



JUDEȚUL ARAD
R.A. ADMINISTRAȚIA ZONEI LIBERE CURTICI ARAD
Str. I.Grozescu nr.5 310001 Arad România
R.C. J02/322/14.07.1999 CUI RO 11961641
tel: +40 257 285458 fax: +40 257 282434
http// www.zla.ro email: secretariat@zla.ro



PROFILUL CANDIDATULUI
pentru ocuparea funcției de director general la
R.A. Administrația Zonei Libere Curtici-Arad

R.A. ADMINISTRAȚIA
ZONEI LIBERE
CURTICI ARAD
Nr. 5185
Data 20.11.2017

2017 – 2021

În conformitate cu prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 109/2011, privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, actualizată și ale Hotărârii Guvernului nr. 722/2016, pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a unor prevederi din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011, privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, Comitetul de nominalizare și remunerare din cadrul Consiliului de administrație al Regiei Autonome „Administrația Zonei Libere Curtici Arad, având în vedere contextul organizațional, obiectivele și rezultatele așteptate de la regie, a stabilit Profilul candidatului pentru postul de Director General al Regiei Autonome „Administrația Zonei Libere Curtici-Arad.

A. Condițiile minime obligatorii care vor fi îndeplinite de candidații pentru ocuparea funcției de Director General al Regiei Autonome „Administrația Zonei Libere Curtici-Arad, sunt următoarele:

- Are cetățenie română, cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene sau a statelor aparținând spațiului Economic European și domiciliul în România;
- Cunoaște limba română, scris și vorbit;
- Are vârsta minimă reglementată de prevederile legale;
- Are capacitate deplină de exercițiu;
- Are minim zece ani vechime în muncă, dovedită cu cartea de muncă;
- Îndeplinește condițiile de studii și după caz de vechime sau alte condiții specifice potrivit cerințelor funcției.
- Deține experiență minimă de cinci ani într-o funcție de conducere (director general) a unor întreprinderi publice ori a unor societăți comerciale profitabile având ca obiect de activitate administrarea imobilelor, alte activități specifice entității.
- Are capacitatea deplină de exercițiu.
- Să aibă cunoștințele necesare, aptitudinile și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară și luarea de decizii.
- Absolvent de studii superioare de lungă durată în drept/administrarea afacerilor/marketing/finanțe;
- Absolvent de master;
- Cunoașterea unei limbi de circulație internațională;
- Nu poate ocupa funcția de director general persoanele care potrivit legii sunt incapabile ori care au fost condamnate pentru gestiune frauduloasă, abuz de încredere, fals, uz de fals, înșelăciune, delapidare, mărturie mincinoasă, dare sau luare de mită,

pentru infracțiunile prevăzute de Legea nr. 656/2002 pentru prevenirea și sancționarea spălării banilor, precum și pentru instituirea unor măsuri de prevenire și combatere a finanțării actelor de terorism, cu modificările și completările ulterioare.

Candidații selectați conform condițiilor minime de mai sus, vor fi evaluați pe baza Matricei profilului candidatului pentru ocuparea postului de Director General.

B. Pentru a se califica pentru postul de Director General în cadrul Regiei Autonome „Administrația Zonei Libere Curtici-Arad, candidații trebuie să posede următoarele cunoștințe, aptitudini și abilități:

a) Competențe specifice sectorului de activitate al regiei

- cunoștințe de sector specifice întreprinderii publice;
- cunoaște sectorul în care funcționează regia, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a regiei în raport cu alte regii și societăți din sector, cunoaște Strategia de Dezvoltare a județului Arad;
- este familiarizat cu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează regia;
- cunoaște care sunt jucătorii cheie ai industriei și modul în care relaționează aceștia;
- înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta regia și sectorul ca întreg;
- se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează sectorul de activitate.

b) Competențe profesionale de importanță strategică/tehnică

- gândire strategică și previziuni;
- îmbunătățirea performanței regiei și serviciilor pe care le-a adus, bune capacități strategice și de evaluare a impactului deciziilor luate privind regia și părțile interesate ale acesteia;
- cunoștințe și abilități de a evalua opțiuni strategice și riscuri, de a identifica priorități și de a contribui la îmbunătățirea strategiei de dezvoltare a regiei;
- cunoștințe și practici de management financiar și abilitatea de a comunica în clar acțiunile necesare pentru realizarea indicatorilor financiari stabiliți de către Consiliul de administrație;
- cunoștințe pentru managementul riscului, inclusiv abilitatea de a identifica, cuantifica și propune strategii pentru managementul riscului;
- are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reguletoare în care operează regia;
- înțelege rolul IT-ului ca o unealtă strategică de afaceri și ghidează luarea deciziilor ținând cont de strategia de TIC și de investiții a regiei.

c) Guvernanța corporativă

O puternică înțelegere a principiilor și practicilor de guvernanță corporativă cu privire la:

- practici și principii de guvernanță corporativă, este familiarizat cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernanța întreprinderilor publice și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace;
- are o înțelegere clară cu privire la rolul, funcțiile și îndatoririle directorilor;
- gândire strategică și previziuni;
- contribuie la luarea deciziilor consiliului prin exercitarea unui raționament independent, înțelegând principiul responsabilității colective;

- responsabilitățile directorului general pentru supervizarea performanței managementului și adaptarea organizației la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

d) Social și personal

- contribuie la luarea deciziilor prin exercitarea de gândire și judecată independente, considerând binele pe termen lung a regiei și nu doar rezultatele pe termen scurt;
- nu este predispus la decizii pripite, analizând problemele și ia în calcul opțiunile și riscurile fără amânare la decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament;
- se consultă cu alții pentru perspective diferite, la timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiar;
- caută să ofere claritate discuțiilor;
- câștigă cu ușurință încrederea;
- este capabil 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;
- capacitate de a descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unei sistem, abilitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns acolo unde este și a previziona evoluția acelu sistem în condițiile modificării unui element component.

e) Etică și integritate

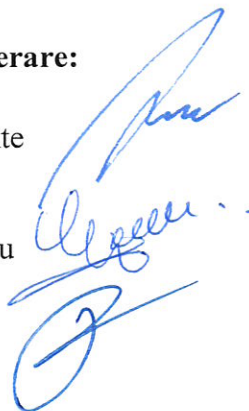
- se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu regia;
- înțelege și îndeplinește îndatoririle, responsabilitățile și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională;
- plasează interesele regiei deasupra tuturor celorlalte;
- se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale regiei.

f) Independență

- este dispus să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și în detrimentul său personal;
- încurajează discuția riguroasă și opinii diverse pentru a putea preveni și risipi gândirea de grup;
- adoptă o abordare curioasă și pune sub semnul întrebării în mod activ ipotezele și testează presupuzițiile;
- solicită clarificări și explicații;

Comitetul de Nominalizare și Remunerare:

- **HUBER RAUL FLAVIAN** – președinte
- **GIMON ANCUȚA ADELA** – membru
- **ROȘCA IOAN MARIUS** - membru



Matricea Directorului General
al Regiei Autonome „Administrația Zonei Libere Curtici-Arad”

Criterii de selecție	Obligatoriu / Opțional	Pondere (0-1)	Candidați lista lungă (nume și prenume)						
A	B	C	D						
COMPETENȚE			rating 1 - Novice; rating 2 - Intermediar; rating 3 - Competent; rating 4 - Avansat; rating 5 - Expert						
1. Competențe specifice sectorului									
1.1 Cunoștințe despre sectorul în care funcționează regia	oblig.	1							
2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnică									
2.1 Gândire strategică și planificare/previuziune	oblig.	1							
2.2 Managementul riscului	opt.	1							
2.3 Managementul organizațional	oblig.	1							
2.4 Finanțe și contabilitate	opt.	1							
2.5 Competențe IT	opt.	1							
3. Guvernanța corporativă									
3.1 Cunoașterea legislației specifice guvernantei corporative	oblig.	1							
3.2 Exercițarea controlului decizional	oblig.	1							
3.3 Rolul Directorului General în cadrul regiei	oblig.	1							
3.4 Monitorizarea performanței	oblig.	1							
4. Social și personal									
4.1 Luarea deciziilor	oblig.	1							
4.2 Relații interpersonale, Abilități de comunicare	oblig.	1							
4.3 Negociere. Capacitate managerială	oblig.	1							
4.4 Capacitate de analiză și sinteză	oblig.	1							
Sub - Total									
Sub - Total Ponderat									

TRĂSĂTURI									
1. Etică și integritate	oblig.	1							
2. Alinierea cu scrisoarea de așteptări	oblig.	1							
3. Independență	oblig.	1							
4. Expunere politică	opt.	0.5							
Sub - Total									
Sub - Total Ponderat									

A	B	C	D						
CERINȚE PRESCRIPTIVE ȘI PROSCRIPTIVE									
1. Studii superioare	oblig.	1							
2. Curs în domeniul Administrației, Managementului	oblig.	1							
3. Număr de mandate	opt.	0.5							


Sub - Total									
Sub - Total Ponderat									
Total									
Total Ponderat									
Clasament									

Comitetul de nominalizare și remunerare :

HUBER RAUL FLAVIAN

ROȘCA IOAN MARIUS

GIMON ANCUȚA ADELA




DESCRIEREA MATRICEI

Descrierea coloanelor matricei

A. Criterii — reprezintă categorii de competențe, trăsături și cerințe proscriptive și prescriptive. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea individuală a candidaților pentru postul de Director General al regiei autonome.

B. Obligatoriu (Oblig.)

Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

Criteriile obligatoriu sunt competențe și trăsături care trebuie îndeplinite de către toți candidații pentru care există nivel minim de competență aplicabil.

C. Ponderea (0-1)

Indică importanța relativă a componentei ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a componentei, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută.

D. Ratingul așteptat de la candidat

Ratinguri: 1 = Novice, 2 = Intermediar, 3 = Competent, 4 = Avansat, 5 = Expert.

E. Candidații

Numele complet (Nume, Prenume) al candidatului.

Descrierea rândurilor matricei

Competențe

Combinăția de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de Director General. Grila de punctaj de la 1 până la 5.

Trăsături

O calitate distinctă sau caracteristică a individului. Grila de punctaj de la 1 până la 5.

Cerințe proscriptive și prescriptive.

Grila de punctaj de la 1 până la 5.

Sub-total

Punctajul total pentru candidat pe grupuri de criterii — calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături și cerințe proscriptive și prescriptive) pentru candidat.

Sub-total ponderat

Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.

E (punctaj criteriu * pondere criteriu)

Total

Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru candidat (calculat cu suma punctajelor pentru fiecare coloană).

Total ponderat

Suma Sub-totalurilor ponderate.

Clasament

Clasificarea candidatului pe baza totalului ponderat obținut.

CRITERII FOLOSITE ÎN CADRUL MATRICEI — DESCRIERE ȘI INDICATORI ASOCIAȚI

Criteriile folosite în cadrul matricei sunt descrise și asociate cu indicatorii care sunt folosiți pentru a selecta candidații.

I. COMPETENȚE

1. Competente specifice sectorului de activitate al Regiei Autonome „Administrația Zonei Libere Curtici Arad”

1.1. Cunoștințe de sector specifice zonelor libere

Descriere: cunoaște sectorul de activitate în care funcționează regia, evoluțiile viitoare, modele și strategii relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a regiei în raport cu alte întreprinderi publice din sector.

Indicatori:

1. Familiarizat cu strategiile și modele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează regia autonomă.
2. Cunoaște care sunt jucătorii cheie în domeniu și modul în care relaționează aceștia.
3. Înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta regia 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. Împărtășește cunoștințele și perspectivele sectorului de activitate al regiei în sprijinul procesului de luare a deciziilor.

2. Competențe profesionale de importanță strategică/tehnică

2.1. Gândire strategică și planificare/previziune

Descriere: înțelege rolul directorului general în oferirea unei direcții strategice pentru regie pe termen lung, poate evalua opțiunile strategice și riscurile, identifică prioritățile strategice și poate contribui prin prezentarea de direcții strategice executivului, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru regie pe termen lung.

Indicatori:

1. Contribuie la definiția directorului general referitor la viziunea regiei, valorile și scopul care ghidează strategia.
2. Poate previziona și analiza obiectivele strategice ale regiei și poziția strategică curentă.
3. Poate analiza informații competitive și date de referință.
4. Poate identifica, revizui, evalua sau provoca presupuneri pe care se bazează analiza SWOT (Analiza SWOT este metoda folosită în mediul de afaceri, pentru a ajuta la proiectarea unei viziuni de ansamblu asupra firmei. Ea funcționează ca o radiologie a firmei sau ideii de afaceri și evaluează în același timp factorii de influență interni și externi ai unei organizații, precum și poziția acesteia pe piață sau în raport cu ceilalți competitori cu scopul de a pune în lumină punctele tari și slabe ale unei companii, în relație cu oportunitățile și amenințările existente la un moment dat pe piață).

2.2. Managementul riscului

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

Indicatori:

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

2.3. Managementul organizațional

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

Indicatori:

1. Înțelege rolurile altora, perspectivele precum și dinamica relației ce se derulează și afectează obiectivele mai ample.
2. Poate identifica factorii reali de decizie precum și persoanele ce le pot influența.
3. Poate sprijini în precizarea modalității prin care noi oportunități, evenimente sau situații pot afecta persoanele și grupurile din cadrul organizației.

2.4. Legislație

Descriere: are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reguletoare în care operează regia.

Indicatori:

1. Are cunoștințe funcționale despre legislația de contract și dreptul comercial general.
2. Familiarizat/ă cu cadrul legislativ și statutele sub care operează regia.
3. Poate ghida cu privire la aspectele de conformitate legală și de reglementare.
4. Îndrumă la problemele cu posibile implicări juridice.
5. Asistă la înțelegerea problemelor legale și ale implicațiilor acestora.
6. Se menține la curent cu problemele referitoare la implicații legale pentru organizație.

2.5. Competențe IT

Descriere: înțelege rolul IT-ului ca o unealtă strategică de afaceri și ghidează luarea deciziilor ținând cont de strategia de TIC și de investiții a regiei.

Indicatori:

1. Se menține la curent cu dezvoltările în Tehnologia Informațiilor și a Comunicațiilor (TIC).
2. Asistă în evaluarea strategiei TIC.
3. Oferă o evaluare independentă a problemelor tehnice de TIC.
4. Asistă în gândirea și pregătirea pentru viitor față de schimbările TIC.
5. Îndrumă angajații pe probleme de securitate cibernetică.

3. Guvernanța corporativă

3.1. Guvernanța corporativă a regiei

Descriere: are o cunoaștere de bune practici și principii de guvernanță corporativă, este familiarizat cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernanța întreprinderilor publice și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace.

Indicatori:

1. Familiarizat/ă cu principiile, conceptele și practicile fundamentale de bună guvernanță corporativă.
2. Înțelege cadrul guvernanței corporative în care operează regia, 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 și Consiliul de administrație.

3.2. Exercitarea controlului decizional

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

Indicatori:

1. Caută clarificări atunci când are incertitudini cu privire la o problemă sau când nu există claritate.
2. Solicită opinie specializată atunci când sunt necesare alte perspective și puncte de vedere despre decizii critice.
3. Are o judecată independentă și oferă o părere obiectivă după o atentă evaluare a tuturor problemelor.
4. Recunoaște nevoia de îndepărtare a opiniilor personale, convingerilor politice și a intereselor speciale atunci când consideră problemele din perspectiva conducerii.
5. Este conștient/ă de pericolul gândirii de grup și solicită întrebări provocatoare sau exploratoare pentru a facilita procesul de luare a deciziilor.
6. Recunoaște faptul ca ia decizii și se consideră responsabil/ă pentru deciziile luate.

3.3. Rolul Directorului General în cadrul regiei

Descriere: are o înțelegere clară cu privire la rolul, funcțiile și îndatoririle directorilor.

Indicatori:

1. Înțelege structura organizatorică a regiei.
2. Înțelege funcțiile și responsabilitățile personalului de conducere.
3. Înțelege rolurile și responsabilitățile personalului de execuție.
4. Înțelege obligațiile asociate cu responsabilitatea fiduciară.
5. Recunoaște distincția între direcția strategică și cea operațională.

3.4. Monitorizarea performanței

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

Indicatori:

1. Poate evalua eficacitatea controlului intern și a sistemelor de managementul riscului.
2. Înțelege cadrul de risc al organizației.
3. Contribuie la monitorizarea performanței manageriale în relație cu rezultate cheie de afaceri.

4. Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale organizației și monitorizează conformitatea cu acestea.
5. Monitorizează relația structurii manageriale cu părțile interesate externe cheie.
6. Ajută în implicarea părților interesate prin metode potrivite pentru determinarea, răspunderea sa și raportarea la interese materiale economice, legale, etice, sociale și de mediu.

4. Social și personal

4.1. Luarea deciziilor

Descriere: contribuie la luarea deciziilor în cadrul regiei 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 opiniile și riscurile, fără amânare.
2. Ia decizii bazate pe analiză, înțelepciune, experiență și raționament.
3. Se consultă cu alții pentru perspective diferite.
4. Își alocă timp pentru a cerceta probleme cu care nu este familiarizat/ă.
5. Este căutat/ă de către alții pentru sfaturi și soluții.
6. Caută să ofere claritate discuțiilor.
7. Este capabil/ă să organizeze și să utilizeze informația cu eficiență.
8. Ia decizii în timp util, folosind informații incomplete, acolo unde este nevoie, pentru a putea respecta termenele limită importante.

4.2. Relații interpersonale. Abilități de comunicare

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

Indicatori:

1. Relaționează cu succes cu alte persoane indiferent de poziție, putere, influență sau status.
2. Este eficient/ă în stabilirea rapoartelor.
3. Investește timp și energie pentru a-i cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze.
4. Este priceput/ă în folosirea tactului și diplomației.
5. Poate împărtăși cu ușurință situații de înaltă tensiune.

4.3. Negociere. Capacitate managerială

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 diferendele de minimum de impact.
3. Poate obține concesiile 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 analiză și sinteză

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unei 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 fără 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 află 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.

II. TRĂSĂTURI

1. Etică și integritate

Descriere: se comportă cu integritate, onestitate și transparență în relația cu alții și cu organizația.

Indicatori:

1. Respectă Codul de etică al regiei.
2. Plasează interesele organizaționale deasupra tuturor celorlalte.
3. Se comportă într-o manieră demnă de încrederea și respectul angajaților din regie.
4. Vorbește cu onestitate și sinceritate.
5. Tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția convenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.
6. Dezvăluie „interese” ce pot cauza părtinire și subiectivitate în dezbaterile ședințelor de lucru.
7. Păstrează angajamentele și promisiunile.
8. Se comportă în concordanță cu propriile valori și cu cele ale organizației.

2. Alinierea cu scrisoarea de așteptare a Consiliului de Administrație

Rating	1	2	3	4	5
Alinierea cu scrisoarea de așteptări a Consiliului de Administrație	Intenția exprimată nu se aliniază				Intenția exprimată se aliniază

3. Independență

Descriere: posedă o gândire independentă și este capabil/ă să ofere provocarea și rigoarea necesară pentru a asista în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luare a deciziilor.

Indicatori:

- este dispus să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și în detrimentul său personal;
- încurajează discuția riguroasă și opinii diverse pentru a putea preveni și risipi gândirea de grup;
- adoptă o abordare curioasă și pune sub semnul întrebării în mod activ ipotezele și testează presuposițiile;
- solicită clarificări și explicații;

4. Expunere politică

Rating	1	5
Expunere politica	Foarte expus	Fără

III. CERINȚE PROSCRIPTIVE ȘI PRESCRIPTIVE (alte condiții eliminatorii)

1. Studii superioare. Experiență

Rating	1	2	3	4	5
Absolvent cu diplomă de licență sau echivalentă a unei instituții de învățământ superior cu durata studiilor de cel puțin 4 ani, învățământ de zi, seral sau fără frecvență	Absolvent cu diplomă de licență sau echivalentă a unei instituții de învățământ superior cu durata studiilor de cel puțin 4 ani, învățământ de zi, seral sau fără frecvență	Absolvent cu diplomă de licență sau echivalentă a unei instituții de învățământ superior cu durata studiilor de cel puțin 4 ani, învățământ de zi, seral sau fără frecvență și minimum 5 ani experiență	Absolvent cu diplomă de licență sau echivalentă a unei instituții de învățământ superior cu durata studiilor de cel puțin 4 ani, învățământ de zi, seral sau fără frecvență și minimum 10 ani experiență	Absolvent cu diplomă de licență sau echivalentă a unei instituții de învățământ superior cu durata studiilor de cel puțin 4 ani, învățământ de zi, seral sau fără frecvență și minimum 15 ani experiență	Absolvent cu diplomă de licență sau echivalentă a unei instituții de învățământ superior cu durata studiilor de cel puțin 4 ani, învățământ de zi, seral sau fără frecvență și minimum 20 ani experiență
Rating	1	2	3	4	5
Curs în domeniul Administrației, Managementului	Intenția exprimată nu se aliniază	Cu un curs absolvit	Cu două cursuri absolvite	Cu trei cursuri absolvite	Peste trei cursuri absolvite

2. Număr de mandate

Rating	1	2	3	4	5
Număr de mandate	0	1	2	3	>3

GRILA DE PUNTAJ A COMPETENȚELOR ȘI TABELELE DE RATING

Grila de punctaj a competențelor este un instrument folosit pentru măsurarea abilităților candidaților de a-și demonstra competența, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la „limitat” la „expert”.

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați aceasta
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de baza
2	Interimar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. <ul style="list-style-type: none"> - Înțelegeți și puteți discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. - Faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul personalului cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. <ul style="list-style-type: none"> - Ați aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim ajutor. - Înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.
4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert/ă în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți experiența avansată în această competență. <ul style="list-style-type: none"> - Ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernare corporativă. - Sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare domeniului de activitate. <ul style="list-style-type: none"> - Ați demonstrat excelența în aplicarea acestei competențe. - Sunteți privit/ă ca un (o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență.

Cunoștințe, aptitudini și experiență	Rating
Novice	1
Intermediar	2
Competent	3
Avansat	4
Expert	5

UTILIZAREA MATRICEI

Matricea personalizată, criteriile asociate și grilele de punctaj derivate din profilul candidatului pentru funcția de Director General al regiei autonome vor fi în permanență revizuite și actualizate. Acestea sunt folosite pentru un număr de scopuri diferite, fără a se limita la:

1. Informări privind procesul de evaluare a directorului general:
 - a.) Dezvoltarea instrumentelor de evaluare pentru stabilirea eficienței performanței directorului general (inclusiv autoevaluare și evaluare de către Consiliul de administrație);
 - b.) Informare referitoare la monitorizarea comportamentului individual al directorului general în diferite roluri;
 - c.) Identificarea punctelor forte și punctelor slabe ale directorului general prin matricea candidatului și a altor mecanisme, inclusiv apelarea la servicii profesionale externe, pentru asigurarea abilității directorului general de a-și atinge capacitățile necesare și îndeplini responsabilitățile.

2. Informări referitoare la desfășurarea programelor pentru dezvoltarea continuă a regiei autonome:
 - a.) Asistență privind elaborarea programelor în domeniul guvernancei corporative pentru dezvoltarea continuă a regiei;
 - b.) Oferirea descrierilor și a indicatorilor de competență ce pot fi folosiți în dezvoltarea studiilor de caz și a altor materiale de studiu pentru cursurile formale de guvernare corporativă ale regiei.

3. Oferirea unui standard comun, formal, transparent și riguros pentru procesul de evaluare și selectare a candidaților pentru funcția de director general:
 - a.) Notarea tuturor candidaților pentru funcția de director general conform unui standard comun;
 - b.) Formularea întrebărilor pentru interviul candidaților.

Scopul analizei numerice este acela de a clarifica avantajele și dezavantajele, punctele forte, zonele pentru dezvoltare dimensiunile activității regiei autonome pe care directorul general le poate îmbunătăți.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare:

- **HUBER RAUL FLAVIAN** – președinte
- **GIMON ANCUȚA ADELA** – membru
- **ROȘCA IOAN MARIUS** - membru

