



MATRICEA CRITERIILOR DE EVALUARE

Director General – Regia Autonomă Aeroportul Transilvania Târgu Mureș

Evaluarea candidaților pentru funcția de Director General al Regiei Autonome Aeroportul Transilvania Târgu Mureș se realizează pe baza unei matrice de evaluare care reflectă competențele profesionale, experiența managerială, trăsăturile personale și conformitatea legală a candidaților.

Matricea este elaborată în conformitate cu prevederile art. 16 din **Hotărârea Guvernului nr. 639/2023** și constituie instrumentul principal de evaluare utilizat de Comisia de selecție.

1. Domenii și criterii de evaluare

Domeniu	Subcriterii	Pondere
A. Competențe sectoriale	experiență în domeniul aviației civile, transporturilor sau infrastructurii de transport	20%
B. Competențe strategice	capacitatea de planificare strategică și dezvoltare organizațională	15%
C. Guvernanță corporativă	cunoașterea cadrului legal și capacitatea de colaborare cu Consiliul de Administrație	15%
D. Competențe manageriale	leadership, management organizațional și gestionarea resurselor	10%
E. Trăsături profesionale	reputație profesională, integritate și independență	15%
F. Performanță profesională	rezultate economico-financiare și performanță managerială	15%
G. Conformitate legală	respectarea cerințelor legale privind integritatea și incompatibilitățile	10%
Total:		100%

2. Detalierea criteriilor de evaluare

A. Competențe sectoriale – 20%

Acest criteriu vizează experiența și cunoștințele relevante pentru sectorul de activitate al regiei.

Subcriterii:

- experiență profesională în domeniul aviației civile sau al transporturilor;
- experiență în administrarea sau dezvoltarea infrastructurii de transport;
- înțelegerea reglementărilor specifice sectorului;
- cunoașterea cerințelor privind siguranța operațională și securitatea aeroportuară.





B. Competențe strategice – 15%

Acest criteriu evaluează capacitatea candidatului de a defini și implementa strategii organizaționale.

Subcriterii:

- capacitatea de elaborare și implementare a strategiilor organizaționale;
- experiență în planificare strategică;
- capacitatea de gestionare a schimbării organizaționale;
- capacitatea de dezvoltare a organizației pe termen mediu și lung.

C. Guvernanță corporativă – 15%

Acest criteriu vizează cunoștințele și experiența candidatului privind guvernanța corporativă a întreprinderilor publice.

Subcriterii:

- cunoașterea cadrului legal privind guvernanța corporativă;
- experiență în implementarea indicatorilor de performanță;
- capacitatea de colaborare cu Consiliul de Administrație;
- experiență în relația cu autorități publice și organisme de control.

D. Competențe manageriale – 10%

Acest criteriu evaluează capacitatea candidatului de a conduce organizații complexe.

Subcriterii:

- leadership și capacitatea de coordonare a echipelor;
- managementul resurselor umane;
- managementul proiectelor și al investițiilor;
- capacitatea de luare a deciziilor în situații complexe.

E. Trăsături profesionale – 15%

Acest criteriu evaluează reputația profesională și integritatea candidatului.

Subcriterii:

- reputație profesională și credibilitate;
- integritate și comportament etic;
- independență în luarea deciziilor;
- capacitatea de reprezentare instituțională.

F. Performanță profesională – 15%

Acest criteriu evaluează rezultatele obținute de candidat în activitatea managerială anterioară.

Subcriterii:

- performanța organizațiilor conduse anterior;
- rezultate economico-financiare relevante;
- implementarea proiectelor investiționale;
- îmbunătățirea performanței organizaționale.





G. Conformitate legală – 10%

Acest criteriu verifică respectarea cerințelor legale privind exercitarea funcției.

Subcriterii:

- lipsa incompatibilităților;
- lipsa conflictelor de interese;
- cazier judiciar și fiscal fără înscrieri relevante;
- respectarea cerințelor de integritate.

3. Metodologia de evaluare

Evaluarea candidaților se realizează pe baza unei metodologii transparente și comparabile, stabilite de Comisia de selecție.

Principii:

- fiecare criteriu este evaluat pe o **scară de la 1 la 10**;
- punctajele se multiplică cu **ponderile stabilite în matricea de evaluare**;
- punctajul final se calculează prin **agregarea punctajelor ponderate** pentru fiecare criteriu;
- candidații care nu îndeplinesc **criteriile eliminatorii** (integritate, incompatibilități sau condiții legale) sunt eliminați din procedură;
- clasamentul final al candidaților se stabilește în funcție de **punctajul total obținut**.

4. Departajarea candidaților

În situația în care doi sau mai mulți candidați obțin același punctaj final, departajarea se realizează în funcție de punctajul obținut la criteriul:

„Competențe sectoriale”.

Dacă egalitatea persistă, departajarea se va realiza în funcție de punctajul obținut la criteriul **„Performanță profesională”.**

5. Utilizarea matricei

Matricea criteriilor de evaluare este utilizată în următoarele etape ale procedurii:

- evaluarea dosarelor de candidatură;
- evaluarea declarației de intenție;
- evaluarea interviului.

Aceasta asigură comparabilitatea rezultatelor și fundamentarea obiectivă a deciziei Comisiei de selecție.