



Romania, 410086 Oradea, str. Alexandru Vlahuta nr.3  
Tel/fax 0259 411983 Tel. 0259 467388  
email: [office@romarketing.ro](mailto:office@romarketing.ro)  
[www.romarketing.ro](http://www.romarketing.ro)

Nr.înregistrare \_\_ data \_\_\_\_\_

## Către Primăria Municipiului Reghin

### Raport final

privind procesul de evaluare a membrilor în Consiliul de Administrație al  
SC RAGCL SA Reghin

Procesul de evaluare s-a derulat de către **echipa de evaluatori Romarketing** formată din:

- Bradea Sorina – Manager Proiect
- Aurelia Pogan - psiholog
- Bibarț Stela – Consultant Senior.

#### Obiectiv proiect

recrutarea unui număr de 7 candidați : 5 vor fi propuși ca membrii ai Consiliului de Administrație a SC RAGCL SA Reghin și 2 ca și supleanți.

#### Etapa 1

- Definirea condițiilor care trebuie îndeplinite de candidați
- Definirea criteriilor de selecție
- Anunțul redactat în limba română, care va fi publicat prin grija Consiliului de Administrație al SC RAGCL SA, cel târziu a doua zi de la primire.

#### Condițiile care trebuie îndeplinite de candidați

- Diplomă studii superioare de scurtă sau lungă durată, sau studii tehnice postliceale;
- Cel puțin trei ani experiență în domeniul economic, financiar, controling, audit financiar, juridic, inginerie, sau cel puțin doi ani experiență în funcții de conducere executivă la nivel mediu sau înalt, sau cel puțin doi ani experiență în administrare de companii private sau publice;
- Cel puțin un exercițiu financiar încheiat cu profit pentru cazul în care a condus/administrat societăți private sau publice;
- Cunoștințe specifice administrării afacerilor;
- Experiență anterioară în domeniile de activitate ale RAGCL S.A. de minim 1 an;
- Nu a fost inițiată și nici nu se află în desfășurare procedură de natură penală împotriva sa și nu are cazier judiciar și nici cazier fiscal;
- Sunt membrii în maxim 4 Consilii de Administrație.

---

**Candidații căutați au următoarele competențe:**

---

- Conducerea echipei
- Muncă în echipă
- Gândire strategică
- Orientare pe rezultate
- Managementul riscului.

**Criterii de selecție:**

---

- Îndeplinirea tuturor cerințelor exprimate mai sus și cele menționate în OUG 109/2011
- Competențele dovedite prin rezultatele atinse în activitatea anterioară
- Obținerea unui punctaj de minim 60 puncte la testul de cunoștințe din domeniul serviciilor RAGCL.

***Bibliografie:***

- Legea 51/2006 republicată privind serviciile comunitare de utilitati publice;
- Legea 101/2006 republicată privind serviciul de salubritate a localităților
- Legea 92/2007 privind serviciile de transport public local;
- OUG 109/2005 privind transportul rutier;
- OG 972/2007 de aprobare Regulament cadru de efectuare transport public local.
- Legea locuinței (cu privire la locuințe construite din fondul locativ al statului)
- Codul civil în materie
- Codul de procedură civilă în materie.

**Anunțul** redactat în limba română a fost publicat prin grija Consiliului de Administrație al SC RAGCL SA REGHIN.

## Etapa 2:

- Transmiterea declarațiilor persoanelor interesate să își depună candidatura în procesul de recrutare a membrilor Consiliului de Administrație a SC RAGCL SA REGHIN
- Colectarea candidaturilor depuse în plic sigilat la sediul SC ROMARKETING SRL
- Evaluarea candidaturilor depuse
- Transmiterea rezultatelor și invitarea la interviu a candidaților care au îndeplinit criteriile solicitate
- Pregătirea instrumentelor pentru interviul inițial cu candidații acceptați

Lista persoanelor care și-au depus dosarele până la data de 20 august 2015, ora 16:00:

1. **Aurelian Feher**
2. **Ciprian Rădoi**
3. **Vasile Lihă**
4. **Moldovan Teofil**
5. **Csegedi Sandor**
6. **Movila Liviu**
7. **Ovidiu Cocean.**

În urma analizării documentelor predate, comisia de evaluare RoMarketing formată din Bradea Sorina – Manager Program, Bibarț Stela – Consultant Senior și Aurelia Pogan – psiholog a decis invitarea celor 7 candidați în vederea evaluării și interviului structurat.

S-a întocmit un **ghid de discuție** pentru întâlnirea față în față care se bazează pe competențele cheie solicitate: Conducerea echipei, Muncă în echipă, Gândire strategică, Orientare pe rezultate, Managementul riscului.

S-a întocmit un **test de cunoștințe** din domeniul serviciilor de furnizare de căldură și apă caldă având la bază:

- Legea 51/2006 republicată privind serviciile comunitare de utilități publice;
- Legea 101/2006 republicată privind serviciul de salubritate a localităților
- Legea 92/2007 privind serviciile de transport public local;
- OUG 109/2005 privind transportul rutier;
- OG 972/2007 de aprobare Regulament cadru de efectuare transport public local.
- Legea locuinței (cu privire la locuințe construite din fondul locativ al statului)
- Codul civil în materie
- Codul de procedură civilă în materie.

---

**Evaluarea comportamentală** s-a realizat prin intermediul sistemului de evaluare Thomas. Prin profilul comportamental al evaluatului, care este o analiză ipsativă, se relevă următoarele aspecte:

- comportamentul în activitatea curentă a candidatului;
- comportamentul în stare de tensiune extremă;
- comportamentul adoptat de candidat într-un mediu natural, neforțat;
- profilul comportamental al șefului ideal;
- elemente de stres sau frustrare prezente în momentul efectuării analizei Thomas.

Candidații care au îndeplinit punctajul necesar în urma evaluării dosarelor depuse au fost invitați să participe la un interviu față în față prin mail și ulterior telefonic în vederea programării participării la interviu.

Cu ocazia interviului fiecărui candidat în parte i s-a explicat modul de derulare a interviului față în față și care sunt cerințele : prezentarea de situații cât mai concrete la întrebările intervievatorului prin care poate să susțină cele afirmate atât verbal cât și în scris prin documentele prezente deja la dosar . Evaluarea comportamentală – informații obținute ca urmare a aplicării evaluării Thomas de asemenea a fost explicată și ulterior interviului au fost printate câte un exemplar pentru cei evaluați (detalii, discutarea profilului individual poate fi realizat în urma încheierii procesului de evaluare pentru cei interesați de dezvoltarea personală). În cadrul interviului, candidații au completat un test de cunoștințe din domeniul utilitatilor publice.

La încheierea interviului față în față fiecare candidat a fost încurajat să formuleze întrebări clarificatoare pe care eventual le aveau legat de interviul derulat sau de etapele următoare.

### **DESCRIERE : Intervi situational față în față :**

Interviul se realizează individual, durata este de maximum 1 oră/ candidat.

Competențele urmărite și evaluate sunt cele care se regăsesc în anunțul de recrutare.

Folosirea interviului situational are scopul de a identifica gradul de acoperire a competențelor individuale care sunt selectate în corelație atât cu valorile, misiunea, aspirațiile organizației cât și cu specificul postului. Pe baza competențelor definite ca și necesare pentru postul menționat, se solicită candidaților să descrie cum au gestionat anumite situații concrete cu care s-au confruntat în trecut.

### **A. Descrierea de competente utilizate in cadrul interviurilor:**

#### **1. Conducerea echipei**

Utilizarea metodelor adecvate și stil interpersonal flexibil pentru construirea unei echipe coezive.

#### **Acțiuni cheie**

1. Dezvoltă direcția echipei
2. Dezvoltă structura
3. Facilitează atingerea obiectivelor
4. Îi implică pe ceilalți
5. Informează membrii echipei
6. Dezvoltă angajamentul membrilor echipei

---

## 2. Munca în echipă

Capacitatea de a munci împreună pentru a realiza un scop comun.

### Acțiuni cheie:

1. Facilitează atingerea țintei prin implicarea membrilor echipei
2. Îi implică pe ceilalți în rezolvarea problemelor și luarea deciziilor
3. Îi informează pe ceilalți membri ai echipei cu privire la situațiile identificate și soluțiile propuse
4. Participă activ la atingerea scopului echipei
5. Utilizează experiența personală din cadrul organizației și implică angajații în vederea îndeplinirii obiectivelor

## 3. Gândirea strategică

Utilizarea analizei convergente și divergente în vederea vizualizării direcției în care sectorul de activitate și competiția se îndreaptă, pentru a stabili planuri pe termen lung, astfel încât poziționarea pe piață a organizației să fie una de succes.

### Acțiuni cheie:

1. Cunoaște procesul de evaluare a provocărilor și resurselor externe precum și a capacităților interne, dar și a ariilor ce necesită îmbunătățiri
2. Are o înțelegere clară a mediului economic din care fac parte
3. Formulează scopuri și obiective strategice
4. Construiește scenarii de tipul “dacă...atunci pe termen lung”, când realizează o recomandare de acțiune pentru o problemă curentă
5. Dezvoltă planuri operaționale ce includ măsuri în situații neprevăzute
6. Stabilește măsuri de evaluare a progresului înregistrat și ajustează planul în funcție de acestea

## 4. Orientarea spre rezultate

Obținerea rezultatelor așteptate prin setarea obiectivelor provocatoare și aplicarea unor standarde înalte pentru sine și pentru ceilalți.

### Acțiuni cheie:

1. Clarifică rolurile și reponsabilitățile
2. Dezvoltă și pregătește planuri de acțiune în acord cu bugetul stabilit
3. Îi determină pe ceilalți să îndeplinească obiectivele, punând accent pe cel mai important obiectiv pe termen scurt și lung
4. Monitorizează realizarea planurilor agreate
5. Revizuieste periodic obiectivele, iar în cazul nerealizării acestora, analizează problemele și oportunitățile, ajustând activitățile și prioritățile în consecință

---

## 5. Managementul riscului

În situația inițierii unor acțiuni care au ca scop obținerea unor beneficii sau avantaje recunoscute, conștientizarea potențialelor riscuri și găsirea unor soluții care limitează consecințele negative ale acestora.

### **Acțiuni cheie:**

1. Caută activ oportunități de îmbunătățire a proceselor interne și culturii organizaționale
2. Identifică și evaluează riscurile folosind instrumente adecvate
3. Se angajează în acțiuni pe baza unor analize prealabile
4. Se documentează asupra tendințelor mediului extern pentru a preveni riscurile provenite din acestea
5. Realizează periodic analize de risc aferente proiectelor în derulare
6. Ia decizii de soluționare a situațiilor de risc prin soluții fundamentate

## **B. Evaluarea Comportamentală – Thomas :**

Evaluarea comportamentală, care are ca scop identificarea profilului comportamental al participantului în activitatea curentă și în situații de presiune extremă, din punct de vedere **decizional, inițiativă, relaționare, conformare**. Se realizează prin intermediul sistemului de evaluare Thomas, care reprezintă unul din cele mai performante instrumente de lucru în *Recrutare, Selecție, Training, Dezvoltare, Consiliere, Planificarea Carierei, Crearea și Conducerea Echipei*.

Instrumentul de evaluare comportamentală Thomas este validat pe populația românească el fiind astfel reprezentativ din punct de vedere al valorilor comportamentale naționale.

În consiliile de administrație sunt necesare comportamente complementare, atât profile orientate către rezultat și luarea deciziilor cât și profile cu potențial de analiză aprofundată.

<p><i>Rezultatele din acest raport sunt valabile pentru o perioada de <b>6 luni</b> de la data evaluării și sunt destinate stabilirii nevoilor de dezvoltare individuală.</i></p>
---

În urma consolidării tuturor rezultatelor, propunem cinci persoane ca și membrii plini și doi membrii supleanți în Consiliul de Administrație al SC RAGCL SA Reghin. Acești membrii supleanți au rolul de a-i înlocui, dacă este cazul, pe membrii plini care vor fi selectați.

---

Membrii plini CA

**Lihat Vasile**

**Csegedi Sandor**

**Moldovan Teofil**

**Radoi Ciprian**

**Ovidiu Cocean**

Membrii Supleanti CA

**Liviu Movila**

**Aurelian Feher**

Pentru orice informații suplimentare vă stăm la dispoziție.

Cu considerație,

Sorina Bradea,

Manager de program