



R...X+

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



ЦЕЛИ ОЦЕНКИ «PRIDEX+»

- Повышение эффективности
- Оценка эффективности деятельности
- Формирование единых стандартов поведения и работы, основанных на ценностях и целях Компании
- Диалог, усиление взаимопонимания в команде, наставничество
- Развитие и карьерный рост
- Стимулирование сотрудников на плановые и сверхплановые достижения




ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ



Оценка результативности
(**ЧТО** мы делаем, производительность труда, полнота и качество **выполненных целей**)



Оценка ценностей (КАК) 
мы это делаем – оценивает проявление ценностных компетенций)



Обратная связь по итогам оценки
(руководитель-сотрудник)



ПЕРИОД

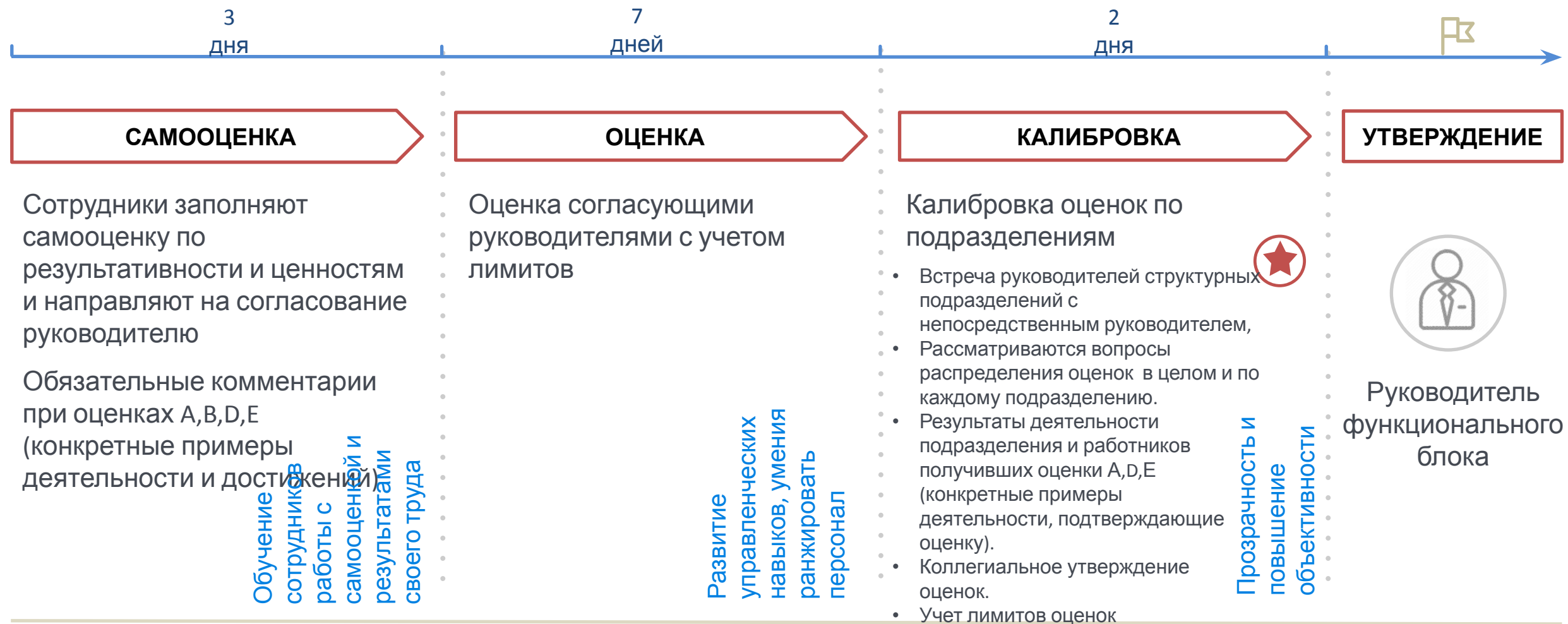
- Квартал
- Год



Ценности переведены на язык компетенций

Каждый элемент Системы «PRIDEX +» (личная результативность и оценка по ценностным компетенциям) оцениваются по ступенчатой буквенной шкале:





По итогам оценки каждый руководитель должен предоставлять работникам **обратную связь в ходе которой** сообщить результаты оценки, дать рекомендации и советы по повышению результативности и соответствия ценностям. Поставить цели на перспективный период.

В подразделении, **показывающем запланированный результат**, большинство работников (**как правило, более 50%**) по личной результативности и ценностным компетенциям получают оценки «С» - это работники, личная результативность и **поведение которых соответствует высоким корпоративным стандартам.**

При проведении оценки **руководитель каждого подразделения должен руководствоваться установленными ограничениями:** не более 35 % оценок «А» и «В» (**из них оценок «А» не более 10 %**) от фактической численности подразделения, отдельно по личной результативности и отдельно по ценностным компетенциям **и не менее 5% оценок «D»** результативности и отдельно по ценностным компетенциям.

Численность работников	Максимальное количество оценок «А» и «В» по результативности и ценностям	Минимальное количество оценок «D»
2-4	1 (из них «А» не более оценки)	0
5-7	2 (из них «А» не более оценки)	0
8-9	3 (из них «А» не более оценки)	1
10-12	4 (из них «А» не более 1 оценки)	1
13-15	5 (из них «А» не более 2 оценок)	2
16-18	6 (из них «А» не более 2 оценок)	2
19- 20	7 (из них «А» не более 2 оценок)	2
21 и более	35 % (из них «А» не более 10%) от фактической численности подразделения	5 % от фактической численности подразделения

Буква	Оценка результативности	Оценка по ценностным компетенциям
А	Не допускается при оценке «Е» за ценностные компетенции (нелогичное сочетание)	Не допускается при оценке «Е» за результативность (нелогичное сочетание)
В	Не допускается при оценке «Е» за ценностные компетенции (нелогичное сочетание)	Не допускается при оценке «Е» за результативность (нелогичное сочетание)
Е	Не допускается при оценке «А» за ценностные компетенции (нелогичное сочетание)	Не допускается при оценке «А» за результативность (нелогичное сочетание)

ОЦЕНКА ЛИЧНОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ



ИТОГОМ оценки является 2 буквенные оценки:

- За личную результативность
- За проявление ценностных компетенций

и как результат **единый сбалансированный показатель – личной эффективности (на пересечении)**

Личная результативность	A		1,28	1,50	1,73	1,95
	B		1,06	1,25	1,44	1,63
	C		0,85	1	1,15	1,30
	D		0,64	0,75	0,86	0,98
	E					
		E	D	C	B	A
Соответствие ценностям						

