



www.220-volt.ru

Мотивации персонала магазина франчайзи

Мотивация продавца магазина: основные правила

Правильная мотивация продавца магазина – это половина успеха.

В правильной мотивационной схеме продавца обязательно должны быть:

1. Оклад.

Персонал должен знать, что хоть какие-то минимальные деньги он получит за свою работу, ведь не всё зависит от него.

2. Проценты и бонусы.

3. План продаж.

Ваш корабль должен знать куда плывет, а план продаж – это:

- Ясная и понятная цель;
- Мотивационная схема от конкретных достижений;
- Прогноз действий и ресурсов.

Правильно работающая мотивационная схема без плана продаж – ничто!



Принцип формирования мотивационной формулы

$$\text{ЗП} = \left\{ \begin{array}{l} \text{Постоянная часть (оклад)} \\ + \\ \text{Переменная (изменяемая) часть} \\ + \\ \text{Дополнительные бонусы} \end{array} \right.$$



Постоянная часть мотивации: оклад

- это размер денежной выплаты в составе заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение трудовых обязанностей определённой квалификации за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

Предлагаем Вам устанавливать оклад администраторов и продавцов-консультантов:

1. исходя из МРОТ Вашего региона, тогда оклад будет равен $1/3$ от заработной платы сотрудников;
2. исходя из среднемесячного уровня заработной платы специалистов этих должностей, но обязательно с учетом того, какой вариант премирования и доп. бонусы будет вами выбран, тогда оклад должен быть равен приблизительно $2/3$ заработной платы сотрудника.



Переменная часть мотивации: варианты

1. Прогрессирующий процент очень хорош для маленького магазина, где работают 1-2 смены.

2. Фиксированные бонусы будут интересны в двух ситуациях:

2.1. когда необходимо усреднить ежемесячный уровень зарплаты продавцов и избежать скачков по зарплате из месяца в месяц;

2.2. когда сотрудники нескольких магазинов с разными планами продаж должны получать приблизительно одинаковую зарплату.

Используя фиксированные бонусы Вы сможете:

- ставить любой план продаж;
- знать, сколько нужно будет заплатить своим сотрудникам в конце месяца;
- рассчитывать фонд оплаты труда на месяц и год.



Конструктор мотивации

Используя стандартную мотивационную формулу и опыт магазинов сети 220 Вольт мы разработали для наших партнеров «Конструктор мотивации персонала».

В настоящее время это частично автоматизированный с помощью функций Excel документ, который позволит Вам самостоятельно выбрать эффективный для вашего магазина вид мотивации, и размеры всех ее составляющих.

Все ячейки доступные для редактирования выделены цветом!

Конструктор мотивации персонала состоит из 3 примеров разных мотиваций:

1. Лист «Оклад+процент»;
2. Лист «Прогрессирующий процент»;
3. Лист «Фиксированный бонус».

Лист «Справочник» - лист для хранения общих данных, участвующих в расчетах.



Конструктор мотивации: Справочник

Лист «Справочник» – это вспомогательный лист для хранения и автоматизации данных:

1. о должностях сотрудников;
2. о размере окладов по должностям – определяется партнером!
3. о размере надбавки за должность – определяется партнером!
4. о вариантах результатов экзамена.

Должности	Оклад	Размер надбавка за должность	Результат аттестации
Администратор	25000	5000	Аттестован
Зам. администратора	25000	5000	Не аттестован
Ст. продавец	15000	5000	
Продавец	15000	5000	



Исходные данные для расчета мотивации

Исходные данные о сотрудниках для расчета ЗП – это часть расчетной таблицы, в которой содержится:

1. ФИО сотрудника
2. Должность – выбирается партнером из выпадающего списка данных!
3. Результат «Аттестован/Не аттестован»– заполняется партнером, после прохождения сотрудником экзамена!
4. Даты ежемесячно перепроверяются на актуальность, так являются условием выплаты ежемесячной надбавки за должность

Исходные данные о сотрудниках для расчета							
№	ФИО	Должность	Размер ежемесячной надбавки за должность	Дата сдачи последней аттестации	Балл за аттестацию	Результат аттестации	Рекомендуемая дата аттестации (из аттестационного листа)
1	Иванов	Администратор	5 000		4	Аттестован	31.12.19
2	Петров	Зам. администрат	5 000		2,85	Не аттестован	20.08.19
3	Сидоров	Продавец	5 000		4,5	Аттестован	31.12.19
4	Салтыков	Ст. продавец	5 000		4	Аттестован	31.12.19
5	Юдин	Продавец	5 000		3	Не аттестован	31.12.19
6	Быков	Продавец	5 000		4,7	Аттестован	31.12.19
7			0				
8			0				
Количество	6			Итого			



Пример расчета переменной части мотивации по схеме прогрессирующего процента

ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТЬ						Условия начисления прогрессирующего %		
Условные обозначения	Плановый оборот		Плановый оборот	Фактический оборот за месяц, руб	Выполнение плана	Плановый Фактический оборот, рублей	Размер прогрессирующего %	Размер бонуса на коллектив
	Торговые марки	Целевой показатель планового оборота						
НВМТ	Hammer, Wester, Military, Tesla	70,0%	700 000р.	700 100р.	100,01%	500 000р.	1,0%	0р.
НЕ НВМТ	Остальные бренды	30,0%	300 000р.	400 001р.	133,33%	800 000р.	3,0%	0р.
		100%	1 000 000р.	1 100 101р.	110,01%	1 000 000р.	5,0%	0р.
						>1000000	7,0%	77 007р.



Пример расчета переменной части мотивации по схеме **фиксированного бонуса**

Фиксированный бонус		
Минимальный оборот	Максимальный оборот	Размер бонуса на 1 человека
70,1%	75,0%	4000
75,1%	80,0%	5000
80,1%	85,0%	6000
85,1%	90,0%	7000
90,1%	95,0%	8000
95,1%	100,0%	10000
100,1%	105,0%	12000



Пример расчета переменной части мотивации по схеме Оклад + Процент

ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТЬ						
					БОНУС ЗА ПЕРЕВЫПОЛНЕНИЕ	
Выполнение плана		122,22%	200 000р.	1,0%	2 000р.	
Плановый оборот		900000,00		2 000р.		
Условные обозначения	Торговые марки	Целевой показатель планового оборота	Плановый оборот	Фактический оборот за месяц, руб	% бонуса от оборота	Размер бонуса по ТМ, руб
HWMT	Hammer, Wester, Military, Tesla	70,0%	630 000р.	700 000р.	0,500%	3 500р.
НЕ HWMT	Остальные бренды	30,0%	270 000р.	400 000р.	0,250%	1 000р.
		100%	900 000р.	1 100 000р.		4 500р.



Дополнительные бонусы: Варианты

1. Бонусы за достижения.

Пример:

- Ежемесячная надбавка за должность,
- Разовое вознаграждение за успешное прохождение аттестации не ниже 4,5 баллов;
- Бонус за достижение общего плана;
- Бонус за достижение общего плана продаж отдельных групп товаров или товаров отдельных брендов, например, HWMT;
- Бонус за безналичные продажи;
- Бонус администратору за увеличение доли глубоких чеков, то есть чеков с 2 и более товарами;
- Бонус той смене продавцов, что сделала наибольшую выручку за месяц по сравнению с другими сменами.

2. Бонусы за выполнение дополнительных обязанностей

Например:

- Бонус за уборку;
- Бонус за поддержание мерчандайзинга;
- Бонус за использование скриптов;
- И тому подобное.



Дополнительные бонусы: надбавка за должность

-это надбавка, устанавливаемая работодателем, к окладу работника за занимаемую им должность. Надбавка может быть в фиксированном размере (например, 5000 рублей) или в виде % к окладу (например, 10% от оклада).

При открытии нового магазина сотрудникам присваивается должность «Стажёр»: стажёр-администратор, стажёр-продавец.

По истечению 1 месяца после открытия магазина по итогам первичного обучения проводится устная аттестация сотрудников магазина у тренера корпоративного университета 220 Вольт для подтверждения должности.

Выплата надбавки осуществляется работодателем только в том случае, если работник успешно прошел аттестационный экзамен у тренера корпоративного университета 220 Вольт.

Не реже чем 1 раз в 6 месяцев каждый сотрудник проходит плановую аттестацию на соответствие занимаемой им должности.

Если по каким-либо причинам в указанный срок не пройдена плановая аттестация, сотрудник лишается надбавки за должность.



Дополнительные бонусы: за безналичные продажи

Развитие оптового канала сбыта должно поддерживаться дополнительной мотивацией ответственных сотрудников, иначе это не работает.

Возьмем к примеру ситуацию, когда безналичными продажами занимаются розничные продавцы, а не выделенные сотрудники.

В этом случае сотруднику ставится доп. задача с плановыми показателями, которых он должен достичь за отведенный период времени:

1. Количество звонков потенциальным клиентам;
2. Количество звонков действующим клиентам;
3. Плановый оборот безналичных продаж.

Пример:

План продаж 100тр, план звонков потенциальным/действующим клиентам = 15/35.

Если выполнены все показатели, сотрудник получит 4000 рублей.

Если выполнен только финансовый план – 1500 рублей

Если выполнен только план звонков – 2500 рублей.

Кроме того, зачастую имеет смысл дополнительно оплачивать привлечение каждого нового клиента, например, за первую отгрузку новому клиенту 300 рублей.



Дополнительные бонусы:

Рекомендации:

1. Разовое вознаграждение за успешное прохождение аттестации не ниже 4,5 баллов, например, 1500 рублей.
2. Бонус/штраф администратору за увеличение доли глубоких чеков, то есть чеков с 2 и более товарами:

Доля чеков с 2 и более товарами	Размер бонуса/штрафа
$\geq 51\%$	3 000
46% - 50%	0
$\leq 45\%$	-3 000



Пример конструктора мотивации: дополнительные бонусы

Дополнительные бонусы					
Ежемесячная надбавка за должность (выплачивается по итогам аттестации)	<u>Разовое</u> вознаграждение за прохождение аттестации на оценку $\geq 4,5$ балла	Бонус за безналичные продажи *ответственным продавцам	Бонус за выполнение плана по продажам НВМТ	Бонус за акции (не более 3 акций в месяц). Выплата продавшему акцию.	Бонус/штраф за долю чеков с 2 и более товаром Выплата администратору.
5 000		4 000	1 000		
0			1 000	800	3 000
5 000	1 500	4 000	1 000	500	
5 000			1 000	1 500	
0		4 000	1 000	100	
5 000	1 500		1 000	800	
0					
0					
20 000	3 000	12 000	6 000	3 700	3 000





www.220-volt.ru