



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



г. Казань
Январь 2015 г.

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.

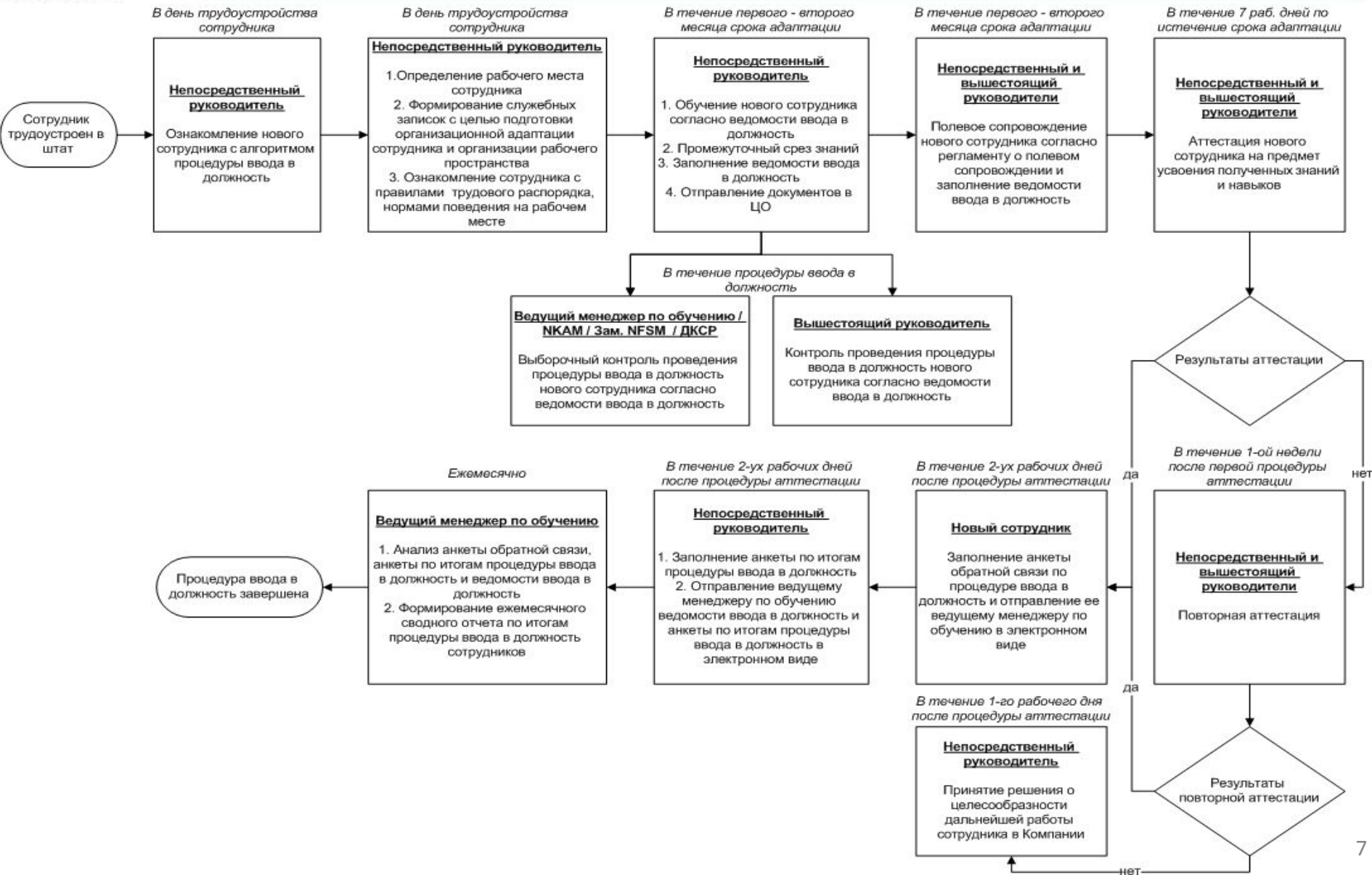
Регламент процедуры ввода в должность будет доведена до сотрудников дирекции продаж в ближайшее время.

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

ОСНОВНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В МОТИВАЦИИ ВТП

№	Разделы ввода в должность	Рабочие дни													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10-24	25-44	45		
1.1	Знакомство с руководителем, правилами внутреннего трудового распорядка, нормами поведения на рабочем месте														
1.2	Оформление в штат дистрибутора, получение КПК														
1.3	Знакомство с отделами дистрибутора (отдел договоров, бухгалтерия и пр.)														
1.4	Знакомство со всеми сотрудниками выделенного отдела НК в городе														
2.1	История Компании														
2.2	Продукция Компании														
2.3	Орг. структура Компании, канала														
2.4	Цели и задачи ВТП														
2.5	Схема расчета заработной платы, мотивация														
2.6	ТМ мероприятия														
2.7	Стандарты работы ВТП														
2.8	Программа MAP, КПК														
2.9	Отчетность ВТП														
3.1	Закрепленная клиентская база														
3.2	Секторизация														
3.3	Маршрутизация														
3.4	Аудит торговых точек SSV на момент ввода в должность ВТП														
3.5	Полевая работа на маршруте. Сопровождение без оценки совместно с SSV														
3.6	Полевая работа на маршруте. Сопровождение без оценки совместно с SSM/зам RSM														
4.1	Тестирование ВТП по знаниям, полученным им в ходе первой недели процедуры ввода в должность														
5.1	Самостоятельная работа на маршруте														
5.2	Единоразовый обзвон из ЦО														
5.3	Аудит торговых точек SSV посещенных в ходе полевой недели процедуры ввода в должность														
5.4	Обучение с оценкой совместно с SSV 5 раб дней														
5.5	Обучение с оценкой совместно с SSM/ зам RSM 1 раб день														
6.1	Анализ выполнения поставленных задач и целей в ходе самостоятельной работы ВТП														
6.2	Аттестация по итогам испытательного срока совместно с ССВ/ССМ														
6.3	Анкетирование (обратная связь) по процедуре ввода в должность														
6.4	Принятие решения о допуске к работе														

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**