

ООО ТОРГОВАЯ СЕТЬ «НУРСИБ»

Адаптация и мотивация менеджера отдела продаж

г. Казань

Испытательный срок является периодом обучения нового сотрудника, и считается завершенным при сдаче всех экзаменов и тестов. Срок обучения может быть продлен по решению руководителя или завершен раньше по инициативе самого менеджера покинуть компанию.

1. План обучения

День первый

Знакомство с компанией

- Знакомство с рабочим местом (регистрация в системе, почта, CRM)
- Экскурсия по офису, традиции компании
- Структура, миссия, цели и ценности
- Видеообращение каждого сотрудника (должность, функции, основные задачи, по каким вопросам обращаться)
- Обсуждение плана адаптации
- Чек-лист- правила работы

День второй

Обучение продукту

- Общие понятия в ПГС. Видео урок №1
- Плоская кровля / Скатная кровля
- Вент фасад / Мокрый фасад
- Общие понятия в КМС
- Общие понятия строительных материалов. Видео урок №2

День третий

Система обзвона действующих клиентов

- Обзвон КМС из CRM

День четвертый

Система обзвона новых клиентов

- Поиск новых клиентов
- Заведение клиентов в CRM (контакты/компаний)

День пятый

Обучение должности

День шестой

Обучение должности

- Поиск строящихся объектов (поиск территории). Видео урок №3

- Вход на объект. Видео урок №3

- Заполнение чек-листа по новым объектам (сбор информации)

Обучение системе КИСО

Регистрация КИСО

Выставленные счета/КП

Выезд на объект с РОП

2. Мотивация в период обучения

Базовая часть заработной платы нового менеджера составляет **30 000 рублей**.

При выполнении 100% KPI показателей, к окладу добавляется вознаграждение в размере **5 000 рублей**. Задачи по выполнению KPI смотреть в таблице №1,2 и 3. Ответственный за контроль достижения показателей руководитель отдела продаж.

Бонусы формируются из расчета **10% от прибыли**, если менеджер выйдет в показатели **100 000 рублей**, его бонус составит – **15% от прибыли**.

1. Таблица целей и расчета результативности менеджера первого месяца.

№ п/п	Цель/Задача	KPI	Вес цели / Задачи	Ответственный за выставление фактов	ПЛАН	Единицы измерения	ФАКТ	Результат (R), %	Примечание
1	Поиск строящихся объектов	Количество найденных объектов строительства	15%	РОП	20,0	шт.	0,0	0,0%	KPI
		Количество заведенных объектов КИСО/в дальнейшую работу	30%	РОП	5,0	шт.	0,0	0,0%	
		Количество заполненных чек-листов по новым объектам (сбор информации)	10%	РОП	5,0	шт.	0,0	0,0%	KPI
2	Поиск клиентов быстрые продажи	Холодный обзвон	25%	РОП	100,0	успешных контактов	0,0	0,0%	KPI
3	Работа в CRM	Заведение клиентов в CRM (контакты/компании)	10%	РОП	50,0	шт.	0,0	0,0%	KPI
4	Продажи	Выставленные счета/КП	10%	РОП	5,0	шт.	0,0	0,0%	KPI
			100 %		Итого,			0,0%	

2. Таблица целей и расчета результативности менеджера второго месяца.

№ п/п	Цель/Задача	KPI	Вес цели / Задачи	Ответственный за выставление фактов	ПЛАН	Единицы измерения	ФАКТ	Результат (R), %	Примечание
1	Поиск строящихся объектов	Количество найденных объектов строительства	15%	РОП	20,0	шт.	0,0	0,0 %	KPI
		Количество заведенных объектов КИСО/в CRM сделка в дальнейшую работу	30%	РОП	5,0	шт.	0,0	0,0 %	
		Количество заполненных чек-листов по новым объектам (сбор информации)	5%	РОП	5,0	шт.	0,0	0,0 %	KPI
2	Поиск клиентов быстрые продажи	Холодный обзвон	30%	РОП	100,0	успешных контактов	0,0	0,0 %	KPI
3	Работа в CRM	Заведение клиентов в CRM (контакты/компания)	10%	РОП	50,0	шт.	0,0	0,0 %	KPI
4	Продажи	Выставленные счета/КП	10%	РОП	15,0	шт.	0,0	0,0 %	KPI
			100 %		Итого,		0,0 %		

3. Таблица целей и расчета результативности менеджера третьего месяца.

№ п/п	Цель/Задача	KPI	Вес цели / Задачи	Ответственный за выставление фактов	ПЛАН	Единицы измерения	ФАКТ	Результат (R), %	Примечание
1	Поиск строящихся объектов	Количество найденных объектов строительства	15%	РОП	10,0	шт.		0,0 %	KPI
		Количество заведенных объектов КИСО/в CRM сделка в дальнейшую работу	30%	РОП	5,0	шт.		0,0 %	KPI
		Количество заполненных чек-листов по новым объектам (сбор информации)	10%	РОП	5,0	шт.		0,0 %	KPI
2	Поиск клиентов быстрые продажи	Холодный обзвон	25%	РОП	100,0	шт.		0,0 %	KPI
3	Работа в CRM	Заведение клиентов в CRM (контакты/компания)	10%	РОП	50,0	шт.		0,0 %	KPI
4	Продажи	Выручка	10%	РОП	1000000,0	руб.		0,0 %	
			100 %		Итого,			0,0 %	

Непосредственный руководитель

(подпись)

С постановкой целей и задач ознакомлен

(подпись)

3. Мотивация менеджера отдела продаж

после прохождения испытательного срока

Базовая часть заработной платы менеджера составляет **25 000 рублей**. Сумма оплаты бонусов формируется из расчета выполнения показателей по **валовой прибыли**. При достижении уровня промежуточной чистой прибыли не ниже 100 000 руб. менеджер по продажам получает денежное вознаграждение в процентном соотношении от размера промежуточной чистой прибыли:

- от 100 000,00 руб. до 500 000,00 руб. – **15%**

- от 500 000,00 руб. и выше – **20%**

Смотреть расчет бонусов менеджера в таблице №2.

2. Таблица расчета бонусов.

№п/п	Валовая прибыль руб.	Бонусы %	Сумма оплаты труда руб.
1	100 000	15	35 000
2	200 000	15	50 000
3	300 000	15	65 000
4	400 000	15	80 000
5	500 000	20	120 000
6	600 000	20	140 000
7	700 000	20	160 000
8	800 000	20	180 000
9	900 000	20	200 000
10	1 000 000	20	220 000
11	1 500 000	20	320 000

В том случае, если менеджер расторгает трудовой договор по личной инициативе или проработал неполный месяц, тогда не выплачивается бонус за совершенные продажи, если она была не доведена до полной оплаты, отгрузки или отсутствуют закрывающие документы.

Мотивация может быть пересмотрена и изменена.

Руководитель отдела продаж

Коммерческий директор

С положением ознакомлен