**Criteriile de Evaluare si de Selectie**

Selectia pe CV-uri, evaluarea, ierarhizarea si selectarea candidatilor la interviurile cu Consultantii se fac dupa un sistem uniform si unitar, pentru a asigura un grad cat mai mare de obiectivitate procesului de recrutare si selectie. Setul generic de criterii de evaluare si selectie folosit in acest proiect (pentru toate posturile) este urmatorul:

**Educatia**

* nivelul educatiei formale (ciclurile academice: licenta, master, doctorat, post-doctoral)
* credibilitatea si prestigiul institutiilor de invatamant
* volumul si calitatea educatiei aditionale (traininguri, MBA etc.)
* certificari (legate sau nu de domeniul respectiv)

**Experienta manageriala**

* vechimea totala
* senioritatea: nivelul general, indiferent de domeniul de activitate; masurata, de obicei, prin nivelurile ierarhice (CEO – x) raportate la anvergura businessului
* similaritatea (ca domeniu de activitate al angajatorilor)
* similaritatea (ca post/ functie: domeniu/ departament + nivelul ierarhic)
* anvergura companiilor angajatoare
* prestigiul/ credibilitatea companiilor angajatoare
* rezultate confirmate in companiile angajatoare

**Profilul managerial**

* competente tehnice (specifice domeniului de activitate si postului)
* competente profesionale generale:
* *financiare*
* *de planificare strategica*
* *de management al riscului*
* *de control*
* *de management organizational & al performantei*
* *de relatii & comunicare la nivel de stakeholders*
* *de standarde profesionale, planificare & organizare*
* *tehnologice (generale, altele decat cele tehnice specifice postului; de pilda, IT)*
* *de limbi straine*
* *altele*
* profil personal
* *imagine, conduita*
* *profil intelectual, rationament abstract*
* *analiza & sinteza*
* *imaginatie, creativitate*
* *independenta*
* *adaptabilitate*
* *relatii interpersonale, influenta*
* *rezistenta la stres & frustrare*
* *capacitate de decizie*
* *initiativa, sesizarea oportunitatilor*
* *comunicare (verbal & scris)*
* *alte atribute*

**Motivatia**

**Profilul moral:** alte criterii decat cele care intra sub incidenta compatibilitatilor sau a conflictelor de interese, care sunt reglementate prin legi si alte prevederi normative, incluse in categoria criteriilor de preselectie/ eliminatorii.

**Calitatea referintelor**

**Bonusul evaluatorului:** include, de regula, evaluarea pe alte criterii decat cele din setul de baza. Ponderea acestui bonus se stabileste in avans impreuna cu angajatorul si valoarea maxima nu depaseste aproape niciodata 10% din punctajul total/ final.

**- – - – - – - – - – -**

Pentru fiecare post pentru care se fac recrutarile, fiecarui criteriu si sub-criteriu din acest set i se asociaza o pondere, in functie de domeniul de activitate al companiei, de specificul postului, de profilul candidatului ideal si de asteptarile si cerintele exprese ale Angajatorului, de instrumentele si de resursele pe care le au la indemana consultantii (timp, bani etc.) , de gradul de incertitudine al evaluarii (cu cat rezultatele evaluarii pe o anumita dimensiune sunt mai nesigure, cu atat ponderea criteriului respectiv in scorul total e mai mica) etc. etc.

Consultantii dau note pentru fiecare atribut evaluat, iar notele respective se inmultesc cu ponderile, conform procedurilor obisnuite de analiza multicriteriala (medie ponderata). Cifrele se aduna, rezultand scorul/ punctajul final atribuit fiecarui candidat. Consultantii nu fac publice ponderile din setul criteriilor de evaluare pentru fiecare job in parte, si nici notele si scorurile candidatilor, insa Angajatorul le poate comunica fiecarui candidat in parte daca doreste, cu respectarea legislatiei si a normelor deontologice.

**Criterii Critice:** pentru fiecare post in parte, anumite criterii sunt desemnate ca fiind “critice”; in evaluarea acestor criterii, obtinerea de catre candidat a unei note sub valoarea de 80% (din punctajul maxim) la oricare dintre acestea invalideaza automat candidatura, indiferent de rezultatele evaluarii la celelalte criterii (critice sau necritice). “Profilul moral” si “Calitatea referintelor” sunt intotdeauna criterii critice, indiferent de post.

**Criterii eliminatorii:** setul de criterii de evaluare pentru anumite posturi poate contine si “criterii eliminatorii”. De pilda, un numar minim de ani de vechime totala, experienta manageriala pe nivel ierarhic minimum CEO-2 in ultimii 5 ani, o anumita limba straina cunoscuta cel putin la nivel mediu etc. Criteriile eliminatorii sunt specificate in anunturi si se aplica pentru eliminarea CV-urilor care nu trec de baremurile respective.

**Conflicte de interese si Incompatibilitati:** principalele restrictii legate de conflictele de interese si de alte incompatibilitati sunt definite si precizate in [Legea 31/1990 (cu completari) cu privire la Societatile comerciale](http://georgebutunoiu.com/managerilastat/wp-content/uploads/2012/07/Legea-31-din-1990-privind-Societatile-Comerciale.pdf) si in [OUG 109/2011 cu privire la Guvernanta corporativa a intreprinderilor publice](http://georgebutunoiu.com/managerilastat/wp-content/uploads/2012/07/OUG-109-2011-Guvernanta-corporativa-a-intreprinderilor-publice.pdf) (Cap. II Art. 6 si Art. 19), precum si in legislatiile specifice, statutele si normele interne ale fiecarei companii in parte, documente care sunt atasate, de regula, in pagina cu anuntul de recrutare corespunzator companiei in cauza. Daca apar restrictii suplimentare, candidatii vor fi informati printr-un anunt pe acest site si/ sau prin comunicare directa in timpul interviurilor.[](http://www.mti.ro/)