

DEFINIREA CRITERIILOR DE EVALUARE ȘI A MODULUI DE STABILIRE A PUNCTAJULUI PENTRU FIECARE CRITERIU

Indicatorii principali care vor fi luați în calcul la nivelul de manifestare a criteriilor de evaluare, în raport cu cerințele postului celui evaluat, sunt:

| |
|--|
| 1. Cunoștințe și experiență – se referă la totalitatea cerințelor de studii, cunoștințe și experiență necesare pentru exercitarea sarcinilor postului |
| 1.1 Cunoștințe specifice domeniului și experiență profesională |
| 1.2 Abilități de aplicare a cunoștințelor specifice domeniului în situații diverse |
| 1.3 Competențe profesionale - ușurința de a selecta și utiliza adecvat cunoștințele și abilitățile în vederea rezolvării cu succes a unor situații |
| 1.4 Abilități în utilizarea calculatoarelor, echipamentelor informatici sau a altor tehnologii sau echipamente de lucru moderne |
| 1.5 Disponibilitatea de a învăța |
| 2. Complexitate, creativitate și diversitatea activităților – măsoară gradul de dificultate întâlnit, măsura în care persoana evaluată depășește limitele cunoștințelor și experienței deținute, precum și capacitatele legate de imaginație, inventivitate și intuiție în exercitarea sarcinilor |
| 2.1 Nivelul cantitativ și calitativ al sarcinilor realizate |
| 2.2 Nivelul de implicare în îndeplinirea atribuțiilor |
| 2.3 Creativitate și spirit de inițiativă |
| 2.4 Încadrarea în termenele stabilite pentru realizarea sarcinilor și soluționarea problemelor |
| 3. Conceptualizare și responsabilitate decizională – măsoară amploarea activităților conceptuale aferente postului, libertatea de acțiune și decizie asociate acestuia, precum și evaluează impactul lor asupra unității |
| 3.1 Capacitatea de concepție, analiză și sinteză |
| 3.2 Viabilitatea soluțiilor propuse și capacitatea de implementare a deciziilor |
| 3.3 Capacitatea de a lucra independent |
| 3.4 Măsura în care opiniile formulate și acțiunile întreprinse influențează rezultatele subdiviziunii/instituției |
| 4. Conducere, coordonare și supervizare - aplicabil doar personalului de conducere – se referă la responsabilitățile de conducere și/sau coordonare a altor posturi și la nivelul de exprimare a unor opinii/rationalmente de specialitate |
| 4.1 Capacitatea de coordonare a echipei |
| 4.2 Dezvoltarea abilităților personalului din subordine |
| 4.3 Competența decizională |
| 4.4 Capacitatea de a delega atribuții |
| 4.5 Capacitatea de control |
| 4.6 Capacitatea de a lucra în echipă |
| 5. Comunicare – se referă la nivelul și impactul comunicării în cadrul și/sau în afara unității. Include mijloace de realizare a comunicării, de la interacțiune personală la comunicări telefonice și/sau scrise. |

| |
|---|
| Evaluează capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare ale postului |
| 5.1 Capacitatea de a comunica, atât oral, cât și scris, claritatea ideilor, concizia în scris |
| 5.2 Capacitatea de persuasiune și negociere asociate cu atribuțiile de comunicare ale postului |
| 5.3 Capacitatea de consiliere - <i>aplicabil doar personalului de conducere</i> |
| 5.4 Capacitatea de îndrumare - <i>aplicabil doar personalului de conducere</i> |
| 6. Volumul, calitatea și eficiența sarcinilor executate – se apreciază volumul și calitatea/plenitidinea sarcinilor executate cu erori minime, precum și capacitatea de realizare a acestora cu costuri minime, prin folosirea și gestionarea resurselor disponibile în conformitate cu termenele stabilite |
| 6.1 Sarcinile sunt îndeplinite sub nivel, cu depășirea termenilor stabilite, resursele disponibile nu sunt utilizate în modul corespunzător, deseori face greșeli în realizarea sarcinilor |
| 6.2 Sarcinile sunt îndeplinite în quantumul planificat, în termenele stabilite, în limitele resurselor disponibile, uneori face greșeli în realizarea sarcinilor |
| 6.3 Sarcinile sunt realizate peste nivelul planificat, în termene reduse, cu exactitate, cu resurse minime, nu face greșeli în realizarea sarcinilor |