



ШАБЛОНЫ РАСЧЕТОВ БОНУСОВ

СОДЕРЖАНИЕ

01. Бонус за лучшую продажу
02. Бонус по показателям конверсии
03. Бонус за самый большой средний чек
04. Бонус за самый короткий цикл сделки
05. Нематериальные бонусы
06. Система ставок

01

Бонус за лучшую продажу в день/неделю/месяц

Здесь лучше всего сделать фиксированную часть бонуса.

Рассчитывается следующим образом:

Все бонусы выдаются в конце месяца.

Бонус за день (5000руб.)

самый успешный по продажам день за весь месяц.

Бонус за неделю (5000руб.)

определяется также, как и бонус за день.

Бонус за месяц (10000.руб)

Самый высокий объем продаж за месяц. Бонус должен быть существенно выше «дневного» и «недельного» бонусов.

(менеджер может не получить дневной и недельный бонус, но при этом — выдать стабильный результат в рамках месяца, что является более важным фактором)



Табличка ведения ежедневных доходов может выглядеть следующим образом:

	Понедельн ик	Вторник	Среда	Четверг	Пятниц а	СУММА
Менеджер 1						
Менеджер 2						
Менеджер 3						
Менеджер 4						
Менеджер 5						

02

Бонус по показателям Cv (конверсии)

Рассчитывается в целом за месяц.

Очень часто в компаниях объемы продаж на менеджера достаточно высоки. Таким образом, руководитель вынужден назначать очень маленький процент с продажи, что негативно сказывается на мотивации менеджеров.

Привязка к показателю конверсии позволяет избежать завышенных заработных плат менеджеров, не снижая при этом мотивацию.

Показатели конверсии могут быть следующими:

- Из Звонка в Продажу (*интернет-магазины*)
- Из Звонка во Встречу (*розница, опт*)
- Из Встречи в Продажу (*розница, опт*)
- Из Посетителя в Продажу (*розничные магазины – рассчитывается по сменам менеджеров ежедневно.*

Таким образом, даже если менеджеры пересекаются в сменах, можно будет вычислить те группы, эффективность в которых у менеджеров выше, т.е. кто с кем лучше работает на результат)

03

Бонус за самый большой средний чек и/или самое большое количество товаров в 1 чеке

Средний чек рассчитывается следующим образом:
Объем продаж/кол-во сделок

Величина среднего чека напрямую зависит от работы менеджера, так как в ходе телефонного разговора (личной встречи, переписки) менеджер способен за счет техник продаж перевести клиента на более дорогой товар (услугу), или осуществить допродажу.

Именно поэтому, — показатель среднего чека для менеджера является наиболее показательным в его работе.

Менеджеры с самым высоким средним чеком являются либо экспертами в продукте, либо — отлично знают линейку продуктов, что позволяет им осуществлять перевод на более дорогие продукты.

Существует несколько вариантов премирования за самый высокий средний чек:

- Неделя (1000-5000 руб.)
- Месяц (5000-15000 руб.)
- Квартал (15000-50000 руб.)
- Год (100000 - ... руб.)

Выбор вариантов напрямую зависит от циклов сделки в вашем бизнесе. Чем короче цикл сделки, тем чаще менеджеров стоит премировать.

04

Бонус за самый короткий цикл сделки

Введение данного бонуса имеет смысл в тех типах компаний, средний чек в которых составляет не менее 100 000 руб.

Чаще всего контракты на подобные суммы растягиваются от недели до нескольких месяцев.

Возникает множество вопросов: согласование деталей сделки, договоров, сумм оплат, комплектаций и т.п.

Задача менеджера – максимально быстро выдать клиенту готовое решение и закрыть возникающие возражения.

На это влияет:

- Опрос клиента
- Умение выявить истинные потребности
- Умение работать с возражениями
- Умение аргументировать принципы работы компании и особенности продукта

Чаще всего подобные сделки сопровождаются сложными финансовыми условиями:

- Предоплата
- Оплата по факту выполненных работ\услуг
- Отплата с отсрочкой платежа

04

Бонус за самый короткий цикл сделки

В каждом из описанных случаев существуют свои сроки «преодоления препятствий».

В одном случае – задача менеджера максимально быстро довести клиента до предоплаты с момента поступления заявки.

Например: типичный цикл сделки в вашей компании составляет 2 недели. Менеджер «закрыл» сделку за 3 дня.

За это стоит премировать. Показать, что он – молодец, выдав бонус (от 3000 до 50000 в зависимости от среднего чека и длины цикла сделки).

Так же можно премировать за контракты с **отсрочкой платежа**, когда платеж по контакту пришел либо четко в срок, либо – раньше срока (как показывает практика – это случается крайне редко. За это – стоит премировать).

05

Нематериальные бонусы

Нематериальные бонусы создают дополнительные ценности в компании.

Рекомендуется использовать их совместно с материальными (*таким образом формируется глубокая лояльность к компании из-за большого количества бонусов*).

Нематериально премирование — это проявление внимания со стороны руководства .

Для менеджеров важно ощущать то, что в компании их работу ценят.

Примеры нематериальных бонусов:

- Билеты в театр, кино
- СПА салоны
- Туристические поездки (от 2 до 14 дней)
- Новый iPhone
- Удобное кресло
- Дополнительный выходной
- Тренинги за счет компании

06

Система ставок



Данный вид бонуса подходит для компаний, в которых количество менеджеров начинается от 3 человек.

В начале каждого месяца каждый менеджер делает ставку в денежном эквиваленте (*столько, сколько он считает достойным для себя*) на себя, как на самого лучшего «сейлза» в следующем месяце.

Таким образом образуется сумма, которую получит лучший менеджер в конце месяца.



Этот метод является одним из наиболее стимулирующим, так как менеджеры закладывают туда свои деньги.

Ну и азарт никто не отменял.

Такой метод можно распространить на форму бонусов на неделю и на день.