

Nr. 246/09.10.2025

Raport de selecție finală

În cadrul proiectului de selecție a candidaților pentru postul de
Director General al

Societății ACTIVITATEA GOSCOM S.A. Orăștie

Proiect elaborat de

Pluri Consultants România

Cuprins

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Procesul de selecție derulat | 3 |
| 2 | Roadmap al etapei de selecție finală..... | 5 |
| 3 | Rezultatele obținute de către candidat în etapa de selecție finală..... | 9 |

1 Procesul de selecție derulat

Procesul de selecție a candidaților pentru ocuparea postului de Director General al Activitatea GOSCOM S.A. Orăștie, derulat în conformitate cu prevederile OUG nr. 109/2011 cu modificările și completările ulterioare, a avut următoarele etape:

1. Pregătirea preliminară a procesului de selecție:
 - elaborarea planului inițial de selecție;
 - contractarea expertului independent Pluri Consultants România SRL;
 - stabilirea condițiilor de participare în consultare cu CNR din cadrul CA al Activitatea GOSCOM S.A.
2. Depunerea și evaluarea dosarelor de candidatură:
 - elaborarea anunțului de selecție și publicarea acestuia pe toate canalele media alese;
 - depunerea dosarelor de candidatură;
 - evaluarea dosarelor de candidatură;
 - elaborarea și validarea listei lungi.
3. Selecția inițială:
 - evaluarea candidaturilor;
 - elaborarea și validarea listei scurte.
4. Selecția finală:
 - evaluarea declarației de intenție transmisă de candidatul înscris pe lista scurtă;
 - derularea interviului de selecție finală;
 - consolidarea și procesarea punctajelor din etapa de selecție finală;
 - emiterea concluziilor și recomandărilor de nominalizare.
5. Etapa de nominalizare:
 - Elaborarea de către CNR al Activitatea GOSCOM S.A., pe baza punctajului final procesat de către expert, a propunerii de nominalizare pe postul de Director General.

Evoluția și rezultatele procesului de selecție în primele etape au fost în detaliu descrise în Raportul Inițial, în Raportul de Progres 1 Listă Lungă și în Raportul de Progres 2 Listă Scurtă.

Așa cum am prezentat și în aceste rapoarte, pentru ocuparea postului de Director General al Activitatea GOSCOM S.A. Orăștie a fost depus, a fost selectat pe lista lungă, apoi pe cea scurtă și a parcurs integral etapa de selecție finală candidatura cu codul **K319**.

2 Roadmap al etapei de selecție finală

Selecția finală a candidaților de pe lista scurtă pentru ocuparea postului de Director General în cadrul Activitatea GOSCOM S.A. s-a făcut prin evaluarea și scorarea declarației de intenție elaborată și depusă în termenul precizat, precum și prin interviuarea candidatului de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare și expertul independent, în cadrul interviului de selecție finală. Pe baza acestor două elemente, expertul asistat de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare, au punctat competențele și trăsăturile candidatului, așa cum acestea sunt descrise în profilul și matricea candidatului aprobate.

Tot în această etapă de selecție finală au fost evaluate trăsăturile și criteriile A1 – A13 aferente evaluării declarației de intenție și a răspunsului candidatului la întrebări referitoare la conținutul acesteia.

Evaluarea s-a făcut pe scara de punctaj de la 1 la 5, scală de evaluare a competențelor și trăsăturilor utilizată în cadrul acestei proceduri de selecție care este cea prezentată mai jos:

| Nivel | Nivel de competență | Descriere | Calibrare |
|-------|---------------------|---|---|
| 1 | Novice | Are această competență dezvoltată la un nivel de bază, o exercită sub atentă supervizare, este în proces de inițiere și dezvoltare a acestei competențe. | Face rare referiri la termeni, concepte, principii, acțiuni sau instruențe specifice exercitării acestei competențe. Soluțiile pe care le adoptă în rezolvarea unor situații diferă în mare măsură de cele pe care le-ar adopta dacă ar deține această competență. |
| 2 | Intermediar | Are un nivel de competență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe profesionale în roluri similare. În exercitarea acestei competențe necesită din timp în timp sprijin ierarhic și/sau supervizare. | Înțelege, utilizează și poate discuta la nivel bazic termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. Întreprinde acțiuni bazice corelate cu această competență. Face uz activ de proceduri, legi, regulamente sau ghiduri în exercitarea acestei competențe. |
| 3 | Competent | Este capabil să îndeplinească suficient de corect acțiunile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrează această aptitudine independent. | Înțelege, utilizează și poate discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector. |

| | | | |
|---|----------------|---|---|
| | | A aplicat această competență cu succes în trecut, cu minim de ajutor sau supervizare. | |
| 4 | Avansat | Poate îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Este capabil să ofere ajutor în exercitarea acestei competențe altor colegi mai puțin experimentați și are experiență avansată în utilizarea acestei competențe. | A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, în domenii care se bazează pe această competență. |
| 5 | Expert | Este cunoscut ca un expert în activități care presupun utilizarea acestei competențe. Poate oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. | Este capabil să poarte discuții, să ia decizii și să ofere explicații top managementului pe tema activităților pentru care această competență este critică, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe. A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple activități complexe. Este privit ca un "subject matter expert", lider și inovator în această competență de către colegii din companie și de către comunitatea de afaceri. |

Aceste criterii, parte din ele obligatorii, parte opționale, au fost prioritizate în funcție de imperativele impuse de Scrisoarea de așteptări elaborată de Autoritatea Publică Tutelară și astfel au fost utilizate în procesarea punctajelor consolidate acordate de expert.

Interviul de selecție finală a avut următoarea structură:

| |
|--|
| <p>ACOMODARE</p> <p>Primirea și acomodarea candidatului: Prezentarea interviuatorilor, a structurii interviului.</p> |
| <p>PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A CERINȚELOR CONTEXUALE ALE SOCIETĂȚII</p> <p>Candidatul prezintă pe scurt cerințele contextuale ale societății așa cum le-a dedus din datele oficiale consultate (inclusiv Scrisoarea de așteptări), iar apoi își etalează principalele atribute ale profilului personal – parcursul academic și profesional, realizările remarcabile din cariera sa, realizări care se constituie în argumente pentru ocuparea postului de Director pe care a aplicat – atribute ce răspund optim cerințelor contextuale ale societății.</p> |
| <p>PREZENTAREA DE CĂTRE CANDIDAT A COMPETENȚELOR PE CARE LE DEȚINE ÎN DIRECTĂ CORELARE CU ETAPELE DIN PARCURSUL SĂU PROFESIONAL ÎN CARE ȘI-A DEZVOLTAT ACESTE COMPETENȚE:</p> |

| |
|--|
| <p>SPECIFICE DOMENIULUI DE ACTIVITATE AL SOCIETĂȚII</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrarea în decizii juste a cerințelor contextuale ale companiei • Creșterea profitului societății • Găsirea și adoptarea soluțiilor viabile de asigurare a infrastructurii și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății |
| <p>PROFESIONALE DE IMPORTANȚĂ STRATEGICĂ/TEHNICĂ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leadership • Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor • Management prin bugete • Digitalizarea organizațională • Managementul riscurilor • Capacitatea de a negocia |
| <p>PROFESIONALE DE GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ</p> <ul style="list-style-type: none"> • Management prin obiective • Managementul performanței • Dialogul social • Raportare |
| <p align="center">PREZENTAREA VIZIUNII MANAGERIALE</p> |
| <p>Prezintă răspunsul la provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia</p> |
| <p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța operațională</p> |
| <p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la performanța financiară</p> |
| <p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii</p> |
| <p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice</p> |
| <p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la reducerea creanțelor</p> |
| <p>Prezintă răspunsul la așteptările referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice</p> |
| <p>Prezintă răspunsul la așteptările în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative</p> |
| <p>Prezintă indicatorii pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate</p> |
| <p>Prezintă realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora</p> |
| <p>CLARIFICARE</p> <p>Întrebări puse de candidat interviuatorilor.</p> |

FINALIZARE

Încheierea interviului

Durata maximă estimată: 30 – 50 minute.

Interviul de selecție finală s-a desfășurat online, prin intermediul platformei ZOOM, pentru candidatul **K319**, alături de Comitetul de Nominalizare și Remunerare și Expertul independent, în data de 07 octombrie 2025. Interviul a fost înregistrat atât video, cât și audio, candidatul dându-și acordul în acest sens.

3 Rezultatele obținute de către candidat în etapa de selecție finală

| Criterii | | Obligatorii (OB) sau Opțional (Opt) | Pondere | K319 |
|--|--|--|---------|------|
| 1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert | | | | |
| C1 | Competențe specifice sectorului | | | |
| C1.1 | Capacitatea de a integra în decizii juste cerințele contextuale ale societății | OB | 1 | 5 |
| C1.2 | Capacitatea de a conduce profitabil o societate | OB | 1 | 5 |
| C1.3 | Capacitatea de a găsi și adopta soluții viabile de asigurare a unei infrastructuri și a unei baze materiale moderne suficientă pentru a permite funcționarea optimă a societății | OB | 1 | 5 |
| C2 | Competențe profesionale de importanță strategică | | | |
| C2.1 | Leadership | OB | 0.75 | 5 |
| C2.2 | Organizarea și reorganizarea societăților și a proceselor | OB | 0.75 | 5 |
| C2.3 | Management prin bugete | OB | 0.75 | 5 |
| C2.4 | Digitalizarea organizațională | OB | 0.75 | 5 |
| C2.5 | Managementul riscurilor | OB | 0.75 | 5 |
| C2.6 | Capacitatea de a negocia | OB | 0.75 | 5 |
| C3 | Competențe de guvernanță corporativă | | | |
| C3.1 | Management prin obiective | OB | 0.75 | 5 |
| C3.2 | Raportare | OB | 0.75 | 5 |
| C3.3 | Dialogul social | OB | 0.75 | 5 |
| C3.4 | Managementul performanței | OB | 0.75 | 5 |
| C3.5 | Bune practici în domeniul guvernanței corporative | OB | 0.75 | 5 |
| C4 | Competențe sociale și personale | | | |
| C4.1 | Comunicare interpersonală și instituțională la nivelul cerințelor postului | OB | 0.5 | 5 |
| C5 | Experiență pe plan local și internațional | | | |
| C5.1 | Experiență de administrare sau management pe plan național în cadrul unor mari structuri organizaționale | Opt. | 0.1 | 5 |

| | | | | |
|---|---|------|------|---|
| C5.2 | Experiență de administrare sau management pe plan internațional | Opt. | 0.1 | 1 |
| Alinierea cu Scrisoarea de așteptări | | | | |
| A1 | Capacitatea de a prezenta clar obiectivele pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat | OB | 1 | 5 |
| A2 | Capacitatea de a prezenta profilul personal în directă corelare cu aceste obiective | OB | 1 | 5 |
| A3 | Capacitatea de a formula aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă societatea/regia în corelare cu contextul acesteia | OB | 1 | 5 |
| A4 | Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională | OB | 1 | 5 |
| A5 | Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară | OB | 1 | 5 |
| A6 | Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor și/sau modul de administrare a infrastructurii | OB | 1 | 5 |
| A7 | Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice | OB | 1 | 4 |
| A8 | Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor | OB | 1 | 5 |
| A9 | Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor referitoare la politica de dividende/ vărsăminte din profitul net aplicabilă întreprinderii publice | OB | 1 | 5 |
| A10 | Capacitatea de a formula obiective SMART pertinente care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative | OB | 1 | 4 |
| A11 | Capacitatea de a propune indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate | OB | 1 | 5 |
| A12 | Capacitatea de a prezenta realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora | OB | 1 | 5 |
| Trăsături | | | | |
| T1 | Reputație personală și profesională | OB | 0.01 | 5 |
| T2 | Independență | OB | 0.01 | 5 |
| T3 | Integritate | OB | 0.01 | 5 |
| T4 | Expunere politică | OB | 0.01 | 3 |
| T5 | Abilități de comunicare interpersonală | OB | 0.1 | 5 |
| T6 | Orientare către rezultate | OB | 0.1 | 5 |
| T7 | Capacitate de sinteză | OB | 0.1 | 5 |
| Alte criterii | | | | |

| | | | | |
|-----------------------|--|----|-----|------------|
| CO1 | Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director. | OB | 1 | 5 |
| CO2 | Înscrișuri în cazierul fiscal | OB | 1 | 5 |
| CO3 | Înscrișuri în cazierul judiciar | OB | 1 | 5 |
| CO4 | Diversitatea de gen | OB | M/F | M |
| TOTAL | | | | 187 |
| Total Ponderat | | | | 134 |

Membrii Comitetului de Nominalizare și Remunerare:






și

Expert Independent
Pluri Consultants România

