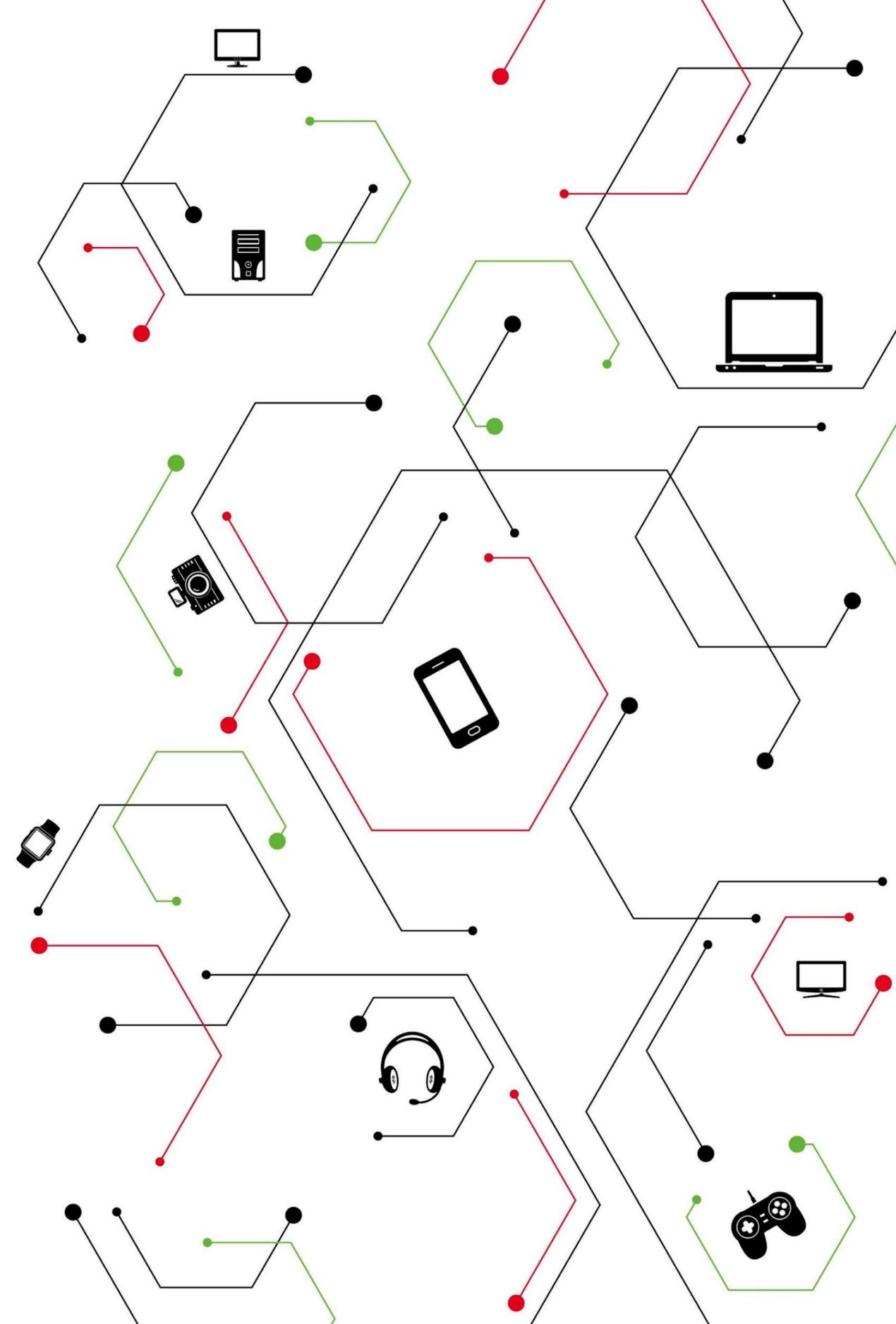


*М.видео*

# АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Весна 2020



# АТТЕСТАЦИЯ

это оценка результатов деятельности, профессиональных знаний, навыков и компетенций сотрудников.

*М.видео*

## Аттестация позволит:

- определить актуальный уровень знаний, развития корпоративных компетенций и эффективности сотрудников;
- предоставить и получить обратную связь;

- выявить высокопотенциальных сотрудников, которые получат возможность войти в кадровый резерв.
- премировать по их результатам;

**ВКЛЮЧАЙ** БУДУЩЕЕ



## СРОКИ ВЕСЕННЕЙ АТТЕСТАЦИИ 2020:

- Тренажёры тестов с 26.02. по 17.03.
- Проведение аттестации с 20.03. по 16.04.
- Изменение категорий с 01.05.2020

**ЗАРЯЖАЙ**  
—А ВПЕЧАТЛЕНИЯ

# УЧАСТНИКИ АТТЕСТАЦИЯ

*М.видео*

## В аттестации **не принимают участие:**

- сотрудники со стажем работы в Компании **менее 3-х месяцев;**
- сотрудники, переведённые на другую должность и отработавшие в новой должности **менее 3-х месяцев;**
- сотрудники, отработавшие по окончании отпуска по беременности и родам/по уходу за ребёнком **менее 3-х месяцев;**
- беременные женщины;
- сотрудники магазинов, прошедшие адаптационный период и получившие изменение в категории с **1 февраля 2020 г.**

## Могут принять **участие по заявлению:**

- сотрудники, переведённые на другую должность и отработавшие в новой должности менее 3-х месяцев;
- сотрудники, отработавшие по окончании отпуска по беременности и родам или по уходу за ребёнком менее 3-х месяцев;
- беременные женщины.



# КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ СОТРУДНИКОВ В АТТЕСТАЦИЮ:

*М.видео*



- **Оценка профессиональных знаний**

Проводится в формате **электронного тестирования сотрудника**. Включает вопросы на проверку знаний по технике и бизнес-процессам. Для каждой должности - свой набор тестов.



- **Оценка компетенций**

Проводится в формате **оценочного собеседования сотрудника с аттестационной комиссией** по определённому для должности набору корпоративных компетенций.



- **Оценка результативности**

Оценивается **выполнение у сотрудников планов продаж**, установленных на оцениваемый период.

Результативность оценивается только определённых должностей.

## ВАЖНО:

- ✓ Все критерии оценки одинаково значимы.
- ✓ Итоговая категория сотрудника по результатам аттестации, определяется по нижнему значению любого из критериев.



## ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ

*М.видео*

### а) Сотрудник проходил ежемесячные тесты:

- При успешной сдаче ежемесячного тестирования за **4 месяца** (без пропусков) – сотрудник в аттестацию получает категорию по оценке профессиональных знаний «автоматом».
- **Средний %** ежемесячного тестирования за 4 месяца **соотносится с категорией** по оценке профессиональных знаний **в аттестацию:**

Итоги ежемесячного тестирования:	Соответствие категории:
не менее 90%	1 категория
не менее 85%	2 категория
не менее 75%	3 категория

### б) Сотрудник не проходил ежемесячные тесты:

- При неуспешной сдаче ежемесячных тестов сотрудник проходит аттестацию в полном объёме.
- Для каждой должности предусмотрен определённый набор тестов: тематика и содержание аттестационных тестов представлены в Положении об Аттестации и на Учебном Портале в разделе «Аттестация».
- Электронное тестирование проходит в магазине в присутствии членов аттестационной комиссии в соответствии с графиком тестирования.
- В случае если во время тестирования сотрудник не набрал 1 балл **для подтверждения имеющейся категории**, допускается однократная **пересдача** электронных тестов на основании личного заявления на имя директора.



## ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ

*М.видео*

**ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ** проходит в формате **оценочного собеседования** с участием аттестационной комиссии.

● Аттестационная комиссия на оценочном собеседовании оценивает:

**уровень развития сотрудника в соответствии с профилем компетенций для должности\***

**знания/навыки**

**результаты деятельности**

● Сотрудник проходит оценочное собеседование в соответствии с графиком проведения оценочных собеседований в присутствии аттестационной комиссии.

● После проведения оценочного собеседования результаты оценки заносятся в оценочную форму на Учебном портале с обязательной постановкой целей на следующий аттестационный период.

\* С описанием обновлённых уровней развития корпоративных компетенций для каждой должности можно ознакомиться в Положении об Аттестации и на Учебном Портале в разделе «Аттестация».



# ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ

*М.Видео*

**Специалисты**  
оцениваются по  
**2** корпоративным  
компетенциям



**Менеджмент**  
оценивается  
по **6** корпоративным  
компетенциям



## ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

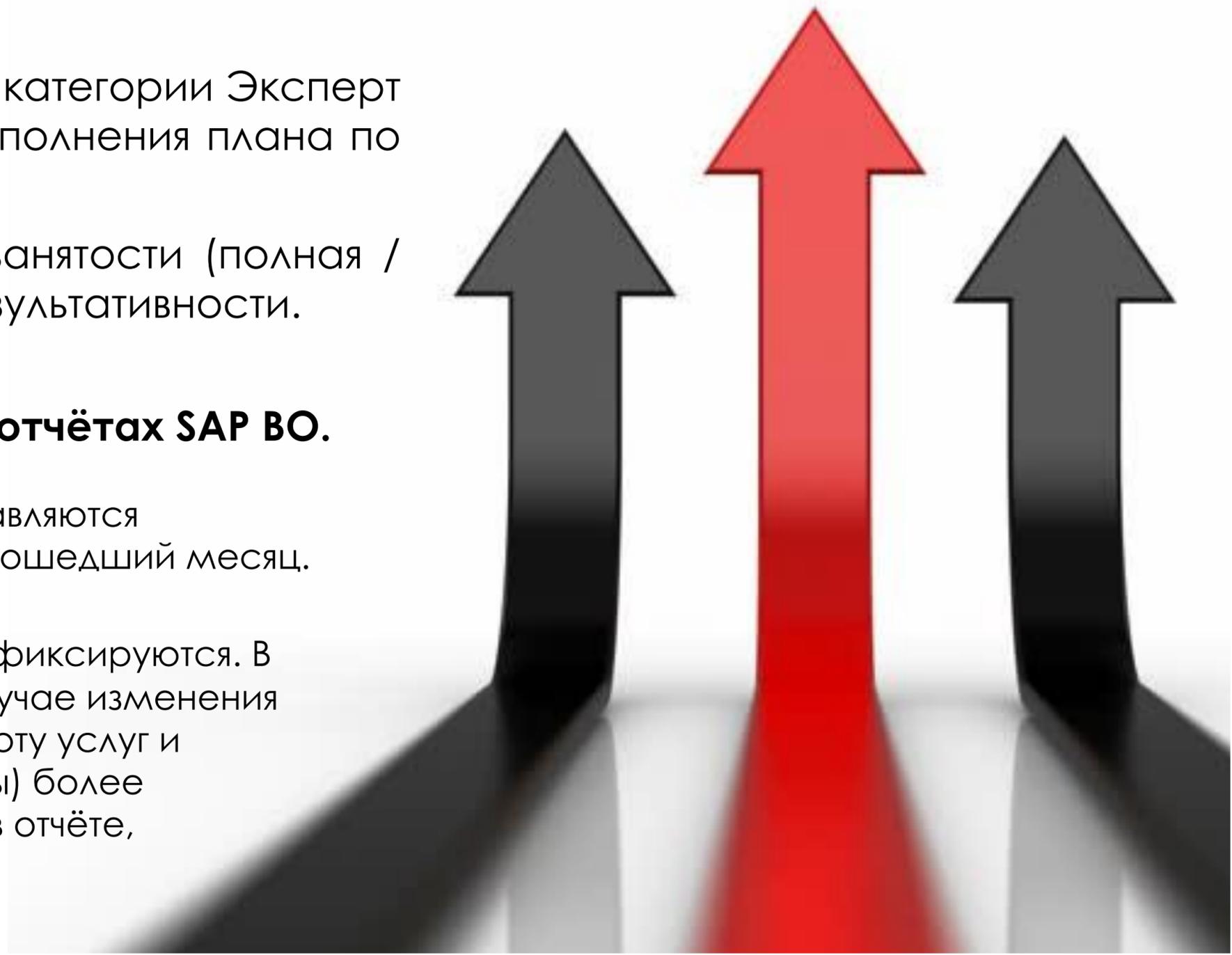
*М.видео*

- Оценка результативности у продавцов производится на основании данных о выполнении индивидуальных планов продаж за оцениваемый период.
- Присвоение 1-й категории, 2-й категории и категории Эксперт продавцам возможно только при условии выполнения плана по результативности.
- Для всех сотрудников, независимо от их занятости (полная / частичная) действуют единые критерии по результативности.

### **Аналитика результативности базируется на отчётах SAP BO.**

Ежемесячно с 10 по 15 число HR BP дивизионов направляются актуальные отчёты с показателями сотрудников за прошедший месяц.

**Важно:** данные из отчёта, направляемые в розницу фиксируются. В случае возникновения расхождений (например, в случае изменения классификатора данные в отчёте из SAP BO по обороту услуг и аксессуаров изменятся в т.ч. за предыдущие месяцы) более правильными считаются данные, зафиксированные в отчёте, направляемом HR BP.



# ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ К АТТЕСТАЦИИ

*М.видео*

Не позднее, чем **ЗА 2 НЕДЕЛИ** до начала Аттестации:

- Издать распоряжение о проведении аттестации в магазине по форме\*;
- Создать график Электронного тестирования и Оценочных собеседований для сотрудников, участвующих в Аттестации;
- Сформировать Аттестационные комиссии\*;
- Ознакомить всех сотрудников, участвующих в аттестации, с приказом, с содержанием аттестации, графиком электронного тестирования, графиком оценочных собеседований под подпись.



\* Шаблоны документов, которые необходимо подготовить представлены в Положении об Аттестации и на Учебном Портале в разделе «Аттестация».

# ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ АТТЕСТАЦИИ

*М.видео*

- Итоговый уровень развития сотрудника (категория) определяется по нижнему значению любого из критериев оценки для занимаемой должности.  
Результаты аттестации вносятся руководителем в оценочную форму на Учебном Портале.
- По результатам Аттестации аттестационная комиссия делает одно из следующих заключений:
  - сотрудник соответствует занимаемой должности и рекомендован в кадровый резерв;
  - сотрудник соответствует занимаемой должности;
  - сотрудник не соответствует занимаемой должности.
- Действия Аттестационной комиссии по итогам Аттестации:
  - ✓ довести результаты аттестации до сотрудника под подпись, с аргументацией принятого решения;
  - ✓ спланировать дальнейшее развитие сотрудника в Компании, определить мероприятия, рекомендованные для развития.