



Дополнительная мотивация
выделенного торгового представителя
по традиционной торговле
(ВТП ТТ)
ОАО «Нэфис Косметикс»



г. Казань
Январь 2015 г.

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В МОТИВАЦИИ ВТП

Период проведения:

Пробный период с февраля по ноябрь 2015 года.

Территориальный охват:

Изменения касаются всех ВТП ТТ на территории РФ и Белоруссии

Все вновь принимаемые ВТП ТТ будут приниматься на 3-й грейд (наименьший по сумме).

Повышение грейдов ВТП/SSV/TSM будет осуществляться на основании:

- Стажа работы в Компании:
 - по итогу 6 месяцев на – 2й грейд;
 - по итогу 1 года – на 1 грейд;
 - по итогу 1,5 лет – на старшего торгового представителя
старший торговый представитель – вносится в кадровый резерв Комбината и имеет приоритет при поиске замены на должность SSV/TSM. В подчинении у одного SSV/TSM – один старший торговый представитель.
- Сдачи дополнительного теста (расширенный-усложненный срез) на знание стандартов работы ВТП (перечень вопросов будет предоставляться отдельно, опросы будут проводиться в on-line режиме с использованием программы skype).
- Оценки стандартов работы ВТП – положительная динамика оценок работы (Бланк оценки стандартов ВТП ТТ) по результатам полевых сопровождений.

Суть программы:

За счет более качественного ввода в должность (силами SSV/TSM) в течение первых трех месяцев работы продлить средний срок работы ВТП ТТ в Компании с 1-2 месяцев до 1,5 лет за счет чего улучшить показатели количественной и качественной дистрибуции и как следствие объем продаж в канале «Розница».

1. Увеличение периода ввода в должность и адаптации сотрудника в Компании с 1-недели до 2-х месяцев.

Следует учесть, что 2 месяца адаптации, как правило, захватывают 3 календарных месяца.

В процесс ввода в должность и адаптации кроме SSV/TSM планируется вовлекать SSM/Зам. RSM и сотрудников отделов персонала и ТТ.

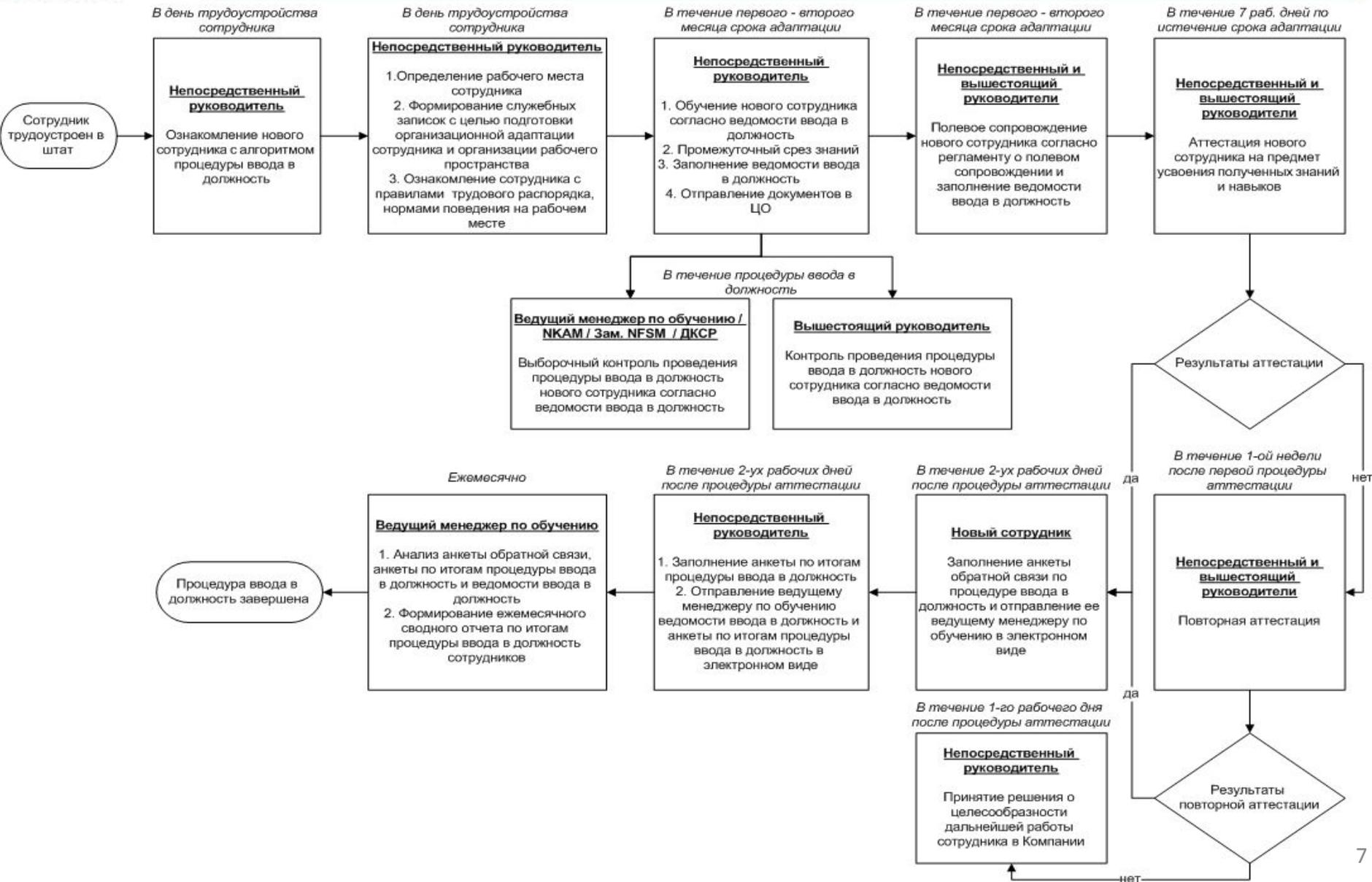
По итогу адаптационного периода SSM/Зам. RSM и сотрудники отдела ТТ проводят аттестацию ВТП/SSV/TSM.

Контроль ввода в должность осуществляют сотрудники отдела персонала.

Регламент процедуры ввода в должность будет доведена до сотрудников дирекции продаж в ближайшее время.

Далее схематично приведена процедура ввода в должность и адаптации сотрудника в Компании.

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В МОТИВАЦИИ ВТП



2. На адаптационный период снижение мотивационного плана, применяя понижающие коэффициенты для ВТП/SSV/TSM:

В 1 –й месяц коэффициент 0,7 к плановым показателям «Объем продаж» и «АКБ» (1-м месяцем считается месяц в который сотрудник отработал 5 и более рабочих дней)

Во 2 –й месяц коэффициент 0,8 к плановым показателям «Объем продаж» и «АКБ»

В 3 –й месяц коэффициент 0,9 к плановым показателям «Объем продаж» и «АКБ»

Начиная с 4-го месяца для расчеты ЗП использовать 100% выставленных планов по всем показателям.

В первые 2 месяца премия за перевыполнение объема продаж начисляется при перевыполнении 100%-го плана.

За 3-й месяц премия за перевыполнение плана выплачивается от суммы перевыполнения 90%-го плана.

При использовании практики фиксированного (завышенного) оклада на период адаптации (2-3 месяца) ВТП получает заработную плату вне зависимости от результатов его работы, которые зачастую далеки от выполнения его мотивационного плана. В этот период руководители ВТП (SSV/TSM/SSM/ Зам. RSM) не занимаются его развитием, т.к. вопрос с вакансией «закрит» на 3 месяца.

По завершении адаптационного периода ВТП получает заработную плату, рассчитанную по KPI, демотивируется и увольняется.

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В МОТИВАЦИИ ВТП

3. Повышение минимального уровня заработной платы (оклада) ВТП ТТ

		было					стало				
		% выполнения плана	% премии	Руб			% выполнения плана	% премии	Руб		
Базовая ставка				31 000	35 000	41 000			31 000	35 000	41 000
Оклад * (выплачивается в случае не выполнения плановых показателей)				10 400	12 000	14 400			14 000	16 000	18 000
Премия	Объем продаж	80%-85%	40,0%	12400	14000	16400	80%-85%	40%	12 400	14 000	16 400
		85% - 90%	45,0%	13 950	15 750	18 450	85% - 90%	45%	13 950	15 750	18 450
		90% - 97%	50,0%	15 500	17 500	20 500	90% - 97%	50%	15 500	17 500	20 500
		> 97%	60,0%	18 600	21 000	24 600	> 97%	60%	18 600	21 000	24 600
	АКБ	80%-90%	10,0%	3 100	3 500	4 100	80%-90%	10%	3 100	3 500	4 100
		90% - 97%	15,0%	4 650	5 250	6 150	90% - 97%	15%	4 650	5 250	6 150
		>97%	20,0%	6 200	7 000	8 200	>97%	20%	6 200	7 000	8 200
	Эталон	80%-85%	10,0%	3100	3500	4100	80%-85%	10%	3 100	3 500	4 100
		85% - 95%	15,0%	4 650	5 250	6 150	85% - 95%	15%	4 650	5 250	6 150
		> 95%	20,0%	6 200	7 000	8 200	> 95%	20%	6 200	7 000	8 200
Компенсация за Амортизацию, ГСМ, Канцтовары, Связь				7 900	7 900	7 900			7 900	7 900	7 900
Премия за перевыполнение плана		3%					3%				
Максимальный доход (без учета премии за перевыполнение)				38 900	42 900	48 900			38 900	42 900	48 900

4. У ВТП ТТ за месяц процент принятых заказов через КПК должен составлять не менее 80.

С 01 февраля 2015 года для расчета заработной платы ВТП ТТ, по KPI, будут приниматься накладные, заказы по которым были внесены в программу «МАР» через КПК.

Учитывая возможность различных технических неполадок, не зависящих как от ВТП так и от SSV/TSM, допускается возможность получения 80% заказов через КПК сотрудников.

По тем ВТП ТТ по которым данный показатель будет менее 80%, расчет заработной платы будет осуществляться лишь по сумме тех накладным, заказы по которым были получены через КПК.

**УСПЕШНЫХ
ВАМ ПРОДАЖ**

**И
ВЫПОЛНЕНИЯ
ПЛАНОВ**