

# ОЦЕНКА ПО ИТОГАМ ГОДА

ПО ИТОГАМ ВСЕГО ГОДА

## ОЦЕНКА ПО ИТОГАМ ГОДА



ОЦЕНКА ПРОИЗВОДИТСЯ  
ПО ТЕКУЩЕЙ ДОЛЖНОСТИ

По итогам года все сотрудники принимают участие  
в комплексной оценке по следующим критериям:

### ОЦЕНКА ВКЛАДА —

отражает твою индивидуальную результативность за отчетный год

### ЛИДЕРСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ —

обратная связь по твоему соответствию профилю лидерских компетенций на занимаемой должности

### КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ —

обратная связь по твоему соответствию общекорпоративным требованиям к деловому поведению сотрудников

### ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ —

оценка соответствия твоих профессиональных компетенций требованиям занимаемой должности

### ПОТЕНЦИАЛ —

оценка готовности к переходу на новую роль (экспертный или управленческий рост).

### УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ФУНКЦИОНАЛОМ И КАРЬЕРОЙ —


Насколько я удовлетворён задачами в текущей роли и возможностями профессионального роста в компании

При условии нахождения в должности  
более 3-х месяцев в отчетном году

# КТО И В КАКОЙ СИСТЕМЕ ПРОВОДИТ ОЦЕНКУ

ЛК

**ЛИДЕРСКИЕ  
КОМПЕТЕНЦИИ**




Где проводится  
**Карьерный портал**




Оценка по методу  
360 градусов

**обратная связь по твоему соответствию профилю лидерских компетенций на занимаемой должности**



Кто проводит  
**Руководитель  
Коллеги  
Самооценка**


Справочная информация  
[Подробнее на странице  
регулярной оценки](#)






КЦ

**КОРПОРАТИВНЫЕ  
ЦЕННОСТИ**




Где проводится  
**Карьерный портал**



Оценка по методу  
360 градусов

**обратная связь по твоему соответствию общекорпоративным требованиям к деловому поведению сотрудников**




Кто проводит  
**Руководитель  
Коллеги  
Самооценка**

Справочная информация  
[Подробнее на странице  
регулярной оценки](#)

☒


ФК

**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ  
КОМПЕТЕНЦИИ**



Где проводится  
**Карьерный портал**

**оценка соответствия твоих профессиональных компетенций требованиям занимаемой должности**



Кто проводит  
**Руководитель**


Справочная информация  
[Подробнее на странице  
регулярной оценки](#)

☐




П

**ПОТЕНЦИАЛ**



Где проводится  
**Карьерный портал**

**оценка готовности к переходу на новую роль (экспертный или управленческий рост)**




Кто проводит  
**Руководитель**

Справочная информация  
[Подробнее на странице  
регулярной оценки](#)

☐


У

**УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ  
функционалом и карьерой**




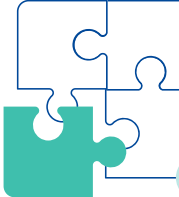
Где проводится  
**Карьерный портал**

**Насколько я удовлетворён задачами в текущей роли и возможностями профессионального роста в компании**




Кто проводит  
**Самооценка**






ОВ

**ОЦЕНКА ВКЛАДА**



Где проводится  
**ИС УПЦ**


**отражает твою индивидуальную результативность за отчетный год**




Кто проводит  
**Руководитель**  
оценка утверждается  
Комиссией по оценке  
вклада (КОВ)

Справочная информация  
[Страница оценки вклада на КОВ](#)

**НЕ УЧАСТНИК УПЦ**



Где проводится  
**Карьерный портал**



Кто проводит  
**Руководитель**



# НА ЧТО ВЛИЯЕТ

## ИНТЕГРАЛЬНЫЙ РЕЙТИНГ



## ГODOVAYA ПРЕМИЯ

Оценка вклада влияет на совокупный размер **годовой премии**

## ИНТЕГРАЛЬНЫЙ РЕЙТИНГ

Интегральный рейтинг — это результирующий показатель эффективности сотрудника за отчетный год, который служит основой для формирования плана действий по развитию сотрудника в части обучения, карьерного продвижения, управления базовым вознаграждением (дополнительный пересмотр оклада)



**План работы  
с эффективностью**



**План обучения**



**План развития**  
(в т.ч. включение  
в кадровый резерв)



**Возможность  
дополнительного  
пересмотра оклада**



**Формируется только на основании оценки от руководителя**  
(самооценка и оценка коллег не учитывается)

**Подробную информацию** о правилах расчета интегрального рейтинга, а также о формировании плана работы с эффективностью, плана развития, плана обучения, нормах расчета годовой премии и дополнительного пересмотра заработной платы **вы можете узнать в подразделении по работе с персоналом вашего Дочернего общества**, у сотрудников, ответственных за данные процессы.

# ЕДИНАЯ КАРТА ПРОЦЕССА

