Новая бонусная система

Для всех сотрудников магазинов LPP

LPP

/discoverlpp

@discoverlpp

LPP SA

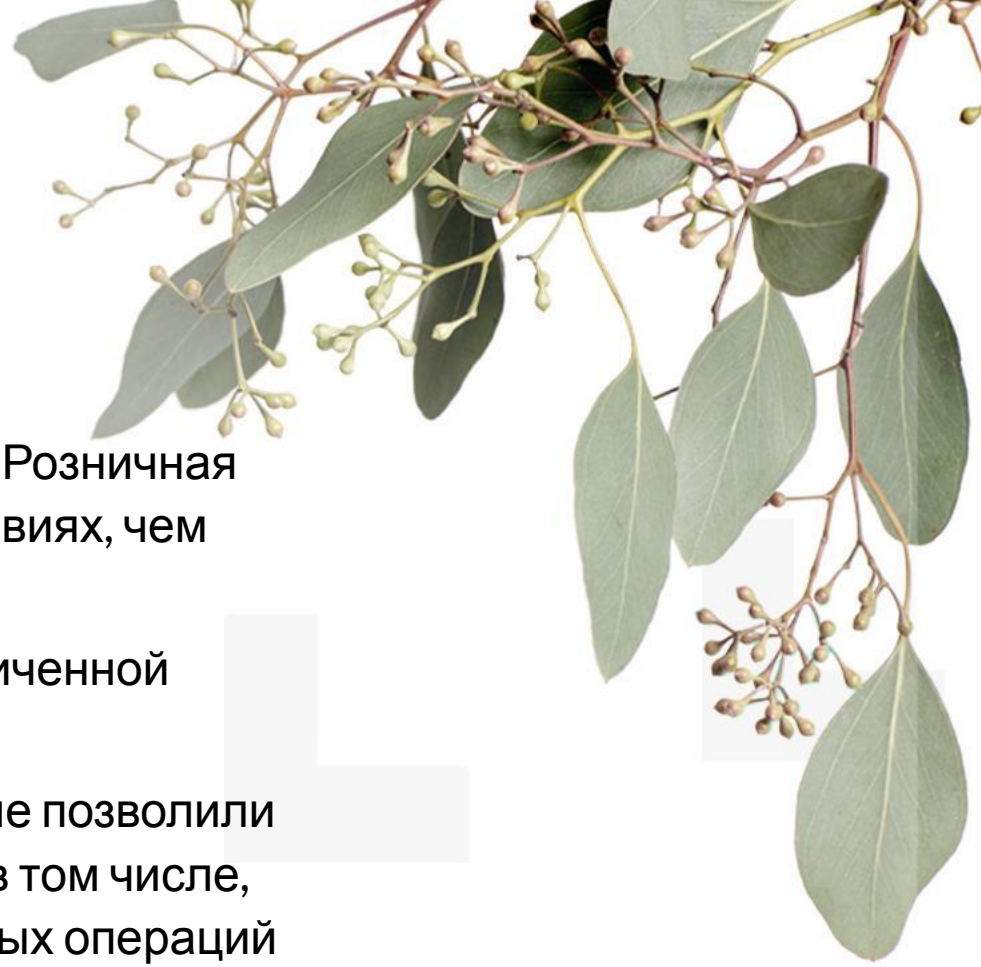
Содержание

- Введение – текущая ситуация
- Цель внедрения новой системы бонусов за продажи
- Основные составные части новой системы
- Как рассчитать выплату по новой бонусной системе?
- Расчет бонуса для магазинов No-LFL
- Условия выплат по новой системе
- Сравнение выплат нового бонуса по сравнению с FTE
- Процесс установки бонусных целей
- Расписание, следующие шаги
- Ключевые факторы успеха новой системы

LPP

Текущая ситуация

Как выглядит старая система (вступила в силу в 2021 году)?



1. Решение было создано несколько лет назад, когда Розничная сеть работала в других внешних и внутренних условиях, чем сейчас.
2. Текущая система была доступна только для ограниченной группы магазинов (в Польше около 50%).
3. Старая система не содержала механизмов, которые позволили бы сделать упор на новые направления развития, в том числе, связанные с динамичным развитием омниканальных операций (традиционная коммерция в сочетании с электронной коммерцией).
4. О необходимости обновления бонусной системы сообщили директора брендов, региональные руководители, а также сами сотрудники

LPP

Процесс создания новой системы

Кто принимал участие в процессе?

Команда проекта состояла из 17 человек, работа над проектом началась в августе 2021 года

Команда проекта состояла из:

- Omnichannel Directors
- Представители: отдела C&D, отдела экспорта и отдела расчета заработной платы
- Представители HR Department
- Внешний консультант - эксперт по компенсациям и льготам
- Новая система была создана в формате участия, в котором омниканальные директора играли решающую роль

LPP

Процесс создания новой системы

Как мы построили новую систему?

1. Мы провели детальный анализ нашей Стратегии продаж
2. Мы рассмотрели какую роль в ее реализации играют сотрудники различных должностей, работающие в магазинах
3. Мы отобрали критерии, которое мы хотим отметить в новой системе бонусов для каждой должности.
4. Мы определили, какие KPI мы хотим использовать для измерения достижения целей и как мы хотим вознаграждать их

Стратегия	Позиции	Критерии	KPI
Чего мы хотим достичь?	Кто ответственен за результат?	За что мы хотим премировать сотрудников?	Как мы хотим измерить эти показатели?

LPP

Цель внедрения новой системы

Чего мы хотим добиться, внедряя новую систему?

- Привлечь внимание сотрудников к KPI компании и подчеркнуть влияния сотрудников на их достижение
- Повысить значимость командной работы сотрудников в магазинах, а также повысить их вовлеченность
- Повышение конкурентоспособности предлагаемой заработной платы для каждого сотрудника, чей магазин достигает необходимые показатели
- Повышение прозрачности целей, включенных в расчет бонуса, и правил выплаты нового бонуса

LPP

Структура бонусов - 2022 г

Какие новые элементы оплаты будут представлены в бонусе за продажи?

LPP

* Обратите внимание, бонус за лояльность будет применяется в выборочных странах

Бонус за лояльность и оборот (выручку)

Определения бонуса лояльности и бонуса за оборот

БОНУС ЛОЯЛЬНОСТИ

- Данная премия выплачивается линейным сотрудникам
- 6 месяцев работы в компании – условие, при котором выплачивается премия
- Фиксированная ставка: сумма выплаты X зависит от рынка (независимо от количества отработанных часов)

БОНУС ЗА ОБОРОТ (ВЫРУЧКУ)

- Бонус предоставляется для всех административных и руководящих должностей, кроме линейных позиций
- Применяется к 55% магазинов каждого бренда
- Этот бонус применяется к магазинам с наибольшим оборотом Список данных магазинов определяется Omnichannel Director
- Размер бонуса:
  - **13% от базовой заработной платы** для магазинов A категории
  - **6% от базовой заработной платы** для магазинов B категории

не применим к магазинам C, D категории

LPP

Обратите внимание, бонус за лояльность применяется в выборочных странах

Структура бонусов - 2022 г

Какие новые элементы оплаты будут представлены в бонусе за продажи?

Линейные сотрудники	NEW **БАЗОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА** — Новая матрица заработных плат	NEW **БОНУС ЗА ЛОЯЛЬНОСТЬ*** — Новые выплаты	NEW **БОНУС ЗА ПРОДАЖИ** — Компонент «Продажи»; Компонент «Приоритеты»; Новая бонусная система
Административные позиции	NEW **БАЗОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА** — Новая матрица заработных плат	NEW **БОНУС ЗА ОБОРОТ (ВЫРУЧКУ)** — Новый бонус	NEW **БОНУС ЗА ПРОДАЖИ** — Компонент «Продажи»; Компонент «Приоритеты»; Новая бонусная система
Директора магазинов	NEW **БАЗОВАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА** — Новая матрица заработных плат	NEW **БОНУС ЗА ОБОРОТ (ВЫРУЧКУ)** — Новый бонус	NEW **БОНУС ЗА ПРОДАЖИ** — Компонент «Продажи»; Компонент «Приоритеты»; Компонент «Управление персоналом»; Новая бонусная система

LPP

* Обратите внимание, бонус за лояльность будет применяется в выборочных странах

Основные положения новой системы

На чем основана система бонусов?

- Новая система охватит всех сотрудников **во всех магазинах**
- Система предполагает прямую зависимость между уровнем достижения целей команды и выплатой премии
- Размер премии определяется в процентах от базовой заработной платы (гросс) данного человека
- Новая система основана на одной схеме для всех должностей, но немного отличается в зависимости от уровня и типа должности (для директоров и для других должностей)

LPP

Новая система - компоненты

Каковы составляющие, вес и сумма бонуса в магазинах со стандартной системой?

Линейный сотрудник

10%*

Продажи

Вес компонента: 70%

Приоритеты

Вес компонента: 30%

Заместитель директора
Менеджер департамента
Операционный менеджер
Декоратор
Администратор
Ассистент директора

13%*

Продажи

Вес компонента: 70%

Приоритеты

Вес компонента: 30%

Директор магазина

12%*

Продажи

Вес компонента: 70%

Приоритеты

Вес компонента: 30%

Управление персоналом

(25% базовой заработной платы / 1 раз в полугодие)

LPP

* Величина премии за достижение 100 % целей обоих компонентов записывается в % от базовой заработной платы (так называемый % от премиальной базы)

Продажи

Вес компонента: 70%

Компонент - продажи

Как работает бонусная системе за достижение результатов продаж со стандартной моделью?

- Размер бонуса за продажи зависит от уровня достижения месячного плана продаж магазина, который устанавливается один раз в сезон для компонента «Продажи» существует 5 значений бонуса, в зависимости от которого рассчитывается сумма бонуса
- Максимальная сумма бонуса составляет до 150% от базы этого компонента (при >=120% от целевого)
- Размер индивидуальной выплаты зависит от базовой заработной платы и должности данного работника

Продажи Вес компонента: 70%	<90% выполнения плана **0% выплата бонуса**	90-94,9% выполнения плана **25% выплата бонуса**	95-99,9% выполнения плана **50% выплата бонуса**	100-119,9% выполнения плана **100% выплата бонуса**	>120% выполнения плана **150% выплата бонуса**

EPP

Компонент - приоритеты

Приоритеты

Вес компонента: 30%

Как рассчитывается бонус за компонент приоритеты в магазин
со стандартной системой?

- Приоритеты устанавливаются централизованно Омниканальными Директорами для каждого Бренда и Рынка отдельно через так называемый «Список», который представляет собой официально утвержденный список KPI.
- В начале внедрения системы для магазинов со стандартной системой будет применяться **1 приоритет,** определяемый одним выбранным KPI. В дальнейшем количество приоритетов может быть увеличено максимум до 2 (тогда для отдельных KPI будут использоваться равные веса по 50% каждый).
- Сумма премии по компоненту Приоритет зависит от уровня достижения приоритетов в данном месяце, а величина индивидуальной выплаты зависит от базовой заработной платы данного сотрудника и занимаемой должности.

Приоритет

Вес компонента: 30%

Приоритет 1

Вес компонента: 100%

возможных порога:

<100%
выполнения плана
0%

>=100%
выполнения плана
100%

LPP

Компонент - приоритеты

Как выглядит список приоритетов?

Приоритеты

Вес компонента: 30%

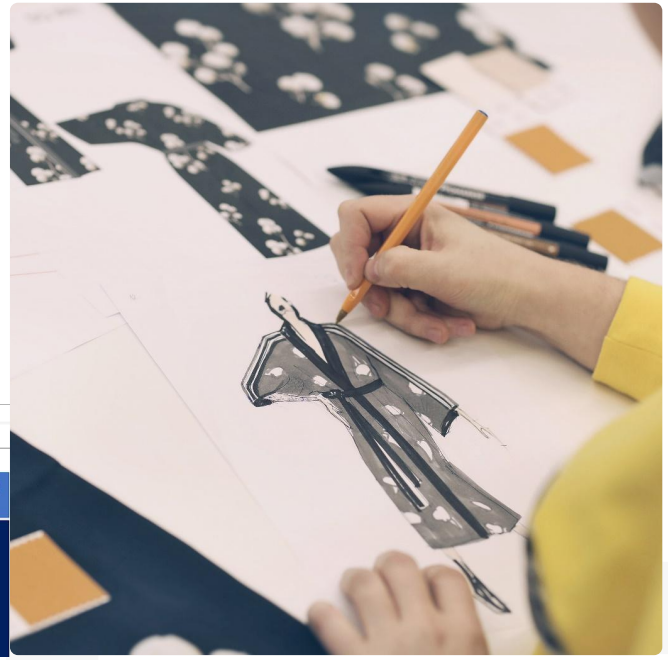
- Приоритеты будут расставлены, исходя из потребностей и возможности отслеживать результат на данном рынке в данной бренде как правило, приоритеты будут действовать не менее квартала (в исключительных случаях приоритеты могут быть изменены раньше)

Приоритет	Описание
Карта контроля магазина	Средний результат по контрольным картам (РДП, PBM/PKM, LP)
Store Vision	Установленный % выполнения месячного плана продаж StoreVision
Приложения	Установленный % выполнения плана продаж с использованием приложения (в будущем)
Out of shelf	Среднемесячный показатель OOS по сравнению с целевым значением, установленным для сети
Defrost	Совокупный показатель (Defrost, отмены, просроченные заказы)
Перемещения	Установленный % сбора перемещений
Предотвращение потерь	Достижение цели, поставленной перед Брендом/Страной

LPP

Примеры расчета бонусов (магазины LFL со стандартной системой)

Как рассчитать сумму бонуса в новой бонусной системе?



NOTE: Fill in the GREEN CELLS only					LFL			% of Target Achievement					Target achievement - type "1" for the correct % of realization, otherwise type "0"						
Job Title (select from the drop-down list)	Base Salary	On Target Bonus %	On Target Bonus	Bonus Component	Component Weight	On Target Component	KPI Weight	<90%	90 - 94,9%	95- 99,9%	100 - 119,9%	>120%	<90%	90 - 94,9%	95- 99,9%	100 - 119,9%	>120%	Payout (gross)	Total Payout (gross)
		#N/D	#N/D	Sales	70%	#N/D	100%	0%	25%	50%	100%	150%	0	0	0	1	0	#N/D	#N/D
				Priorities	30%	#N/D	Weight/Number of KPI's	% of Target Achievement					Target achievement					#N/D	
							1	<100%			>=100%		<100%			>=100%			
							100%	0%			100%		0			1			
							0%	0%			0%		0			0			

Инструмент расчета бонуса от отдельных компонентов для каждой версии бонусной системы доступен в файле MS Excel (калькулятор)

LPP

Управление персоналом

(25% от базовой заработной платы / 1 раз в полугодие)

Компонент – Управление персоналом

Как работает бонус за «Управление персоналом»?

- Компонент «Управление персоналом» присутствует только в системе премирования директора магазина
- Этот компонент выплачивается раз в полгода. Размер бонуса зависит от достигнутого результата (измеряемого в баллах) при оценке **HR-процессов и инструментов** в магазине за последние 6 месяцев.
- Основой для компонента «Управление персоналом» является **25% от базовой заработной платы** Директора за последний месяц сезона, за который рассчитан этот компонент.
- Для каждого элемента этого компонента существует 3 бонусных порога.

0% бонуса	50% бонуса	100% бонуса
Неудовлетворительный уровень	Приемлемый уровень	Ожидаемый уровень

Компонент – Управление персоналом

Что и как оценивается в компоненте «Управление персоналом»?

Эта часть бонуса содержит **5 оцениваемых РДП областей**

Оцениваемые области:

- ✔ Инструменты и бюджет HRS,
- ✔ Подбор персонала,
- ✔ Адаптация персонала,
- ✔ Командное и персональное развитие,
- ✔ Текучка кадров

- Они являются частью периодической оценки «Карта развития / Follow Up (для бренда Cropp)», проводимой в конце каждого сезона (февраль/март) и (август/сентябрь).
- Оценка каждого из направлений будет выражаться в баллах, которые после их суммирования и дадут нам результат оценки. В зависимости от результата директор магазина сможет получить премию в размере 100%, 50% ил 25% месячной зарплаты.

Расчет бонусов - примеры для магазинов со стандартной системой

Как рассчитать сумму бонуса в новой бонусной системе?

NOTE: Fill in the GREEN CELLS only

LFL

Job Title (select from the drop-down list)	Base Salary	On Target Bonus %	On Target Bonus	Bonus Component	Component Weight	On Target Component	KPI Weight	% of Target Achievement <90%	90 - 94,9%	95- 99,9%	100 - 119,9%	>120%	Target achievement - type "1" for the correct % of realization, otherwise type "0" <90%	90 - 94,9%	95- 99,9%	100 - 119,9%	>120%	Payout (gross)	Total Payout (gross)
Store Manager	5400	12%	648	Sales	70%	454	100%	0%	25%	50%	100%	150%	0	0	0	1	0	454	648
				Priorities	30%	194	Weight/Number of KPI's	% of Target Achievement					Target achievement					194	
							1	<100%			>=100%		<100%			>=100%			
							100%	0%			100%		0			1			
							0%	0%			0%		0			0			
		25%	1350	Personnel Management (6 months)	100%	1350	KPI Weight	Target Achievement					Target achievement					6 Months Payout	
								Below	Acceptable		Expected		Below	Acceptable		Expected			
							100%	0%	50%		100%		0	0		1		1350	

Инструмент расчета бонуса от отдельных компонентов для каждой версии бонусной системы доступен в файле MS Excel (калькулятор)

LPP

Сотрудники, работающие в магазине со стандартной системой

Какой вариант системы для административных и линейных позиций?

Продажи Вес компонента: 70%	<90% выполнения плана **0% выплата бонуса**	90-94,9% выполнения плана **25% выплата бонуса**	95-99,9% выполнения плана **50% выплата бонуса**	100-119,9% выполнения плана **100% выплата бонуса**	>120% выполнения плана **150% выплата бонуса**
Приоритет Вес компонента: 30%	**Приоритет 1** Вес компонента: 100%	<100% выполнения плана **0%**	>=100% выполнения плана **100%**		

Позиция	% бонуса
Линейные позиции	**10%**
Ассистент директора	**13%**
Администратор	**13%**
Декоратор	**13%**
Операционный менеджер	**13%**
Менеджер департамента	**13%**
Заместитель директора	**13%**

LPP

В дальнейшем количество приоритетов в LFL магазинах может быть увеличено до двух с равным весом по 50% каждый

Система бонусов для административных позиций в магазинах со стандартной системой

Варианты бонусов для административных позиций

Продажи Вес компонента: 70%	<90% выполнения плана **0% выплата бонуса**	90-94,9% выполнения плана **25% выплата бонуса**	95-99,9% выполнения плана **50% выплата бонуса**	100-119,9% выполнения плана **100% выплата бонуса**	>120% выполнения плана **150% выплата бонуса**

Приоритет Вес компонента: 30%	**Приоритет 1** Вес компонента: 100%	<100% выполнения плана **0%**	>=100% выполнения плана **100%**

Позиция	**% бонуса**
Директор магазина	**12% + 25% (1 раз в полугодие)**

Компонент «Управление персоналом» 25% от базовой заработной платы (1 раз в полугодие)	**0% бонуса** Неудовлетворительный уровень	**50% бонуса** Приемлемый уровень	**100% бонуса** Ожидаемый уровень

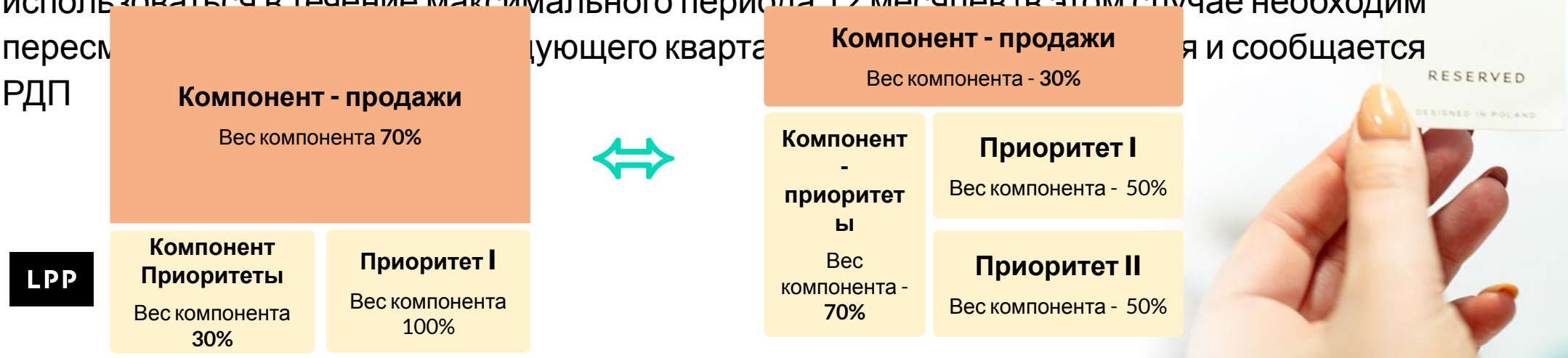
LPP

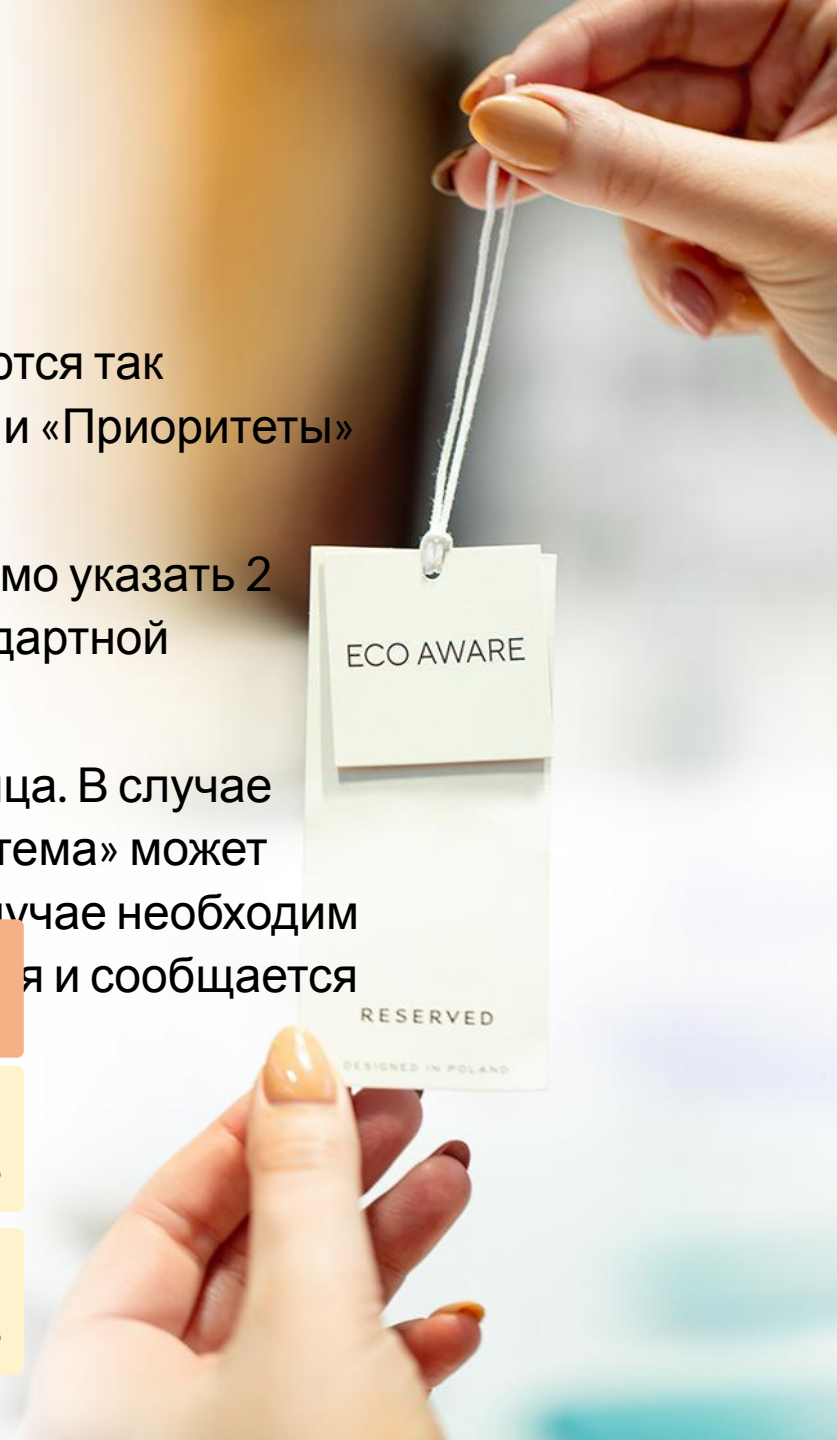
В дальнейшем количество приоритетов в LFL магазинах может быть увеличено до двух с равным весом 50% каждый.

Бонусы для магазинов No-LFL (обратная бонусная система)

Как работает система для магазинов в начале их "пути"?

- Для недавно открытых магазинов в течение первых 3 месяцев применяются так называемая «обратная система» к компонентам «Продажи» (70%=>**30%**) и «Приоритеты» (30%=>**70%**).
- При временной «обратной системе» в компоненте Приоритеты необходимо указать 2 Приоритета из списка с равными весом 50% (а не 1 приоритет, как в стандартной системе)
- Переход на стандартную систему происходит не ранее, чем через 3 месяца. В случае больших расхождений между планами и их достижением, «обратная система» может использоваться в течение максимального периода 12 месяцев (в этом случае необходим пересм дующего кварта я и сообщается РДП





Расчет бонуса для магазинов No-LFL (обратная бонусная система)

Как рассчитать сумму бонуса в новой бонусной системе?

NOTE: Fill in the GREEN CELLS only

No-LFL

Job Title (select from the drop-down list)	Base Salary	On Target Bonus %	On Target Bonus	Bonus Component	Component Weight	On Target Component	KPI Weight	% of Target Achievement <90%	90 - 94,9%	95- 99,9%	100 - 119,9%	>120%	Target achievement - type "1" for the correct % of realization, otherwise type "0" <90%	90 - 94,9%	95- 99,9%	100 - 119,9%	>120%	Payout (gross)	Total Payout (gross)
		#N/D	#N/D	Sales	30%	#N/D	100%	0%	25%	50%	100%	150%	0	0	0	0	1	#N/D	#N/D
				Priorities	70%	#N/D	Weight/Number of KPI's	% of Target Achievement					Target achievement					#N/D	
							2	<100%			>=100%		<100%			>=100%			
							50,0%	0%			100%		0			1			
							50,0%	0%			100%		0			1			
							0,0%	0%			0%		0			0			

NOTE: Fill in the GREEN CELLS only

No-LFL

Job Title (select from the drop-down list)	Base Salary	On Target Bonus %	On Target Bonus	Bonus Component	Component Weight	On Target Component	KPI Weight	% of Target Achievement <90%	90 - 94,9%	95- 99,9%	100 - 119,9%	>120%	Target achievement - type "1" for the correct % of realization, otherwise type "0" <90%	90 - 94,9%	95- 99,9%	100 - 119,9%	>120%	Payout (gross)	Total Payout (gross)
		#N/D	#N/D	Sales	30%	#N/D	100%	0%	25%	50%	100%	150%	0	0	0	1	0	#N/D	
				Priorities	70%	#N/D	Weight/Number of KPI's	% of Target Achievement					Target achievement					#N/D	#N/D
							2	<100%			>=100%		<100%			>=100%			
							50,0%	0%			100%		0			1			
							50,0%	0%			100%		0			1			
							0,0%	0%			0%		0			0			
		#N/D	#N/D	Personnel Management (6 months)	100%	#N/D	KPI Weight	Target Achievement Below	Acceptable		Expected		Target achievement Below	Acceptable		Expected		6 Months Payout	
							100%	0%	50%		100%		0	0		1		#N/D	

LPP

Инструмент расчета бонуса от отдельных компонентов для каждой версии бонусной системы доступен в файле MS Excel (калькулятор)

Краткое описание новой системы бонусов за продажи

Какие возможности предлагает новая система?

Позиции	% бонуса
Линейные позиции	10%
Ассистент директора	13%
Администратор	13%
Декоратор	13%
Менеджер департамента	13%
Операционный менеджер	13%
Заместитель директора	13%
Директор магазина	12% + 25% (½ год)

Магазины со стандартной системой

Компонент - продажи

Вес компонента - **70%**

Компонент - приоритеты

Вес компонента -**30%**

Приоритет I*

Вес компонента - **100%**

Компонент – Управление персоналом

25% базовой заработной платы (1 раз в полугодие)

Магазины с «обратной» системой

Компонент - продажи

Вес компонента - **30%**

Компонент – приоритеты

Вес компонента - **70%**

Приоритет I*

Вес компонента - 50%

Приоритет II*

Вес компонента - 50%

Компонент – Управление персоналом

25% базовой заработной платы (1 раз в полугодие)

LPP

* В дальнейшем количество приоритетов в LFL магазинах может быть увеличено до 2-х с равным весом 50% каждый, а в No-LFL Stores до 3-х с равным весом 33,3%.

Условия выплат в новой системе

Какие дополнительные элементы влияют на размер бонуса?

- В каждом варианте системы для магазинов, входящих в «Стандартную систему», необходимым условием оплаты компонента «Приоритеты» за данный месяц и компонента «Управление персоналом» за данное полугодие является **достижение плана продаж магазина на уровне не менее 80%** за соответствующий расчетный период
- В каждом варианте системы для магазинов, входящих в «Обратную систему», необходимым условием оплаты компонента «Приоритеты» за данный месяц и компонента «Управление персоналом» за данное полугодие является выполнение плана продаж **«Бренд/Страна»** на уровне уровень **не менее 80%** за соответствующий расчетный период
- Контрольные карты - при невозможности заполнения карты уполномоченным лицом (РДП) в данном месяце будет утвержден KPI на этот месяц, и будет выплачен бонус по этой части компонента "Приоритеты"
- Общий бонус (сумма каждого компонента) будет рассчитываться пропорционально количеству часов, отработанных в данном месяце.
- Премия за дни отпуска или другое отсутствие на работе - не выплачивается, а размер вознаграждения за такие периоды рассчитывается в обычном для компании порядке - правила остаются такими же, как и в прежней системе премирования FTE.

LPP

I категория - Продавец-кассир (Стандартная бонусная система LFL)

Моделирование выплат нового бонуса при МАКСИМАЛЬНОМ достижении целей - сравнение с предыдущей системой FTE

Пример 1: Продажи на 123% от плана и 100% - достижение по приоритетам

42 000 руб
Базовая заработная плата

10% = 4 200 руб
Базовый бонус

70%
Компонент Продажи
123% от плана
4 410 рублей

30%
Приоритеты
100% от плана
1 260 рублей

НОВАЯ СИСТЕМА

NEW

5 670
Общий бонус

Пример 2: Продажи на 101 % от плана и 100 % по приоритетам

42 000 руб
Базовая заработная плата

10% = 4 200 руб
Базовый бонус

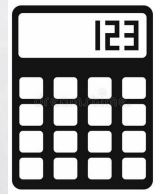
70%
Компонент Продажи
101% от плана
2 940 рублей

30%
Приоритеты
100% от плана
1 260 рублей

4 200
Общий бонус

БОНУСНАЯ СИСТЕМА FTE

СРЕДНИЙ БОНУС
2000 – 2500 рублей



Воспользуйтесь калькулятором, чтобы увидеть другие варианты выплат

LPP

I категория - Продавец-кассир (Обратная бонусная система No-LFL)

Моделирование выплат нового бонуса при МАКСИМАЛЬНОМ достижении целей - сравнение с предыдущей системой FTE

Пример 1: Продажи на 123% от плана и 100% - достижение по приоритетам

42 000 руб
Базовая заработная плата

10% = 4 200 руб
Базовый бонус

30%

70%

NEW SYSTEM

NEW

Компонент – продажи
123% от плана
1 890 рублей

Приоритет I (50%)
100% от плана
1 470 рублей

Приоритет II (50%)
100% от плана
1 470 рублей

4 830
Общий бонус

Пример 2: Продажи на 101 % от плана и 100 % по приоритетам

42 000 руб
Базовая заработная плата

10% = 4 200 руб
Базовый бонус

30%

70%

Компонент – продажи
101% от плана
1 260 рублей

Приоритет I (50%)
100% от плана
1 470 рублей

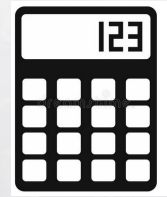
Приоритет II (50%)
100% от плана
1 470 рублей

4 200
Общий бонус

LPP

БОНУСНАЯ СИСТЕМА FTE

СРЕДНИЙ БОНУС
2000 – 2500 рублей



Воспользуйтесь калькулятором, чтобы увидеть другие варианты выплат

Процесс установки целей

Как часто и что влияет на изменение бонусных целей?

ПЛАНЫ ПРОДАЖ

- Обновление планов продаж возможно каждый сезон
- Изменение планов должно отражать конъюнктуру бизнеса, тенденцию продаж
- Корректировка целей продаж должна повысить мотивацию команды, цели должны быть амбициозными, но прежде всего достижимыми.

KPI

Список можно расширить, включив в него новые ключевые показатели эффективности для поддержки процесса продаж.

- Новые KPI будут появляться по мере развития технологий и инструментов, используемых на уровне магазина

Расписание

внедрение новой бонусной системы для магазинов – Экспортные страны

19.01.2022

- Презентация системы премирования директорам брендов, HR Export, региональным директорам по продажам

20.01.2022

- Отправка материалов в HR Export

21-31.01.2022

- Перевод материалов на местные языки Передача информации о новой системе расчета бонусов на уровень магазина

01.02.2022

- **ЗАПУСК НОВОЙ БОНУСНОЙ СИСТЕМЫ**

Все коммуникации на российском рынке - HR Team Russia

LPP

Что дальше?

Внедрение новой бонусной системы в магазинах – Польша и Экспортные страны

Директора брендов - Omnichannel Director

- Указание приоритетов (KPI) для бренда-Omnichannel Directors Директор бренда
- Выбор омниканальными директорами магазинов, на которые начисляется бонус за оборот (выручку)

03.2022

- Первая выплата новой бонусной системы - составляющие продаж и приоритетов (KPI), бонус за лояльность и оборот

09.2022

- Заполнение карт оценки для директоров магазинов - РДП

10.2022

- Первая выплата бонуса по компоненту «Управление персоналом» директорам магазинов

Follow Up внедрение
Q2 2022

LPP

Новые задачи для руководителей, связанные с внедрением системы

Omnichannel Director

1. Устанавливает приоритеты (KPI) для всех стран.

2. Выбирает магазины, на которые распространяется бонус за оборот (выручку).

Директор бренда (Россия)

1. Сообщает установленные приоритеты (KPI) РДП и присваивает им соответствующую важность.

2. Вместе с Omnichannel Director принимает решения и информирует отдел C&D о переходе магазина NO-LFL на стандартную бонусную систему.

3. Проверяет знание РДП правил бонусной системы и напоминает об их важности

РДП

1. Сообщает установленные цели (KPI) директорам магазинов

2. Оценивает бонусный компонент под названием «Управление персоналом» при проведении аттестации сотрудников с помощью «Последующей деятельности» (2 раза в год).

3. Проверяет знание менеджерами магазина правил бонусной системы и напоминает об их важности

4. Информирует магазин, находится ли он в «стандартной» или «обратной» системе и в какой группе по плану оборота (выручки) он находится.

Директор магазина

1. Сообщает цели (KPI) своей команде и вместе с командой отвечает за их достижение на каждом уровне.

2. Обеспечивает четкую коммуникацию системы бонусов текущим и новым сотрудникам магазина.

3. В течение месяца отслеживает результаты работы Магазина и совместно с сотрудниками проводит мероприятия, направленные на достижение всех KPI

LPP

Ключевые факторы успеха новой системы

- Понимание и обеспечение надлежащей КОММУНИКАЦИИ о новой системе расчета бонусов - каждому сотруднику (как существующим, так и новым).
- Региональная команда – АМБАССАДОРЫ
- Мониторинг знаний и понимания сотрудниками принципов системы на каждом уровне – обсуждение бонусной системы как неотъемлемая часть визитов РДП, Директоров брендов или HR в магазины.
- Бонусная система является важным элементом материальной мотивации и повышает конкурентоспособность LPP на рынке.

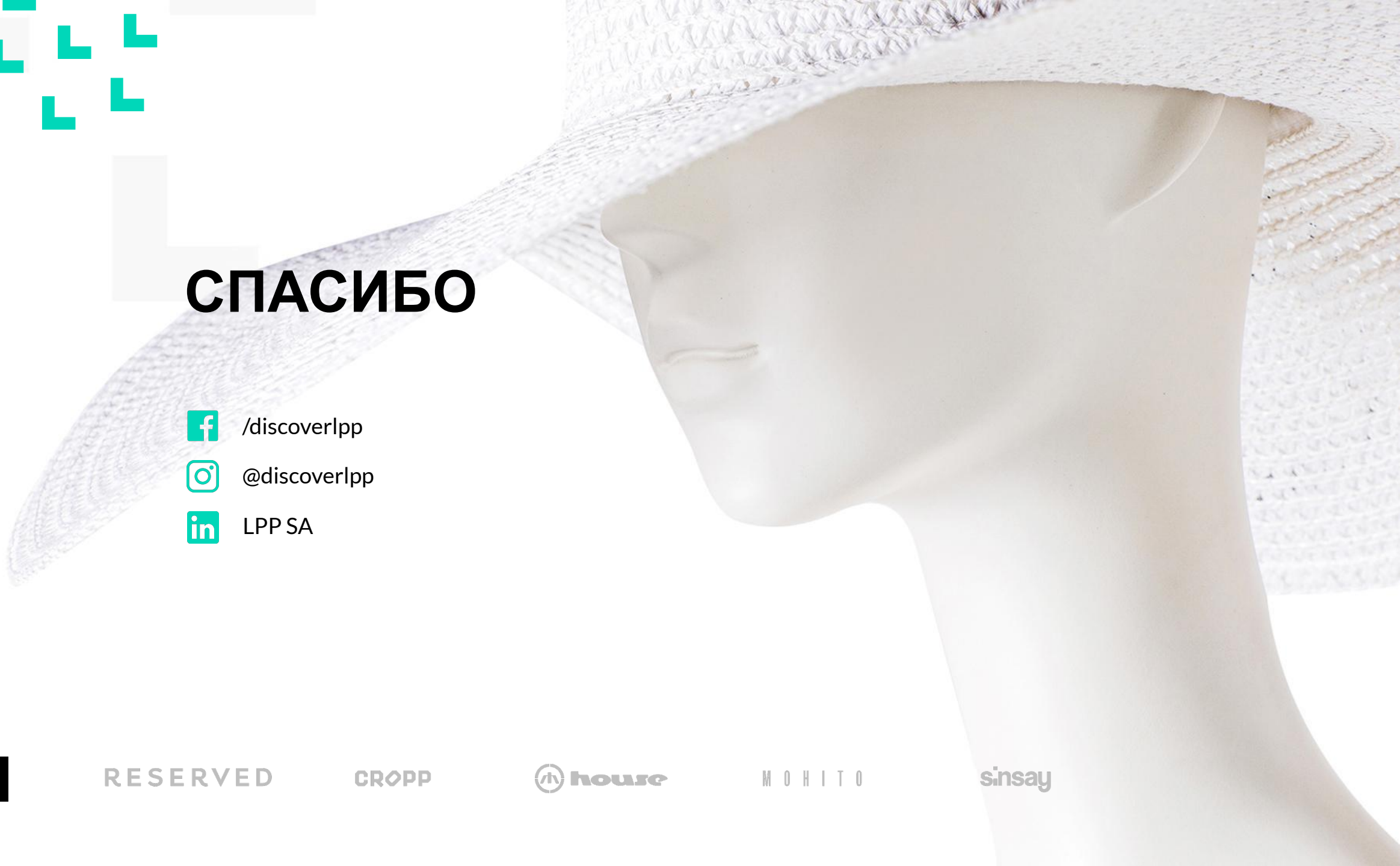
LPP

СПАСИБО

/discoverlpp

@discoverlpp

LPP SA



LPP RESERVED CROPP house MOHITO sinsay