

Мотивационная система

The background of the slide features a blurred, sepia-toned image of a financial chart. The chart has a grid of horizontal and vertical lines. A solid line starts at the bottom left and trends upwards towards the top right. Along this line, there are numerous small, vertical bars of varying heights, resembling a candlestick or bar chart. The overall image is out of focus, creating a sense of depth and a professional, analytical atmosphere.

JUST CALL

Мотивация менеджера по продажам



Должностные инструкции

- работа по исходящим звонкам
- оформление данных в CRM
- контроль и доработка заявок
- контроль перезвонов
- соблюдение рабочего графика и перерывов
- соблюдение норм телефонного этикета
- выполнение KPI



тöèìăđ đăñ÷ăòà

Расчет менеджера по продажам (ПРИМЕР)

Стоимость балла – 90 рублей

Цель активированных баллов – 70

Факт активированных баллов – 120

Факт созданных заявок – 60

Факт активированных заявок – 39

Цель конвертация – 65%

Суммарное время работы – 150 часов.

Расчет:

- 1) **ОКЛАД:** 150 часов * 60 рублей/час = 9000 руб.
- 2) **Конвертация:** 39 актив заявки / 60 создано заявок = 65% факт конвертация
- 3) **КРІ(Активированные балы) = факт акт. Баллов 120 / Цель акт. Балов 70 = 1,72**
- 4) **Козффициент эффективности (КЭ): КРІ(Активированные балы 1,72) * (Факт конвертация 0,65/ 0,65 цель конвертация) = (1,72) * (65/65) = 1,6**
- 5) **Ставка за балл = 90 руб. * 1,6 КЭ = 144 руб. за балл**

Итоги месяца: Суммарное время работы 150 часов, факт активированных баллов 120, ставка за балл – 144 руб.

ИТОГО: Оклад 9000 + 120 балла * 144 ставка балл = 26280 руб.

Бонус крутости: Если сотрудник отрабатывает 130 часов в течении 2х месяцев и держит КЭ 1,4 он получает 3000, 1500 в зависимости от графика работы каждый месяц.

Критерий отстранения: Невыполнение в любой из месяцев 1 из показателей.

Условия: При выполнении плана по любому из показателей менее чем на 70% премия не выплачивается.

Максимальный коэффициент перевыполнения КЭ 160%

Расшифровка KPI

KPI Конвертация заявок: Кол-во активированных заявок / Кол-во созданных заявок / Цель по конвертации

Кол-во созданных заявок и кол-во активированных заявок смотреть по Первоначальной дате монтажа в период с 22 числа предыдущего месяца по 21 текущего.

Активированный бал час : факт активированных баллов за период с 1 по 31 число расчетного месяца / количество отработанных сотрудником часов за период с 1 по 31 число расчетного месяца без учета паузы и обеда.

Факт часов: Кол-во отработанных сотрудником часов в режиме работы без учета обеда и паузы.

Сотруднику в течении месяца доступны предварительные данные по его показателям в CRM, финальные расчёт ЗП производиться по итоговому отчету от Провайдера 20 числа каждого месяца.

Дополнительная мотивация

Бонус за друга:

Если оператор приводит в компанию сотрудника на должность «менеджер по продажам» и сотрудник на полную смену отработывает 130 часов в месяц, и делает не меньше 50 баллов то оператор получает «Бонус за друга» :

Не полная смена 65 часов – 1500 рублей.

Полная смена 130 часов – 3000 рублей.

Бонус новичка:

Новый сотрудник получает единовременный бонус в размере 2000 рублей, если проработал не менее 80 % полного рабочего месяца, за компенсацию времени потраченного на адаптацию в системе и внутренним процессам, влияющим на сумму оплаты за часы, при условии что он работает в компании на момент выплаты. Данный бонус сотрудник получает в 1 выплату после факта отработанного месяца.

Условие: Отсутствие грубых нарушений, соблюдение режимов работы принятых в компании.

Пример:

Сотрудник начал работу в компании 10.06.17.

На момент выплаты премии за июнь 20.07.17 он отработал 130 часов в системе.

Режимы работы, больничный, отпуск

Руководитель группы, сотрудник HR – 9 часовой рабочий день , обед 1 час.

График работы в зависимости от проекта.

График работы оператор:

Сотрудник полный день – 6,6 часа.

Сотрудник не полный рабочий день – 3,6 часа.

Обучение, собрание – данное время считается сотруднику в рабочее и оплачивается организацией.

Сотруднику запрещено использовать режим паузы в своих личных целях, несогласованных с руководителем.

Обед: 40 минут.

Данное время не идет в оплату сотрудника по часам коэффициент обеда, уже заложен в сумму 60р час.

Пауза: 45 минут (3 перерыва по 15 минут).

Данное время не идет в оплату сотрудника. Коэффициент обеда, уже заложен в сумму 60р час.

Время интервалов перерывов может быть изменено в индивидуальном порядке, в случае экстренной необходимости при согласовании с руководителем, и РК КЦ.

Больничный: на основании официального документа, либо качественной скан копии, фотографии. оплачивается из расчета 122 рублей за день отсутствия.

Отпуск: Расчет отпуска производится по формуле: Сумма заработка за последние 6 месяцев / количество отработанных месяцев /29,4(среднее количество трудовых дней по трудовому календарю) * на количество дней отпуска.

Порядок выплат

Оклад с 16 по 31: В период 4–6 числа месяца – выплачивается сумма оклада за отработанные часы за период с 16 числа по последний день месяца, который следует за месяцем когда происходит выплата.

Расчет: Стоимость часа 60 р * умножается на количество отработанных часов по отчету из CRM JC (Суммарное время работы) 80
 $60 \times 80 = 4800$

Оклад с 1 по 15: В период –25 числа месяца – выплачивается сумма оклада за отработанные часы за период с 1 числа по 15 число включительно.

Расчет: Стоимость часа 60 р * умножается на количество отработанных часов по отчету из CRM JC (Суммарное время работы) 80
 $60 \times 80 = 4800$

Премия: Выплачивается по показателям достигнутым менеджером по продажам в системе JC CRM согласно схеме расчета(слайд 2), по результатам предыдущего месяца.

План новому сотруднику выставляется из расчёта (Цель опытного сотрудника 70 балл /рабочих дней в месяце по Пр. Календарю 22 и * на количество рабочих дней, который сотрудник должен отработать до конца месяца /1,5(коэф.нов.)

Пример: 10.08.17 дата прихода сотрудника $(70/23 \times 16/1,5) = 32,4$

Если сотрудник числится в компании 17 рабочих дней(по ТК), из расчета полного месяца, цель делиться на 1,5.

Если сотрудник отработал меньше 6 дней(по ТК) из возможных рабочих в течении месяца после прихода, то его конвертация приравнивается к 0,6.

На второй месяц работы новичка план ставиться по аналогии с опытными операторами.

Карта ошибок

1. Невыход на смену без предупреждения 1000 руб.
2. Невыход на смену с предупреждением -дополнительный выходной.
3. Обман абонента по тарифным условиям – 2000 руб.
4. Хамство в разговоре с абонентом (нецензурные выражения и ругательства, разговор на повышенных тонах) – полное лишение премии, вопрос об увольнении.
5. Заведение заявки без согласия клиента – 2000 руб.
6. Использование фродовых схем направленным на получение выгоды – 2000р, при повторении подобной ситуации, вопрос об увольнении.
7. Систематическое несоблюдение графика работы в системе – 500р.
8. Сотрудник находится в системе и использует режим паузы в своих личных целях – 500р. случай.
9. Систематическое не соблюдение скрипта утвержденного в компании не согласованных с руководителем и отделом по обучению – 500р.
10. Несоблюдение трудового распорядка компании, внутренних процедур и правил работы и взаимодействия в коллективе, сотрудниками, руководством – 1000р.(нарушение больше 2х раз, последующее за факт)

ИЗМЕНЕНИЯ В ДАННУЮ КАРТУ ОШИБОК МОГУТ ВНОСИТЬСЯ В ПОСЛЕДСТВИИ ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ НЕУЧТЕННЫХ СИТУАЦИЙ ВЛИЯЮЩИХ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РАБОТЫ.