



## ПРЕСС-РЕЛИЗ

### Открытого тематического заседания Региональной общественной организации «Самарский кадровый клуб» 28.03.2019

28 марта 2019 года в Выставочном центре "ЭКСПО-Волга" прошло очередное открытое тематическое заседание Самарского кадрового клуба.

В заседании приняли участие 21 человек, в том числе 14 членов клуба.

На данном тематическом заседании в рамках сквозной темы года "Мотивация и стимулирование персонала" члены клуба и приглашенные рассматривали системы оплаты и стимулировании труда.

Ведущим заседания выступил куратор сквозной темы Дмитрий Петрович Соловьев.

Основным докладчиком на заседании стал член Правления Владимир Филатов.

В своем выступлении Владимир на основе единых принципов стимулирования:

- детально проанализировал основные системы оплаты труда, которые используются на практике,
- показал их особенности, преимущества и недостатки.

Наиболее ценным для собравшихся был личный опыт спикера по предупреждению рисков, связанных с разработкой и внедрением систем оплаты и стимулирования труда.

Отдельный интерес вызвал опыт Владимира по внедрению грейдовой системы оплаты труда.

В анкетах обратной связи участники заседания предложили организовать мастер-класс Владимира Филатова по внедрению грейдов.



В ходе обсуждения основного сообщения участники заседания приводили примеры из личной практики, задавали вопросы, спорили. В общем, дискуссия состоялась!

В развитие сообщения Владимира Филатова перед участниками заседания выступила Наталия Воронкова, которая рассказала об особенностях системы оплаты труда и стимулирования персонала в западных и российских компаниях. Свое выступление Наталия построила на анализе личного опыта.

#### Международные FMCG фармацевтические компании. Отдел продаж. Медицинский представитель

- 100% оклад в зависимости от стажа ,опыта работы, дополнительных функций (ведущий, старший медицинский представитель)
- Качественные показатели для мониторинга в течение года для получения годовой премии:
- Выполнение индивидуального валового плана продаж 95-100% (при перевыполнении ( 101-110%+10% к бонусу, 111-120%+15% к бонусу)-60%
- Выполнение индивидуального плана по продуктам портфеля-15%
- Рост доли рынка по продуктам в курируемом городе-5%
- Работа в CRM системе и регулярная отчетность установленной форме- 10%
- Активность в продвижении: перевыполнение плана мероприятия и активностей (инициатива в ярких событиях) , или освоение новой территории, или крупный новый клиент, или программа с органами здравоохранения, тп.- 10%

#### Российская компания-дистрибьютер стоматологических имплантатов. Отдел продаж. Старший менеджер группы ( КАМ + супервайзер для 2х сотрудников)

- Фиксированная часть в месяц 50%
- Премияльная часть 50%:
- Выполнение валового плана продаж группы 25%
- Новые клиенты 10%
- Отсутствие просроченной дебиторской задолженности 10%
- Средняя оценка при аудите торгового представителя не ниже 4 баллов 5%
- Полугодовая премия-15% от выручки от новых клиентов за период при выполнении плана продаж
- Годовая премия- от 1 до 5% от прибыли, принесенной группой ( привязана к сумме прибыли)

Елена Бабицкая рассказала о своем опыте построения системы долгосрочного стимулирования рабочего персонала в ходе реализации программы "Золотой фонд предприятия":

## Цель создания «Золотого фонда»

Цель создания «Золотого фонда» - повышение престижа рабочих специальностей, стабильности и финансового благополучия предприятия.



## Пути достижения указанной цели:

- профессиональное развитие - обучение за счет предприятия;
- разовая премия при присвоении звания,
- премирование путевкой на санаторно-курортное лечение;
- комфортная производственная среда;
- компенсация транспортных расходов;
- компенсация расходов мобильной связи;
- 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска;
- помещение на доску почёта;
- ко Дню машиностроителя денежная премия и грамота от руководства;
- 10 % повышение оклада или тарифной ставки, при условии выполнения плана производства и производственной дисциплины.



В ходе практической части клубного заседания его участники предложили варианты решения практического кейса по формированию системы стимулирования торгового персонала



Участники заседания отметили особую пользу именно о такой формы работы, когда в течение нескольких минут представители различных компаний могут набросать целый список полезных инструментов.

Оценка мероприятия по анкетам обратной связи - 4, 58

Правление ООО "СКК" выражает благодарность и признательность всем участникам заседания, а также Выставочному центру "ЭКСПО-Волга", как принимающей стороне.

Правление ООО "СКК"