

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.

III. ЗА ЕКСПЕРТНИ ДЛЪЖНОСТИ С АНАЛИТИЧНИ И/ИЛИ КОНТРОЛНИ ФУНКЦИИ

1. Аналитична компетентност – умения за събиране, обработване и анализ на информация и предлагане на ефективни решения;

2. Работа в екип – ефективно участие в екипи, които работят в сътрудничество за постигане на обща цел;

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

4. Комуникативна компетентност - убедително представяне на позиции и аргументи за постигане на съгласие между различни страни. Ефективен обмен на информация и ясно изразяване в устна и писмена форма;

5. Професионална компетентност - професионални знания и умения, които са необходими за успешно изпълнение на длъжността, в това число преминати обучения, специализации, квалификационни курсове, относими към изпълнението на длъжността през последните три години. Познаване и прилагане на стратегически и програмни документи за определяне на приоритети от функционалната компетентност на администрацията/административното звено;

6. Фокус към клиента (вътрешен/външен) - ефективно удовлетворяване на потребностите, интересите и очакванията на клиентите/потребителите на услугите и дейностите;

7. 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.