

PROFILUL DIRECTORULUI – ȘEF OCOL

**PROFILUL CANDIDATULUI LA POZITIA DE DIRECTOR –
ȘEF OCOL AL**

R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A.

1. Preambul

Obiectivele generale ale **R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A.** sunt:

- Realizarea indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari stabiliți potrivit O.U.G. nr. 109/2011;
- Asigurarea integrității fondului forestier proprietate publică a statului, a altor proprietari de drept public sau privat pentru care R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A. administrează sau prestează servicii silvice pe bază de contract, precum și a celui preluat în pază pe baza actului de constatare în condițiile Codului Silvic;
- Gestionarea durabilă, în contextul schimbărilor climatice, a pădurilor proprietate publică a statului și a altor proprietari de drept public sau privat pentru care R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A. administrează sau prestează servicii silvice pe baza principiilor enunțate în Codul Silvic și a prevederilor amenajamentelor silvice în vigoare;
- Recoltarea și valorificarea masei lemnoase, ca lemn fasonat sau lemn pe picior, în conformitate cu prevederile amenajamentelor silvice și în condițiile, modalitățile și proporțiile stabilite de Codul Silvic și legislația subsecventă în vigoare;
- Recoltarea și valorificarea produselor nelemnoase specifice fondului forestier proprietate publică a statului, în condițiile Codului Silvic și a legislației subsecvente;
- Creșterea gradului de accesibilizare a fondului forestier proprietate publică a statului;
- Creșterea suprafeței fondului forestier proprietate publică a statului;
- Digitalizarea proceselor interne și a serviciilor oferite către clienții persoane fizice și juridice;
- Protejarea biodiversității din păduri;
- Conservarea și ameliorarea patrimoniului genetic național, constituit din totalitatea populațiilor de cabaline de rasă cu valoare genetică ridicată;
- Îmbunătățirea imaginii sectorului silvic, promovarea unei imagini pozitive a R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A. și asigurarea educației forestiere prin îmbunătățirea comunicării publice și transparentizarea activităților desfășurate.

2. Cerințe contextuale – analiza cerințelor contextuale

Contextul actual al **Regiei Publice Locale Ocolul Silvic Pădurile Șincii R.A.** este marcat de o serie de provocări provenite din schimbări legislative sau provări

economice provenite din volatilitatea pieței lemnului, dar și oportunități generate de accesare fondurilor europene. Viitorul consiliu de administrație va avea responsabilitatea de a integra toți acești factori în planificarea mandatului său.

Dintre aceștia, considerăm că cel mai mare impact îl vor avea următoarele circumstanțe:

Interne:

- Structura de organizare

Regia Publică Locală Ocolul Silvic Pădurile Șincii R.A. funcționează după o structură clasică specifică unităților silvice, actualizată în conformitate cu legislația subsecventă în vigoare

- Starea economică și financiară a regiei

Ocolul funcționează pe baza gestiunii economice și a autonomiei financiare , având proprietatea bunurilor din patrimoniul său. Cu toate acestea limitările legale privind valorificarea masei lemnoase, precum și fluctuațiile pieței lemnului pot influența în mod substanțial veniturile.

- Guvernanța corporativă

Regia are nevoia de consolidarea practicilor de planificare strategică, precum și a celor privind managementul performanței și al riscurilor.

Sistemul de management prezent nu dispune de un sistem formal de management bazat pe obiective (MBO), precum și politici de gestionare a portofoliului de servicii și dezvoltare de noi servicii cu valoare adăugată cum ar fi educație silvică, recreere forestieră etc.

- Gradul de digitalizare

În contextul creșterii eficienței operaționale creșterea gradului de digitalizare este un factor esențial. În acest context se impune o integrare mai coerentă și armonizată proceselor de exploatare, gestiune, trasabilitate și raportare , prin adoptarea unor soluții digitale moderne.

Externe:

- Piața lemnului este principala piață cu impact asupra activității economice a regiei. Piața lemnului din România se află într-o perioadă de declin și transformare, confruntându-se cu provocări precum scăderea ofertei de masă lemnoasă, prețuri ridicate la resursă și o dependență continuă la lemnul de foc. În aceste context prețurile sunt volatile, de aceea se impune o adaptare strategică, precum și o eficientizare a costurilor.

- Mediul de afaceri din silvicultură din România se caracterizează printr-un complex de provocări structurale, reglementări stricte și oportunități de valorificare superioară a resurselor. Acesta are o contribuție importantă la PIB-ul României, dar se confruntă cu o perioadă dificilă generată de aspecte precum: accesul la resursă, reglementări complexe și schimbătoare, infrastructură deficitară, lipsa forței de muncă calificate, fluctuații economice, etc.
- Contextul legislativ din silvicultura românească este centrat pe Noul Cod Silvic (Legea 331/2024), care este într-o stare continuă de adaptare și completare prin diverse ordonanțe de urgență. Acest proces de completare a legislației generează o incertitudine ce afectează sectorul de afaceri din silvicultură, precum și dificultăți de adaptare pentru operatorii economici.
- Cerințe europene în silvicultură sunt integrate în principal prin Strategia UE pentru păduri pentru 2030 și fac parte din Pactul verde european.

Fiecare stat membru are competență în a stabili politica forestieră specifică, însă UE stabilește obiective și cadre comune care influențează legislația și practicile naționale.

Principalele cerințe și obiective europene includ:

- gestionarea durabilă a pădurilor
- conservarea biodiversității
- atenuarea schimbărilor climatice
- combaterea tăierilor ilegale
- promovarea utilizării durabile a lemnului
- sisteme de certificare voluntară
- inspecție și regim silvic

Având în vedere toate aceste circumstanțe, considerăm că în viitorul mandat prioritățile Consiliului de Administrație vor trebui să fie următoarele:

1. Digitalizarea proceselor și modernizarea infrastructurii, menționând aici creșterea eficienței operaționale și îmbunătățirea monitorizării
2. Întărirea guvernantei corporative prin întărirea auditului intern și implementarea unor obiective clare de management strategic.
3. Accesarea fondurilor europene- identificarea de noi oportunități de finanțare
4. Managementul eficient al resurselor umane prin asigurarea unei structuri optime de personal, cu atribuții clare și investirea în formarea continuă a acestuia pentru a răspunde cerințelor unui management forestier durabil.

5. Diversificarea veniturilor și eficientizarea activităților comerciale- prin servicii adiacente și optimizarea costurilor
6. Comunicare transparentă cu proprietarii și publicul prin informarea corectă și la timp a proprietarilor de păduri și a comunității locale despre activitățile ocolului, planurile de management și importanța gestionării durabile a pădurii.
7. Utilizarea tehnologiei în exploatare- folosirea de utilaje forestiere moderne și eficiente, care reduc impactul asupra solului și vegetației și cresc productivitatea muncii.

3. Rolul postului

În definirea rolului acestui post de Director – Șef Ocol în cadrul R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A., s-a pornit de la obiectivele strategice pe care regia și-a propus să le atingă și de la cerințele contextuale ale regiei.

Rolul și responsabilitățile postului de Director – Șef Ocol în cadrul R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A.

Directorul – Șef Ocol al R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A. este chemat să asigure:

- a) îndeplinirea tuturor actelor necesare și utile pentru realizarea scopului, obiectului principal de activitate și a desfășurării celorlalte activități prevăzute în Regulamentul de organizare și funcționare al Regiei Naționale a Pădurilor – Romsilva, inclusiv activități de producție, comerț sau prestări de servicii și de a adopta și exercita orice decizie de afaceri în scopul realizării obiectivelor R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A. în limitele obiectului de activitate al acesteia și în stabilite prin dispozițiile legale în vigoare, precum și în limitele stabilite prin hotărârile Consiliului de administrație și cele stabilite prin contractul de mandat;
- b) organizarea, conducerea și gestionarea activității R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A., pentru îndeplinirea indicatorilor de performanță prevăzuți contractul de mandat, a obiectivelor stabilite și a indicatorilor programului de activitate, conform aprobării acestora de către Consiliul de administrație, în limita bugetului de venituri și cheltuieli aprobat;
- c) stabilirea măsurilor pentru angajarea răspunderii disciplinare, patrimoniale, civile, penale sau contravenționale a personalului din structura R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A., în cazul neîndeplinirii sau îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor de serviciu;
- d) reprezentarea și angajarea R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A. prin semnătură, în relațiile cu terțe persoane fizice sau juridice, în limita competențelor aprobate de Consiliul de administrație și în condițiile legii.

- e) gestionarea durabilă a pădurilor proprietate publică a statului și a altor proprietari de drept public sau privat pentru care R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A. administrează sau prestează servicii silvice pe baza principiilor enunțate în Codul Silvic;
- f) integritatea fondului forestier proprietate publică a statului, a altor proprietari de drept public sau privat pentru care R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A. administrează sau prestează servicii silvice pe bază de contract preluat în pază pe baza actului de constatare în condițiile Codului Silvic prin implementarea de metode tehnico-organizatorice de securizare a fondului forestier și de apărare împotriva incendiilor;
- g) realizarea, în integralitate, a lucrărilor de regenerare artificială și de completare a regenerărilor naturale în termenele prevăzute de Codul Silvic, a lucrărilor de întreținere a semințișurilor și a plantațiilor, precum și a lucrărilor de îngrijire și conducere a arboretelor conform prevederilor amenajamentelor silvice aprobate și a normelor tehnice în vigoare;
- h) supravegherea stării de sănătate a pădurilor, realizarea lucrărilor de depistare, prognoză a atacurilor bolilor și dăunătorilor pădurii și executarea lucrărilor necesare pentru prevenirea și combaterea acestora, în conformitate cu normele tehnice privind protecția pădurilor;
- i) recoltarea și valorificarea masei lemnoase, ca lemn fasonat sau lemn pe picior, în conformitate cu prevederile amenajamentelor silvice și în condițiile, modalitățile și proporțiile stabilite de Codul Silvic și legislația subsecventă în vigoare;
- j) recoltarea masei lemnoase
- k) recoltarea și valorificarea produselor nelemnoase specifice fondului forestier proprietate publică a statului, în condițiile Codului Silvic și a legislației subsecvente.
- l) producerea, recoltarea, comercializarea și utilizarea materialelor forestiere de reproducere, în concordanță cu prevederile legale în domeniu;
- m) dezvoltarea și implementarea de sisteme digitale pentru gestionarea operațiunilor interne, vânzarea lemnului pe picior, de lucru și de foc și pentru prestarea serviciilor către beneficiarii persoane fizice și juridice;
- n) respectarea reglementărilor, deciziilor, ordinelor emise de către autoritatea publică tutelară prin reprezentantul legal al acesteia și îndeplinirea acestora în termenele, forma și modul de acțiune dispus de aceasta;
- o) organizarea de acțiuni publice de popularizare și educare privind rolul și importanța pădurii și activități practice de împăduriri, lucrări de întreținere, conducere și regenerare a arboretelor;

În acest context, Directorul – Șef Ocol trebuie să dovedească o viziune strategică coerentă, competențe solide de management instituțional, o înțelegere profundă a proceselor tehnice și economice din domeniul forestier, precum și capacitatea de a asigura modernizarea și digitalizarea activității regiei. El trebuie să dispună de

experiență în coordonarea regiilor, de cunoștințe juridice și economice aplicabile regiei autonome, de abilități de comunicare și negociere instituțională și de o reputație profesională caracterizată prin integritate și responsabilitate.

Selecția are loc în contextul consolidării guvernantei corporative a întreprinderilor publice și al aplicării principiilor de transparență, eficiență și responsabilitate managerială. Mandatul Directorului - Șef Ocol trebuie să reflecte echilibrul dintre obiectivele economice și cele de conservare a patrimoniului natural, să asigure valorificarea resurselor într-un mod sustenabil și să contribuie la implementarea politicilor naționale în domeniul pădurilor și al mediului.

4. Profilul Directorului – Șef Ocol profilul candidatului la pozitia de Director – Șef Ocol

Contextul anterior descris impune ca Director – Șef Ocol să satisfacă următoarele cerințe contextuale:

- Să aibă o bună viziune asupra rolului R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A., asupra poziționării acesteia în piață, asupra constrângerilor cu care aceasta se confruntă
- Să aibă capacitatea de a identifica și operaționaliza rapid soluții optime care să răspundă în mod eficace constrângerilor tehnice, financiare, economice și sociale cu care se confruntă R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A..
- Să aibă capacitatea de a analiza mai întâi situații diverse, apoi de a lua decizii corecte în timp util, decizii care să fie în cât mai mare măsură contextului R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A.;
- Să instaureze o cultură managerială focalizată pe leadership inspirational, pe optimizarea performanței capitalului uman aflat la dispoziție;
- Să fie un promotor al transformării și a modernizării, adică să aibă capacitatea de a îmbunătăți permanent structura R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A. în așa fel încât aceasta să permit atingerea obiectivelor sale strategice;
- Să fie capabili ca prin măsuri și acțiuni potrivite să inspire întregii regii dorința de a depune eforturile necesare pentru atingerea obiectivelor strategice;
- Să aibă capacitatea de a instaura o cultură organizațională bazată pe înțelegerea și satisfacerea nevoilor clienților, pe calitate și performanță.

Pe lângă aceste cerințe contextuale, aptitudinile, cunoștințele și experiența mai sus menționate, candidații la poziția de Director – Șef Ocol trebuie să mai îndeplinească următoarele trăsături și condiții:

1. Să aibă minimum de cunoștințe, aptitudini și experiența necesară pentru a-și îndeplini cu succes mandatul.
2. Să cunoască responsabilitățile postului și să-și poată forma viziuni pe termen mediu și lung.
3. Să aibă capacitatea de a-și asuma responsabilitatea față de Consiliul de Administrație.
4. Să dea dovadă de integritate, onestitate și transparență în relațiile cu Consiliul de administrație, cu salariații R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A. cu autoritatea publică tutelară, cu autoritățile și instituțiile publice și cu terții.
5. Să aibă cunoștințele necesare, aptitudini și experiența în critica constructivă, muncă în echipă, comunicare, cultură financiară, luarea de decizii și detectarea tiparelor pentru a contribui la activitatea consiliului ca întreg.
6. Să fie familiarizat cu cerințele guvernantei corporative, financiare și cu practicile contemporane de management financiar, inclusiv responsabilitățile fiduciare ale consiliului și principiile de contabilitate financiară, audit financiar și raportare financiară.
7. Să înțeleagă importanța evaluării și medierii riscurilor organizaționale și să fie familiarizat cu metodologiile și procesele de management al riscului.

Având în vedere cerințele legale și contextul strategic al R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A., profilul postului de Director – Șef Ocol al R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A. este construit cu accent pe complementaritatea competențelor, conform prevederilor OUG nr. 109/2011 și a cerințelor specifice R.P.L. OCOLUL SILVIC PĂDURILE ȘINCII R.A..

Directorul – Șef Ocol trebuie să fie absolvent de studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență în domeniul silvic și să facă dovada că la data depunerii dosarului de candidatură are cel puțin 7 ani de vechime în domeniul silviculturii, dintre care 7 ani în funcții de conducere în domeniul silviculturii, conform prevederilor O.U.G. nr. 59/2000, cu modificările și completările ulterioare;.

5. Condițiile care trebuie îndeplinite de candidați

Candidații pe care dorim să îi selectăm în procesul de selecție trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții:

- a) să aibă studii superioare finalizate cel puțin cu diplomă de licență în domeniul silvic;
- b) să aibă experiență profesională totală de minim 5 ani în domeniul silvic;;
- c) să dețină experiență de cel puțin 5 ani în funcție de conducere sau de management;
- d) să nu se afle în conflict de interese care să îi (le) facă incompatibili(e) cu

- exercitarea funcției de director al companiei;
- e) să nu fi fost destituiți sau revocați pentru neîndeplinirea obligațiilor contractuale într-o funcție din cadrul unor instituții publice sau al unor întreprinderi cu capital majoritar de stat în ultimii 5 ani sau nu au avut încetat contractul individual de muncă pentru motive disciplinare în ultimii 5 ani;
 - f) să nu se afle în niciuna dintre situațiile prevăzute la art. 4, art. 12 alin. (3), art. 30 alin. (9) și art. 36 alin. (7) din O.U.G. nr. 109/2011;
 - g) să nu se afle în situația prevăzută la art. 169, alin.(10) din Legea nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare;
 - h) să îndeplinească condițiile prevăzute de Legea nr. 31/1990 și OUG nr. 109/2011 referitoare la calitatea de director;
 - i) să nu aibă înscrisuri în cazierul fiscal;
 - j) să nu aibă înscrisuri în cazierul judiciar;
 - k) să fie apti din punct de vedere medical;
 - l) să aibă capacitate deplină de exercițiu;
 - m) să îndeplinească toate criteriile cerute prin O.U.G. nr.109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu completările și modificările ulterioare.

6. Criterii de selecție

A. COMPETENȚE

1. Competențe specifice sectorului de activitate al regiei

1.1 Capacitatea de a înțelege și depăși provocările operaționale prin utilizarea justă a legislației din domeniul silvic.

1.2 Capacitatea de a lua decizii strategice informate bazate pe înțelegerea și analiza fluctuațiilor cererii și ofertei, evoluției politicii comerciale și tendințelor în domeniul silvic.

1.3 Capacitatea de a înțelege necesitatea și de a facilita realizarea investițiilor necesare întreprinderii pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia.

1.4 Capacitatea de a optimiza performanța financiară a întreprinderii publice și a lua decizii strategice informate prin analize financiare bazate pe înțelegerea modelelor de afaceri din domeniul silvic.

1.5 Capacitatea de a elaborare strategii pe termen lung care să fie orientate spre profitabilitate, sustenabilitate, reziliență și adaptabilitate la schimbările din domeniul silvic.

1.6 Capacitatea de a gestiona riscurile specifice operaționale, de reglementare și cele asociate fluctuațiilor pieței.

1.7 Capacitatea de a contribui semnificativ la identificarea, integrarea și depășirea constrângerilor operaționale, tehnice sau financiare specifice regiei.

1.8 Capacitatea de a negocia elemente ale colaborării regiei cu partenerii sociali, autorități, parteneri de afaceri naționali și internaționali.

2. Competențe profesionale de importanță strategică

2.1 Capacitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida regia către atingerea obiectivelor din scrisoarea de așteptări.

2.2 Capacitatea de a influența, inspira și ghida regia către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim.

2.3 Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele regiei.

2.4 Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale.

2.5 Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru atingerea obiectivelor regiei.

2.6 Capacitatea de a integra tehnologiile digitale în procesele, cultura și operațiunile regiei, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acesteia la schimbările din mediul de afaceri.

2.7 Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele regiei.

2.8 Capacitatea de a planifica, întreține, monitoriza și optimiza utilizarea activelor concesionate întreprinderii publice pe întregul lor ciclu de viață, cu scopul de a maximiza valoarea acestora și a sprijini obiectivele organizaționale.

2.9 Capacitatea de accesare de fonduri externe nerambursabile și obținere de finanțări de la instituții financiar bancare

3. Competențe de guvernanță corporativă

3.1 Capacitatea de a conduce prin obiective

3.2 Capacitatea de a implementa prevederile legale în domeniul raportării și transparenței

3.3 Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante.

3.4 Capacitatea de a gestiona performanța

3.5 Capacitatea de a aplica principiile de guvernanță corporativă, în concordanță cu OUG nr. 109/2011.

4. Competențe sociale și personale

4.1 Capacitatea de comunicare interpersonală la nivelul cerințelor postului.

4.2 Capacitatea de comunicare instituțională la nivelul cerințelor postului.

4.3 Capacitatea de a reprezenta regia.

4.4 Capacitatea de a gestiona conflicte.

4.5 Capacitatea de a se adapta la schimbările din mediul de afaceri.

5. Experiență pe plan local și internațional

5.1 Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al regiei.

5.4 Experiență în conducerea și/sau coordonarea activităților din domeniul silvic.

5.5 Experiența în planificarea și gestionarea de programe de dezvoltare instituțională și modernizare a infrastructurii forestiere.

5.6 Experiență în activități care implică elaborarea, coordonarea și supravegherea implementării politicilor, procedurilor și standardelor aplicabile la nivel instituțional în domeniul silvic.

5.7 Experiență în elaborare de lucrări științifice în domeniul silviculturii.

6. Aliniere cu scrisoarea de așteptări

6.1 Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat.

6.2 Capacitatea de a prezenta profilul personal în declarația de intenție în directă corelare cu aceste obiective.

6.3 Capacitatea de a formula în declarația de intenție aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia.

6.4 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a întreprinderii publice.

6.5 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară a întreprinderii publice.

6.6 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea întreprinderii publice.

6.7 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor întreprinderii publice.

6.8 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice.

6.9 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor întreprinderii publice.

6.10 Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernantei corporative.

6.11 Capacitatea de a propune în declarația de intenție indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate.

6.12 Capacitatea de a prezenta în declarația de intenție realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora.

B. TRĂSĂTURI

1.Reputație personală și profesională

2. Integritate
3. Independență
4. Expunere politică
5. Abilități de comunicare interpersonală;
6. Viziune
7. Orientare către rezultate
8. Capacitate de sinteză

C. ALTE CRITERII

1. Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.
2. Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar.
3. Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu.
4. Capacitatea de a adopta noi tehnologii și soluții inovatoare pentru optimizarea operațiunilor și pentru a asigura modernizarea infrastructurii.

Criterii de selecție		Obligatorii(OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...n	Total	Total ponderat	Punctaj minim
1= Novice; 2=Intermediar; 3=Competent; 4=Avansat; 5=Expert							
A. Competențe							
Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice							
1.1	Capacitatea de a înțelege și depăși provocările operaționale prin utilizarea justă a legislației din domeniul silvic.	OB	1				60%
1.2	Capacitatea de a lua decizii strategice informate bazate pe înțelegerea și analiza fluctuațiilor cererii și ofertei, evoluției politicii comerciale și tendințelor în domeniul silvic.	OB	1				80%
1.3	Capacitatea de a înțelege necesitatea și de a facilita realizarea investițiilor necesare întreprinderii pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale acesteia.	OB	1				80%
1.4	Capacitatea de a optimiza performanța financiară a întreprinderii publice și a lua decizii strategice informate prin analize financiare bazate pe înțelegerea modelelor de afaceri din domeniul silvic.	OB	1				60%
1.5	Capacitatea de a elaborare strategii pe termen lung care să fie orientate spre profitabilitate, sustenabilitate, reziliență și adaptabilitate la schimbările din domeniul silvic.	OB	1				60%
1.6	Capacitatea de a gestiona riscurile specifice operaționale, de reglementare și cele asociate fluctuațiilor pieței.	OB	1				60%
1.7	Capacitatea de a contribui semnificativ la identificarea, integrarea și depășirea constrângerilor operaționale,	OB	1				60%

Criterii de selecție		Obligatorii(OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...n	Total	Total ponderat	Punctaj minim
	tehnice sau financiare specifice regiei.						
1.8	Capacitatea de a negocia elemente ale colaborării regiei cu partenerii sociali, autorități, parteneri de afaceri naționali și internaționali.	OB	1				60%
Competențe profesionale de importanță strategică							
2.1	Capacitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida regia către atingerea obiectivelor din scrisoarea de așteptări.	OB	0.75				60%
2.2	Capacitatea de a influența, inspira și ghida regia către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim.	OB	0.75				60%
2.3	Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele regiei.	OB	0.75				60%
2.4	Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale.	OB	0.75				60%
2.5	Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru atingerea obiectivelor regiei.	OB	0.75				80%
2.6	Capacitatea de a integra tehnologiile digitale în procesele, cultura și operațiunile regiei, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acestora la schimbările din mediul de afaceri.	OB	0.75				60%
2.7	Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele regiei.	OB	0.75				80%
2.8	Capacitatea de a planifica, întreține, monitoriza și optimiza utilizarea activelor concesionate întreprinderii publice pe întregul lor ciclu de viață, cu scopul de a maximiza valoarea acestora și a sprijini obiectivele organizaționale.	OB	1				60%
2.9	Capacitatea de accesare de fonduri externe nerambursabile și obținere de finanțări de la instituții financiar bancare	OB	1				60%
Competențe de guvernanță corporativă							
3.1	Capacitatea de a conduce prin obiective	OB	0.75				60%
3.2	Capacitatea de a implementa prevederile legale în domeniul raportării și transparenței	OB	0.75				60%

Criterii de selecție		Obligatorii(OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...n	Total	Total ponderat	Punctaj minim
3.3	Capacitatea de a stabili și menține relații constructive și transparente cu partenerii sociali, inclusiv angajații, sindicatele, autoritățile și alte părți interesate relevante.	OB	0.75				60%
3.4	Capacitatea de a gestiona performanta	OB	0.75				60%
3.5	Capacitatea de a aplica principiile de guvernare corporativă, în concordanță cu OUG nr. 109/2011.	OB	0.75				60%
Competențe sociale și personale							
4.1	Capacitatea de a lucra în echipă în cadrul echipei executive	OB	0.5				60%
4.2	Capacitatea de a gestiona conflicte	OB	0.5				60%
4.3	Capacitatea de a se adapta la schimbările din mediul de afaceri	OB	0.5				60%
Experiență pe plan local și internațional							
5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al regiei	Opt	1				
5.2	Experiența în conducerea și/sau coordonarea activităților din domeniul silvic	Opt	1				
5.3	Experiența în planificarea și gestionarea de programe de dezvoltare instituțională și modernizare a infrastructurii forestiere	Opt	1				
5.4	Experiență în activități care implică elaborarea, coordonarea și supravegherea implementării politicilor, procedurilor și standardelor aplicabile la nivel instituțional în domeniul silvic	Opt	1				
5.5	Experiență în elaborare de lucrări științifice în domeniul silviculturii	Opt	1				
Aliniere cu scrisoarea de așteptări							
6.1	Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie și care sunt încadrate în timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat	OB	1				60%
6.2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în declarația de intenție în directă corelare cu aceste obiective	OB	1				60%
6.3	Capacitatea de a formula în declarația de intenție aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia	OB	1				60%
6.4	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a întreprinderii publice	OB	1				60%
6.5	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la	OB	1				60%

Criterii de selecție		Obligatorii(OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...n	Total	Total ponderat	Punctaj minim
	performanța financiară a întreprinderii publice						
6.6	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea întreprinderii publice	OB	1				60%
6.7	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor întreprinderii publice	OB	1				60%
6.8	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice	OB	1				60%
6.9	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor întreprinderii publice	OB	1				60%
6.10	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative	OB	1				60%
6.11	Capacitatea de a propune în declarația de intenție indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate	OB	1				60%
6.12	Capacitatea de a prezenta în declarația de intenție 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				60%
B. Trăsături							
T1	Reputație personală și profesională	OB	0.1				60%
T2	Integritate	OB	0.1				60%
T3	Independență	OB	0.1				60%
T4	Expunere politică	OB	0.1				20%
T5	Abilități de comunicare interpersonală	OB	0.1				60%
T6	Viziune	OB	0.1				60%
T7	Orientare către rezultate	OB	0.1				60%
T8	Capacitate de sinteză	OB	0.1				60%
C. Alte criterii							
1	Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director	OB	1				100%
2	Înscrieri în cazierul fiscal și judiciar	OB	1				100%

Criterii de selecție		Obligatorii(OB) sau Opțional (Opt)	Pondere	Candidat...n	Total	Total ponderat	Punctaj minim
3	Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu.	OB	1				80%
4	Capacitatea de a adopta noi tehnologii și soluții inovatoare pentru optimizarea operațiunilor și pentru a asigura modernizarea infrastructurii.	OB	1				80%
TOTAL							
TOTAL PONDERAT							
CLASAMENT							

Criteriile de selecție au punctaj individual (scor) minim acceptat pentru criteriile obligatorii de 3 puncte, cu următoarele excepții: pentru criteriile obligatorii 1.2, 1.3 de la secțiunea A. Competențe - competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice se stabilește un punctaj minim individual (scor) minim acceptat de 4 puncte; pentru criteriile obligatorii 2.5, 2.7 de la secțiunea B. Competențe profesionale de importanță strategică se stabilește un punctaj minim individual (scor) minim acceptat de 4 puncte, pentru criteriile obligatorii 4 și 5 de la secțiunea C. Alte criterii, se stabilește un punctaj minim individual (scor) minim acceptat de 4 puncte, pentru criteriile obligatorii 1 și 2 de la secțiunea C. Alte criterii, se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 5 puncte și criteriul T4 de la secțiunea B.Trăsături, pentru care se stabilește un punctaj individual (scor) minim acceptat de 1 punct, conform grilei de punctaj de la 1 până la 5.

7. Descrierea criteriilor de selecție

A.Competențe	
Competențe specifice sectorului de activitate a întreprinderii publice	
1.1	Capacitatea de a înțelege și depăși provocările operaționale prin utilizarea justă a legislației din domeniul silvic
<u>Descriere</u> Abilitatea de a analiza și soluționa provocările operaționale prin aplicarea corectă, echilibrată și oportună a legislației din domeniul de activitate al regiei, în scopul asigurării continuității proceselor, conformității juridice și atingerii obiectivelor de eficiență și sustenabilitate ale regiei.	<u>Indicatori</u> - demonstrează cunoașterea obiectivului principal si al regiei, precum si a celor secundare; - poate discuta în mod clar și detaliat despre provocările întâmpinate în activitatea curentă a regiei. - identifica soluții inovatoare și eficiente în fața provocărilor complexe întâmpinate de regie. - identifica tendințele emergente în domeniu și ajustează planurile de acțiune pe baza bazat pe evaluarea riscurilor și a oportunităților, având în vedere complexitatea activității regiei;

		- demonstrează prin exemple concrete din cariera sa o înțelegere sistemică a modului de intervenție în fața unor constrângeri externe sau interne, inclusiv sub incertitudine sau în perioade de criză. - Planifică activ activitățile și stabilește obiective operaționale clare, în concordanță cu prevederile Codului Silvic, Strategiei Naționale pentru Păduri și normelor tehnice aplicabile - Monitorizează performanța proceselor din structurile regiei, identifică abaterile față de planificarea aprobată și dispune măsuri corective pentru restabilirea conformității și eficienței - Asigură conformitatea tuturor operațiunilor desfășurate de regie cu normele și standardele aplicabile privind administrarea fondului forestier, protecția mediului, securitatea muncii și regimul ariilor protejate si alte domenii in care regia isi desfasoara activitatea. - Promovează o cultură a conformității și a respectării legii la toate nivelurile regiei, asigurând că deciziile tehnice și economice se bazează pe criterii legale, profesionale și etice.
1.2	Capacitatea de a lua decizii strategice informate bazate pe înțelegerea și analiza fluctuațiilor cererii și ofertei, evoluției politicii comerciale și tendințelor în domeniul silvic.	
	<u>Descriere</u> Abilitatea de a lua decizii strategice informate, utilizând o analiză detaliată a factorilor economici și comerciali relevanți.	<u>Indicatori</u> - Aplică concepte economice legate de cerere și ofertă pentru a analiza fluctuațiile pieței și impactul asupra operațiunilor regiei - Exprimă o direcție strategică realistă, aliniată misiunii și valorilor regiei, demonstrând clar cum poate fi atinsă prin acțiuni concrete; - Demonstrează înțelegerea principalelor dinamici ale pieței (cerere, competitori, reglementări, tehnologii noi) și le utilizează în formularea viziunii. - Înțelege și analizează tendințele în industria de in care activeaza regia și poate formula recomandări pe baza acestora. - Își adaptează cu succes strategiile de conducere și deciziile comerciale, contribuind la creșterea eficienței operaționale a regiei. - Propune o direcție și mecanisme de implementare: parteneriate, investiții, reorganizări, dezvoltare de produse. - Demonstrează flexibilitate și capacitate de ajustare a viziunii în funcție de schimbări legislative, geopolitice sau tehnologice. - Ghidează regia în adaptarea la schimbările din industria silvica, generând soluții inovatoare care cresc competitivitatea și eficiența operațională.
1.3	Capacitatea de a înțelege necesitatea și de a facilita realizarea investițiilor necesare întreprinderii pentru a permite atingerea obiectivelor strategice ale	

	acesteia	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a recunoaște și evalua nevoia de investiții strategice pentru a susține dezvoltarea și performanța regiei, precum și de a facilita procesul de alocare a resurselor necesare pentru realizarea acestor investiții.		<u>Indicatori</u> - Se adaptează la schimbările din piață și anticipează și răspunde la tendințele și cerințele industriei - Susține și facilitează luarea deciziilor legate de investiții, înțelegând impactul pe termen scurt și lung asupra performanței și sustenabilității - Oferă direcții strategice clare cu privire la investițiile necesare pentru îndeplinirea obiectivelor organizaționale și poate instrui alte persoane în acest domeniu. - Este capabil să anticipeze schimbările și oportunitățile din mediul extern și să orienteze investițiile regiei pentru a exploata aceste oportunități în mod profitabil. - Contribuie la dezvoltarea de politici și strategii de investiții
1.4	Capacitatea de a optimiza performanța financiară a întreprinderii publice și a lua decizii strategice informate prin analize financiare bazate pe înțelegerea modelelor de afaceri din domeniul silvic	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a efectua analize financiare detaliate și de a înțelege modelele de afaceri specifice domeniului silvic pentru a lua decizii strategice care optimizează performanța financiară a regiei		<u>Indicatori</u> - Poate identifica oportunități de optimizare a performanței financiare printr-o gestionare eficientă a costurilor, evaluarea activelor și alocarea resurselor. - Demonstrează o înțelegere aprofundată a factorilor care influențează sustenabilitatea financiară a regiei, inclusiv contextul macroeconomic, regimul ajutoarelor de stat ca răspuns la scenarii de adaptare strategică la modificări legislative sau cicluri economice. - Demonstrează utilizarea unor metode eficiente de control al costurilor, optimizare a cheltuielilor operaționale și maximizare a rentabilității prin prezentarea unor măsuri de optimizare bugetară implementate anterior și rezultatele obținute. - Își folosește expertiza pentru a evalua riscurile și oportunitățile financiare ale diferitelor strategii de afaceri, contribuind la maximizarea randamentului economic al investițiilor. - Înțelege legătura dintre fluxurile de numerar, structura de finanțare și performanța financiară și oferă soluții pentru îmbunătățirea profitabilității.
1.5	Capacitatea de a elaborare strategii pe termen lung care să fie orientate spre profitabilitate, sustenabilitate, reziliență și adaptabilitate la schimbările din domeniul silvic	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a dezvolta și implementa strategii pe termen lung care să asigure profitabilitatea, sustenabilitatea și reziliența unei companii din domeniul naval, adaptându-se la tendințele și provocările acestui sector în continuă evoluție.		<u>Indicatori</u> - Înțelege dinamica pieței silvice și impactul schimbărilor externe (ex: reglementări, tehnologii noi) asupra strategiei pe termen lung și poate adapta planurile pentru a răspunde acestor provocări.

		- Poate anticipa și pregăti compania pentru schimbări externe majore (ex: tehnologii disruptive, schimbări de reglementare) și face recomandări care consolidează competitivitatea pe termen lung. - Oferă îndrumare echipei executive în crearea de planuri strategice care să maximizeze profitabilitatea și să mențină sustenabilitatea într-un mediu economic și legislativ în continuă schimbare. - Poate face legătura între factorii interni și externi și impactul acestora asupra stabilității și succesului pe termen lung.
1.6	Capacitatea de a gestiona riscurile specifice operaționale, de reglementare și cele asociate fluctuațiilor pieței.	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a identifica, evalua și gestiona eficient riscurile operaționale, de reglementare și de piață, asigurând stabilitatea și succesul organizației în fața acestor provocări.		<u>Indicatori</u> - Identifică riscurile și implementează strategii de gestionare a riscurilor operaționale și de reglementare. - Anticipează fluctuațiile pieței și dezvoltă strategii proactive pentru a minimiza impactul acestora asupra performanței regiei. - Evaluează severitatea și probabilitatea riscurilor identificate, stabilind un plan de acțiune pentru a le aborda pe cele cu impact semnificativ asupra obiectivelor strategice și operaționale ale regiei. - Propune soluții și măsuri de atenuare pentru riscurile majore, având în vedere resursele și reglementările specifice domeniului de activitate al regiei - Înțelege riscurile financiare care pot afecta activitatea regiei și propune măsuri de protejare a integrității financiare a acesteia.
1.7	Capacitatea de a contribui semnificativ la identificarea, integrarea și depășirea constrângerilor operaționale, tehnice sau financiare specifice	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a identifica provocările specifice din punct de vedere operațional, tehnic și financiar, de a contribui la integrarea soluțiilor eficiente și de a depăși aceste constrângeri, asigurând continuitatea și succesul regiei.		<u>Indicatori</u> - Înțelege profund interdependența între constrângerile tehnice, operaționale și financiare, și poate integra soluții pentru optimizarea acestor aspecte la nivel strategic. - Exprimă o direcție operațională realistă, aliniată misiunii și valorilor regiei, demonstrând clar cum poate fi atinsă prin acțiuni concrete - Elaborează strategii de îmbunătățire a eficienței operaționale. - Propune o direcție și mecanisme de implementare: parteneriate, investiții, reorganizări, dezvoltare de produse.
1.8	Capacitatea de a negocia elemente ale colaborării regiei cu partenerii sociali, autorități, parteneri de afaceri naționali și internaționali	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a negocia eficient și strategic colaborări cu diverse entități, inclusiv partenerii sociali, autoritățile publice și partenerii de		<u>Indicatori</u> - Înțelege și aplică principii de negociere în relațiile cu partenerii sociali, autorități sau partenerii de afaceri, însă necesită sprijin pentru a lua decizii

afaceri, atât pe plan național, cât și internațional, pentru a obține rezultate benefice pentru regie.	critice. - Formulează strategii de negociere ce iau în calcul dinamica pieței și interesele economice și sociale ale regiei. - Analizează propunerile venite din partea partenerilor și poate sugera strategii alternative care să optimizeze rezultatele negocierilor. - Identifică zonele de negociere care necesită compromisuri și propune soluții care să beneficieze organizația pe termen lung. - Își adaptează abordarea în funcție de interlocutor (partener social, autorități, partener de afaceri național sau internațional) pentru a maximiza rezultatele.
	Competențe profesionale de importanță strategică
2.1	Capacitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida întreprinderea publică către succes
<u>Descriere</u> Abilitatea de a dezvolta și implementa o viziune pe termen lung, stabilind obiective clare, identificând resursele necesare și evaluând oportunitățile și riscurile pentru a ghida întreprinderea publică către succes	<u>Indicatori</u> - Înțelege forțele concurențiale care potențează alegerile strategice - Formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung și prognozează resursele necesare atingerii acestor obiective precum și rezultatele așteptate - Elaborează scenarii optimiste/scenarii pesimiste - Evaluează impactul inițiativelor strategice asupra performanței organizației, comunicând rezultatele și lecțiile învățate echipei. - Viziunea sa include evaluarea continuă a oportunităților și riscurilor emergente. - Definește obiective specifice, cuantificabile, realizabile, relevante și limitate în timp (SMART) care sunt aliniate cu misiunea și viziunea organizației aducând exemple concrete de obiective strategice formulate în trecut și rezultatele obținute- formulează obiective strategice pe termen scurt, mediu și lung; - Utilizează modele și instrumente de planificare strategică recunoscute, precum analiza SWOT, analiza PESTEL, analiza Porter's Five Forces, sau BCG Matrix, pentru a dezvolta planuri de acțiune. - Explica modul în care misiunea și viziunea regiei au fost integrate în formularea și implementarea planurilor strategice arătând legătura clară între viziunea și misiunea organizației și obiectivele strategice.
2.2	Capacitatea de a influența, inspira și ghida întreprinderea publică către atingerea obiectivelor comune, prin stabilirea unei viziuni clare, dezvoltarea unui mediu colaborativ și motivarea membrilor echipei pentru a-și atinge potențialul maxim
<u>Descriere</u>	<u>Indicatori</u>

Abilitatea de a face ca membrii organizației pe care o conduce să-l urmeze necondiționat, de a obține rezultatele prognozate prin motivarea și capacitatea colaboratorilor în a-și depăși limitele de performanță, de a transforma un obiectiv operațional într-o cauză la a cărei realizare contribuie cu mare implicare toți colaboratorii.	- Evaluează performanța colaboratorilor săi și utilizează rezultatul evaluării atât pentru a-i recompensa corespunzător, pentru a lua decizii de promovare, cât și pentru a-i incita să se autodepășească. - Evaluează impactul pe termen lung al viziunii și strategiilor sale, influențând pozitiv direcțiile de dezvoltare ale organizației și contribuind la creșterea sustenabilă a acesteia - Crează un mediu de lucru în care membrii echipei se simt motivați și dornici să depășească limitele performanței lor, transmitând o viziune clară și ajutând echipa să o înțeleagă și să o susțină exemplificând din cariera anterioară în care candidatul a inspirat echipe pentru a atinge obiective semnificative. - Demonstrează înțelegerea conceptului de delegare a responsabilității, încredințând echipelor sarcini clare și lăsându-le autonomia necesară pentru a îndeplini acele sarcini exemplificate prin răspunsuri referitoare la modul în care a delegat sarcini complexe și a susținut echipele pentru a le îndeplini eficient. - Influențează deciziile și comportamentele echipei prin motivație și exemple personale, nu doar prin exercitarea autorității formale exemplificând prin răspunsuri care demonstrează utilizarea influenței pentru a obține colaborarea echipei și a atinge obiectivele stabilite. - Rămâne rezilient și eficient chiar și în fața provocărilor sau schimbărilor majore care pot apărea într-o organizație dând exemple în care a trecut prin perioade de schimbare majoră și a reușit să păstreze echipele motivate și concentrate pe obiective. - Transforma o viziune strategică în acțiuni clare, făcându-le accesibile și realizabile pentru echipa sa dând exemple din cariera unde viziunea strategică a fost concretizată într-un plan de acțiune eficient.
2.3	Capacitatea de a organiza și reorganiza procesele întreprinderilor publice
<u>Descriere</u> Abilitatea de a acoperi toate activitățile care concură la stingerea unui obiectiv cu resursele necesare, de a aloca sarcini și responsabilități respectând principiile organizării pe proces, de a evalua eficiența unui mod de organizare, de a identifica erorile de organizare și de a eficientiza structuri organizaționale prin regândirea organizării acestora.	<u>Indicatori</u> - Înțelege și aplică principiile unei organizări eficiente și eficace. - Are o abordare procesuală a organizării. - Comunică eficient deciziile de organizare. - Se asigură că toate elementele structurale de organizare (organigrame, hărți de proces, proceduri, fișe de post, etc) sunt armonizate și aduse la zi cu ultimele decizii de organizare. - Formalizează deciziile de organizare. - Nu confundă delegarea cu alocarea de sarcini.

2.4	Capacitatea de a planifica, gestiona și controla resursele financiare ale întreprinderii publice prin utilizarea bugetelor ca instrument principal pentru a ghida deciziile și activitățile operaționale	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a transforma un plan strategic într-un buget, de a consolida și a cascada bugete, de a asigura o execuție bugetară conformă.		<u>Indicatori</u> - Monitorizează regulat execuția bugetară, identificând abaterile și propunând măsuri corective. - Gestionează eficient resursele financiare, asigurând alocarea optimă a acestora în funcție de prioritățile strategice ale organizației. - Identifică oportunități de eficientizare a costurilor și creștere a veniturilor, propunând soluții inovatoare și sustenabile. - Ia în considerare multiple scenarii și posibile variații în venituri și cheltuieli în activitatea de bugetare.
2.5	Capacitatea de a supraveghea politicile de identificare, atragere, dezvoltare și reținere angajați cu potențial ridicat și competențe esențiale pentru succesul întreprinderii publice	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a identifica, atrage și dezvolta personalul potrivit pentru a atinge obiectivele organizației și de a crea un mediu de lucru stimulant și motivant.		<u>Indicatori</u> - Creează programe și oportunități de dezvoltare profesională și personală pentru angajați, astfel încât aceștia să-și poată îmbunătăți abilitățile și să-și maximizeze potențialul - Promovează un mediu de lucru pozitiv și stimulant, care să crească angajamentul, loialitatea și satisfacția angajaților și să reducă rata de fluctuație a personalului - Oferă feedback constructiv angajaților și identifică oportunități de îmbunătățire și dezvoltare - Definește o cultură organizațională care valorizează dezvoltarea continuă și recunoaște realizările angajaților, promovând astfel un angajament pe termen lung față de organizație. - Colaborează cu alte organizații și instituții pentru a înțelege tendințele în atragerea și reținerea talentelor și aplică aceste cunoștințe pentru a îmbunătăți practicile interne.
2.6	Capacitatea de a integra tehnologiile digitale în procesele, cultura și operațiunile întreprinderii publice, cu scopul de a îmbunătăți eficiența, performanța și adaptabilitatea acestora la schimbările din mediul de afaceri	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a dezvolta și de a implementa strategii și inițiative digitale relevante pentru a îmbunătăți performanța și competitivitatea organizației.		<u>Indicatori</u> - Evaluează și adoptă soluțiile tehnologice potrivite pentru nevoile organizației. - Gestionează schimbarea și depășește rezistența la schimbare în cadrul organizației, creând un mediu care să promoveze adaptabilitatea și inovarea. - Coordonează inițiativele strategice de digitalizare la nivel organizațional, asigurându-se că tehnologiile sunt aliniate cu obiectivele de afaceri. - Evaluează constant impactul tehnologiilor digitale asupra eficienței și performanței organizației,

		ajustând strategiile în funcție de feedback și rezultate. - Identifică și utilizează instrumente digitale relevante pentru a sprijini activitățile operaționale.
2.7	Capacitatea de a identifica, evalua, și gestiona riscurile care ar putea afecta obiectivele întreprinderii publice	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a face diligențele necesare pentru ca organizația să implementeze un sistem fiabil de identificare permanentă a riscurilor potențiale și de prevenire a incidenței acestora și de reducere a impactului acestora.		<u>Indicatori</u> - Are o abordare sistemică. - Înțelege corect matricea de evaluare a riscurilor potențiale. - Capacitează organizația pentru a mapa riscurile. - Capacitează organizația pentru a crea un sistem eficace de reducere atât a incidenței cât și a impactului identificate. - Capacitează organizația pentru a-și certifica sistemul de management al riscurilor.
2.8	Capacitatea de a planifica, întreține, monitoriza și optimiza utilizarea activelor regiei pe întregul lor ciclu de viață, cu scopul de a maximiza valoarea acestora și a sprijini obiectivele organizaționale	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a planifica, întreține, monitoriza și optimiza utilizarea activelor concesionate întreprinderii publice pe întregul lor ciclu de viață, cu scopul de a maximiza valoarea acestora și a sprijini obiectivele organizaționale.		<u>Indicatori</u> - Coordonează inițiativele de optimizare a utilizării activelor la nivel organizațional, asigurând alinierea cu obiectivele strategice. - Monitorizează performanța activelor și evaluează impactul acestora asupra obiectivelor organizaționale. - Elaborează strategii de planificare și întreținere a activelor concesionate, bazate pe analiza ciclului de viață al acestora.
2.9	Capacitatea de accesare de fonduri externe nerambursabile și obținere de finanțări de la instituții financiar bancare	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a planifica, implementa și monitoriza procese de accesare de finanțări externe nerambursabile și finanțări de la instituții bancare.		<u>Indicatori</u> - Evaluează constant oportunitățile de finanțare și formulează strategii pentru maximizarea accesării fondurilor disponibile, contribuind astfel la dezvoltarea organizației și la atingerea obiectivelor strategice. - Colaborează cu diverse departamente pentru a aduna informațiile necesare aplicării și asigură coerența documentelor depuse. - Monitorizează și evaluează progresul proiectelor finanțate și propune ajustări în funcție de cerințele instituțiilor finanțatoare.
3	Competențe de guvernare corporativă	
3.1	Management prin obiective	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a stabili obiective coerente, motivatoare, SMART colaboratorilor și de a le concerta într-un sistem care să permită atât securizarea rezultatelor regiei cât și motivarea angajaților implicați.		<u>Indicatori</u> - Înțelege și utilizează conceptul de obiectiv SMART - Setează interactiv și formalizează obiective - Gestionează corect nivelurile de obiective (strategic, operațional, de echipa, individual, de performanță) - Incită organizația înspre adoptarea

		managementului prin obiective, - Monitorizează permanent gradul în care colaboratorii progresează în atingerea obiectivelor, - Are experiență de succes în raportarea periodică spre organismul de implementare și spre autoritatea de management
3.2	Raportare și transparență	
	<u>Descriere</u> Abilitatea de a comunica eficient și precis informațiile relevante despre performanța organizației către diverse părți interesate, inclusiv către Consiliul de Administrație, investitori, angajați, autorități de reglementare și alte entități relevante.	<u>Indicatori</u> - Comunică informațiile într-un mod clar, concis și ușor de înțeles pentru audiența țintă, adaptându-se la nivelul de cunoștințe și interes al acesteia - Asigură transparența și integritatea în raportare, oferind informații corecte, complete și relevante, și evitând interpretările subiective sau înșelătoare. - Dezvoltă și implementează proceduri de raportare pentru a asigura transparența în activitățile organizației. - Monitorizează respectarea standardelor de raportare și propune îmbunătățiri în funcție de feedback-ul primit de la părțile interesate.
3.3	Dialogul social	
	<u>Descriere</u> Abilitatea de a acționa coerent în sensul satisfacerii interesului social al regiei.	<u>Indicatori</u> - Evidențiază permanent și comunică despre interesul social care este locul comun între interesele de afaceri ale regiei și interesele angajaților - la parte activă la acțiuni de dialog social - informare, consultare, negociere socială - Urmărește atent indicatori de alertă sociali și sugerează măsuri coerente de dezamorsare a potențialelor conflicte sociale - Contribuie la argumentarea deciziilor cu impact social - Militează pentru abilitarea managerilor regiei de a derula un dialog social pozitiv și fluent
3.4	Managementul performanței	
	<u>Descriere</u> Abilitatea de a accesa permanent sursele de informații disponibile, de a evalua performanța tehnică, economică sau umană actuală, de a o compara cu cea prognozată, de a informa despre eventualele ecarturi și de a lua măsurile care se impun pentru reducerea acestora.	<u>Indicatori</u> - Identifică și interoghează surse de informații diverse - Stabilește seturi de indicatori cheie de performanță pe care îi observă în evoluție - Informează structurile abilitate despre ecarturile constatate - la măsuri de corectare a ecarturilor - Incită întreaga organizație în a monitoriza performanța și în a atinge obiectivele de performanță stabilite - Face diligențele necesare pentru implementarea unor sisteme informatice integrate, viabile și performante - Se asigură că toate nivelurile ierarhice implicate conlucrează la eliminarea ecarturilor de

		performanță
3.5	Bune practici în domeniul guvernancei corporative	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a aplica regulile, legislația și standardele de guvernanta corporativa		<u>Indicatori</u> - Înțelege aprofundat regulile, legislația și standardele de guvernanta corporativă, și are capacitatea de a aplica aceste cunoștințe în practică. - demonstrează o înțelegere profundă a legislației naționale și internaționale relevante pentru guvernanta corporativă, precum și a reglementărilor aplicabile întreprinderilor publice exemplificand cu situatii din experienta sa în implementarea și respectarea reglementărilor de guvernanta corporativă; - garantează un echilibru adecvat între autoritatea executivă și autoritatea de supraveghere, asigurându-se că există o separare clară a funcțiilor și că responsabilitățile sunt distribuite corect, dand exemple de cazuri în care a gestionat echilibrul între autoritatea executivă și cea de supraveghere.
4	Competențe sociale și personale	
4.1	Capacitatea de a lucra în echipă în cadrul echipei executive	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a colabora eficient, deschis și constructiv cu ceilalți membri ai echipei executive pentru atingerea obiectivelor strategice și operaționale ale regiei, prin asumarea responsabilităților comune, schimbul transparent de informații, susținerea deciziilor colective și promovarea unui climat de încredere, respect și cooperare profesională..		<u>Indicatori</u> - manifestă o comunicare clară, sinceră și constructivă cu membrii echipei executive. - Împărtășește informații relevante și actuale în timp util, asigurându-se că toți participanții dispun de aceeași bază de date pentru luarea deciziilor. - Ascultă activ și respectă opiniile diferite, păstrând o atitudine echilibrată și un ton profesional în toate interacțiunile. Încurajează dialogul bazat pe argumente și fapte, evitând conflictele personale și cultivând o atmosferă de încredere și respect reciproc. - Comunicarea este bidirecțională, iar Directorul – Șef Ocol acționează ca liant între viziunea strategică a regiei și activitățile operaționale desfășurate la nivelul structurilor executive. - participă activ la formularea și implementarea deciziilor strategice, asigurând coerență și unitate în direcțiile de acțiune ale echipei executive. - În cadrul procesului de lucru colectiv, respectă responsabilitățile asumate și contribuie la atingerea rezultatelor comune. - Dovedește consecvență și loialitate față de deciziile adoptate, chiar și atunci când acestea presupun compromisuri raționale în raport cu opiniile personale. - Prioritizează permanent interesul general al regiei și al statului, plasându-l deasupra intereselor individuale, departamentale sau de oportunitate.

		- În activitatea sa, promovează echilibrul între performanța economică, responsabilitatea socială și sustenabilitatea mediului.
4.2	Capacitatea de a gestiona conflicte	
<u>Descriere</u> Abilitatea de a identifica, aborda și rezolva divergențele dintre indivizi sau grupuri într-un mod constructiv, care minimizează impactul negativ asupra relațiilor și proceselor, promovând în același timp soluții care să conducă la cooperare și înțelegere reciprocă.		<u>Indicatori</u> - Abordează conflictele fără a lua partea uneia dintre părți, menținând o poziție obiectivă și echilibrată. - Evită judecățile premature și analizează situația din toate perspectivele implicate. - Încurajează părțile să își prezinte punctele de vedere clar și respectuos, fără întreruperi. - Își rezervă timp pentru a analiza cauzele profunde ale conflictului, nu doar simptomele de suprafață. - Încurajează compromisuri echitabile și asigură implicarea tuturor în identificarea unei soluții. - Solicită feedback pentru a evalua dacă soluția a fost percepută ca fiind justă și eficientă de toate părțile. - Încurajează o cultură a comunicării deschise și a colaborării, prevenind astfel apariția unor conflicte majore. - Focalizează discuțiile pe găsirea unor soluții constructive, nu pe evidențierea vinovaților. - Folosește medierea și negocierea pentru a facilita acorduri care să satisfacă toate părțile implicate.
4.3	Capacitatea de a se adapta la schimbările din mediul de afaceri	
<u>Descriere</u> abilitatea de a rămâne eficient și productiv în perioade de schimbare și de a adopta o atitudine pozitivă față de inovație și transformare.		<u>Indicatori</u> - Caută activ oportunități de formare sau informare despre tendințele noi din industrie. - Îmbrățișează cu entuziasm noile tehnologii sau proceduri care ar putea îmbunătăți performanța organizațională. - Își adaptează rapid stilul de muncă și instrumentele utilizate la cele mai recente evoluții tehnologice. - Monitorizează constant tendințele pieței și modificările în mediul extern pentru a anticipa schimbările viitoare. - Ajustează strategiile personale și organizaționale pentru a fi pregătit pentru eventualele tranziții din mediul de afaceri. - Acționează preventiv în fața schimbărilor, propunând soluții inovatoare înainte ca problemele să devină critice. - Evaluează rapid situațiile noi și ia decizii informate care să permită regiei să răspundă eficient schimbărilor. - Folosește atât date obiective, cât și intuiția pentru a acționa prompt în medii dinamice. - Comunică clar și transparent echipei despre schimbările iminente, explicând implicațiile și motivele acestora. - Încurajează feedback-ul și asigură un dialog

	constant pentru a menține angajamentul și moralul echipei.			
5	Experiență pe plan local și internațional			
5.1	Experiență în relația cu autoritățile publice, autoritățile de reglementare și supraveghere din domeniul de activitate al regiei			
<u>Descriere</u> În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al regiei		<u>Indicatori</u> - există mențiuni cu privire la în relația cu autoritățile publice și de reglementare din domeniul de activitate al întreprinderii publice în CV, alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate sau în răspunsurile din cadrul interviului		
1	2	3	4	5
Cel mult 2 ani	Între 2 ani și 4 ani	Între 4 ani și 6 ani	Între 6 ani și 8 ani	Mai mult de 8 ani
5.2	Experiența în conducerea și/sau coordonarea activităților din domeniul silvic			
<u>Descriere</u> În rolurile deținute anterior a avut implicare directă în conducerea și/sau coordonarea activităților din domeniul silvic		<u>Indicatori</u> - există responsabilități de conducerea și/sau coordonarea activităților din domeniul silvic, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV sau alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate sau în răspunsurile din cadrul interviului		
1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 ani și 3 ani	Între 3 ani și 5 ani	Între 5 ani și 7 ani	Mai mult de 7 ani
5.3	Experiența în planificarea și gestionarea de programe de dezvoltare instituțională și modernizare a infrastructurii forestiere			
<u>Descriere</u> În rolurile deținute anterior a avut implicare în planificarea și gestionarea de programe de dezvoltare instituțională și modernizare a infrastructurii forestiere		<u>Indicatori</u> - există responsabilități în planificarea și gestionarea de programe de dezvoltare instituțională și modernizare a infrastructurii forestiere, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV sau alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate sau în răspunsurile din cadrul interviului		
1	2	3	4	5
Cel mult 1 an	Între 1 ani și 3 ani	Între 3 ani și 5 ani	Între 5 ani și 7 ani	Mai mult de 7 ani
5.4	Experiență în activități care implică elaborarea, coordonarea și supravegherea implementării politicilor, procedurilor și standardelor aplicabile la nivel instituțional în domeniul silvic			
<u>Descriere</u> În rolurile deținute anterior a avut implicare în activități care implică elaborarea, coordonarea și supravegherea implementării politicilor, procedurilor și standardelor aplicabile la nivel instituțional în domeniul silvic		<u>Indicatori</u> - există responsabilități în activități care implică elaborarea, coordonarea și supravegherea implementării politicilor, procedurilor și standardelor aplicabile la nivel instituțional în domeniul silvic, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV sau alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate sau în răspunsurile din cadrul interviului		
1	2	3	4	5

Cel mult 1 an	Între 1 ani și 3 ani	Între 3 ani și 5 ani	Între 5 ani și 7 ani	Mai mult de 7 ani
5.5	Experiență în elaborare de lucrări științifice în domeniul silviculturii			
<u>Descriere</u> Candidatul demonstrează experiență în elaborare de lucrări științifice în domeniul silviculturii		<u>Indicatori</u> - candidatul demonstrează experiență în elaborare de lucrări științifice în domeniul silviculturii, prezentate în documentele atașate în dosarul de candidatură, CV sau alte documente din dosarul de candidatură sau în răspunsurile la eventualele clarificări solicitate sau în răspunsurile din cadrul interviului		
1	2	3	4	5
NU				DA
6	Alinierea cu Scrisoarea de așteptări			
6.1	Capacitatea de a prezenta obiectivele specifice, măsurabile, care pot fi atinse/realizabile, relevante pentru regie si care sunt încadrate in timp, pe care va trebui să le atingă în viitorul mandat			
Descriere: abilitatea de a face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp. Indicatori: Face referire la obiectivele strategice din Scrisoarea de Așteptări, le operaționalizează, având grijă să respecte regulile de elaborare a unor obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.				
6.2	Capacitatea de a prezenta profilul personal în declarația de intenție în directă corelare cu aceste obiective			
Descriere: abilitatea de a prezenta profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale. Indicatori: Prezintă profilul personal în corelare cu aceste obiective. Expune sintetic dar comprehensiv calitățile pe care le-a dobândit pe parcursul carierei profesionale, corelate cu obiectivele precizate în scris și cu cerințele contextuale.				
6.3	Capacitatea de a formula în declarația de intenție aprecieri coerente privind provocările specifice cu care se confruntă întreprinderea în corelare cu contextul acesteia			
Descriere: abilitatea de a descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al regiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul viitor al regiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa. Indicatori: Descrie în mod coerent contextul de piață, legislativ, economic, social și financiar al regiei, făcând o justă corelare între acest context și parcursul viitor al regiei, arătând cu ce provocări specifice e posibil să se confrunte pe parcursul următorului mandat și modul în care le va adresa.				
6.4	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție, care răspund așteptărilor referitoare la performanța operațională a întreprinderii publice			
Descriere: abilitatea de a sesiza contextul operațional al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp. Indicatori: Sesizează contextul operațional al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici operaționale în domeniu și formulează obiective operaționale specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.				
6.5	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție, care răspund așteptărilor referitoare la performanța financiară a întreprinderii publice			
Descriere: abilitatea de a sesiza contextul financiar al regiei în raport cu piața, concurența si unele practici				

financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp. Indicatori: Sesizează contextul financiar al regiei în raport cu piața, concurența și unele practici financiare în domeniu și formulează obiective financiare specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp.	
6.6	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție, care răspund așteptărilor referitoare la rentabilitatea întreprinderii publice
Descriere: abilitatea de a formula obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale. Indicatori: Formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp cu privire la creșterea veniturilor, reducerea costurilor și optimizarea eficienței operaționale.	
6.7	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție, care răspund așteptărilor referitoare la calitatea serviciilor întreprinderii publice
Descriere: abilitatea de a sesiza situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acestea cu privire la modul de administrare a infrastructurii regiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor. Indicatori: Sesizează situația întreprinderii publice referitor la calitatea produselor/serviciilor acestea cu privire la modul de administrare a infrastructurii regiei în raport cu piața, concurența și unele practici din domeniu și formulează obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp referitoare la costul calității, numărul de incidente de calitate și managementul activelor.	
6.8	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție în declarația de intenție, care răspund așteptărilor referitoare la politica de investiții aplicabilă întreprinderii publice
Descriere: abilitatea de a lua notă de nevoia de investiții a regiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp pe fiecare etapă a planului de investiții a regiei, pentru viitorul mandat. Indicatori: la notă de nevoia de investiții a regiei și de așteptările APT cu privire la investițiile ce trebuie realizate în viitorul mandat și definește obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp pe fiecare etapă a planului de investiții a regiei, pentru viitorul mandat.	
6.9	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție, care răspund așteptărilor referitoare la reducerea creanțelor întreprinderii publice
Descriere: abilitatea de a lua notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat. Indicatori: la notă de nivelul creanțelor la începutul mandatului și prezintă acțiuni concrete, realiste, și fezabile de reducere a acestora, formulând obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp, în acesta direcție pentru fiecare an de mandat.	
6.10	Capacitatea de a formula obiective în declarația de intenție care răspund așteptărilor în domeniul eticii, integrității și guvernancei corporative
Descriere: abilitatea de a contribui cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a regiei, definind obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat. Indicatori: Contribuie cu propriile convingeri la stabilirea principiilor de etică, integritate și morală, precum și la formularea principiilor de bună guvernare corporativă a regiei, definind obiective specifice, măsurabile, relevante și încadrate în timp în acest sens, pentru fiecare an de mandat.	
6.11	Capacitatea de a propune în declarația de intenție indicatori pe care îi consideră oportuni pentru monitorizarea performanței întreprinderii publice pe perioada mandatului, corelați cu obiectivele formulate
Descriere: abilitatea de a corela obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru care indică ținte realiste. Indicatori: Corelează obiectivele ce răspund așteptărilor acționarilor cu indicatori de performanță, pentru	

care indică ținte realiste.	
6.12	Capacitatea de a prezenta în declarația de intenție realist și comprehensiv tabloul constrângerilor, riscurilor și limitărilor posibile de întâmpinat în atingerea obiectivelor propuse și planul de acțiuni de reducere/eliminare a acestora
Descriere: abilitatea de a trece în revistă constrângerile generate de contextul regiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare. Indicatori: Trece în revistă constrângerile generate de contextul regiei, riscurile ce derivă din acestea, le evaluează din perspectiva probabilității de incidență și a impactului acestora și indică măsuri realiste de contracarare.	
B	Trăsături
T1	Reputație personală și profesională
<u>Descriere:</u> - Imagine publică și profesională bună, fără condamnări penale relevante sau sancțiuni disciplinare grave care ar aduce atingere prestigiului funcției.candidatul nu a fost condamnat pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție; - față de candidat nu a fost luată o măsură preventivă privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție; - candidatului nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale; - candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei; - candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al regiei, pentru aspecte de natură profesională; - candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al regiei de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al regiei.	<u>Indicatori</u> - candidatul nu a fost condamnat(ă) pentru săvârșirea unei infracțiuni cu intenție; - față de candidat(ă) nu a fost luată o măsură preventivă, privativă sau restrictivă de libertate în cadrul unui proces penal, în cazul în care se efectuează cercetări sub aspectul săvârșirii unei infracțiuni cu intenție; - candidatului(ei) nu i-a fost aplicată pedeapsa complementară și/sau pedeapsa accesorie a interzicerii exercitării activității profesionale; - candidatului nu i-a fost aplicată măsura de siguranță prin care i s-a interzis exercitarea profesiei; - candidatul nu a fost sancționat(ă) disciplinar sau administrativ de către alte autorități, instituții sau organisme române ori străine din domeniul de activitate al regiei, pentru aspecte de natură profesională; - candidatului nu i-au fost aplicate restricții pentru a desfășura activități în domeniul de activitate al regiei de către autorități, instituții sau organisme române sau străine din domeniul de activitate al regiei.
-	
T2	Integritate
Descriere: capacitatea de a se comporta cu integritate, onestitate și transparență în raport cu alții și cu autoritatea. Indicatori: - înțelege și îndeplinește îndatoririle și responsabilitățile unui consiliu și menține cunoștințe în această privință prin formare profesională; - plasează interesele organizației înaintea celorlalte; - tratează informațiile sensibile și confidențiale cu discreția cuvenită și în concordanță cu prevederile contractului de mandat.	
T3	Independență
Descriere: abilitatea de a avea o anumită independență în raport cu autoritatea.	

Indicatori: - concepe planuri de acțiune pentru implementarea strategiilor; - susține puncte de vedere cu argumente în situația în care este combătut cu păreri divergente; - solicită clarificări și informații suplimentare în clarificarea divergențelor.					
T4		Expunere politică			
Descriere: candidatul este implicat în activități de natură politică. Indicatori: gradul în care candidatul este implicat în activități de natură politică.					
1		2	3	4	5
candidatul are o funcție de conducere în cadrul unei formațiuni politice			candidatul este membru în cadrul unei formațiuni politice		candidatul nu este membru în cadrul niciunei formațiuni politice
T5		Abilități de comunicare interpersonală			
Descriere: abilitatea de a comunica verbal, nonverbal și paraverbal corect, fluent și coerent, de a relaționa, de a argumenta și de a persuadea. Indicatori: - este capabil să-și exprime fluent și coerent ideile; - dă dovadă că își ascultă activ interlocutori; - utilizează înțelept formularea enunțurilor; - utilizează corect tehnica întrebărilor; - este capabil să inițieze, să mențină și să dezvolte relații bazate pe încredere; - utilizează corect procesul de persuadare.					
T6		Viziune			
Descriere: capacitatea de a formula un scop personal, o identitate și capabilități personale distincte. Indicatori: - prezintă un scop personal din punct de vedere profesional; - arată identitatea profesională distinct; - arată capabilități personale care îl conduc la atingerea scopului.					
T7		Orientare către rezultate			
Descriere: capacitatea de a stabili obiective clare, de a acționa consecvent pentru atingerea lor și de a urmări performanța prin indicatori măsurabili, cu accent pe eficiență, impact și finalizare. Indicatori: - poate descrie obiective specifice pe care și le-a asumat anterior, modul în care le-a urmărit și dacă au fost îndeplinite integral, parțial sau peste așteptări. - demonstrează că a folosit în mod sistematic indicatori cantitativi sau calitativi pentru a măsura progresul și succesul în proiecte sau activități curente. - oferă exemple concrete în care a depășit blocaje sau constrângeri pentru a livra rezultate la timp, fără a compromite calitatea sau obiectivele stabilite. - este preocupat de monitorizarea rezultatelor pe care le compară cu obiectivele prestabilite și elaborează planul de acțiune de reducere a ecarturilor constatate.					
T8		Capacitate de sinteză			
Descriere: capacitatea de a extrage rapid și clar esențialul din informații complexe, structurându-le logic și coerent pentru luarea deciziilor sau comunicare eficientă. Indicatori: - poate explica succint o situație complicată, evidențiind doar elementele relevante, fără pierderea sensului esențial. - în răspunsurile sale, face diferența între detalii esențiale și secundare, concentrându-se pe ceea ce contează pentru decizie sau acțiune. - exprimă concluzii clare, bine argumentate, în urma analizării mai multor surse de date sau puncte de vedere.					
C		Alte criterii			
1		Rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director			
Descriere:					

Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director. Indicatori: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.				
1	2	3	4	5
Profit net negativ (pierdere)				Profit net pozitiv
2		Înscrieri în cazierul fiscal sau judiciar		
<u>Descriere:</u> Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director. Indicatori: Din documentele ce compun dosarul de candidatură, eventuale răspunsuri la solicitări de clarificări și din declarația de intenție rezultă rezultatele economico-financiare ale întreprinderilor în care candidatul și-a exercitat mandatul de administrator sau de director.				
1	2	3	4	5
Are înscrisuri				Nu are înscrisuri
3		Capacitatea de integrare a viziunii strategice cu principiile de dezvoltare durabilă, inclusiv integrarea aspectelor de mediu		
<u>Descriere:</u> Abilitatea de a integra viziunea strategică cu principiile dezvoltării durabile presupune abilitatea de a formula și implementa strategii pe termen lung care să promoveze creșterea economică responsabilă, protecția mediului și bunăstarea socială.		<u>Indicatori</u> - Asigură că strategia regiei include obiective clare legate de sustenabilitate, precum reducerea emisiilor de carbon, utilizarea eficientă a resurselor și protecția biodiversității. - Evaluează și reduce impactul operațiunilor asupra mediului, precum poluarea aerului și apei, generarea de deșeuri și utilizarea resurselor naturale. - Integrează soluții pentru eficiența energetică și utilizarea resurselor regenerabile în cadrul operațiunilor curente și viitoare ale regiei. - Se asigură că strategiile și operațiunile regiei respectă legislația și standardele internaționale privind protecția mediului și dezvoltarea durabilă. - Sprijină dezvoltarea și implementarea tehnologiilor inovatoare care reduc impactul asupra mediului, precum soluții ecologice de transport și infrastructură verde.		
4		Capacitatea de a adopta noi tehnologii și soluții inovatoare pentru optimizarea operațiunilor și pentru a asigura modernizarea		
<u>Descriere:</u> Abilitatea de a identifica, evalua și implementa tehnologii și soluții inovatoare care îmbunătățesc eficiența operațională și contribuie la modernizare		<u>Indicatori</u> - Menține o înțelegere profundă a celor mai noi tendințe tehnologice care influențează industria silvica. - Evaluează constant infrastructura și operațiunile regiei pentru a identifica oportunități de integrare a tehnologiilor care să aducă îmbunătățiri operationale semnificative. - Introduce soluții de automatizare a proceselor pentru a reduce erorile umane și a îmbunătăți		

	eficiența operațională. - Introduce sisteme integrate de gestionare a informațiilor care să conecteze diferitele componente ale infrastructurii pentru a asigura o funcționare armonioasă și eficientă. - Implementează tehnologii de monitorizare și securitate avansate, cum ar fi supravegherea video inteligentă și controlul accesului, pentru a asigura siguranța infrastructurii și a personalului. - Folosește sisteme predictive care să identifice riscuri potențiale și să permită măsuri preventive pentru a evita incidentele. - Evaluează costurile inițiale și beneficiile pe termen lung ale noilor tehnologii pentru a lua decizii financiare responsabile. - Creează sisteme de monitorizare și evaluare a performanței soluțiilor tehnologice adoptate, ajustându-le pe baza feedback-ului și rezultatelor obținute.
--	--

8. Grila de punctare

Criteriile prezentate mai sus vor fi evaluate, conform prevederilor Anexei 1a din H.G. nr.639/2023, pe baza următoarei grile de punctaj:

Scor	Nivel de competență	Descriere
N/A	Nu se aplică	Nu este necesar să fie aplicată sau să fie demonstrată această competență.
1	Nivel de bază	• Are o înțelegere a cunoștințelor de bază.
2	Intermediar	• Are un nivel de experiență dobândit prin formare fundamentală și/sau prin câteva experiențe similare. Acest nivel de competență presupune sprijinul unor persoane cu expertiză. • Înțelege și poate utiliza corect termeni, concepte, principii și probleme legate de această competență. • Cunoaște și utilizează actele normative aplicabile, regulamente și ghiduri.
3	Competent	• Este capabil să îndeplinească funcțiile asociate acestei competențe. Poate fi necesar, uneori, sprijinul persoanelor cu expertiză, dar de regulă demonstrează această aptitudine în mod independent. • A aplicat această competență în trecut, cu sprijin extern minim. • Înțelege și poate analiza implicațiile schimbărilor în procesele, politicile și procedurile din sectorul de activitate.
4	Avansat	• Îndeplinește sarcinile asociate acestei aptitudini fără sprijin extern.

		Este recunoscut în cadrul organizației din care face parte ca expert în această competență, este capabil să ofere sprijin și are experiență avansată în această competență. • A oferit idei practice/relevante, resurse și perspective practice referitoare la procesul sau la dezvoltarea practicii, la nivelul de guvernare a consiliului și a nivelului executiv superior. • Este capabil să interacționeze și să poarte discuții constructive cu conducerea executivă, dar și să instruiască alte persoane în aplicarea acestei competențe.
5	Expert	• Este cunoscut ca expert în acest sector pentru a oferi sprijin și pentru a identifica soluții pentru problemele complexe legate de această zonă de expertiză. • A demonstrat excelență în aplicarea acestei competențe în multiple Consilii de Administrație și/sau organizații. • Este perceput ca expert, conducător și inovator în această competență de către consiliul, organizația și/sau alte organizații.