



Календарь оценочных процедур

1. Эффективность

1) Выполнение триггеров (4 из 4 на всем периоде оценки)

- + Отсутствие жалоб (или не более 1 жалобы – кроме перехода с КС на СКС)
- + Доходность
- + Отсутствие дебиторской задолженности (все КД зарегистрированы в 30 дней)
- + Выполнение тНПС не менее 80% (Значение тНПС («Рекомендации»), накопительно за весь период оценки)



2) Выполнение плана 12-5-1 в течение минимального обозначенного плана за период оценки:

- 12 КД: POS, НК (с июня 2019 года с коэффициентом x4), КК, Карта Рассрочки/Совесть, КД других Банков Всегда Да
- 5 услуг: ФЗ/ФЗ Лайт/Актив/Комбо (с июня 2019 года с коэффициентом x2), страховки других Банков к КД Всегда Да

1 ВОХ/ОПС

* продукты учитываются согласно системе премирования

2. Оценка знаний

1) Тестирование проводится в РЦ









2) на основании результатов Теста знаний строится рейтинг по Дирекции на позицию СКС

3) Результаты теста знаний являются триггером к переходу на позицию ВКС (проходной балл при тестировании – 85 баллов)

3. Ценности и Компетенции


Ценности и Компетенции = «Соответствуют» или «Выше ожидаемого»

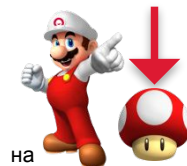
Не более 2 ценностей/компетенций с признаком «Требуется развития»

Текущая и последующая степень	Период оценки	Минимальный период выполнения 12-5-1 + База для рейтинга 	Оценка знаний 	Ценности и Компетенции (6 из 8 «Соответствует» или «Выше ожидаемого» 	Повышение по результатам КЛ 
КС → СКС 	3 мес.	–	Тест Знаний База для рейтинга	–	Ты в числе 80% лучших КС по Дирекции тесту знаний
СКС → ВКС 	7 мес.	5 из 7 мес.	Тест Знаний Триггер – необходимо пройти тесты для участия в рейтинге	+	Ты в числе 30% лучших СКС по Дирекции по продажам
ВКС → КЭ 	11 мес.	8 из 11 мес.	–	+	Ты в числе 30% лучших ВКС по Дирекции по продажам
КЭ → КМ 	11 мес.	8 из 11 мес.	–	+	Ты в числе 15% лучших КЭ по Дирекции по продажам

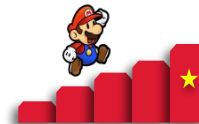
ВАЖНО!!!

Подробнее о сроках и показателях, учитываемых в оценке в ИЮНЕ и ОКТЯБРЕ 2020 года, смотри далее

 Ты можешь претендовать на должность «Старший кредитный специалист» при соответствии условиям участия, даже если ты находишься на испытательном сроке. Твоя дата последнего приёма должна быть ≤ 30.04.2020 для участия в КЛ в июне 2020.



LEVEL UP!

**Общие условия отбора сотрудников к Карьерной лестнице**

- 1) Ты отработал достаточное количество месяцев с предыдущего твоего участия в КЛ (подробнее смотри ранее «Период оценки»)
(если ты участвовал в КЛ, но не выполнил всех условий участия, твой период оценки начинается снова)
- 2) Ты можешь претендовать на должность «Старший кредитный специалист» при соответствии условиям участия, даже если ты находишься на испытательном сроке. Для участия твоя дата последнего приёма должна быть до 30 апреля к КЛ в июне, до 31 августа к КЛ в октябре, до 31 декабря к КЛ в феврале.
- 3) На момент составления списка участвующих(неделя до начала оценки) ты не находишься в отпуске по уходу за ребёнком, по беременности/родам и т.п.

Примечания и пояснения к Карьерной лестнице**Показатели эффективности:**

- Выполнение триггеров(отсутствие жалоб, доходность, отсутствие дебиторской задолженности, тНПС не менее 80%) обязательно на всем периоде оценки;
- Показатели эффективности на вторую ступень КЛ (КС-СКС) оцениваются, однако их выполнение не являются необходимым условием для перевода на 2 ступень. Главное – Тест Знаний;
- Все продукты учитываются согласно системе премирования;
- План 12-5-1 для каждого сотрудника корректируется на процент отработанного времени в каждом месяце. Округление до целого (для построения рейтинга корректировка на процент отработанного времени не производится).

Ценности и компетенции:

- Ценности: Партнерство, Энергия, Ответственность, Открытость, Клиентоориентированность;
- Компетенции: Применение профессиональных знаний и технологий,
Ориентация на результат,
Навыки ведения переговоров;

Оценка Знаний (Тест Знаний):

- Тестирование твоих знаний проводится в РЦ

Построение рейтингов:

- Для КС:
 - по всем сотрудникам с выполненными условиями участия строится рейтинг по Дирекции, по результатам которого производится повышение 80% сотрудников;
 - для сотрудников с одинаковыми результатами Теста Знаний решение по повышению принимаются руководством региона.

Для СКС, ВКС и КЭ :

- по всем сотрудникам с выполненными условиями участия формируется рейтинг по нормативам эффективности по Дирекции (Дирекция «Центр» и Дирекция «Москва» рейтингуются отдельно). Место в рейтинге определяется по среднему количеству продаж за отчетный период. Продажи на процент отработанного времени не корректируются.
- итоговый рейтинг строится по сумме мест в рейтингах по нормативам эффективности.
- для сотрудников с одинаковым итоговым баллом в рейтинге по повышению принимаются руководством Дирекции.



Пример построения рейтинга:

Среднее кол-во продаж за отчетный период (по продуктам, учтенным в премии) :

СКС1: КД – 25 шт. Услуги - 7 шт. ВОХ/ОПС - 3 шт.

СКС2: КД – 20 шт. Услуги - 15 шт. ВОХ/ОПС - 4 шт.

СКС3: КД – 13 шт. Услуги - 20 шт. ВОХ/ОПС - 2 шт.

Место в рейтинге

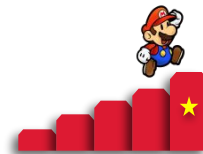


	КД	Услуги	ВОХ	Итоговый балл	Итоговое место в рейтинге
СКС1	1	3	2	= 1 + 3 + 2 = 6	2
СКС2	2	2	1	= 2 + 2 + 1 = 5	1
СКС3	3	1	3	= 3 + 1 + 3 = 7	3

Периоды оценки показателей эффективности к соответствующим месяцам проведения КЛ

Оценка	Должность	Июньская КЛ	Октябрьская КЛ	Февральская КЛ
Оцениваемый период показателей эффективности	КС (3 мес)	февраль – апрель	июнь – август	октябрь – декабрь
	СКС (7 мес)	октябрь – апрель	февраль – август	июнь – декабрь
	ВКС (11 мес)	июнь – апрель	октябрь – август	февраль – декабрь
	КЭ (11 мес)	июнь – апрель	октябрь – август	февраль – декабрь
Дата перевода на следующую ступень (при выполнении условий)		1 июля	1 ноября	1 марта

Если ты участвовал в карьерной лестнице, но не выполнил все условия участия, твой период оценки начинается снова.



#Вопросы и ответы

«Я Кредитный специалист. Устроился до начала периода оценки. Показатели эффективности не выполнил: есть одна жалоба в феврале 2019 и в двух месяцах не выполнил план 12-5-1. На портале оценки написано, что результаты оценки моих показателей эффективности «не соответствуют ожиданиям». Могу ли я рассчитывать на повышение после июньской оценки в должность Старшего кредитного специалиста?»

«Да, конечно. Показатели эффективности не являются условием участия на 2-ую ступень. При дате твоего найма до 31 декабря 2019 – ты определяешься к оценке для того чтобы дать тебе обратную связь о результатах твоей работы за период. В таком случае если в 2 мес из 3 ты выполняешь план 12-5-1 и триггеры, то твои результаты «соответствуют ожиданиям». Для повышения на 2 ступень достаточно быть в 80% лучших в твоей Дирекции по Результатам сданного Теста Знаний.»

«Я Старший кредитный специалист. Как будет учитываться мои показатели эффективности, если я буду находиться в отпуске/больничном, ведь необходимо выполнить в 5 месяцах из 7 план 12-5-1?»

«План корректируется на процент отработанного времени = Факт отработанного времени / план отработанного времени. Если ты отсутствовал по причине болезни или был в отпуске 14 дней, то Процент отработанного времени: $(22-14) \cdot 84 / 22 \cdot 84 = 36,3\%$ (это пример, в твоём случае может быть иначе), то твой план скорректируется следующим образом:

12-5-1 * 36,3% \square 4-2-0 (округление до целого)

На триггеры корректировка отработанного времени не распространяется.

«Я Ведущий кредитный специалист. Я прошёл соответствие ценностям «Отношение», выполнил условия по показателям эффективности и триггерам на всём периоде оценки, гарантирует ли это повышение?»

«Да, при условии, что по рейтингу продаж ты находишься в 30% лучших в Дирекции.»

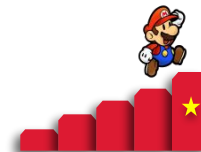
«Бывают случаи, когда товар оформляется не на АП, но с претензиями люди приходят именно на АП и потом такие жалобы учитываются нашим сотрудникам. За период оценки жалоб не должно быть вообще или какое-то количество?»

«Для выполнения условий карьерной лестницы за период оценки допускается только 1 жалоба.»

«Можно ли «пересдать», если не перешел по результатам оценки на следующий уровень?»

«Да, конечно, ты можешь участвовать в следующей «волне КП», если с момента предыдущего участия прошло достаточно времени для участия на следующую ступень.

Например, если ты претендовал на должность «Кредитный эксперт» в феврале 2019 и к сожалению не прошёл



Варианты результатов оценки

Вариант 1 :

Ведущий Кредитный специалист Дарья

В ила условия для участия в оценке(триггеры) в течение оценочного периода;

В ила план 12-5-1 в 8 мес. из 11

Г и соответствие ценностей «Отношение»

Г пытатам продаж вошла в 30% лучших

Результат:

повышение в должность «Кредитный эксперт» с марта 2020

Среднемесячные значения показателей эффективности (5/6)			
Выполнен план 12-5-1 в минимум 8 месяцах из 11			
Триггеры (4/4)			
Жалоб нет	Я доходен	Все мои КД зарегистрированы в течение 30 дней	Выполнение тНПС не менее 80%



Вариант 2 :

Старший Кредитный специалист Афанасий

Выполнил условия для участия в оценке(триггеры) в течение оценочного периода;

Выполнил план 12-5-1 в 4 мес. из 7

Прошёл соответствие ценностей «Отношение»

По результатам продаж не вошёл в 30% лучших;

Результат:

повышение в должность «Кредитный эксперт» с марта ~~2020~~

Среднемесячные значения показателей эффективности (4/6)			
Не выполнен план 12-5-1 в минимум 5 месяцах из 7			
Триггеры (4/4)			
1 жалоба	Я доходен	Все мои КД зарегистрированы в течение 30 дней	Выполнение тНПС не менее 80%



Вариант 3 :

Ведущие Кредитные специалисты Владимир и Константин выполнили все условия для повышения :

В или условия для участия в оценке(триггеры) и целевые значения показателей эффективности в течение оценочного периода;

Г и соответствие ценностей «Отношение»

Результат: повышение в должность «Кредитный эксперт», при условии прохождения не более 30% Ведущих Кредитных специалистов по результатам продаж, для сотрудников с одинаковым итоговым баллом в рейтинге по повышению принимаются руководством Дирекции.