

ФИО СОТРУДНИКА:

ДОЛЖНОСТЬ:

МАГАЗИН:

ДАТА ВСТУПЛЕНИЯ В ДОЛЖНОСТЬ:

ФИО РУКОВОДИТЕЛЯ:

#### АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ:

1. Сотрудник приходит на встречу с руководителем с заполненным бланком оценки (собственная оценка своей работы)
2. В общем диалоге сначала сотрудник аргументирует собственные оценки по каждому блоку, затем руководитель дает свою обратную связь
3. Руководитель и сотрудник приходят к коллегиальному решению по оценкам по каждому блоку, заполняют все поля бланка оценки в электронном формате на портале обучения и развития

#### СОСТАВЛЯЮЩИЕ ОЦЕНКИ:

1. **Выполнение работы** (70% от общей оценки эффективности) включает в себя оценку достижения поставленных KPI/целей за предыдущий период и оценку выполнения текущих задач на основе должностной инструкции
2. **Соответствие ожиданиям от должности** (30% от общей оценки эффективности) включает в себя оценку влияния сотрудника на работу магазина по ключевым требованиям в каждом из 5 направлений: Прибыль, Покупатель, Продукт, Процессы, Персонал
3. **Общая оценка эффективности** объединяет в себе оценку выполнения работы сотрудником (70%) и соответствие ожиданиям от должности (30%)
4. **Определение зон развития** включает в себя постановку сроков и описание мероприятий по развитию на основе общей оценки эффективности
5. **Постановка целей** и задачи на последующий период

#### ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ:

- KPI и цели магазина приняты в начале контрольного периода
- Сотрудник знаком с должностными инструкциями

#### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ:

- Выдающийся результат – сотрудник превосходит ожидания от должности для текущей позиции. Достижение целей по KPI 100% и более. Сотрудник берет на себя дополнительную ответственность и проявляет инициативу. Сотрудник вносит заметный вклад в работу не только своего магазина
- Высокий результат – сотрудник полностью соответствует ожиданиям от должности для текущей позиции. Достижение целей по KPI 100% и более. Сотрудник готов брать на себя дополнительную ответственность. Сотрудник вносит заметный вклад в работу магазина
- Хороший результат – сотрудник полностью соответствует ожиданиям от должности для текущей позиции. Достижение целей по KPI равно 100% и более
- Средний результат – сотрудник частично соответствует ожиданиям от должности для текущей позиции. Достижение целей по KPI составляет 80% - 99%
- Низкий результат – сотрудник не соответствует ожиданиям от должности для текущей позиции. Достижение целей по KPI ниже 80%

#### ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПО ИТОГАМ КОНТРОЛЬНОГО ПЕРИОДА

С:

ПО:

**1. ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТЫ (70% ОТ ОБЩЕЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ)**

**ОЦЕНКА КРІ / ЦЕЛЕЙ (при необходимости)**

КРІ / ЦЕЛИ	ЦЕЛЕВОЙ РЕЗУЛЬТАТ	ФАКТИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	КОММЕНТАРИИ	ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТА					
				НИЗКИЙ	СРЕДНИЙ	ХОРОШИЙ	ВЫСОКИЙ	ВЫДАЮЩИЙСЯ	

**ОЦЕНКА ВЫПОЛНЕНИЯ ТЕКУЩИХ ОБЯЗАННОСТЕЙ (на основании должностной инструкции)**

Комментарии:	НИЗКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	СРЕДНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ХОРОШИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫСОКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫДАЮЩИЙСЯ РЕЗУЛЬТАТ

**ОБЩАЯ ОЦЕНКА ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ (общая оценка достижения КРІ/целей и выполнения текущих обязанностей)**

Подведение итогов по выполнению работ:	НИЗКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	СРЕДНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ХОРОШИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫСОКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫДАЮЩИЙСЯ РЕЗУЛЬТАТ

**2. СООТВЕТСТВИЕ ОЖИДАНИЯМ ОТ ДОЛЖНОСТИ (30% от общей оценки эффективности)**

<b>ПРИБЫЛЬ: управление прибыльностью магазина</b>	НИЗКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	СРЕДНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ХОРОШИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫСОКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫДАЮЩИЙСЯ РЕЗУЛЬТАТ
Доносишь долгосрочные и краткосрочные цели по достижению KPI до всех членов команды своего магазина, обеспечиваешь их выполнение на ежедневной основе					
Регулярно анализируешь и сравниваешь результаты своего магазина с аналогичными магазинами розничной сети, находишь возможности для роста					
Анализируешь анкеты тайного покупателя и внутренние сервис-листы, инициируешь необходимые действия, которые повлияют на прибыльность магазина через сервис					
<b>Комментарии:</b>					

<b>ПОКУПАТЕЛЬ: обслуживание покупателей и управление сервисом</b>	НИЗКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	СРЕДНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ХОРОШИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫСОКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫДАЮЩИЙСЯ РЕЗУЛЬТАТ
Обеспечиваешь постоянное присутствие сотрудника, ответственного за сервис, в торговом зале с целью обеспечения высокого уровня обслуживания покупателей.					
Обучаешь весь управленческий состав и персонал магазина инструментам, которые помогут им повысить качество обслуживания; вдохновляешь на работу и активное взаимодействие с покупателями					
Организуешь общие собрания для разработки методов по улучшению качества сервиса в магазине; поддержанию духа спорта и позитива.					
<b>Комментарии:</b>					

<b>ПРОДУКТ: работа с товаром, управление знаниями о бренде и продукте</b>	НИЗКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	СРЕДНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ХОРОШИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫСОКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫДАЮЩИЙСЯ РЕЗУЛЬТАТ
Являешься приверженцем Бренда, воодушевляешь сотрудников магазинов идеями Бренда и Продукта.					
Обеспечиваешь процесс обучения по Бренду и Продукту таким образом, чтобы каждый сотрудник успешно проходил обучение в срок и применял полученные знания на практике					
Обеспечиваешь применение сотрудниками магазина знаний по Бренду и Продукту согласно модели сервиса, принятой в компании					
<b>Комментарии:</b>					

<b>ПРОЦЕССЫ: управление бизнес-процессами в магазине</b>	НИЗКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	СРЕДНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ХОРОШИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫСОКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫДАЮЩИЙСЯ РЕЗУЛЬТАТ
Соблюдаешь ритм работы магазина, обеспечиваешь соблюдение ритма магазина всеми членами своей команды					
Знаешь всех политики, правила и процедуры работы магазина, отвечаешь за действия команды в случае их несоблюдения (учет рабочих часов, оформление кадровой документации, предотвращение потерь осуществление приема/отправки товара и т.д.)					
Расставляешь приоритеты для своей команды, ориентируясь на обеспечение высокого уровня сервиса.					
<b>Комментарии:</b>					

<b>ПЕРСОНАЛ: организация работы персонала, обучение и развитие команды</b>	НИЗКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	СРЕДНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ХОРОШИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫСОКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫДАЮЩИЙСЯ РЕЗУЛЬТАТ
Формируешь эффективную команду, принимаешь лучших кандидатов, вовлекая в поиск и отбор весь управленческий состав своей команды. Понимаешь какие компетенции и личные качества необходимы для занятия должностей в нашей компании. Делаешь акцент на проактивность и сервис при выборе кандидатов.					
Формируешь у каждого сотрудника понимание дальнейших карьерных шагов, обеспечиваешь наличие преемника на каждой позиции в своем магазине, поддерживаешь сотрудников в достижениях на работе					
Составляешь расписание работы команды, обеспечивая необходимое количество сотрудников в торговом зале, для обеспечения оптимального комфорта посетителям					
<b>Комментарии:</b>					

**ОБЩАЯ ОЦЕНКА СООТВЕТСТВИЯ ОЖИДАНИЯМ ОТ ДОЛЖНОСТИ**

Подведение итогов по соответствию ожиданиям от должности:	НИЗКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	СРЕДНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ХОРОШИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫСОКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫДАЮЩИЙСЯ РЕЗУЛЬТАТ

**3. ОБЩАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ (на основе оценки достижения KPI/целей, выполнения текущих обязанностей, соответствия ожиданиям от должности)**

**ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ/ОБСТОЯТЕЛЬСТВА**

--

**ОБЩАЯ ОЦЕНКА СООТВЕТСТВИЯ ОЖИДАНИЯМ ОТ ДОЛЖНОСТИ**

Подведение итогов:	НИЗКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	СРЕДНИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ХОРОШИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫСОКИЙ РЕЗУЛЬТАТ	ВЫДАЮЩИЙСЯ РЕЗУЛЬТАТ

**4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗОН РАЗВИТИЯ (на основании общей оценки эффективности, определить мероприятия по обучению и развитию на следующий период)**

**ПЛАН РАЗВИТИЯ (на последующие 6 месяцев)**

Цели развития Какие области вы выделяете для повышения эффективности? Как вы узнаете, что вы освоили эту область?	Действия Что вы сделаете, чтобы добиться поставленной цели по развитию?	Срок Когда вы достигните цель по развитию?

**5. ПОСТАНОВКА ЦЕЛЕЙ и ЗАДАЧ (определить цели и задачи на следующий период)**

**ЦЕЛИ и ЗАДАЧИ (на последующие 6 месяцев)**

<b>Цели и задачи</b> Чего необходимо достичь? Какой результат должен быть достигнут в итоге?	<b>Действия</b> Что вы сделаете, чтобы добиться поставленной цели?	<b>Срок</b> Когда вы достигните эту цель?

**ДОЛГОСРОЧНЫЙ ПЛАН и договоренности (на последующие 6-12 месяцев)**

**КОММЕНТАРИИ и ПОДПИСИ**

**КОММЕНТАРИИ СОТРУДНИКА**

**КОММЕНТАРИИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

- Я, сотрудник, обсудил результаты работы в рамках оценки на личной встрече с руководителем и согласен с ними
- Я, сотрудник, обсудил результаты работы в рамках полугодовой на личной встрече с руководителем и НЕ согласен с ними

Подпись сотрудника /Дата

Подпись руководителя / Дата