

МОДЕЛІ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗБУТОВОГО ПЕРСОНАЛУ

Ас. Чмельова Г.В.

Київський національний університет технологій та дизайну

У сучасному світі існує чотири основні моделі оплати праці збутового персоналу – розподіл прибутку, додаткові виплати, бонусна система та компенсації. Умови та можливості застосування цих чотирьох основних моделей оплати праці відрізняються одна від одної.

Модель розподілу прибутку. Корпоративні плани розподілу прибутку допомагають домогтися високої ефективності діяльності усієї компанії, оскільки вони пов'язують виплати збутовому персоналу з її загальними доходами. Модель розподілу прибутку не передбачає великих комісійних (бонусів), проте працівник нічим не ризикує: його фіксований оклад цілком відповідає плановій сумі грошових виплат.

Модель додаткових виплат. Компанії застосовують модель додаткових виплат з різних причин. Якщо модель розподілу прибутку придатна для всіх і кожного, то модель додаткових виплат призначена для стимулювання окремих торгівельних представників або виконавців особливих завдань. Модель додаткових виплат передбачає отримання заздалегідь узгодженої суми чи відсотка від фіксованого окладу за виконання призначеного завдання. Деякі плани додаткових виплат є постійними та незмінними. Інші плани додаткових виплат складаються для досягнення короткотермінових цілей – наприклад, для проведення змагань або для поповнення спеціальних програм стимулювання.

Бонусна система. У більшості компаній бонусна система оплати праці надається людям, які займаються керівною роботою. Сума бонусних виплат може складати від 10% фіксованого окладу (найнижчий рівень) до 100% фіксованого окладу (найвищий рівень) – в залежності від значимості виконаного завдання. Іншими словами, чим вища посада працівника, тим вища його бонусна ставка. Заплановані бонуси та фіксований оклад складають загальну суму грошових виплат, розмір якої залежить від результатів роботи компанії, відділу чи окремого працівника.

Компенсації. Модель компенсацій відрізняється від моделей розподілу прибутку та додаткових виплат, від бонусної системи оплати праці. Тільки збутовий персонал може отримувати заробітну платню за моделлю компенсацій. Два критерії визначають завдання збутового персоналу:

- 1) продавці мусять безпосередньо контактувати з клієнтами;
- 2) основна роль продавців полягає у тому, щоб умовити клієнта здійснити купівлю.

Програми компенсації пов'язують показники продуктивності із зусиллями як групи співробітників, так і окремих її представників. Компенсації можна застосовувати для оплати праці двох основних категорій спеціалістів, що займаються продажами: торгівельних агентів із своєю клієнтською базою та торгівельних представників.

- Діяльність торгівельних агентів із своєю клієнтською базою мають самостійну комерційну цінність. Як приклад можна навести агентів з нерухомості, страхових агентів, торгівців валютою та облігаціями, представників товаровиробників, спеціалістів з іпотеки.
- Торгівельний представник втілює цінність товарів та послуг своєї компанії. Стосунки між компанією та клієнтом побудовані на пропозиції цінності. Роль торгівельного представника полягає у тому, щоб пояснювати кожному з клієнтів цінність пропонованого товару.