

Proiect

PROFILUL ȘI MATRICEA POSTULUI – DIRECTOR GENERAL LA SOCIETATEA DE GOSPODĂRIRE COMUNALĂ ARICEȘTII RAHTIVANI S.R.L.

INTRODUCERE

Prezentul document este elaborat în scopul realizării procedurii de selecție a Directorului General la **SOCIETATEA DE GOSPODĂRIRE COMUNALĂ ARICEȘTII RAHTIVANI S.R.L.**, cu respectarea prevederilor OUG nr. 109/2011 și HG nr. 639/2023. Prezentul document cuprinde și Matricea postului.

Profilul este elaborat în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 111/2016, cu modificările și completările ulterioare și Anexele 1 și 1a din Normele metodologice de aplicare a OUG nr.109/2011, privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobate prin HG nr.639/2023, cu modificările și completările ulterioare

În conformitate cu prevederile Art. 1 pct. 15 din Anexa nr. 1 la H.G. nr. 639/2023: „**profilul postului** – cuprinde un set de competențe, capacități, trăsături și aptitudini pe care consiliul trebuie să le dețină la nivel colectiv, având în vedere contextul organizațional, misiunea, cerințele exprimate în scrisoarea de așteptări și elementele de strategie organizațională existente sau ce trebuie dezvoltate”

Profilul conține și matricea postului, care conferă o expresie a acestor capacități pe care Directorul General trebuie să le posede, printr-un set de competențe, abilități, alte condiții eliminatorii, ce trebuie îndeplinite individual.

Directorul General al SOCIETĂȚII DE GOSPODĂRIRE COMUNALĂ ARICEȘTII RAHTIVANI S.R.L., are obligația să îndeplinească obiectivele și strategiile pe care și le-a propus societatea, conform Scrisorii de așteptări.

SOCIETATEA DE GOSPODĂRIRE COMUNALĂ ARICEȘTII RAHTIVANI S.R.L. are un Director General, care îndeplinește următoarele criterii minime de ocupare a postului:

- Experiență de minimum 3 ani în conducerea societăților, întreprinderi publice sau cu capital privat, ori a regiilor autonome.
- Studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență și experiență în domeniul științelor ingineresti, economice, sociale, juridice sau în domeniul de activitate al SOCIETĂȚII DE GOSPODĂRIRE COMUNALĂ ARICEȘTII RAHTIVANI S.R.L. de minimum 7 ani.
- Experiență relevantă în consultanță în management sau în funcții de conducere exercitate la nivelul autorităților publice ori în funcții de administrator, respectiv de director, precum și orice alte funcții de conducere în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat.

Atribuțiile și responsabilitățile principale ale Directorului General sunt cele prevăzute în Contractul de Mandat. Directorul General este însărcinat cu îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea obiectului de activitate al Societății, în limitele permise de lege, de actul constitutiv și de deciziile Consiliului de administrație, în scopul realizării obiectului de activitate al societății, mai puțin competențele expres rezervate de lege și/ sau de actul constitutiv pentru Adunarea Generală a Acționarilor/Asociaților și Consiliul de Administrație/Administratori.

MATRICEA POSTULUI

Matricea postului pentru poziția de Director General la SOCIETATEA DE GOSPODĂRIRE COMUNALĂ ARICEȘTII RAHTIVANI S.R.L. reprezintă tabelul care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de titularul postului, individual, împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute. Matricea postului este anexată la prezentul document și este parte integrantă a profilului postului.

1. Criterii

Reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea postului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea individuală a candidaților pentru postul de Director General

Obligatoriu (Oblig.) sau Opțional (Opt.)

Precizează dacă pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu (selectează obligatoriu) sau nu (selectează opțional).

Ponderea (0-1)

Indică importanța relativă a competenței ce este evaluată. O valoare a ponderii apropiată de 1 indică o importanță crescută a competenței, în timp ce valorile apropiate de 0 indică o importanță scăzută.

Totaluri

a) Total

Valoarea totală a unui anumit criteriu pentru candidați, (calculat ca suma punctajelor de pe fiecare rând).

b) Total ponderat

Valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru candidați (calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloană multiplicată cu ponderea criteriului).

2. Grila de punctaj a criteriilor

Descrierea rândurilor matricei

Competențe	Combinăția de cunoștințe, aptitudini, experiență și comportament necesară pentru a îndeplini cu succes rolul de administrator.	Grila de punctaj de la 1 până la 5
Trăsături	O calitate distinctă sau caracteristică a individului.	Grila de punctaj de la 1 până la 5
Alte condiții eliminatorii	Reprezintă caracteristicile individuale sau colective care trebuie să fie îndeplinite și care sunt interzise.	Grila de punctaj de la 1 până la 5
Subtotal	Punctajul total pentru candidați individual pe grupuri de criterii.	\sum (punctajelor pentru fiecare grup de criterii pentru un candidat)
Subtotal ponderat	Însumarea valorilor obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.	\sum (punctaj criteriu * pondere criteriu)
Total	Valoarea totală a punctajului criteriilor pentru candidați.	\sum (punctajelor pentru fiecare coloană)
Total ponderat	Suma subtotalurilor ponderate.	\sum (subtotalurilor ponderate)
Clasament	Clasificarea candidaților pe baza totalului ponderat obținut de fiecare.	

3. Descrierea grilei de punctaj a competențelor

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Novice	Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	Are un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. - Înțelege și poate discuta termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență;

		- Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, legi, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Este capabil/ă să îndeplinească cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrează această aptitudine independent. - A aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor; - Înțelege și poate discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.
4	Avansat	Poate îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Este recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert(ă) în această competență, este capabil/ă să ofere ajutor și are experiență avansată în această competență. - A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de nivel executiv superior; - Este capabil/ă să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Este cunoscut/ă ca un (o) expert/ă în acest sector. Poate oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. - A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple poziții de conducere; - Este privit/ă ca un (o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către organizație și/sau organizațiile din afară.

4. Descrierea grilei de punctaj a trăsăturilor

Rating	1	2	3	4	5
Reputație personală și profesională	Incidente majore		Incidente minore		Fără incidente
Integritate	Lipsă de integritate		Abateri minore de la etică		Persoană integră
Independență	Risc Major				Risc minor
Expunere politică	Foarte expus		Expunere medie		Fără expunere
Abilități de comunicare interpersonală	Lipsă de abilități		Abilități medii		Abilități ridicate
Aliniere cu scrisoarea de așteptări	Nu se aliniază	Se aliniază puțin	Se aliniază moderat	Se aliniază într-o mare masura	Se aliniază complet
Diversitate de gen	Masculin	Feminin			

5. Descrierea grilei de punctaj a condițiilor prescriptive și proscriptive

Rating	1	2	3	4	5
Studii superioare de licență/master/doctorat finalizate în domeniul științelor economice	Lungă durată		Master		Doctor
Experiență relevantă în management economic sau în	3-5 ani	5-7 ani	7-10 ani	10-15 ani	Peste 15 ani

funcții de director economic în cadrul întreprinderilor publice ori societăților din sectorul privat					
Înscrieri în cazierul judiciar și cazierul fiscal zero					Nu are înscrieri

Notă:

1. Pentru studiile de lungă durată finalizate cu specializare se acordă 3 puncte.

Pentru înscrieri în cazierul judiciar și/sau fiscal nu se acordă puncte (candidații sunt eliminați automat din procedura de selecție).

Atașat la prezentul document se regăsește matricea profilului de **Director General** și este parte integrantă a profilului postului.

Potrivit legislației guvernantei corporative în vigoare, condițiile de ocupare a postului se completează cu dispozițiile prevăzute la art. 6 din Legea societăților nr. 31/1990, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Pe lângă aceste cerințe contextuale, aptitudinile, cunoștințele și experiența mai sus menționate, candidații trebuie să mai îndeplinească următoarele **trăsături și condiții**:

1. să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul de Director General;
2. să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung;
3. să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de organizație și să dea dovadă de integritate și independență;
4. să dea dovadă de onestitate și transparență în relațiile cu ceilalți colegi și cu societatea;
5. să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiență în critica constructivă, munca în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea organizației;
5. să fie familiarizat cu cerințele guvernantei corporative și cu practicile contemporane de management inclusiv responsabilitățile fiduciare ale Directorului General;
6. să cunoască limba română scris și citit;
7. să nu fie incompatibil potrivit legii;
8. să îndeplinească toate criteriile obligatorii menționate în matricea postului de Director General.

MATRICEA PROFILULUI DIRECTORULUI GENERAL

Nr. crt.	Criterii	Optional (opt)/ Obligatoriu (Oblig.)	Pondere (0-1)	Nota	Total Ponderat
Rating 1= Novice, Rating 2=Intermediar, Rating 3= Competent, Rating 4=Avansat, Rating 5=Expert					
A . COMPETENȚE					
I	Competențe profesionale specifice sectorului de activitate				
1,1	Cunoștințe despre domeniul de activitate al societății	oblig.	1		
1,2	Cunoștințe despre domeniul utilităților publice	oblig.	1		
II	Competențe profesionale de importanță strategică				
2,1	Competența privind managementul strategic	oblig.	1		
2,2	Competența privind managementul riscului	oblig.	0,5		
2,3	Competența privind managementul financiar	oblig.	0,5		
2,4	Competența privind managementul comercial	oblig.	0,5		
2,5	Competența privind managementul resurselor umane	opt.	0,5		

III	Competențe de guvernare corporativă				
3,1	Cerințe ale Guvernării corporative și rolul directorului general	oblig.	1		
3,2	Principii și norme de Guvernare corporativă	oblig.	0,5		
3,3	Monitorizarea performanței	oblig.	0,5		
IV	Competențe sociale și personale				
4,1	Capacitatea de a lucra împreună cu alți oameni	oblig	1		
4,2	Capacitatea de a comunica eficient cu stakeholder-ii	oblig.	1		
4,3	Capacitatea de a coordona și administra oameni, proiecte și bugete	oblig.	1		
4,4	Capacitatea de analiză și sinteză (aptitudini cognitive)	oblig.	0,8		
4,5	Capacitatea de a învăța în mod continuu	oblig.	0,2		
V	Experiență pe plan local și/sau internațional				
5,1	Relații interinstituționale pe plan local, regional, național și internațional	oblig.	0,5		
5,2	Experiență în reprezentarea intereselor societății	opt.	0,5		
VI	Competențe și restricții specifice				
6,1	Conflicte de interese	oblig.	0,5		
6,2	Incompatibilități legale	oblig.	0,5		
	Subtotal Competente				
	Subtotal ponderat				
VII. TRĂSĂTURI					
7,1	Reputație personală și profesională	oblig.	0,8		
7,2	Integritate	oblig.	0,8		
7,3	Independență	opt.	0,2		
7,4	Expunere politică	oblig.	0,2		
7,5	Abilități de comunicare interpersonală	oblig.	1		
7,6	Aliniere cu scrisoarea de așteptări	oblig.	1		
7,7	Diversitate de gen	opt.		M/F	N/A
	Subtotal Trasaturi				
	Subtotal ponderat				
VIII. CONDIȚII PRESCRIPTIVE ȘI PROSCRIPTIVE					
8,1	Studii superioare de licență/master/doctorat finalizate în domeniul economic/tehnice/juridic/social	oblig.	1		
8,2	Experiență în funcții de conducere/coordonare în domeniul economic/tehnice/juridic/social	oblig.	1		
8,3	Înscrieri în cazierul judiciar și cazierul fiscal zero	oblig.	1		
	Subtotal Condiții prescriptive și proscriptive				
	Subtotal ponderat				
	Total General				
	Total General ponderat				

23.03.2026

Expert independent EWORA RESURSE UMANE S.R.L.