

PLAN DE INTERVIU

Societatea Uzina Automecanica Moreni S.A.
Selecție pentru: Director General provizoriu

1. Data, locul și susținerea interviului

- ☐ Data susținerii interviului: Data, ora și locul vor fi comunicate, în timp util, fiecărui candidat.
- ☐ Locul susținerii interviului: Sediul Societății Uzina Automecanica Moreni S.A.
- ☐ Durata interviului: Maximum 60 minute/candidat.

2. Scopul interviului

Interviul are scopul de a analiza cunoștințele profesionale și abilitățile candidaților, urmând ca, pe baza evaluării competențelor, trăsăturilor și cerințelor specifice, să fie stabilite punctajele și ierarhia candidaților în lista scurtă. Vor fi avute în atenție, în principal, următoarele aspecte:

- ☐ Conținutul dosarului de candidatură.
- ☐ Analiza și evaluarea criteriilor și competențelor din matricea profilului candidatului.
- ☐ Evaluarea declarației de intenție a candidatului.

3. Desfășurarea interviului

Interviul se va derula pe baza unui ghid de interviu structurat, care va include:

- ☐ Întrebări specifice postului de director general;
- ☐ Exerciții aplicate pentru evaluarea competențelor relevante.

Toate aceste aspecte sunt gândite astfel încât să poată scoate la iveală competențele necesare al candidatului, conform legislației din domeniul Guvernanței Corporative.

Prin competențe se înțelege combinația de aptitudini, cunoștințe, expertiză, experiență și comportament necesare pentru exercitarea funcției Director General provizoriu al Societății Uzina Automecanica Moreni S.A.

4. Evaluarea candidaților

Derularea interviului va fi efectuată prin adresarea de întrebări situaționale și/sau exerciții situaționale specifice postului, și care vor evalua criteriile descrise în grila de evaluare, respectiv competențele, așa cum sunt acestea definite în legislația privind Guvernanța Corporativă.

Stabilirea și acordarea punctajului se va realiza individual de către fiecare membru al comisiei de selecție, prin compararea răspunsurilor candidatului cu indicatorii stabiliți pentru fiecare criteriu evaluat, prin cele 5 (cinci) valori de la 1 la 5, valori care reprezintă nivelul de dezvoltare al fiecărei dintre competențe.

5. Punctarea răspunsurilor date de candidați

Acordarea punctajului la răspunsurile date de candidați în cadrul interviului se va face pe o fișă individuală: vor fi acordate note de la 1 (novice) la 5 (expert) pentru toate criteriile prevăzute în grila de evaluare, având în vedere indicatorii stabiliți pentru fiecare din criterii, așa cum aceștia au fost definiți în profilul candidatului.

Scala de evaluare:

- ☐ N/A – Nu se aplică
- ☐ 1 – Novice (Noțiuni de bază)
- ☐ 2 – Intermediar (Nivel mediu)
- ☐ 3 – Competent (Nivel avansat)

☐ 4 – Avansat (Nivel superior)

☐ 5 – Expert (exceelență)

Punctajele acordate vor arăta gradul de dezvoltare al fiecărei competențe analizate pentru fiecare candidat. Grila de punctaj a competențelor este instrumentul utilizat pentru măsurarea abilităților și aptitudinilor candidaților de a-și demonstra competența în ceea ce privește funcția de Director General, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, începând de la „limitat” la „expert”.

Scor	Nivelul competenței	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență
1	Nivel de bază	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	- Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. - Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. - Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri
3	Competent	- Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. - A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. - Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	- Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern. Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. - A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernanță a consiliului și a nivelului executiv superior. - Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	- Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. - A demonstrat exceelență în aplicarea acestei competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. • Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.

Fișa individuală de evaluare:

☐ Fiecare răspuns va fi notat în fișa individuală de la 1 la 5, conform criteriilor din matricea profilului de candidat.

☐ Se va ține cont de indicatorii definiți în matricea Directorului General aprobate în cadrul procedurii.

Pentru fiecare dintre candidați va fi alocat un timp de maximum 60 de minute pentru derularea interviului individual.

Evaluarea candidaților se va realiza de către Comitetul de nominalizare și remunerare.

Fiecare membru al Comitetului de nominalizare și remunerare va adresa cel puțin o întrebare fiecărui candidat.

Interviul va fi înregistrat audio și/sau video cu acordul exprimat în scris al candidatului privind înregistrarea. Candidații vor semna fișele individuale, în ziua desfășurării probei de interviu. Candidatul poate semna fișa de interviu, cu obiecții sau mențiuni. Nesemnarea fișei de interviu atrage după sine respingerea candidatului, cu dreptul de a depune contestație.

Din considerente strict organizatorice, candidații se vor prezenta, pentru etapa de interviu, cu cel puțin 30 minute înainte de ora programată, cu recomandarea de a fi disponibili întreaga zi pentru această activitate.

După finalizarea tuturor interviurilor, membrii comisiei de selecție (CNR) vor analiza rezultatele și vor stabili ierarhia candidaților în lista scurtă.

Rezultatele interviului pot fi contestate în 2 zile lucrătoare de la comunicare.