

**Методические рекомендации
по проведению оценки (самооценки) отчетов организаций,
участвующих в конкурсе на соискание премии
Президента Республики Казахстан «Алтын сапа»**

1. Настоящие методические рекомендации по конкурсу на соискание премии Президента Республики Казахстан «Алтын сапа» (далее – методические рекомендации) разработаны в соответствии с Указом Президента Республики Казахстан от 9 октября 2006 года № 194 «О конкурсе на соискание премии Президента Республики Казахстан «Алтын сапа» и республиканском конкурсе-выставке «Лучший товар Казахстана» (далее - Указ).

2. Отчет участника конкурса должен состоять из:

1) краткого обзора деятельности участника конкурса;

2) описания критериев самооценки, установленных в соответствии с моделью премии Президента Республики Казахстан;

3) описание цифровых решений (при наличии) в производственных процессах или деятельности предприятия, обеспечивающих повышение эффективности, автоматизацию операций и/или улучшение качества управления.

2.1. В кратком обзоре объемом не более 6 листов формата А 4 должны содержаться:

1) история участника конкурса;

2) описание основных видов продукции (услуг);

3) организационная структура;

4) основные требования к качеству продукции (услуг);

5) информация об основных рынках сбыта продукции или оказанных услугах (региональный, республиканский, международный), **развитие экспортных направлений, выход на международные рынки и соответствие международным стандартам;**

6) характеристика основных потребителей продукции (услуг), **локализация производства, казахстанское содержание/внутристрановая ценность (местное содержание)**, в том числе наличие изобретений, патентов, новизна конструкций, вовлеченность предприятия (организации) в процесс нормотворчества;

6-1) описание цифровых решений (при наличии) в производственных процессах или деятельности предприятия, обеспечивающих повышение эффективности, автоматизацию операций и/или улучшение качества управления;

7) информации об основных показателях по форме согласно приложению 3 к Правилам оформления, представления и предварительной оценки материалов участников конкурса на соискание премии Президента Республики Казахстан «Алтын сапа», утвержденным Постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 июля 2009 года № 1167;

8) иная информация, представляющая важность для участника конкурса.

3. В отчете раскрывается содержание деятельности организации и достигнутые результаты по каждому критерию по порядку (1, 2 и т.д.). Информация должна быть сжатой, и содержать фактический материал, подтверждающий положение отчета.

4. Отчет печатается на белой бумаге формата А4 шрифтом Times New Roman (размер 12) или шрифтом Arial (размер 11). Межстрочный интервал – одинарный.

5. Номера и названия критериев и их составляющих должны соответствовать номерам и названиям в соответствии с Моделями премии Президента Республики Казахстан «Алтын сапа».

6. Расшифровка специальных сокращений, терминов и символов, а также аббревиатур подразделений организации, используемых в тексте отчета, представляются в приложении. Все экземпляры отчета должны быть утверждены первым руководителем организации.

7. Страницы отчета должны быть пронумерованы (нумерация – сквозная).

8. Листы отчета должны быть сброшюрованы. Применение объемных тяжелых переплетов, а также помещение каждого листа в полиэтиленовое покрытие не рекомендуется, поскольку затрудняет пользование отчетом.

9. Отчеты, не отвечающие требованиям настоящих методических рекомендаций к рассмотрению не принимаются.

1. МОДЕЛЬ ПРЕМИИ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН «АЛТЫН САПА»

10. Модель Премии Президента Республики Казахстан «Алтын сапа», включает 9 основных критериев деятельности предприятия, которые подразделены на две группы (Рисунок 1):

- первая группа критериев **«возможности»**: характеризует, процессы и механизмы, с помощью которых организация достигает результатов в области качества, и включает в себя критерии с первого по пятый;

- вторая группа критериев **«результаты»** характеризует, полученные результаты и включает в себя критерии с шестого по девятый.

ВОЗМОЖНОСТИ - 500 баллов	РЕЗУЛЬТАТЫ - 500 баллов
1. Лидерство 100 баллов	6. Результаты для потребителей 150 баллов
2. Стратегия 100 баллов	7. Результаты для персонала 100 баллов
3. Персонал 100 баллов	8. Результаты для общества 100 баллов
4. Партнерство и ресурсы 100 баллов	9. Результаты для бизнеса 150 баллов
5. Процессы, продукция и услуги 100 баллов	

Рисунок 1. Модель Премии Президента Республики Казахстан «Алтын сапа»

11. На Рисунке 1 приведена Модель Премии Президента Республики Казахстан «Алтын сапа», с указанием максимального количества баллов, которое может быть получено организацией по каждому критерию, и какой процент это составляет от общей суммы баллов. Каждый из девяти критериев имеет определение, которое отражает высшую степень совершенства в данном аспекте.

12. Оценка организаций участников конкурса на соискание премии ведется по 1000-балльной системе.

13. Детализация каждого критерия содержится в нескольких составляющих субкритериях. Составляющие субкритерии – это формулировки, описывающие более подробно, какие именно аспекты деятельности присутствуют в успешных организациях. Эти составляющие субкритерии следует рассматривать при оценке.

2. ПРОЦЕСС ОЦЕНИВАНИЯ

14. Оценка выражается суммарным количеством баллов, выставленных по критериям 1-9.

15. Оценка по группе критериев «Возможности» (1 – 5) проводится по трем элементам:

- совершенство подхода,
- развертывание подхода,
- оценка и совершенствование подхода.

При оценке совершенства подхода учитываются следующие характеристики:

а) обоснованность:

- подход логически обоснован,
- подход имеет разработанные процессы,
- подход ориентирован на потребности заинтересованных сторон,
- усовершенствования были введены в подход по мере применения;

б) интегрированность:

- подход поддерживает стратегию,
- подход согласован с другими подходами.

При оценке *развертывания подхода* учитываются следующие характеристики:

а) полнота внедрения:

- подход внедрен в соответствующих областях;

б) системность:

- подход развернут своевременно, структурированно с возможностью реагировать на изменения среды при необходимости.

При оценке элемента *оценка и совершенствование подхода* учитываются следующие характеристики:

а) измерение:

- проводятся регулярные измерения результативности и эффективности подхода и его развертывания,

- выбраны подходящие измеряемые показатели;

б) изучение и творчество:

- на основе изучения определяются лучший опыт внутри и вне организации и возможности для улучшения,

- применяется творческий подход для определения возможностей для улучшения;

в) улучшение и инновации:

- результаты измерений, изучения и творчества используются для определения, ранжирования, планирования и внедрения улучшений.

16. Шкалы оценки и оцениваемые характеристики по этим элементам приведены в приложении 1 к настоящим методическим рекомендациям.

17. Для каждого составляющего субкритерия критериев 1-5 оценки выставляются в процентах в соответствии с приложением 1 к настоящим методическим рекомендациям отдельно по каждому из элементов: *совершенство подхода, развертывание подхода, оценка и совершенствование подхода*.

18. На основе выставленных оценок по элементам определяется общая (как правило, средняя по элементам) оценка в процентах по каждому субкритерию критериев 1-5.

19. Оценка в процентах каждого критерия группы «**ВОЗМОЖНОСТИ**» (1-5) рассчитывается как средняя арифметическая процентных оценок, всех составляющих критерия.

20. Оценка каждого критерия в процентах переводится в соответствующее количество баллов с учетом его коэффициента весомости: для критериев 1, 2, 3, 4 и 5 соответственно 1,0; 1,0; 1,0; 1,0 и 1,0.

21. Общая оценка не должна превышать оценку «совершенство подхода». Например,

если подходы не являются обоснованными или не полностью охватывают оцениваемую составляющую критерия, то не имеет значения, насколько хорошо были оценены все остальные характеристики, - присвоенная оценка будет все равно ограничиваться оценкой, присужденной обоснованности подходов.

22. Оценка по группе критериев «Результаты» проводится по *полноте и представительности* результатов и по *достижениям*.

При оценке *полноты и представительности* учитываются следующие характеристики:

а) полнота охвата:

представленные результаты:

- относятся к потребностям и ожиданиям заинтересованных сторон,
- согласуются со стратегией и политиками организации,
- наиболее важные ключевые результаты определены и ранжированы,
- взаимосвязи между соответствующими результатами понятны;

б) целостность:

- результаты своевременные, достоверные и точные;

в) сегментирование:

- результаты соответствующим образом сегментированы.

При оценке *достижений* учитываются следующие характеристики:

а) тенденции:

- тенденции являются позитивными, и/или наблюдаются поддерживаемые показатели хорошей работы;

б) целевые показатели:

- показатели установлены для ключевых результатов,
- показатели адекватны стратегии и политики,
- показатели достигнуты;

в) сравнение:

- сравнения проведены для ключевых результатов,
- сравнения уместны,
- сравнения являются благоприятными;

г) причины:

- взаимосвязь между достигнутыми результатами и их возможностями является понятной,

- имеется уверенность, что позитивные показатели работы будут поддерживаться в будущем, основанная на представленных свидетельствах.

23. Для каждого составляющего субкритерия критериев 6-9 оценки выставляются в процентах в соответствии с приложением 2 к настоящим методическим рекомендациям отдельно по каждому элементу: *полнота и представительность, достижения*.

24. В каждой критерии шкалы оценки и оцениваемые характеристики по этим элементам приведены в приложении 2 к настоящим методическим рекомендациям.

25. На основе выставленных оценок определяется общая (как правило, средняя по элементам) оценка в процентах по каждому субкритерию критериев 6-9.

26. Оценка в процентах каждого критерия группы «результаты» (6-9) рассчитывается по общим процентным оценкам каждой составляющей критерия с учетом ее весомости в рамках критерия (6а,6б – 0,75; 7а – 0,75; 7б – 0,25) как средняя взвешенная для критериев 6 и 7 и средняя арифметическая для критерия 8 и 9.

27. Оценка каждого критерия в процентах переводится в соответствующее количество баллов с учетом его коэффициента весомости в модели для критериев 6, 7, 8 и 9 соответственно 1,5; 1,0; 1,0 и 1,5.

28. Общая оценка не может превышать результаты оценки характеристики «полнота охвата». Результаты не полностью охватывают оцениваемую составляющую критерия, в соответствии со стратегическими целями организации, общая оценка будет ограничиваться

оценкой «полнота охвата».

29. Общая оценка организации определяется путем суммирования баллов, полученных по каждому критерию, и выражается суммарным количеством баллов в таблице согласно приложению 3 к настоящим методическим рекомендациям.

30. Следует учитывать, что хорошие результаты не всегда подразумевают положительные тенденции. Например, удержание сегмента рынка или объема продаж на постоянном уровне в период общего спада производства можно рассматривать как хороший результат. В таких случаях организация, участвующая в конкурсе, должна дать в своих материалах соответствующий комментарий, который прояснит ситуацию.

3. КРИТЕРИИ

31. Критерии 1 – Лидерство.

Критерий 1	ЛИДЕРСТВО
включает в себя пять составляющих субкритериев (1а, 1б, 1в, 1г, 1д), по которым должна быть представлена информация:	Формирование лидерами будущего организации и воплощение его в жизнь, демонстрация на личном примере приверженности ценностям и этическим нормам, принятым в организации. Обеспечение постоянного успеха организации за счет гибкости руководства, своевременного предвидения и реагирования.
1а. Разработка лидерами миссии, видения, ценностей и этических норм и следование им как пример для подражания	Как на практике лидеры организаций: <ul style="list-style-type: none">- обеспечивают свое будущее, определяя и доводя до заинтересованных сторон ее основную цель, которая служит основой Видения, Миссии, ценностей, этики и корпоративного поведения;- отстаивают ценности организации и являются ролевыми моделями нравственности, социальной ответственности и этичного поведения, как в организации, так и за ее пределами, улучшая репутацию организации;- определяют ясное направление развития организации и стратегические ориентиры и распространяют информацию о них; объединяют людей для достижения Миссии, Видения и целей организации;- разрабатывают и способствуют развитию общей культуры лидерства в организации, пересматривают и повышают эффективность персонального лидерского поведения. <i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i>
1б. Определение, мониторинг, анализ и улучшение лидерами системы менеджмента и деятельности организации	Как на практике лидеры организаций: <ul style="list-style-type: none">- определяют и используют такой сбалансированный набор показателей для анализа своих достижений, который позволяет учитывать их долгосрочные и краткосрочные приоритеты, ожидания ключевых заинтересованных сторон;- понимают и развивают скрытые возможности организации;- оценивают достигнутые результаты для улучшения будущей деятельности и обеспечения стабильной выгоды для всех своих заинтересованных сторон;- принимают решения на основе надежной информации и используют все доступные знания для интерпретации текущих и прогнозируемых результатов функционирования соответствующих процессов;- достигают высокого уровня доверия заинтересованных сторон, внедряя эффективные инструменты для понимания сценариев будущего и эффективного управления стратегическими, операционными и финансовыми рисками.

	<p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>1в. Поддержка лидерами контактов с внешними заинтересованными сторонами</p>	<p>Как на практике лидеры организаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применяют подходы для понимания, предвидения и реагирования на различные требования и ожидания своих ключевых заинтересованных сторон; - устанавливают общие ценности, ответственность, этику, культуру доверия и открытости во всей цепочке создания ценностей; - являются прозрачными и подотчетными перед своими заинтересованными сторонами и обществом в своей деятельности и обеспечивают, что их персонал, действует этично, ответственно и честно; - обеспечивают прозрачность финансовой и нефинансовой отчетности перед ключевыми заинтересованными сторонами, включая органы государственного управления, в соответствии с их ожиданиями; - поощряют свои заинтересованные стороны для участия в деятельности, приносящей пользу обществу. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>1г. Укрепление лидерами культуры совершенства организации с участием персонала</p>	<p>Как на практике лидеры организаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вдохновляют людей и создают культуру вовлеченности, сопричастности, делегирования полномочий, совершенствования и подотчетности через собственные действия, поведение и опыт; - признают, что устойчивость организации зависит от способности быстро обучаться и при необходимости своевременно действовать; - оказывают поддержку людям в организации для реализации планов, целей и задач; - признают усилия и достижения своевременно и подходящим образом; - продвигают культуру, которая поддерживает генерацию новых идей и нетривиальное мышление, для поощрения инноваций и развития организации; - обеспечивают и поощряют реализацию принципа равных возможностей и многообразия. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>1д. Обеспечение лидерами гибкости организации и результативного менеджмента изменений</p>	<p>Как на практике лидеры организаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проявляют гибкость; демонстрируют свою способность принимать обоснованные и своевременные решения, основанные на доступной информации, накопленном опыте и знаниях, учитывая их потенциальное влияние; - используют концепцию «Люди, планета и прибыль» в качестве основы для обеспечения баланса между важнейшими задачами, иногда противоречащими друг другу, с которыми они сталкиваются; - вовлекают и добиваются поддержки и вклада всех заинтересованных сторон в изменения для достижения организацией устойчивого успеха; - эффективно управляют изменениями, используя проектный менеджмент и целенаправленное улучшение процессов; - используют структурированный подход к выработке и определению приоритетности творческих идей; - испытывают и совершенствуют наиболее перспективные идеи,

	<p>выделяя ресурсы для их реализации в необходимые сроки. * Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</p>
--	---

32. По каждому субкритерию критерия 1 расчет баллов проводится в таблице:

Суб-критерий	Совершенство подхода	Развертывание подхода	Оценка и совершенствование подхода	Средний показатель, %	За каждый 1% среднего показателя начисляется 0,2 балла (X*0,2=)	Итого баллов
1а						
1б						
1в						
1г						
1д						
Всего баллов по критерию 1						

33. Критерий 2 – Стратегия

Критерий 2	СТРАТЕГИЯ
включает в себя четыре составляющих субкритериев (2а, 2б, 2в, 2г), по которым должна быть представлена информация:	<p>Реализация миссии и видения посредством разработки стратегии, ориентированной на заинтересованные стороны. Разработка и развертывание политик, планов, целей и процессов для реализации стратегии.</p>
2а. Базирование стратегии на понимании потребностей и ожиданий всех заинтересованных сторон и внешней среды	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучают потребности и ожидания заинтересованных сторон, чтобы на их основе разрабатывать и пересматривать свою стратегию и поддерживающие ее политики, оставаясь готовыми к любым изменениям; - выявляют, анализируют и понимают внешние показатели, как-то мировые и локальные экономические, рыночные и социальные тенденции, которые могут оказать воздействие на организацию; - понимают и предвидят краткосрочные и долгосрочные глобальные и локальные последствия, которые могут иметь перемены в соответствующих политических, законодательных и регулирующих требованиях; - используют подходящие инструменты для идентификации изменений во внешнем окружении с последующей разработкой возможных сценариев для организации. <p>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</p>

<p>2б. Базирование стратегии на понимании собственной деятельности и возможностей</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализируют тенденции в своей деятельности, чтобы понять существующие и потенциальные возможности и способности, и выявляют области, развитие которых необходимо для достижения стратегических целей; - проводят анализ данных и информации о ключевых компетенциях и возможностях существующих и потенциальных партнеров с целью понимания того, как они дополняют возможности организации; - определяют потенциальное воздействие новых технологий и моделей бизнеса на деятельность организации; - сравнивают свою деятельность с соответствующими бенчмарками для лучшего понимания своих сильных сторон и областей для улучшения. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>2в. Разработка, анализ и актуализация стратегии и поддерживающих политик</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вырабатывают и воплощают ясную стратегию и поддерживающие ее политики для выполнения своей Миссии, и реализации Видения; - интегрируют концепции устойчивости со своей основной стратегией, целью создания ценности и проектированием процессов, выделяя ресурсы, необходимые для достижения установленных целей; - определяют и понимают ключевые результаты, достижение которых необходимо для реализации их Миссии, оценивают свой прогресс в отношении Видения и стратегических целей; - внедряют эффективные механизмы для управления стратегическими рисками, выявленными в ходе планирования сценариев; - понимают свои ключевые компетенции и то, как они могут создавать ценности для пользы общества. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>2г. Доведение до сведения заинтересованных сторон, внедрение и мониторинг стратегии и поддерживающих политик</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - переводят свои стратегии в согласованные процессы, проекты и организационные структуры, обеспечивая возможности своевременной реализации изменений по всей цепочке создания ценности; - устанавливают цели на основе сравнения своих показателей деятельности с другими организациями, своих текущих и потенциальных возможностей и своих стратегических задач; - обеспечивают доступность финансовых, материальных и технологических ресурсов для поддержки развития организации; - системно реализуют стратегию и поддерживающие ее политики для достижения желаемых результатов с ясно определенными причинно-следственными связями; - устанавливают ясные цели и задачи в области инновационной деятельности, основанные на понимании рынка, существующих возможностей, и поддерживаемые применяемыми политиками и ресурсами; - доводят стратегию и соответствующие политики до наиболее значимых заинтересованных сторон. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>

34. По каждому субкритерию критерия 2 расчет баллов проводится в таблице:

Суб-критерий	Совершенство подхода	Развертывание подхода	Оценка и совершенствование подхода	Средний показатель, %	За каждый 1% среднего показателя начисляется 0,25 балла (X*0,25=)	Итого баллов
2а						
2б						
2в						
2г						
Всего баллов по критерию 2						

35. Критерий 3 – Персонал.

Критерий 3	ПЕРСОНАЛ
включает в себя пять составляющих субкритериев (3а, 3б, 3в, 3г, 3д), по которым должна быть представлена информация:	Создание культуры в организации, позволяющей достигать организационных и личных целей на взаимовыгодной основе. Развитие возможностей персонала и поддержание атмосферы равенства и справедливости. Забота, взаимодействие, вознаграждение и признание заслуг таким образом, чтобы мотивировать его, обеспечить приверженность персонала и позволить ему применять свои навыки и знания на благо организации.
3а. Поддержка стратегии организации планами отношения персонала	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеют четкие представления о том, какой уровень персонала необходим для достижения стратегических целей; - осуществляют кадровое планирование в соответствии со своей стратегией, организационной структурой, новыми технологиями и Ключевыми процессами; - быстро адаптируют свою организационную структуру для достижения стратегических целей; - вовлекают работников и их представителей к разработке и пересмотру стратегии и политики управления персоналом, кадровому планированию, при необходимости внедряя креативные и инновационные подходы; - управляют наймом, развитием карьеры, планированием кадровых перемещений в соответствии с определенной политикой, обеспечивающей работникам справедливость и равные возможности; - используют опросы персонала и другие способы получения обратной связи для улучшения кадровой стратегии, политики и планов. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>

<p>3б. Развитие знаний и возможностей персонала</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определяют, какие навыки, компетенции и результаты нужны для достижения Миссии, Видения и стратегических целей; - эффективно планируют привлечение, развитие и сохранение людей, обладающих талантами и способностями, необходимыми для удовлетворения потребностей организации; - ценят и помогают людям повысить производительность труда и обеспечить вовлеченность; - развивают навыки и компетенции людей для обеспечения их будущих мобильности и возможности для трудоустройства; - обеспечивают работников всеми необходимыми компетенциями, ресурсами и возможностями для максимального увеличения их вклада в успех организации. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>3в. Ориентирование, вовлечение и наделение персонала полномочиями</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - согласовывают личные и командные цели и делегируют полномочия сотрудникам, чтобы полностью реализовать их потенциал в духе подлинного партнерства; - признают, что инновации могут применяться в отношении продукции, процессов, маркетинга, организационной структуры и моделей бизнеса; - формируют культуру, поощряющую креативность и инновации во всех аспектах деятельности организации, обеспечивая способность персонала воспринимать вызовы и оперативно реагировать на них; - поощряют свой персонал к улучшению имиджа организации и повышению ее репутации; - поощряют участие в общественно-полезных мероприятиях. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>3г. Результативный обмен информацией персоналом по всей организации</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понимают потребности своих сотрудников в коммуникациях и применяют подходящие стратегии и инструменты для поддержания диалога; - четко информируют персонал о направлении развития организации и ее стратегических приоритетах, что обеспечивает понимание сотрудниками своего вклада в достижение общего успеха и возможность — это продемонстрировать; - предоставляют возможности и поощряют распространение информации, знаний и опыта, обеспечивают возможность диалога в организации; - развивают культуру, способствующую постоянному поиску повышения эффективности сотрудничества и командной работы во всех звеньях цепочки создания ценности. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>

<p>3д. Вознаграждение, признание персонала и забота о нем</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - согласовывают систему оплаты, вознаграждений и условий труда с соответствующими стратегиями и политиками; - мотивируют людей участвовать в деятельности по улучшению и инновациях, и признают их усилия и достижения; - обеспечивают разумный баланс между работой и личной жизнью в условиях постоянной связи с сотрудниками (24 часа / 7 дней в неделю) с учетом растущей глобализации и с использованием новых методов работы; - формируют культуру взаимопомощи, признания и уважения на индивидуальном и командном уровне; - принимают и поощряют разнообразие среди своих людей, а также местных сообществ и рынков, на которых функционирует организация. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
---	--

36. По каждому субкритерию критерия 3 расчет баллов проводится в таблице:

Суб-критерий	Совершенство подхода	Развертывание подхода	Оценка и совершенствование подхода	Средний показатель, %	За каждый 1% среднего показателя начисляется 0,2 балла (X*0,2=)	Итого баллов
3а						
3б						
3в						
3г						
3д						
Всего баллов по критерию 3						

37. Критерий 4 – Партнерство и ресурсы.

<p>Критерий 4 включает в себя пять составляющих субкритериев (4а, 4б, 4в, 4г, 4д), по которым должна быть представлена информация:</p>	<p>ПАРТНЕРСТВО И РЕСУРСЫ</p> <p>Планирование и осуществление менеджмента внешних партнерских отношений, поставщиков и внутренних ресурсов для поддержания стратегии, и политик, и результативного функционирования процессов. Обеспечение результативного менеджмента своих воздействий на окружающую среду и общество</p>
---	---

<p>4а. Осуществление менеджмента партнеров и поставщиков для устойчивой выгоды</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - группируют партнеров и поставщиков в соответствии со стратегией организации и применяют соответствующие политики и процессы в целях наиболее эффективной совместной работы; - выстраивают устойчивые взаимоотношения с партнерами и поставщиками, основанные на взаимном доверии, уважении и открытости; - обеспечивают, чтобы партнеры и поставщики действовали в соответствии со стратегией и ценностями организации; - создают соответствующие связи с другими организациями для выявления потенциальных возможностей партнерства в целях увеличения возможности и способности создавать дополнительную ценность для заинтересованных сторон; - работают совместно с партнерами для достижения взаимной выгоды и увеличения ценности для соответствующих заинтересованных сторон, поддерживая друг друга посредством практического опыта, ресурсов и знаний <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>4б. Осуществление менеджмента финансов для гарантии устойчивого успеха</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывают и реализуют финансовую стратегию, политику и процессы для поддержания общей стратегии организации и обеспечения финансовой устойчивости; - организуют процессы финансового планирования, контроля, отчетности и анализа для оптимизации использования ресурсов; - распределяют ресурсы для удовлетворения всех долгосрочных потребностей, вместо стремления к получению только краткосрочной выгоды, и, там, где это возможно, достигают и поддерживают конкурентоспособность; - применяют процессы управления финансами, учитывающие специфику всех уровней организации; - оценивают, выбирают и утверждают области инвестиций (материальные и нематериальные активы) с учетом их долгосрочного воздействия в экономическом, экологическом и социальном аспектах. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>

<p>4в. Осуществление менеджмента зданий, оборудования, материалов и природных ресурсов устойчивым образом</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применяют стратегии, политики и процессы для осуществления менеджмента зданий, оборудования и материалов с учетом обеспечения финансовой и экологической устойчивости; - оптимизируют использование и эффективно осуществляют менеджмент процессов жизненного цикла, связанными с жизненным циклом и физической безопасностью своих материальных активов, включая здания, оборудование и материалы; - измеряют и оптимизируют воздействие своей деятельности, жизненного цикла продукции и услуг на здоровье, безопасность общества и окружающую среду; - минимизируют свое локальное и глобальное негативное воздействие на окружающую среду, включая постановку напряженных целей, отвечающих или превосходящих действующие стандарты и другие требования; - активно совершенствуют экономические, экологические и социальные стандарты в своей сфере деятельности. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>4г. Осуществление менеджмента технологий для поддержки стратегии</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществляют менеджмент «портфеля» технологий для поддержания общей стратегии организации; - оценивают и развивают «портфель» технологий для улучшения гибкости процессов, проектов и организации; - вовлекают соответствующие заинтересованные стороны в разработку и освоение новых технологий для увеличения создаваемых преимуществ; - идентифицируют и оценивают альтернативные и развивающиеся технологии с точки зрения их влияния на работу организации, возможности и окружающую среду; - применяют технологию для поддержки культуры творчества и инноваций. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>4д. Осуществление менеджмента информации и знаний для поддержки результативного принятия решений и развития возможностей организации</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечивают представление лидерам точной и исчерпывающей информация для принятия своевременных решений; - преобразовывают данные в информацию и, там, где это возможно, знания, которые могут быть распространены и эффективно использованы; - используют различные формы для привлечения заинтересованных сторон и используют их коллективные знания в целях генерации идей и инноваций; - обеспечивают и контролируют доступ к важной информации и знаниям для персонала и внешних пользователей, одновременно обеспечивая защиту информации и интеллектуальной собственности организации; - осуществляют многостороннее взаимодействие с другими организациями с целью определения возможностей для творчества, инноваций и улучшения; - воплощают идеи в реальность в сроки, максимально увеличивающие

приобретаемые преимущества. * <i>Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i>
--

38. По каждому субкритерию критерия 4 расчет баллов проводится в таблице:

Суб-критерий	Совершенство подхода	Развертывание подхода	Оценка и развертывание подхода	Средний показатель, %	За каждый 1% среднего показателя начисляется 0,2 балла (X*0,2=)	Итого баллов
4a						
4б						
4в						
4г						
4д						
Всего баллов по критерию 4						

39. Критерий 5 – Процессы, продукция и услуги.

Критерий 5 включает в себя пять составляющих субкритериев (5а, 5б, 5в, 5г, 5д), по которым должна быть представлена информация:	ПРОЦЕССЫ, ПРОДУКЦИЯ И УСЛУГИ
	Проектирование, осуществление менеджмента и улучшение процессов, продукции и услуг для создания большей ценности для потребителей и других заинтересованных сторон.
5а. Проектирование и менеджмент процессов для оптимизации ценности для заинтересованных сторон	Как на практике организации: - используют структуру ключевых процессов для реализации стратегии организации; - управляют процессами от начала до конца, включая процессы, выходящие за границы организации; - обеспечивают понимание владельцами процессов их роли и ответственности в развитии, поддержании и улучшении процессов организации; - определяют наиболее значимые сочетания показателей процессов и их выходов, позволяющие оценить эффективность и результативность ключевых процессов и их вклад в стратегические цели организации; - используют информацию о текущих показателях и возможностях процессов, соответствующих лучшим примерам для улучшений, творчества и инноваций. * <i>Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i>
5б. Разработка продукции и услуг для создания оптимальной ценности для	Как на практике организации: - стремятся внедрять инновации и создавать ценность для своих потребителей, вовлекая их и другие заинтересованные стороны, где уместно, в разработку новых и инновационных продукции, услуг, приобретение опыта;

<p>потребителей</p>	<ul style="list-style-type: none"> - используют исследование рынка, опросы потребителей и другие формы обратной связи с тем, чтобы предвидеть и определить улучшения, направленные на увеличение своего «портфеля» продукции и услуг; - разрабатывают свой «портфель» в соответствии с меняющимися потребностями настоящих и потенциальных групп потребителей; - проектируют свой «портфель» продукции и услуг и осуществляют активно и ответственным образом менеджмент всего жизненного цикла продукции. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>5в. Результативное продвижение и предложение на рынке продукции и услуг</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знают свои потребительские группы, настоящие и потенциальные, и предугадывают их различные потребности и ожидания; - преобразуют потребности, ожидания и потенциальные требования в привлекательные, устойчивые предложения, имеющие ценность, для настоящих и потенциальных потребителей; - внедряют бизнес-модель посредством определения ценности своего предложения и уникальных торговых предложений, позиционирования, определения целевых потребительских групп и каналов распространения; - разрабатывают стратегии в области маркетинга для продвижения своей продукции и услуг до целевых групп потребителей и пользователей. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>5г. Производство, поставка и менеджмент продукции и услуг</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - производят и поставляют продукцию и услуги, для того, чтобы удовлетворить или превзойти потребности и ожидания потребителей; - развивают результативную и эффективную цепочку добавления ценности, гарантируя способность последовательно выполнять обещанное ценностное предложение; - обеспечивают необходимые для работы персонала ресурсы, компетентность и полномочия для увеличения удовлетворенности потребителей; - осуществляют менеджмент продукции и услуг на протяжении всего жизненного цикла, включая при возможности их повторное использование и утилизацию, рассматривая любое воздействие на здоровье и безопасность общества и на окружающую среду; <ul style="list-style-type: none"> - сравнивают показатели своей деятельности с показателями других организаций и понимают свои сильные стороны и возможности улучшения для того, чтобы увеличить ценность, предоставляемую потребителям. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>5д. Осуществление менеджмента и улучшений взаимоотношений с</p>	<p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - группируют потребителей в соответствии со стратегией организации и принимают соответствующие политики и процессы для эффективного менеджмента взаимоотношений;

потребителями	<ul style="list-style-type: none"> - определяют и выполняют требования потребителей при ежедневных и долгосрочных контактах; - выстраивают и поддерживают диалог с потребителями, основанный на открытости и прозрачности; - осуществляют постоянный мониторинг и анализируют удовлетворенность потребителей, вносят изменения в процессы на основе любой обратной связи; - обеспечивают четкое понимание потребителями их ответственности относительно использования продукции и услуг организации. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
---------------	---

40. По каждому субкритерию критерия 5 расчет баллов проводится в таблице:

Суб-критерий	Совершенство подхода	Развертывание подхода	Оценка и совершенствование подхода	Средний показатель, %	За каждый 1% среднего показателя начисляется 0,2 балла (X*0,2=)	Итого баллов
5a						
5б						
5в						
5г						
5д						
Всего баллов по критерию 5						

41. Критерий 6 – Результаты для потребителей.

<p>Критерий 6 включает в себя два составляющих субкритерия (6а, 6б), по которым должна быть представлена информация:</p>	<p style="text-align: center;">РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ</p> <p>Достижение и поддержание выдающихся результатов, которые соответствуют или превосходят потребности и ожидания потребителей.</p> <p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применяют набор взаимосвязанных показателей восприятия и показателей деятельности для определения успешного развертывания стратегии и поддерживающих политик организации, основанных на потребностях и ожиданиях своих потребителей; - устанавливают четкие целевые показатели ключевых результатов в отношении потребителей, основанные на потребностях и ожиданиях потребителей, в соответствии с выбранной стратегией; - выделяют результаты для каждой потребительской группы с точки зрения приобретенного опыта, определенных потребностей и ожиданий; - демонстрируют положительно и устойчиво хорошие результаты, связанные с потребителями, не менее 3-х лет; - четко понимают основные причины и движущие факторы наблюдаемых тенденций и влияние, которое эти результаты будут оказывать на другие показатели деятельности организации, восприятия и связанные с ними результаты; - обеспечивают уверенность в достижении будущих показателей деятельности и результатов, основанную на понимании установленных
---	--

	<p>причинно-следственных связей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - понимают, насколько их ключевые результаты в отношении потребителей сопоставимы с результатами аналогичных организаций, и при необходимости используют эти данные для постановки целевых показателей.
ба. Показатели восприятия	<p>Относящиеся к этому показатели характеризуют восприятие потребителями организации. Они могут быть получены из множества источников, включая обследования, работу фокус-групп, рейтингов благодарностей и жалоб потребителей. Они должны давать четкое понимание результативности с точки зрения потребителя, развертывания и результатов стратегии организации в отношении потребителей, поддерживающих политик и процессов.</p> <p>Показатели могут включать следующие восприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - репутация и имидж организации; - ценность продукции и услуг; - поставка продукции и услуг; - обслуживание, взаимодействие и поддержка потребителей; - лояльность и приверженность потребителей. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
бб. Показатели деятельности	<p>Относящиеся к этому внутренние показатели деятельности, используемые для мониторинга, понимания, прогнозирования и улучшения деятельности организации по повышению удовлетворенности потребителей, а также для прогнозирования их влияния на восприятия потребителей организации. Они должны давать четкое понимание развертывания и влияния стратегии организации в отношении потребителей, а также поддерживающих политик и процессов.</p> <p>Показатели могут включать следующие восприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поставка продукции и услуг; - обслуживание, взаимодействие и поддержка потребителей; - вовлеченность потребителей и партнеров в разработку продукции, процессов и т.д.; - рассмотрение жалоб. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>

42. По каждому субкритерию критерия 6 расчет баллов проводится в таблице:

Суб-критерий	Достижения	Полнота и представительность результатов	Средний показатель %	За каждый 1% среднего показателя начисляется 0,75 балла (X*0,75=)	Итого баллов
ба					
бб					
Всего баллов по критерию 6					

43. Критерий 7 – Результаты для персонала.

<p>Критерий 7, включает в себя два составляющих субкритерия (7а, 7б), по которым должна быть представлена информация:</p>	<p>РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА</p> <p>Достижение и поддержание выдающихся результатов, которые соответствуют или превосходят потребности и ожидания персонала организации.</p> <p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применяют набор взаимосвязанных показателей восприятия и показателей деятельности для определения успешного развертывания стратегии и поддерживающих политик организации, основанных на потребностях и ожиданиях своего персонала; - устанавливают четкие целевые показатели ключевых результатов, связанных с персоналом, основанные на потребностях и ожиданиях своего персонала, в соответствии с выбранной стратегией; - выделяют результаты для каждой группы персонала организации с точки зрения приобретенного опыта, определенных потребностей и ожиданий; - демонстрируют положительно и устойчиво хорошие результаты, связанные с персоналом, не менее 3-х лет; - четко понимают основные причины и движущие факторы наблюдаемых тенденций и влияние, которое эти результаты будут оказывать на другие показатели деятельности организации и связанные с ними результаты; - обеспечивают уверенность в достижении будущих показателей деятельности и результатов, основанную на понимании установленных причинно-следственных связей; - понимают, насколько их ключевые результаты, связанные с персоналом, сопоставимы с результатами аналогичных организаций, и при необходимости используют эти данные для постановки целевых показателей.
<p>7а Показатели восприятия</p>	<p>Относящиеся к этому показатели характеризуют восприятие персоналом организации. Они могут быть получены из множества источников, включая обследования, работу фокус-групп, проведение интервью и структурированную оценку. Они должны давать четкое понимание результативности с точки зрения персонала, развертывания и результатов стратегии организации в отношении персонала, поддерживающих политик и процессов.</p> <p>Показатели могут включать следующие восприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - удовлетворенность, вовлеченность и приверженность; - мотивация и наделение полномочиями; - лидерство и менеджмент; - осуществление менеджмента компетентности и деятельности; - подготовка и развитие карьеры; - эффективный обмен информацией; - условия труда. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>7б. Показатели деятельности</p>	<p>Относящиеся к этому внутренние показатели деятельности, используемые для мониторинга, понимания, прогнозирования и улучшения деятельности персонала организации, а также для прогнозирования их влияния на восприятия. Они должны давать четкое</p>

	<p>понимание развертывания и влияния стратегии организации в отношении персонала, а также поддерживающих политик и процессов. Показатели могут включать следующие восприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - деятельность по обеспечению вовлеченности и приверженности; - осуществление менеджмента компетентности и деятельности; - деятельность лидеров; - деятельность по подготовке и развитию карьеры; - внутренний обмен информацией. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
--	--

44. По каждому субкритерию критерия 7 расчет баллов проводится в таблице:

Суб-критерий	Достижения	Полнота и представительность результатов	Средний показатель %	За каждый 1% среднего показателя начисляется	Итого баллов
7а				0,75 балла (X*0,75=)	
7б				0,25 балла (X*0,25=)	
Всего баллов по критерию 7					

45. Критерий 8 – Результаты для общества.

<p>Критерий 8 включает в себя два составляющих субкритериев (8а, 8б), по которым должна быть представлена информация:</p>	<p>РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ ОБЩЕСТВА</p> <p>Достижение и поддержание выдающихся результатов, которые соответствуют или превосходят потребности и ожидания соответствующих заинтересованных сторон в рамках общества.</p> <p>Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применяют набор взаимосвязанных показателей восприятия и показателей деятельности для определения успешного развертывания стратегии и поддерживающих политик организации, основанных на потребностях и ожиданиях соответствующих заинтересованных сторон; - устанавливают четкие целевые показатели ключевых результатов, связанных с обществом, основанные на потребностях и ожиданиях соответствующих заинтересованных сторон в рамках общества, в соответствие с выбранной стратегией; - выделяют результаты для соответствующих заинтересованных сторон в рамках общества с точки зрения приобретенного опыта, определенных потребностей и ожиданий; - демонстрируют положительно и устойчиво хорошие результаты, связанные с обществом, не менее 3-х лет; - четко понимают основные причины и движущие факторы наблюдаемых тенденций и влияние, которое эти результаты будут оказывать на другие показатели деятельности организации и связанные с ними результаты; - обеспечивают уверенность в достижении будущих показателей деятельности и результатов, основанную на понимании установленных причинно-следственных связей; - понимают, насколько их ключевые результаты, связанные с обществом, сопоставимы с результатами аналогичных организаций, и
--	---

	при необходимости используют эти данные для постановки целевых показателей.
8а. Показатели восприятия	<p>Относящиеся к этому показатели характеризуют восприятие обществом организации. Они могут быть получены из множества источников, включая обследования, отчеты, статьи в средствах массовой информации, общественные встречи, негосударственные организации, общественные представители, государственные органы управления. Они должны давать четкое понимание результативности с точки зрения общества, развертывания и результатов стратегии организации в отношении общества и окружающей среды, поддерживающих политик и процессов.</p> <p>Показатели могут включать следующие восприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - влияние на окружающую среду; - репутация и имидж организации; - влияние на общество; - влияние на занятость; - награды и упоминание в СМИ. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
8б Показатели деятельности	<p>Относящиеся к этому внутренние показатели деятельности, используемые для мониторинга, понимания, прогнозирования и улучшения деятельности организации, а также для прогнозирования их влияния на восприятия соответствующих заинтересованных сторон в обществе. Они должны давать четкое понимание развертывания и влияния стратегии организации в отношении общества и окружающей среды, а также поддерживающих политик и процессов.</p> <p>Показатели могут включать следующие восприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - действия в отношении окружающей среды, экономики и общества; - соблюдение законодательных и других обязательных требований; - деятельность в области охраны здоровья и безопасности труда; - ответственное использование ресурсов и закупочная деятельность. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>

46. По каждому субкритерию критерия 8 расчет баллов проводится в таблице:

Суб-критерий	Достижения	Полнота и представительность результатов	Средний показатель %	За каждый 1% среднего показателя начисляется 0,5 балла (X*0,5=)	Итого баллов
8а					
8б					
Всего баллов по критерию 8					

47. Критерий 9 – Результаты для бизнеса.

<p>Критерий 9 включает в себя два составляющих субкритерия (9а, 9б) по которым должна быть представлена информация:</p>	<p>РЕЗУЛЬТАТЫ ДЛЯ БИЗНЕСА</p> <p>Достижение и поддержание выдающихся результатов, которые соответствуют или превосходят потребности и ожидания заинтересованных сторон в области бизнеса. Как на практике организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывают набор ключевых финансовых и нефинансовых результатов для определения успешного развертывания стратегии, основанной на потребностях и ожиданиях своих деловых заинтересованных сторон; - устанавливают четкие целевые показатели ключевых бизнес-результатов, основанные на потребностях и ожиданиях деловых заинтересованных сторон, в соответствии с выбранной стратегией; - выделяют результаты для деловых заинтересованных сторон с точки зрения специфических областей деятельности организации и приобретенного опыта, определенных потребностей и ожиданий; - демонстрируют положительно и устойчиво хорошие бизнес-результаты не менее 3-х лет; - четко понимают основные причины и движущие факторы наблюдаемых тенденций и влияние, которое эти результаты будут оказывать на другие показатели деятельности организации и связанные с ними результаты; - обеспечивают уверенность в достижении будущих показателей деятельности и результатов, основанную на понимании установленных причинно-следственных связей; - понимают, насколько их ключевые бизнес-результаты сопоставимы с результатами аналогичных организаций, и при необходимости используют эти данные для постановки целевых показателей.
<p>9а Результаты деятельности</p>	<p>Относящиеся к этому ключевые финансовые и нефинансовые результаты, демонстрирующие успешное развертывание организацией собственной стратегии. Соответствующие результаты и цели определяются и согласовываются с деловыми заинтересованными сторонами.</p> <p>Результаты деятельности могут включать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - финансовые результаты; - восприятие деятельности организации деловыми партнерами; - выполнение бюджета; - объем поставленной ключевой продукции или оказанных ключевых услуг; - результаты ключевых процессов. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
<p>9б Показатели деятельности</p>	<p>Относящиеся к этому ключевые финансовые и нефинансовые показатели, которые используются для измерения деятельности организации. Они помогают осуществлять мониторинг, понимать, прогнозировать и улучшать возможные результаты деятельности организации.</p> <p>Показатели деятельности могут включать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - финансовые показатели; - затраты на проекты;

	<ul style="list-style-type: none"> - показатели ключевых процессов; - работа с поставщиками и партнерами; - технология, информация и знания. <p><i>* Факты, подтверждающие оценку: (ссылки на доступные доказательства, при наличии подтверждаются копией документов в приложении к отчету)</i></p>
--	--

48. По каждому субкритерию критерия 9 расчет баллов проводится в таблице:

Суб-критерий	Достижения	Полнота и представительность результатов	Средний показатель %	За каждый 1% среднего показателя начисляется 0,75 балла (X*0,75=)	Итого баллов
9а					
9б					
Всего баллов по критерию 9					

Приложение 1
к Методическим рекомендациям
по проведению оценки (самооценки) отчетов организаций,
участвующих в конкурсе на соискание премии
Президента Республики Казахстан «Алтын сапа»

Совершенство подхода:	0%			25%					50%					75%					100%		
Обоснованность: • подход логически обоснован • подход имеет разработанные процессы • подход ориентирован на потребности заинтересованных сторон • усовершенствования были введены в подход по мере применения	Нет свидетельств или случайные			Некоторые свидетельства					Свидетельства					Ясные свидетельства					Всесторонние свидетельства		
Интегрированность: • подход поддерживает стратегию • подход согласован с другими подходами	Нет свидетельств или случайные			Некоторые свидетельства					Свидетельства					Ясные свидетельства					Всесторонние свидетельства		
Оценка элемента, %	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Развертывание подхода:	0%			25%					50%					75%					100%		
Полнота внедрения: • подход внедрен в соответствующих областях	Нет свидетельств или случайные			Внедрен в ¼ возможных областей					Внедрен в ½ возможных областей					Внедрен в ¾ возможных областей					Внедрен во всех возможных областях		
Системность: • подход развернут своевременно, структурировано с возможностью реагировать на изменения среды при необходимости	Нет свидетельств или случайные			Некоторые свидетельства					Свидетельства					Ясные свидетельства					Всесторонние свидетельства		
Оценка элемента, %	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Оценка и совершенствование подхода:	0%			25%					50%					75%					100%		
Измерение: • проводятся регулярные измерения результативности и эффективности подхода и его развертывания • выбраны подходящие измеряемые показатели	Нет свидетельств или случайные			Некоторые свидетельства					Свидетельства					Ясные свидетельства					Всесторонние свидетельства		
Изучение и творчество: • на основе изучения определяются лучший опыт внутри и вне организации и возможности для улучшения • применяется творческий подход для определения возможностей для улучшения	Нет свидетельств или случайные			Некоторые свидетельства					Свидетельства					Ясные свидетельства					Всесторонние свидетельства		
Улучшение и инновации: • результаты измерений, изучения и творчества используются для определения, ранжирования, планирования и внедрения улучшений	Нет свидетельств или случайные			Некоторые свидетельства					Свидетельства					Ясные свидетельства					Всесторонние свидетельства		
Оценка элемента, %	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Общая оценка, %	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Приложение 2
к Методическим рекомендациям
по проведению оценки (самооценки) отчетов организаций,
участвующих в конкурсе на соискание премии
Президента Республики Казахстан «Алтын сапа»

Полнота и представительность:	0%			25%					50%					75%					100%			
Полнота охвата: Представленные результаты: <ul style="list-style-type: none"> относятся к потребностям и ожиданиям заинтересованных сторон согласуются со стратегией и политиками организации наиболее важные ключевые результаты определены и ранжированы взаимосвязи между соответствующими результатами понятны 	Результаты не представлены или носят случайный характер			Представлены соответствующие результаты примерно для ¼ возможных областей					Представлены соответствующие результаты примерно для ½ возможных областей					Представлены соответствующие результаты примерно для ¾ возможных областей					Представлены соответствующие результаты для всех возможных областей			
Целостность: <ul style="list-style-type: none"> результаты своевременные, достоверные и точные 	Результаты не представлены или носят случайный характер			Примерно ¼ представленных результатов являются своевременными, достоверными и точными					Примерно ½ представленных результатов являются своевременными, достоверными и точными					Примерно ¾ представленных результатов являются своевременными, достоверными и точными					Все представленные результаты являются своевременными, достоверными и точными			
Сегментирование: <ul style="list-style-type: none"> результаты соответствующим образом сегментированы 	Сегментирование не представлено			Применимое сегментирование наблюдается только для ¼ результатов					Применимое сегментирование наблюдается только для ½ результатов					Применимое сегментирование наблюдается только для ¾ результатов					Применимое сегментирование наблюдается для всех результатов			
Оценка элемента, %	0	5		10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Достижения:	0%			25%					50%					75%					100%		
Тенденции: <ul style="list-style-type: none"> тенденции являются позитивными и/или наблюдаются поддерживаемые показатели хорошей работы 	Результаты не представлены или представлена информация случайного характера			Позитивные тенденции и/или поддерживаемые показатели хорошей работы наблюдаются примерно для ¼ результатов более трех лет					Позитивные тенденции и/или поддерживаемые показатели хорошей работы наблюдаются примерно для ½ результатов более трех лет					Позитивные тенденции и/или поддерживаемые показатели хорошей работы наблюдаются примерно для ¾ результатов более трех лет					Позитивные тенденции и/или поддерживаемые показатели хорошей работы наблюдаются для всех результатов более трех лет		
Целевые показатели: <ul style="list-style-type: none"> показатели установлены для ключевых результатов показатели адекватны стратегии и политикам показатели достигнуты 	Целевые показатели не представлены или представлена информация случайного характера			Целевые показатели установлены, адекватны и достигаются примерно для ¼ ключевых результатов					Целевые показатели установлены, адекватны и достигаются примерно для ½ ключевых результатов					Целевые показатели установлены, адекватны и достигаются примерно для ¾ ключевых результатов					Целевые показатели установлены, адекватны и достигаются для всех ключевых результатов		
Сравнение: <ul style="list-style-type: none"> сравнения проведены для ключевых результатов сравнения уместны сравнения являются благоприятными 	Сравнения не представлены или представлена информация случайного характера			Сравнения проведены, являются благоприятными и уместными для ¼ ключевых результатов					Сравнения проведены, являются благоприятными и уместными для ½ ключевых результатов					Сравнения проведены, являются благоприятными и уместными для ¾ ключевых результатов					Сравнения проведены, являются благоприятными и уместными для всех результатов		
Причины: <ul style="list-style-type: none"> взаимосвязь между достигнутыми результатами и их причинами является понятной имеется уверенность, что позитивные показатели работы будут поддерживаться в будущем, основанная на представленных свидетельствах 	Результаты не представлены или представлена информация случайного характера			Взаимосвязь прослеживается примерно для ¼ результатов и представлены некоторые свидетельства, что показатели работы будут поддерживаться					Взаимосвязь прослеживается примерно для ½ результатов и представлены свидетельства, что показатели работы будут поддерживаться					Взаимосвязь прослеживается примерно для ¾ результатов и представлены очевидные свидетельства, что показатели работы будут поддерживаться					Взаимосвязь прослеживается для всех результатов и представлены всесторонние свидетельства, что показатели работы будут поддерживаться		
Оценка за элемент, %	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Общая оценка, %	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

Приложение 3
к Методическим рекомендациям
по проведению оценки (самооценки) отчетов организаций,
участвующих в конкурсе на соискание премии
Президента Республики Казахстан «Алтын сапа»

Результаты общей оценки (самооценки)

Наименование критерия в соответствии с моделью премии		Максимальное количество баллов	Составляющие критерия	Оценка в баллах		Примечание
				Максимальная оценка показателя критерия	Самооценка	
1		2	3	4	5	6
1	Лидерство	100	1а	20		
			1б	20		
			1в	20		
			1г	20		
			1д	20		
2	Стратегия	100	2а	25		
			2б	25		
			2в	25		
			2г	25		
3	Персонал	100	3а	20		
			3б	20		
			3в	20		
			3г	20		
			3д	20		
4	Партнерство и ресурсы	100	4а	20		
			4б	20		
			4в	20		
			4г	20		
			4д	20		
5	Процессы, продукция и услуги	100	5а	20		
			5б	20		
			5в	20		
			5г	20		
			5д	20		
Возможности оцениваются (1-5)		всего	max	500 баллов		
6	Результаты для потребителей	150	6а	75		
			6б	75		
7	Результаты для персонала	100	7а	75		
			7б	25		
8	Результаты для общества	100	8а	50		
			8б	50		
9	Результаты для бизнеса	150	9а	75		
			9б	75		
Результаты оцениваются (6-9)		всего	max	500 баллов		
Общая оценка по самооценке организации			max	1000 баллов		

Ответственное лицо (составитель) _____

(Ф.И.О.)

Подпись _____

« _____ » _____ г.