

III. Определи:

1. Коефициентите, с които ще се умножат резултатите на кандидатите, предвид тяхната относителна тежест са както следва:
 - 1.1. коефициент „4”, с който се умножава общия резултат на кандидатите, получен от оценката на писмената концепция и защитата на концепцията;
 - 1.2. коефициент „5”, с който се умножава резултатът на кандидатите при провеждане на интервюто.
2. Следните критерии за оценка на писмената разработка:
 - 2.1. Пълнота на обхвата на най-важните въпроси, свързани със съдържанието на концепцията;
 - 2.2. Определяне на мисия, визия, цели на Община Сандански;
 - 2.3. Практическа насоченост;
 - 2.4. Съобразеност със спецификата на функциите на Община Сандански;
 - 2.5. Съобразеност с действащите нормативни актове;
 - 2.6. Стратегическо мислене, логичност, последователност, аргументираност и стил на изложението.

Система за оценяване

Целта на провеждането на конкурсната процедура чрез представяне на концепция за стратегическо управление е да се преценят уменията на кандидата за стратегическо мислене.

Всеки член на конкурсната комисия се запознава с представените писмени концепции на кандидатите и ги преценява по 5 – степенна скала.

Оценката на всеки кандидат е средноаритметична от оценките на проверяващите членове на комисията.

Кандидатите, чиито концепции са преценени като отговарящи на изискванията и оценени с оценка не по-ниска от „4”, се допускат до защита на концепцията.

3. Критерии за преценка от защита на концепцията.
 - 3.1. Умения за представяне на синтезирано и структурирано експозе върху писмената концепция;
 - 3.2. Комуникативност, убедителност и ораторски умения;
 - 3.3. Стил и езикова култура.

Система за оценяване

Защитата на концепцията се изразява в отговори на въпроси по темата на концепцията и на въпроси за определяне на степента, в която кандидатът притежава компетентностите, необходими за изпълнението на длъжността.

Времето за защита на концепцията е до 20 минути за всеки кандидат.

Всеки член на конкурсната комисия преценява резултатите от защитата на концепцията на всеки кандидат по 5-степенна скала.

Оценката на всеки кандидат е средноаритметична от оценките на членовете на комисията.

Общият резултат на всеки кандидат е сбор от оценките на писмената концепция и нейната защита.

До интервю се допуска този кандидат, който има общ резултат най-малко „8”.

4. Интервю

Целта на интервюто е да се прецени в каква степен кандидата притежава професионалните и деловите качества, необходими за изпълнението на длъжността.