

PLAN INTERVIU
privind selecția președintelui și a vicepreședinților AMEPIP

1. **Data desfășurării interviului:** 20.11.2025, începând cu ora 8⁰⁰, conform programării afișate pe pagina de internet a Secretariatului General al Guvernului, la adresa: <https://sgg.gov.ro/1/anunturi-amepip/>.
2. **Locul desfășurării interviului:** sediul Secretariatului General al Guvernului, București, Piața Victoriei nr. 1, sector 1, Intrarea B
3. **Derularea interviului:** vor fi analizate cunoștințele profesionale și abilitățile candidaților, urmărind, în baza analizei competențelor, definitivarea punctajelor și stabilirea ierarhiei în lista candidaților.

Astfel, se vor avea în vedere, fără a se limita la acestea, următoarele:

- analiza conținutului dosarului de candidatură
- evaluarea criteriilor/competențelor din grila de evaluare
- analiza și evaluarea scrisorii de intenție a candidatului

Desfășurarea propriu-zisă a interviului se va efectua 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: Competențele = combinația de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesare pentru a îndeplini cu succes rolul.

Acordarea punctajului efectiv se va face de către fiecare dintre membrii comisiei de selecție, prin compararea răspunsului oferit de fiecare candidat cu descriptorii (indicatorii) care definesc fiecare criteriu/competență evaluată prin interviu, prin cele 5 (cinci) valori de la 1 la 5, valori care reprezintă nivelul de dezvoltare al fiecărei dintre competențe.

Punctarea răspunsurilor candidaților din cadrul interviului se face pe fișa individuală: se va realiza cu note de la 1 (novice) la 5 (expert) pentru toate criteriile prevăzute în grila de evaluare și ținând cont de indicatorii stabiliți pentru fiecare din criterii, așa cum aceștia au fost definiți în profilul candidatului.

Interviul are loc la data prevăzută în anunțul privind selecția candidaților, pe baza următoarelor criterii de evaluare:

- a) competențe în domeniul guvernanței corporative;
- b) competențe în administrația publică;
- c) competență managerială;
- d) viziune și planificare strategică;
- e) capacitate de luare a deciziilor și de evaluare a impactului acestora;
- f) abilități de comunicare și negociere;
- g) capacitate de analiză și sinteză;
- h) abilități de relaționare;
- i) experiență de lucru în cadrul sau în colaborare cu organizații internaționale.

Descrierea generală a grilei de punctaj

Scor	Nivel de competență	Descriere
1	Novice	- 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, resurse și perspective relevante 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 excelență 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.

- Pentru fiecare dintre candidați va fi alocat un timp de 60 de minute pentru derularea interviului individual.
- Evaluarea candidaților se va realiza de către Comisia de selecție, împreună cu expertul independent.
- Fiecare membru al Comisiei de selecție și expertul independent vor adresa cel puțin o întrebare fiecărui candidat.
- Interviul va fi înregistrat audio și video. Participarea la interviu reprezintă acordul candidatului privind înregistrarea. Transcriptul interviului se va semna de candidat și toți membrii comisiei, inclusiv de expertul independent.
- Candidații vor semna fișele individuale în ziua desfășurării probei de interviu. Pentru a fi declarați admiși, candidații trebuie să obțină punctajul total minim (70 de puncte). Rezultatele interviului pot fi contestate în 3 zile lucrătoare de la publicarea rezultatelor interviului.
- Din considerente 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, potrivit scrisorii de invitație la participarea la interviu.