

КРИТЕРИИ, ПО КОИТО СЕ ИЗВЪРШВА ПОДБОР В МИНИСТЕРСТВО НА ПРАВОСЪДИЕТО

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.

I. ДЛЪЖНОСТИ ЗА ВИСШИ ДЪРЖАВНИ СЛУЖИТЕЛИ

1. Стратегическа компетентност - визия за бъдещо развитие на организацията при отчитане въздействието на външни и вътрешни фактори;

2. Управленска компетентност - планиране, организиране, координиране и контрол на дейността на звеното за осигуряване изпълнението на индивидуалните и организационните цели;

3. Лидерска компетентност - мотивиране и развиване на служителите за постигане на значими индивидуални и организационни цели;

4. Ориентация към резултати - постигане на високи резултати в съответствие с поставените цели и изисквания;

5. Компетентност за преговори и убеждаване - убедително представяне на позиции и аргументи за постигане на съгласие между различни страни;

6. Работа в екип - мотивиране и развиване на служителите за постигане на значими индивидуални и организационни цели, включително управление и участие в екипи, които работят в сътрудничество за постигане на обща цел;

7. Фокус към клиента (вътрешен/външен) - осъществяване на дейността в съответствие с потребностите, интересите и очакванията на клиентите/потребителите на услугите или дейностите;

8. 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.

Кандидатите на събеседването 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.

В случай, че подборът включва и писмен изпит, кандидатът се оценява по 5-степенна скала, като 5 е най-високата, а 1 е най-ниската оценка:

- 5 – отлични резултати;
- 4 – много добри резултати;
- 3 – добри резултати;
- 2 – приемливи резултати;
- 1 – неприемливи резултати.