

Matricea administratorului societății Service Cons Prest S.R.L.

A. MATRICEA ADMINISTRATORULUI

Matricea care cuprinde competențele măsurabile, trăsăturile și condițiile care trebuie îndeplinite în mod ideal de către administratorul societății Service Cons Prest S.R.L. împreună cu aptitudinile, cunoștințele, experiența și alte atribute ale potențialilor candidați este prezentată în tabelul de mai jos.

	Candidați									
	Obligatori u (Oblig.) sau Opțional (Opt.)	Pondere (0-1)		Administrator 1	Administrator 2	Administrator 3	Administrator 4	Administrator 5		Total Total ponderat
CRITERII				(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)=(3)+(4)+(5)+(6)+(7)	(9)=(8)*(2)
				Ratinguri: 1=Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert						
I. COMPETENȚE										
1. Competențe specifice sectorului în care își desfășoară activitatea societatea										
1.1 Cunoașterea sectorului în care societatea își desfășoară activitatea	Oblig.	1								
1.2 Capacitatea de a identifica și implementa soluții creative de dezvoltare și lansare de noi servicii complementare	Oblig.	1								
1.3 Capacitatea de dezvoltare a portofoliului de clienți și colaboratori	Oblig.	1								
2. Competențe profesionale de importanță strategică/ tehnică										
2.1. Viziune și planificare strategică	Oblig.	1								
2.2. Management financiar și contabilitate	Oblig.	0,6								

[illegible]

III. CERINȚE PROSCRIPTIVE ȘI PRESCRIPTIVE										
1. Număr de ani în care a ocupat funcția de administrator sau director/director adjunct într-o societate	Oblig .	1								
2. A fost destituit dintr-o funcție din cadrul unor instituții publice, a fost revocat din funcția de administrator al unei întreprinderi publice sau i-a încetat contractul de muncă din motive disciplinare în ultimii 3 ani.	Oblig .	1								
3. Domeniu și nivel studii superioare	Oblig .	1								
4.Înscrieri în cazierul fiscal	Oblig .	N/A								
5.Înscrieri în cazierul judiciar	Oblig .	N/A								
Sub - Total		-								
Sub - Total Ponderat		-								
Total										
TOTAL ponderat										
Clasament										

B. DESCRIEREA MATRICEI

1.Coloanele matricei au următoarea semnificație:

a) Coloana "Criterii" - reprezintă categorii de competențe, trăsături, condiții necesare și interdicții derivate din matricea administratorului. Criteriile sunt folosite pentru evaluarea individuală a candidaților pentru postul de administrator.

b) Coloana "Obligatoriu (Oblig.)" – se precizează faptul că pentru scopul evaluării este necesar un anumit criteriu.

c) Coloana "Pondere (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.

d) Coloana "Candidați" – se completează cu numele și prenumele al administratorilor propuși, ordonați alfabetic.

e) Coloana "Total" – este valoarea totală a unui anumit criteriu pentru toți candidații nominalizați, calculată ca suma a punctajelor de pe coloanele fiecărui rând.

f) Coloana "Total ponderat" – este valoarea totală ponderată a unui anumit criteriu pentru candidații nominalizați (calculat ca suma punctajelor de pe fiecare coloana multiplicată cu ponderea criteriului prevăzută la punctul C).

2. Rândurile matricei au următoarea semnificație:

a) Pe fiecare rând din **categoria I "Competențe"** se regăsește, pentru fiecare candidat, un criteriu/indicator care este evaluat cu punctaj de la 1 până la 5, conform grilei de evaluare.

De asemenea, pentru fiecare criteriu este menționată ponderea acestuia, și se calculează valoarea totală și valoarea ponderată pentru toți candidații.

b) Pe fiecare rând din **categoria II "Trăsături"** se regăsește, pentru fiecare candidat, un criteriu/indicator care este evaluat cu punctaj de la 1 până la 5, conform grilei de evaluare.

De asemenea, pentru fiecare criteriu este menționată ponderea acestuia, și se calculează valoarea totală și valoarea ponderată pentru toți candidații.

c) Pe rândul din **categoria a III-a "Cerințe proscriptive și prescriptive"** se regăsește, pentru fiecare candidat, un criteriu/indicator care este evaluat cu punctaj de la 1 până la 5, conform grilei de evaluare.

De asemenea, pentru fiecare criteriu este menționată ponderea acestuia, și se calculează valoarea totală și valoarea ponderată pentru toți candidații.

d) Pe rândul **"Subtotal"** se trece punctajul total pentru candidații individuali pe grupuri de criterii [calculat ca suma punctajelor pentru fiecare grup de criterii (competențe, trăsături, condiții care pot fi eliminatorii) pentru un administrator sau candidat nominalizat].

e) Pe rândul **"Subtotal ponderat"** se adună valorile obținute în urma multiplicării punctajului obținut pentru fiecare criteriu cu ponderea asociată.

f) Pe rândul **"Total"** se trece valoarea totală a punctajului criteriilor pentru candidații nominalizați individuali (calculat ca suma punctajelor pentru fiecare coloană).

g) Pe rândul **"Total ponderat"** se trece suma "Subtotalurilor ponderate".

h) Pe rândul **"Clasament"** se trece poziția fiecărui candidat din clasamentul întocmit pe baza totalului ponderat individual obținut.

C. CRITERII UTILIZATE ȘI INDICATORI ASOCIAȚI

Descrierea criteriilor folosite în cadrul matricei și indicatorii asociați acestora, și care sunt utilizați pentru a evalua candidații la postul de administrator, sunt prezentate pe cele 3 categorii, după cum urmează:

I. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului de activitate

Descriere: cunoaște sectorul de activitate în care funcționează societatea SERVICE CONS PREST S.R.L., evoluțiile viitoare ale acestuia, modelele și strategiile relevante de afaceri și poate articula poziționarea competitivă a societății în raport cu alți jucători din sector.

Indicatori asociați:

1. Familiarizat/ăcu strategiile și modelele de afaceri potrivite pentru sectorul în care operează societatea.

2. Cunoaște care sunt jucătorii cheie în domeniu de activitate și modul în care relaționează aceștia.

3. Înțelege peisajul competitiv și cum influențează acesta societatea SERVICE CONS PREST S.R.L.. și sectorul ca întreg.

4. Se păstrează la curent cu tendințele actuale și viitoare, evoluții și forțe (sociale, politice, tehnologice, științifice, ecologice, economice, etc.) care modelează sectorul de activitate.

5. Împărtășește cunoștințele și perspectivele sectorului de activitate cu membrii din conducerea Consiliului Județean Timiș, în sprijinul procesului de luare a deciziilor strategice cu privire la societate..

2. Competențe profesionale de importantă strategică/tehnică

2.1 Viziune și planificare strategică

Descriere: înțelege rolul administratorului în oferirea unei direcții strategice pentru societatea SERVICE CONS PREST S.R.L. pe termen lung, poate evalua opțiunile strategice și riscurile, identifică prioritățile strategice și poate contribui prin prezentarea de direcții strategice executivului, în scopul de a oferi valoare și creștere pentru organizație pe termen lung.

Indicatori asociați:

1. Elaborează și propune asociatului unic Județul Timiș viziunea și misiunea societății, valorile și scopul care trebuie urmărite în strategia viitoare.
2. Poate previziona și analiza obiectivele strategice ale societății și poziția strategică curentă.
3. Familiar/ă cu modelele de afaceri și metodele de analiză strategică, evaluarea de opțiuni și crearea unei strategii organizaționale.
4. Are capacitatea de a analiza și evalua mediul politic, social, economic, cultural și tehnologic în care societatea își desfășoară activitatea și funcție de evoluția acestora poate propune schimbări în strategia viitoare a acesteia.
5. Înțelege factorii implicați în implementarea cu succes a strategiei și conducerea schimbării organizaționale.

2.2 Management financiar și contabilitate

Descriere: este familiar/ă cu cerințele guvernantei financiare, practicile de management financiar actual, responsabilitățile administratorului și cu principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară.

Indicatori asociați:

1. Deține calificări și experiență specifice acestei competențe.
2. Cunoaște prevederile legale cu impact financiar contabil asupra activității societății, precum și bunele practici în domeniu.
3. Notifică asociatul unic cu privire la problemele cu posibile implicații financiare sau contabile.
4. Oferă o viziune pe termen mediu și lung, precum și soluții relevante privind asigurarea surselor de finanțare necesare continuării strategiei de re tehnologizare a societății.
5. Familiarizat/ă cu reglementările și normele aplicabile și cu standarde profesionale de contabilitate.
6. Înțelege politicile și practicile sectorului public al finanțelor și contabilității.
7. Cunoaște principiile de planificare financiară și de administrare a bugetelor, fiind în măsură să ofere puncte de vedere argumentate cu privire la utilizarea bugetului ca instrument de management.

2.3 Managementul riscului

Descriere: înțelege importanța evaluării și atenuarea riscurilor organizaționale și este familiarizat/ă cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Indicatori asociați:

1. Familiarizat/ă cu subiecte, strategii și tehnici curente referitoare la identificarea și atenuarea riscului.

2. Are capacitatea de a identifica, cuantifica și propune de strategii pentru managementul riscului.

3. Explică aspectele tehnice legate de managementul riscului într-o manieră ușor de înțeles.

4. Conduce strategia de implicare a consiliului în ședințe informate despre risc.

2.4 Management organizațional

Descriere: are abilitatea de a înțelege funcționarea, structura și cultura organizațională a societății dar și climatul politic, cel social și cel economic în care aceasta operează.

Indicatori asociați:

1. Cunoaște structura, modul de funcționare și atribuțiile societății, în conformitate cu prevederile legale.

2. Are capacitatea de a identifica factorii de influență asupra societății, perspectivele și dinamica relației cu aceștia.

3. Poate identifica factorii reali de decizie precum și persoanele ce le pot influența.

4. Poate prezice modalități prin care noi oportunități, evenimente sau situații pot afecta persoanele și grupurile din cadrul societății.

2.5 Management resurselor umane

Descriere: are cunoștințe și experiență de management strategic al resurselor umane și poate evalua și elabora strategiile de resurse umane ale societății, în vederea alienierii cu viziunea, valorile și obiectivele societății.

Indicatori asociați:

1. Are cunoștințe de practici actuale de resurse umane și le utilizează pentru evaluarea eficacității programelor și a strategiei de resurse umane de la nivel de societate.

2. Are cunoștințe referitoare la legislația muncii din România și cunoaște potențialele implicații legale sau financiare a problemelor de resurse umane.

3. Înțelege procesele cheie de resurse umane: recrutare, selecție, formare profesională, evaluare a performanței etc. .

2.6 Legislație aplicabilă domeniului de activitate

Descriere: are o înțelegere a sistemului legal și a mediilor legale și reglementare în care operează societatea.

Indicatori asociați:

1. Are cunoștințe funcționale despre legislația de contract și dreptul comercial general.

2. Familiar/ă cu cadrul legislativ și statutele sub care operează societatea.

3. Competențe de guvernanta corporativă

3.1 Cunoștințe de guvernanta corporativă a întreprinderilor publice din România

Descriere: cunoaște bunele practici și principiile de guvernanta corporativă, este familiarizat/ă cu legislația și politicile guvernamentale referitoare la guvernanta întreprinderilor publice și înțelege importanța gestionării resurselor publice într-o manieră transparentă și eficace.

Indicatori asociați:

1. Familiarizat/ă cu principiile fundamentale, conceptele și practicile de guvernanta corporativă.

2. Înțelege cadrul guvernantei corporative în care operează societatea, respectiv legislația, reglementările, codurile și politicile relevante.

3. Demonstrează un nivel ridicat de dedicație, transparență, integritate, responsabilitate și

probitate.

4. Înțelege structura de responsabilitate și modul în care societatea relaționează cu Consiliul Județean Timiș și cu Ministerul finanțelor publice.

3.2 Cunoștințe referitoare la modul de luare a deciziilor cu privire la societate și de punere în aplicare a acestora

Descriere: cunoaște atribuțiile care-i revin asociatului și cele care-i revin administratorului, conform actului constitutiv al societății, înțelegând principiul responsabilității în luarea deciziilor referitoare la societate.

Indicatori asociați:

1. Cunoaște și înțelege prevederile Actului constitutiv al societății referitoare la atribuțiile administratorului precum și la modul de luare a hotărârilor cu privire la societate.

2. Caută clarificări atunci când are incertitudini cu privire la o problema sau când nu exista claritate.

3. Solicită o opinie specializată atunci când sunt necesare alte perspective și puncte de vedere despre decizii critice.

4. Exerciță o judecată independentă și oferă o părere obiectivă după o atentă evaluare a tuturor problemelor.

5. Recunoaște nevoia de îndepărtare a opiniilor personale, convingerilor politice și a intereselor speciale atunci când consideră problemele din perspectiva consiliului.

3.3 Managementul performanței

Descriere: înțelege responsabilitatea administratorului consiliului pentru cu privire la exercitarea unui management performant la nivel de societate și monitorizează cum se adaptează societatea la responsabilitățile sale legale, etice sau sociale.

Indicatori asociați:

1. Implementează și evaluează permanent eficacitatea sistemului de control intern managerial.

2. Înțelege cadrul de risc al societății..

3. Înțelege responsabilitățile legale, etice și sociale ale societății și monitorizează conformitatea cu acestea.

4. Asigură dezvoltarea unor relații bune cu principalii stakeholderi prin implicarea acestora la conformarea societății cu interesele economice, sociale, etice și de mediu ale acestora.

4. Competențe sociale și personale

4.1 Capacitatea de luare a deciziilor

Descriere: contribuie la luarea deciziilor prin raționamente proprii de gândire și judecată, în satisfacerea interesului societății.

Indicatori asociați:

1. Nu este predispus/ă la decizii pripite, ci analizează temeinic fiecare situația apărută, luând în calcul toate opțiunile și riscurile.

2. Ia decizii bazate pe analiză, experiență și raționament.

3. Se consultă cu persoane, cu expertiză sau specialiști într-un domeniu anume, atunci când se confruntă cu o problemă cu care nu este familiar/ă .

4. Oferă sfaturi și soluții în domeniile sale de competență atunci când îi este solicitat acest lucru.

5. Este capabil/ă să organizeze și sa utilizeze informația cu eficiență.

6. Își organizează timpul astfel încât toate deciziile să le poată lua în timp util, folosind toate

informațiile avute la dispoziție, pentru a se putea în termenele limită.

4.2 Managementul conflictului

Descriere: are capacitatea de a transforma conflictele în oportunități pentru rezolvarea creativă a problemelor și luarea deciziilor.

Indicatori asociați:

1. Nu evită conflictul ci îl vede ca o oportunitate pentru dialog și găsirea unor soluții creative pentru problemele existente.
2. Este priceput/ă la găsirea unui interes comun și la obținerea de cooperare în fața unor opinii adverse.
3. Este capabil/ă să aplaneze dispute și să negocieze înțelegeri.
4. Știe să gestioneze situațiile conflictuale astfel încât acestea să nu degenereze și să afecteze societatea.

4.3 Capacitatea de negociere

Descriere: este eficient/ă în negocierea de înțelegeri care obțin rezultatele dorite într-o manieră ce demonstrează respect și integritate.

Indicatori asociați:

1. Poate negocia cu succes în situații de criza atât cu grupuri interne cât și cu grupuri externe.
2. Poate soluționa diferendele cu minimum de impact pentru societate.
3. Poate obține concesii fără a deteriora relațiile cu terți.
4. Poate fi direct/ă și puternic/ă dar și diplomat/ă.
5. Câștiga cu ușurință încrederea interlocutorului.
6. Are un bun simț al momentului.

4.4 Relații interpersonale

Descriere: relaționează cu succes cu alții, în diverse grupuri și situații, promovând relațiile armonioase de lucru.

Indicatori asociați:

1. Relaționează cu succes cu alte persoane indiferent de poziție, putere, influență sau status.
2. Este eficient/ă în stabilirea rapoartelor.
3. Investește timp și energie pentru a îi cunoaște pe cei cu care trebuie să interacționeze.
4. Este priceput/ă în folosirea tactului și diplomației.
5. Poate împrăștiia cu ușurință situații de înaltă tensiune.

4.5 Capacitatea de analiză și sinteză

Descriere: poate descompune, ordona, caracteriza și ierarhiza elementele unui sistem, are abilitatea de a înțelege de ce sistemul a ajuns acolo unde este și a previziona evoluția acelui sistem în condițiile modificării unui element component.

Indicatori asociați:

1. Descompune părțile problemei fără a pierde imaginea de ansamblu.
2. Poate vedea cum modificarea unei componente variabile a sistemului influențează ansamblul;
3. Poate modela problema în termeni abstracți;
4. Nu trage concluzii pripite chiar dacă se află în situații de stres.
5. Poate sintetiza informația și să identifice elementele importante.
6. Poate formula soluții pe baza analizei făcute și poate argumenta în mod logic soluția propusă, punctând părțile ei forte și punctele ei slabe.

5. Experiență pe plan local și internațional

5.1 Experiență acumulată din activitățile desfășurate

Descriere: posedă o experiență din domenii de activitate diverse, care-i permite să aibă o imagine de ansamblu a mediului economic, social și politic din societate.

Indicatori asociați:

1. Și-a desfășurat activitatea în cadrul unor organizații care activează în diverse domenii.
2. A organizat sau a participat la diverse manifestări (conferințe, simpozioane, târguri).
3. Poate iniția colaborări cu diverse organisme sau organizații cu rezultate benefice pentru societatea Service Cons Prest S.R.L..

II. TRĂSĂTURI

1. Reputație profesională

Descriere: dovedește reputația profesională prin scrisorile de recomandare care urmează să le depună și prin declarația pe proprie răspundere că nu a fost destituit dintr-o funcție din cadrul unei instituții publice sau, după caz, nu i-a fost încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare, în ultimii 7 ani.

2. Integritate

Descriere: se comporta cu integritate, onestitate și transparentă în relația cu societatea Service Cons Prest S.R.L. și cu terții.

Indicatori asociați:

1. Înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu, și menține cunoștințe în aceasta privința prin formare profesională.
2. Plasează interesele societății deasupra tuturor celorlalte.
3. Se comporta într-o manieră demnă de încrederea și respectul colegilor.
4. Vorbește cu onestitate și sinceritate.
5. Tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită.

3. Independență

Descriere: posedă o gândire independentă și este capabil/ă să ofere provocarea și rigoarea necesare în realizarea unei înțelegeri globale a informațiilor și opțiunilor care facilitează un standard înalt de luare a deciziilor.

Indicatori asociați:

1. Este dispus/ă să nu fie de acord și să adopte o poziție independentă în fața opiniilor divergente și detrimentul potențial personal.
2. Încurajează discuția riguroasă și opinii diverse pentru a putea preveni și risipi gândirea de grup.
3. Adoptă o abordare curioasă și pune sub semnul întrebării în mod activ ipotezele și testează presupuzițiile.
4. Solicită clarificări și explicații.
5. Este dispus/ă să conteste status quo-ul și modul tradițional de a face lucrurile.

4. Expunere politică

Descriere: Exerciță funcții de conducere, pe plan local sau național, în cadrul unui partid

politic.

Indicatori asociați: Declarație pe proprie răspundere din care să rezulte că nu deține funcții de conducere (președinte, președinte executiv, prim-vicepreședinte, vicepreședinte sau secretar executiv/general sau asimilate acestora) într-o organizație locală, județeană sau națională a unui partid politic.

Grila de punctaj aferentă acestui criteriu este următoarea:

Rating	1	2	3	4	5
Expunere politică	Foarte expus	-	-	-	Nu este expus

5. Aliniere cu scrisoarea de așteptări a acționarilor

Descriere: Capacitatea de îndeplinire a cerințelor exprimate în scrisoarea de așteptări.

Indicatori asociați: Intențiile exprimate în declarația de intenție depusă corespund cerințelor formulate în scrisoarea de așteptări.

Grila de punctaj aferentă acestui criteriu este următoarea:

Rating	1	2	3	4	5
Aliniere cu scrisoarea de așteptări	Intenția exprimată nu se aliniază	Intenția exprimată se aliniază în mică măsură	Intenția exprimată se aliniază oarecum	Intenția exprimată se aliniază în mare măsură	Intenția exprimată se aliniază în mare măsură

III. CERINȚE PROSCRIPTIVE ȘI PRESCRIPTIVE

1. Număr de ani în care a ocupat funcție de conducere într-o societate comercială

Descriere: A ocupat funcția de administrator sau director/director adjunct într-o societate comercială.

Indicatori asociați: Numărul de ani, așa cum rezultă din CV-ul depus, în care a ocupat funcția de administrator sau director/director adjunct într-o societate comercială.

Grila de punctaj aferentă acestui criteriu este următoarea:

Rating	1	2	3	4	5
Număr de ani	< 3 ani	3 - 5 ani	5-7 ani	7-10 ani	>10 ani

2. Domeniu și nivel studii superioare

Descriere: Domeniul de specialitate al studiilor absolvite, nivelul și experiența profesională acumulată.

Indicatori asociați: Se iau în considerare informațiile din CV-ul candidatului și din documentele de absolvire depuse la dosarul de candidatură.

Grila de punctaj aferentă acestui criteriu este următoarea:

Rating	1	2	3	4	5
Domeniu/ Nivel studii	studii superioare absolvite cu diplomă de licență	studii superioare absolvite cu diplomă de licență și masterat	studii superioare absolvite cu diplomă de licență și masterat în domeniul economic, tehnic sau juridic	studii superioare absolvite cu diplomă de licență și masterat în domeniul economic, tehnic sau juridic cu experiență în specialitatea studiilor de până la 5 ani	studii superioare absolvite cu diplomă de licență și masterat în domeniul economic, tehnic sau juridic cu experiență în specialitatea studiilor de peste 5 ani

3. A fost destituit dintr-o funcție din cadrul unor instituții publice, a fost revocat din funcția de administrator al unei întreprinderi publice sau i-a încetat contractul de muncă din motive disciplinare în ultimii 3 ani

Descriere: să nu fi fost destituit dintr-o funcție din cadrul unor instituții publice, să-i fi fost revocat din funcția de administrator al unei întreprinderi publice sau să-i fi încetat contractul de muncă din motive disciplinare în ultimii 3 ani

Indicatori asociați: se iau în considerare informațiile din declarația pe proprie răspundere sau din documentele depuse la dosar.

Grila de punctaj aferentă acestui criteriu este următoarea:

Rating	1	2	3	4	5
A fost destituit dintr-o funcție din cadrul unor instituții publice, a fost revocat din funcția de administrator al unei întreprinderi publice sau i-a încetat contractul de muncă din motive disciplinare în ultimii 3 ani	DA	-	-	-	NU

4. Înscrieri în cazierul fiscal

Descriere: să nu aibă înscrieri în cazierul fiscal.

Indicatori asociați: se iau în considerare informațiile din certificatul de cazier fiscal care se depune la dosarul de candidatură.

Grila de punctaj aferentă acestui criteriu este următoarea:

- **ADMIS:** dacă nu există mențiuni în certificatul de cazier fiscal
- **RESPINS:** dacă există mențiuni în certificatul de cazier fiscal

5. Înscrieri în cazierul judiciar

Descriere: să nu aibă înscrieri în cazierul judiciar.

Indicatori asociați: se iau în considerare informațiile din certificatul de cazier judiciar care se depune la dosarul de candidatură.

Grila de punctaj aferentă acestui criteriu este următoarea:

- **ADMIS:** dacă nu există mențiuni în certificatul de cazier judiciar

- **RESPINS:** dacă există mențiuni în certificatul de cazier judiciar.

D. GRILA DE PUNCTAJ A COMPETENȚELOR

Grila este un instrument folosit pentru măsurarea abilității unei persoane de a-și demonstra competența, clasificând nivelurile de abilități în cinci categorii, de la "limitat" la "expert" conform tabelului de mai jos.

Scor/ rating	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să aplicați sau să demonstrați această competență
1	Novice	Aveți o înțelegere a cunoștințelor de bază
2	Intermediar	Aveți un nivel de experiență câștigat prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Această aptitudine presupune sprijin extern. Înțelegeți și puteți discuta termeni, concept, principii și probleme legate de această competență. Faceți uz activ de legi, regulamente și ghiduri.
3	Competent	Sunteți capabil/ă să îndepliniți cu succes funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, ajutorul persoanelor cu mai multă experiență, dar de regulă demonstrați această aptitudine independent. Ați aplicat această cu succes în trecut, cu minim de ajutor. Înțelegeți și puteți discuta aplicarea și implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din acest sector.
4	Avansat	Puteți îndeplini sarcinile asociate cu această aptitudine fără asistență. Sunteți recunoscut/ă în cadrul organizației curente ca un (o) expert(ă) în această competență, sunteți capabil/ă să oferiți ajutor și aveți experiență avansată în această competență. Ați oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau îmbunătățirile practice, la nivel de guvernanță a consiliului și nivel executiv superior. Sunteți capabil/ă să interacționați și să purtați discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiți alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	Sunteți cunoscut/ă ca un (o) expert/ă în acest sector. Puteți oferi ajutor și găsi soluții pentru dileme și probleme complexe referitoare la această zonă de expertiză. Ați demonstrat excelență în aplicarea acestor competențe în multiple consilii de administrație și/sau organizații. Sunteți privit/ă ca un (o) expert/ă, conducător/oare și inovator/oare în această competență de către consiliul, organizația și/sau organizațiile din afară.

Director executiv
Radu Virgil Șerban

Șef serviciu
Bianca Olivia Belu

Consilier superior
Alin-Andrei Gorșcovoș