

Management profesionist



Mandatul PwC si George Butunoiu

Imbunatatirea guvernantei corporative a intreprinderilor de stat reprezinta un obiectiv asumat de Guvernul Romaniei prin Scrisoarea de intentie catre [Fondul Monetar International](#) aprobata de Guvern prin memorandum la data de 07 iunie 2011, revizuita.

Ministerul Energiei a mandatat asocierea [PwC](#) si [George Butunoiu](#) (Consultantul) sa furnizeze asistenta tehnica in gestionarea corespunzatoare a procedurilor de evaluare si selectie a membrilor consiliului de administratie/supraveghere pentru intreprinderi publice aflate sub autoritatea sa, conform prevederilor [OUG nr.109/2011](#) privind guvernanta corporativa a intreprinderilor publice, cu respectarea principiilor privind transparenta, nediscriminarea, tratamentul egal si cu luarea in considerare a specificului domeniului de activitate al acestor unitati.

Legi si Documente relevante (click pentru a deschide):

- [OUG 109/2011 cu privire la Guvernanta corporativa a intreprinderilor publice](#)
- [OUG 34/2006 privind Atribuirea contractelor de achizitie publica](#)
- [Legea 31/1990 privind Societatile comerciale](#)

Management profesionist



Procedurile; Modul de lucru & Etapele recrutării

Modul de lucru este următorul:

- Angajatorul ([Ministerul Energiei](#)) lansează în execuție recrutările pentru companiile din Lista către Consultant.
- Anunțurile sunt publicate în mass-media, pe site-ul Ministerului Energiei (<http://energie.gov.ro/>), pe site-ul fiecărei companii în parte și aici, pe site-ul oficial al proiectului, (<http://managementprofesionist.georgebutunoiu.com/>), în secțiunea “Recrutari in curs”.
- Candidaturile persoanelor fizice (CV și scrisoare de intenție) se depun numai în format electronic (e-mail) **in fisier de tip .DOC** atasat și numai la adresele și în termenul corespunzător indicat în fiecare anunț. CV-ul și Scrisoarea de intenție trebuie să fie in limba romana sau in limba engleza.
- Candidaturile persoanelor juridice (prezentarea detaliată a societății și a proiectelor similare, prezentarea reprezentantului care urmează a fi desemnat, însoțit de documente corespunzătoare și prevăzute pentru depunerea candidaturii de către persoanele fizice) se depun numai în format electronic (e-mail) **in fisier de tip .DOC** atasat și numai la adresele și în termenul corespunzător indicat în fiecare anunț. Documentele trebuie să fie in limba romana sau in limba engleza.
- Candidații care își depun **candidaturile pentru mai multe posturi** trebuie să trimită UN SINGUR CV, pe adresa de e-mail a unuia dintre anunțuri, menționând, însă, în corpul mesajului, toate celelalte posturi de interes.
- Consultantul evaluează CV-urile conform setului de Criterii de Evaluare corespunzător fiecărui post în parte și invită la interviul preliminar un anumit număr de candidați dintre aceia care au cel mai mare punctaj și care îndeplinesc toate cerințele obligatorii (dacă există pentru postul respectiv). CV-urile incomplete, din care lipsesc informații relevante – și, în mod special, cele legate de criteriile de preselecție (obligatorii/ eliminatorii – dacă există) – vor fi eliminate din proces; în caz de ambiguitate (datorată naturii informației, și nu lipsei acesteia), candidatul va putea fi invitat la etapa următoare a procesului de recrutare, în funcție de decizia Consultantului.
- Candidații respinși din faza de examinare a CV-urilor vor primi un răspuns negativ prin e-mail. Răspunsul negativ se referă la toate pozițiile la care a aplicat candidatul, chiar dacă nu este specificat acest lucru în mod expres.

- Cei mai potriviți dintre candidați (“lista lungă”) sunt invitați, pe baza evaluării preliminare de la primul interviu, la unul sau mai multe interviuri de fond, la care li se va putea solicita și prezentarea anumitor documente (de exemplu: declarație pe propria răspundere privind neincadrarea în situații de conflict de interese, declarație pe propria răspundere menționând deținerea sau nu a statutului de “independent” în sensul art. 138² din Legea societăților nr. 31/1990, declarație pe propria răspundere privind lipsa antecedentelor penale, declarație pe propria răspundere privind neînscrierea pe lista cuprinzând administratorii cărora li s-a revocat mandatul din motive imputabile lor) sau parcurgerea unor proceduri specifice de evaluare.
- Candidații intervievați de către Consultant și aflați pe “lista lungă”, dar care nu ajung în faza de întâlnire cu Angajatorul vor primi răspunsurile negative prin e-mail sau telefonic.
- Angajatorul va primi o listă ierarhizată cu toți candidații relevanți care au fost evaluați în interviurile de fond, împreună cu dosarele de candidatură respective (“lista scurtă”).
- Angajatorul va invita la interviurile finale candidații selectați din lista prezentată de către Consultant. În această etapă, Consultantul poate interveni cu interviuri suplimentare, analize și cu orice alte instrumente specifice ori de câte ori va fi cazul și vor asista Ministerul Energiei în luarea deciziei finale.
- Toate condițiile contractuale ale angajării (contractul de mandat) vor fi negociate direct cu Angajatorul.
- Consultantul va urmări procesul de integrare a noilor angajați și va oferi consultanța specifică tuturor partilor, când va fi nevoie.

În final candidații selectați vor avea următoarele caracteristici, în conformitate cu OUG nr.109/2011, cu modificările și completările ulterioare, respective Legea societăților nr. 31/990, republicată:

- Pot fi selectați cel mult doi membri din rândul funcționarilor publici sau a altor categorii de personal din cadrul Ministerului Energiei – în calitate de autoritate publică tutelată sau din cadrul altor autorități sau instituții publice.
- Cel puțin una dintre persoanele selectate trebuie să aibă o experiență de minim 5 ani în activitatea de administrare/management a/al unor întreprinderi publice profitabile sau a/al unor societăți comerciale profitabile din domeniul de activitate al întreprinderii publice.
- Cel puțin unul dintre membri Consiliului de Administrație trebuie să aibă studii economice și experiență în domeniul economic, contabilitate, audit sau financiar, de cel puțin 5 ani.
- O persoană fizică poate exercita concomitent cel mult 5 mandate de administrator și/sau de membru al consiliului de supraveghere în societăți pe acțiuni/întreprinderi publice al căror sediu se află pe teritoriul României.
- În mod obligatoriu, în selecția candidaților se va avea în vedere evitarea situațiilor de conflict de interese sau incompatibilități.

- Majoritatea membrilor Consiliului de Administratie selectati trebuie formata din administrator neexecutivi si independenti în sensul art 138² din Legea societatilor nr. 31/1990.

Responsabilitatea evaluarii candidatilor, a notelor (stabilirea punctajelor) si elaborarea listelor ierarhizate de candidati apartin in totalitate Consultantului pana in momentul in care candidatii incep interviurile cu angajatorul. Din acel moment, responsabilitatea intregii evaluari ulterioare si a rezultatelor finale revine Angajatorului.

Confidentialitatea: numele candidatilor, datele personale sau orice alte informatii care ar putea sa duca la identificarea lor sau a caror publicare ar putea sa le aduca vreun prejudiciu, de orice natura ar fi acesta, sunt STRICT CONFIDENTIALE si nu vor fi comunicate decat reprezentantilor oficiali ai Angajatorului.

Contestatiile

- Toate observatiile, sesizarile si contestatiile legate de procesul de evaluare si de interviurile cu Consultantul vor fi trimise acestuia, pe adresa de e-mail corespunzatoare recrutarii in cauza. Consultantul are intreaga autoritate asupra procesului in aceasta faza si, pe cale de consecinta, si responsabilitatea aferenta.
- Din momentul in care candidatii primesc invitatia la interviul final cu Angajatorul, toate sesizarile si contestatiile ii vor fi adresate acestuia.
- Litigiile vor fi tratate si solutionate conform legislatiei in vigoare.

Management profesionist



Criteriile de Evaluare si de Selectie

Selectia CV-urilor, evaluarea, ierarhizarea si selectarea candidatilor se fac dupa un sistem uniform si unitar, pentru a asigura un grad cat mai mare de obiectivitate procesului de recrutare si selectie. Setul de criterii de evaluare si selectie folosit in acest proiect (pentru toate posturile) este urmatorul:

Educatia

- nivelul educatiei formale (ciclurile academice: licenta, master, doctorat, post-doctoral)
- credibilitatea si prestigiul institutiilor de invatamant
- volumul si calitatea educatiei aditionale (traininguri, MBA etc.)
- certificari (legate sau nu de domeniul respectiv)

Experienta manageriala

- vechimea totala
- tipul (executiva/ neexecutiva)
- senioritatea: nivelul general, indiferent de domeniul de activitate; masurata, de obicei, prin nivelurile ierarhice (CEO – x) raportate la anvergura businessului
- similaritatea (ca domeniu de activitate al angajatorilor)
- similaritatea (ca post/ functie: domeniu/ departament + nivelul ierarhic)
- anvergura companiilor angajatoare
- prestigiul/ credibilitatea companiilor angajatoare
- rezultate confirmate in companiile angajatoare

Profilul managerial

- competente tehnice (specifice domeniului de activitate si postului):
 - pentru Societatea de Administrare a Participatiilor in Energie:
 - experienta de consultanta in management
 - experienta in fonduri de investitii
- competente profesionale generale:
 - financiare
 - de planificare strategica
 - de management al riscului
 - de management organizational & al performantei
 - de relatii & comunicare la nivel de stakeholders
 - de standarde profesionale, planificare & organizare
 - de limbi straine

- profil personal:
 - imagine, conduita
 - profil intelectual, rationament abstract
 - analiza & sinteza
 - imaginatie, creativitate
 - independenta
 - adaptabilitate
 - relatii interpersonale, influenta
 - rezistenta la stres & frustrare
 - capacitate de decizie
 - initiativa, sesizarea oportunitatilor
 - comunicare (verbal & scris)

Motivatia

Profilul moral: alte criterii decat cele care intra sub incidenta compatibilitatilor sau a conflictelor de interese, care sunt reglementate prin legi si alte prevederi normative, incluse in categoria criteriilor de preselectie/ eliminatorii.

Calitatea referintelor

Bonusul evaluatorului: include, de regula, evaluarea pe alte criterii decat cele din setul de baza.

Pentru fiecare post pentru care se fac recrutările, fiecărui criteriu și sub-criteriu din acest set i se asociază o pondere, în funcție de domeniul de activitate al companiei, de specificul postului, de profilul candidatului ideal și de așteptările și cerințele exprese ale Angajatorului, de gradul de incertitudine al evaluării (cu cât rezultatele evaluării pe o anumită dimensiune sunt mai nesigure, cu atât ponderea criteriului respectiv în scorul total e mai mică) etc.

Consultantul da note pentru fiecare atribut evaluat, iar notele respective se înmulțesc cu ponderile, conform procedurilor obișnuite de analiză multicriterială (medie ponderată). Cifrele se adună, rezultând scorul/ punctajul final atribuit fiecărui candidat. Consultantul nu face publice ponderile din setul criteriilor de evaluare pentru fiecare job în parte, și nici notele și scorurile candidaților, însă Angajatorul le poate comunica fiecărui candidat în parte dacă dorește, cu respectarea legislației și a normelor deontologice.

Criterii eliminatorii: setul de criterii de evaluare pentru anumite posturi poate conține și “criterii eliminatorii”. De pildă, un număr minim de ani de vechime totală, experiența managerială pe nivel ierarhic minimum CEO-2 în ultimii 5 ani, o limbă străină de circulație internațională (engleză, franceză, germană, spaniolă) cunoscută cel puțin la nivel mediu etc. Criteriile eliminatorii sunt specificate în anunțuri și se aplică pentru eliminarea CV-urilor care nu trec de baremurile respective.

Criterii Critice: pentru fiecare post în parte, anumite criterii sunt desemnate ca fiind “critice”; în evaluarea acestor criterii, obținerea de către candidat a unei note sub valoarea de 80% (din punctajul maxim) la oricare dintre acestea invalidează automat candidatura, indiferent de rezultatele evaluării la

celelalte criterii (critice sau necritice). “Profilul moral” și “Calitatea referintelor” sunt întotdeauna criterii critice, indiferent de post.

Conflicte de interese și Incompatibilitati: principalele restricții legate de conflictele de interese și de alte incompatibilitati sunt definite și precizate în [Legea 31/1990 \(cu completari\) cu privire la Societatile comerciale](#) și în [OUG 109/2011 cu privire la Guvernanta corporativa a intreprinderilor publice](#) (Cap. II Art. 6 și Art. 19), precum și în legislațiile specifice, statutele și normele interne ale fiecărei companii în parte, documente care sunt atasate, de regula, în pagina cu anunțul de recrutare corespunzător companiei în cauză. Dacă apar restricții suplimentare, candidații vor fi informați printr-un anunț pe acest site și/ sau prin comunicare directă în timpul interviurilor.

Management profesionist



Anunt de recrutare: Membri in Consiliul de Administratie

Societatea de Administrare a Participațiilor în Energie S.A. are ca activitate principală administrarea participațiilor minoritare pe care statul român le deține în unele societăți din domeniul energiei electrice. Societatea de Administrare a Participațiilor în Energie S.A. este o societate cu capital integral de stat, înființată în anul 2014, prin divizarea parțială a SC Electrica SA.

Misiunea postului

Noii administratori vor fi mandatați cu putere și autoritate largi și vor avea ca principală misiune să eficientizeze funcționarea acestei companii și să o aducă la standarde europene într-un timp rezonabil de scurt. Direcțiile și acțiunile strategice vor fi discutate cu candidații în fazele avansate ale procesului de recrutare în așa fel încât cel puțin o parte dintre acestea și câteva obiective cuantificabile generice să poată să fie incluse în contractele de mandat ale noilor administratori, restul criteriilor de performanță urmând să fie identificate și detaliate, cât mai repede posibil, și după preluarea postului.

Rolurile și responsabilitățile generale sunt cele obisnuite pentru orice post similar din mediul privat sau în companii publice de dimensiuni comparabile.

Profilul candidatului ideal este profilul uzual corespunzător nivelului de senioritate necesar ocupării unui asemenea post într-o companie privată sau publică de mari dimensiuni și cu o mare complexitate a activității, experiența anterioară în domeniul consultanței în management sau în domeniul fondurilor de investiții.

Pachetul salarial și de beneficii va fi motivant și va lua în considerare nivelul pieței pentru companiile cu profil similar.

Va rugăm să trimiteți un CV detaliat în limbile română și engleză în același fișier la adresa de email: sape@georgebutunoiu.com, respectând indicațiile și cerințele detaliate în secțiunea Modul de lucru, în care sunt descrise toate procedurile legate de procesul de recrutare. Termenul de depunere este de 30 de zile de la data primei apariții a anunțului.

Data primei apariții a anunțului (pe acest site): 13 aprilie 2016.

Nota: acest anunț a fost publicat și în presa, precum și pe site-ul Ministerului Energiei (<http://energie.gov.ro/>).