

PROX+

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

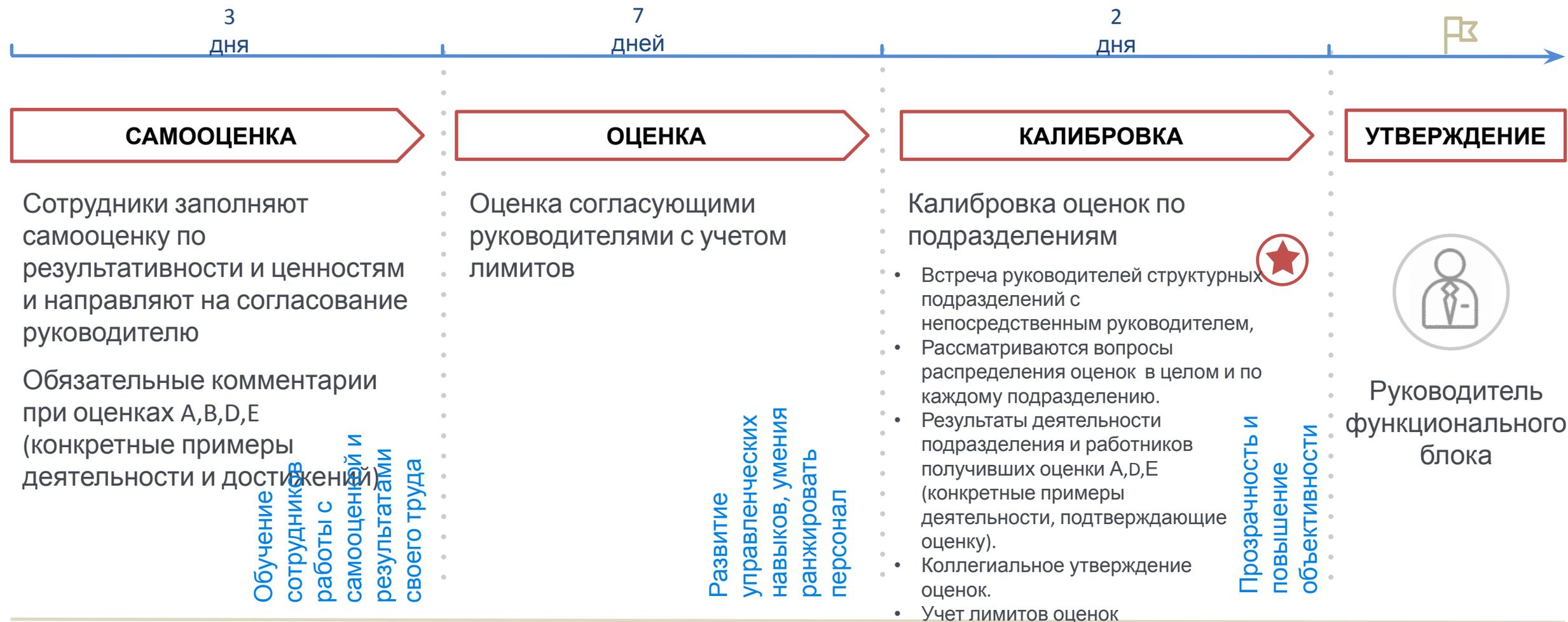
- Квартал
- Год



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<br>результативность    | <b>A</b> |          | 1,28     | 1,50     | 1,73     | 1,95     |
|                               | <b>B</b> |          | 1,06     | 1,25     | 1,44     | 1,63     |
|                               | <b>C</b> |          | 0,85     | 1        | 1,15     | 1,30     |
|                               | <b>D</b> |          | 0,64     | 0,75     | 0,86     | 0,98     |
|                               | <b>E</b> |          |          |          |          |          |
|                               |          | <b>E</b> | <b>D</b> | <b>C</b> | <b>B</b> | <b>A</b> |
| <b>Соответствие ценностям</b> |          |          |          |          |          |          |

