lung al organizației, și nu doar rezultatele pe termen scurt.

Indicatori:

1. Nu este predispus/ă la decizii pripite, ci mai degrabă cântărește problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile, fără amânare la decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament;
2. Se consultă cu alții pentru perspective diferite la timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar/ă;
3. Este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții;
4. Caută să ofere claritate discuțiilor;
5. Este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență la decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termene limită importante.

4.2 Relații interpersonale

Descriere: Relaționează cu succes cu alții în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru.

Indicatori:

1. Relaționează cu succes cu alții indiferent de poziție, putere, influență sau statut;
2. Este eficient/ă în stabilirea rapoartelor;
3. Investește timp și energie pentru a fi cunoscute pe cei cu care trebuie să interacționeze;
4. Este priceput/ă la folosirea tactului și diplomației;
5. Poate împărtăși cu ușurință situații de înaltă tensiune.

4.3 Negociere

Descriere: Este eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite, într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.

Indicatori:

1. Poate negocia cu succes în situații de criză atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe;
2. Poate soluționa diferențele cu minimum de impact;
3. Poate obține concesii fără a deteriora relațiile;
4. Poate fi direct/ă și puternic/ă dar și diplomat/ă;
5. Câștigă cu ușurință încrederea;
6. Are un bun simț al momentului.

4.4. Capacitatea de analiza și sinteza

Descriere: Poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns acolo unde este și a previziona evoluția aceluși sistem în condițiile modificării unui element component.

Indicatori

1. Descompune părțile problemei fara a pierde imaginea de ansamblu;
2. Poate vedea cum modificarea unei componente, variabile a sistemului influențează ansamblul;
3. Poate modela problema în termeni abstracți;
4. Nu trage concluzii pripite chiar dacă se afla în situații de stres;
5. Poate sintetiza informația și să identifice elementele importante;
6. Poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.

B. TRĂSĂTURI

1. Etică și integritate

Descriere: Se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu societatea.

Indicatori:

1. Înțelege și îndeplinește îndatoririle, responsabilitățile și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
2. Plasează interesele societății deasupra tuturor celorlalte;
3. Se comportă într-o manieră demnă de încredere și respect;
4. Vorbește cu onestitate și sinceritate;
5. Tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat;
6. Se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.

2. Independență

Descriere: Posedă o gândire independentă și este capabil/ă să ofere provocarea și rigoarea necesare unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt în luarea deciziilor.

Indicatori:

1. Este dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal;
2. Încurajează discuția riguroasă și opinii diverse pentru a putea preveni și risipi gândirea de grup;
3. Adoptă o abordare curioasă și pune sub semnul întrebării în mod activ ipotezele și testează supozițiile;
4. Solicită clarificări și explicații;
5. Este dispus/ă să conteste status quo-ul și modul tradițional de a face lucrurile.

Scopul analizei numerice este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare și dimensiunile activității candidatului.

Comitetul de nominalizare și remunerare

Mutuligă Florin Nicolae

Mihăilă Elisabeta

Corendea Gheorghe