



ОЦЕНКА СОТРУДНИКОВ

Критерий	Фактические показатели	Уровень продуктивности	Оценка вашего сотрудника/ имя - уровень продуктивности
1. Способность выполнять свои ключевые показатели, статистики, KPI)	Уровень выполнения показателей высокий (план выполняет и перевыполняет больше, чем другие сотрудники)	Высокий	
	Уровень показателей средний по сравнению с другими сотрудниками	Средний	
	Уровень показателей ниже среднего по сравнению с другими (или прошлыми) сотрудниками	Низкий	
2. Насколько увеличился функционал сотрудника (за период от 12 месяцев и более)*	Увеличился значительно за счет добавления конкретных функций (указать каких)	Высокий	
	Увеличился незначительно по сравнению с другими сотрудниками в такой же должности за счет добавления некоторых конкретных функций (указать каких)	Средний	
	Не увеличился*, остался прежним или снизился (указать причины)	Низкий	

*У эффективных сотрудников обычно функционал увеличивается, т.к. они не любят сидеть без дела и по собственной инициативе берут на себя дополнительную нагрузку;

Критерий	Фактические показатели	Уровень продуктивности	Оценка вашего сотрудника/ имя - уровень продуктивности
<p>3. Что дополнительно привнес в развитие компании (отдела).</p> <p>Какую конкретно пользу создал на рабочем месте</p>	<p>Оставил существенный полезный след (заключил контракты с важными клиентами, которые покупают до сих пор; значительно расширил чеки покупок у клиентов; снизил уровень дебиторской задолженности на ...%; внедрил бизнес-процесс, который актуален и работает до сих пор; внедрил CRM, нанял команду, которая активно работает до сих пор...)</p> <p>Кое-что улучшил (увеличил количество личных звонков и объем личных продаж; составил несколько рабочих таблиц для упрощения расчетов; выполнял работу дисциплинированно, нанимал сотрудников, но те увольнялись; привлек новых клиентов, но они не активные...)</p> <p>Ничего не привнес. Как работали все процессы до него, так и работают. Особо вспомнить нечего</p>	<p>Высокий</p> <p>Средний</p> <p>Низкий</p>	
<p>4. Какие проблемы создал на рабочем месте? Созданием каких проблем запомнился?</p>	<p>Если что-то и было, так по мелочи (редко болел и не работал, но даже в это время обслуживал клиентов). Если делал редкие ошибки, то быстро их сам исправлял.</p> <p>Иногда косячил (мог сделать ошибку, вовремя КП не отправил, документы оформил с задержкой, разозлил клиента и тот звонил руководителю, опаздывал на работу, сломал куллер, ...)</p> <p>Вызывал споры и раздор среди коллег, запарол дорогостоящую сделку, испортил отношения с ключевым заказчиком, работал на откатах, выжил из компании самого эффективного сотрудника, попал в аварию на служебном транспорте, потерял по дороге товар...</p>	<p>Высокий</p> <p>Средний</p> <p>Низкий</p>	