

Andy Church

CEO, ASE Americas / andyc@aseamericas.com



Stwórz ambitne plany płacowe, które napędzą rentowność!



Andy Church

Motto: Zysk z działania!

- Przemysł motoryzacyjny to moja pasja
- Ponad 20 lat w przemyśle motoryzacyjnym
- Ponad 15 lat szkolenia dealerów w kierunku poprawiania rentowności

Program

- Dlaczego plany płac są ważne?
- Odpowiednia kontrola
- Dzisiejszy rynek
- Opracowanie właściwego planu płac
- Najlepsze praktyki



Dlaczego plany płac są ważne?



Przyciągaj
utalentowanych
kandydatów



Zachowaj
wspaniałych
pracowników



Motywuj
pozytywne
zachowanie

Dobre plany
płac ponadto...

zapewniają
menedżerom
większą
kontrolę nad
ich
działalnością!



Cele planu płac



Zachęty



Motywacja



Nagroda

Cele planu
płac...

BONUS:

napędzają
rentowność



DOBRA KONTROLA! (Oceń siebie w skali 1 do 5)



- Czy Twój plan płacowy stymuluje pozytywne zachowania pracowników?
- Czy zapewnia kierownictwu silną kontrolę?
- Czy wskazuje ścieżkę rozwoju kariery?
- Czy zachęca do zatrzymywania pracowników?
- Czy jest powiązany z budżetem firmy?

- Jaki uzyskałeś wynik?

25 pkt. – Wspaniale!

20 – 24 pkt. – Nieźle

15 – 19 pkt. – Musisz trochę popracować

0 – 14 pkt. – Cieszę się, że tutaj jesteś!

Jaka jest stawka?



Badanie zatrudnienia (NADA)

- Retencja:
 - Całe dealerstwo 45%
 - Sprzedaż 35%
 - Handel inny niż luksusowy = 80%
- Pierwsze 90 dni
 - 28% wszystkich pracowników odchodzi
 - w tym 39% pracowników działu sprzedaży

Gdy proporcje oscylują wokół 30%...

- Liczba pracowników 20
- Średnia pensja \$30,000
- Łączna lista płac \$600,000

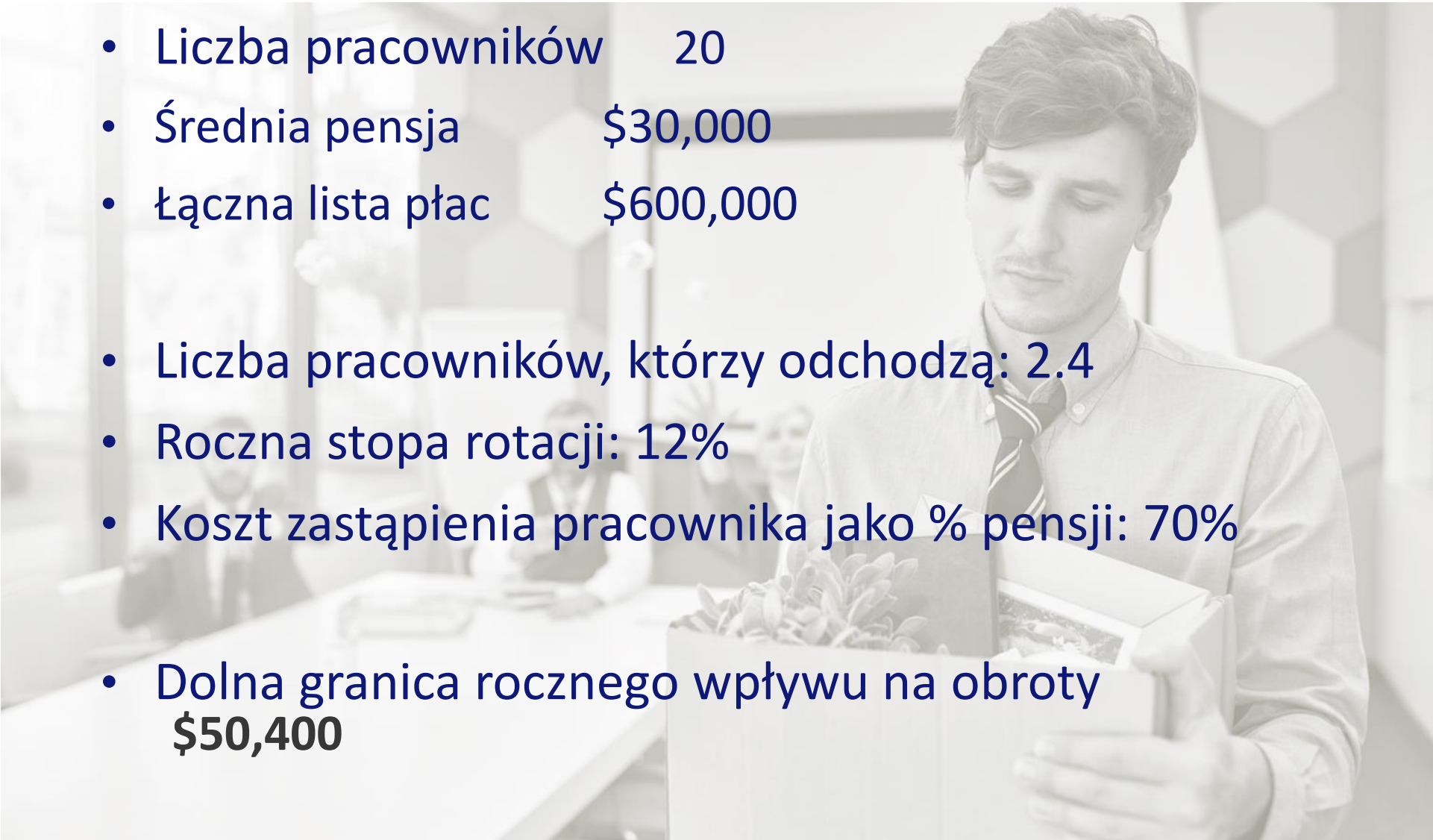
- Liczba pracowników, którzy odchodzą: 6
- Roczna stopa rotacji: 30%
- Koszt zastąpienia pracownika jako % pensji: 70%
- Dolna granica rocznego wpływu na obroty
\$126,000

Gdy proporcje oscylują wokół 12%...

- Liczba pracowników 20
- Średnia pensja \$30,000
- Łączna lista płac \$600,000

- Liczba pracowników, którzy odchodzą: 2.4
- Roczna stopa rotacji: 12%
- Koszt zastąpienia pracownika jako % pensji: 70%

- Dolna granica rocznego wpływu na obroty
\$50,400



Gdy proporcje oscylują wokół 12%...

- Rotacja pracowników = 30% = -126,000 dol.
- Rotacja pracowników = 12% = -50,400 dol.

Oszczędność: 75,600 \$

- Plus
 - Większa satysfakcja klienta
 - Zwiększona satysfakcja pracowników
 - Zwiększona rentowność

Zmniejszenie rotacji = zwiększenie
rentowności!

60%

Rekrutacja – najlepsze praktyki



Jaki jest pierwszy krok Twojego procesu sprzedaży?

Najlepsze praktyki

- **Zatrudnianie? 3 kroki**

Sprzedaż

- 1. Przedstaw perspektywy po początkowym etapie
- 2. Rozmowa telefoniczna
- 3. Twarzą w twarz

Serwis

- 1. Prześlij recenzję swojej witryny i mediów społecznościowych
- 2. Rozmowa telefoniczna
- 3. Twarzą w twarz

Najlepsze praktyki — wdrażanie

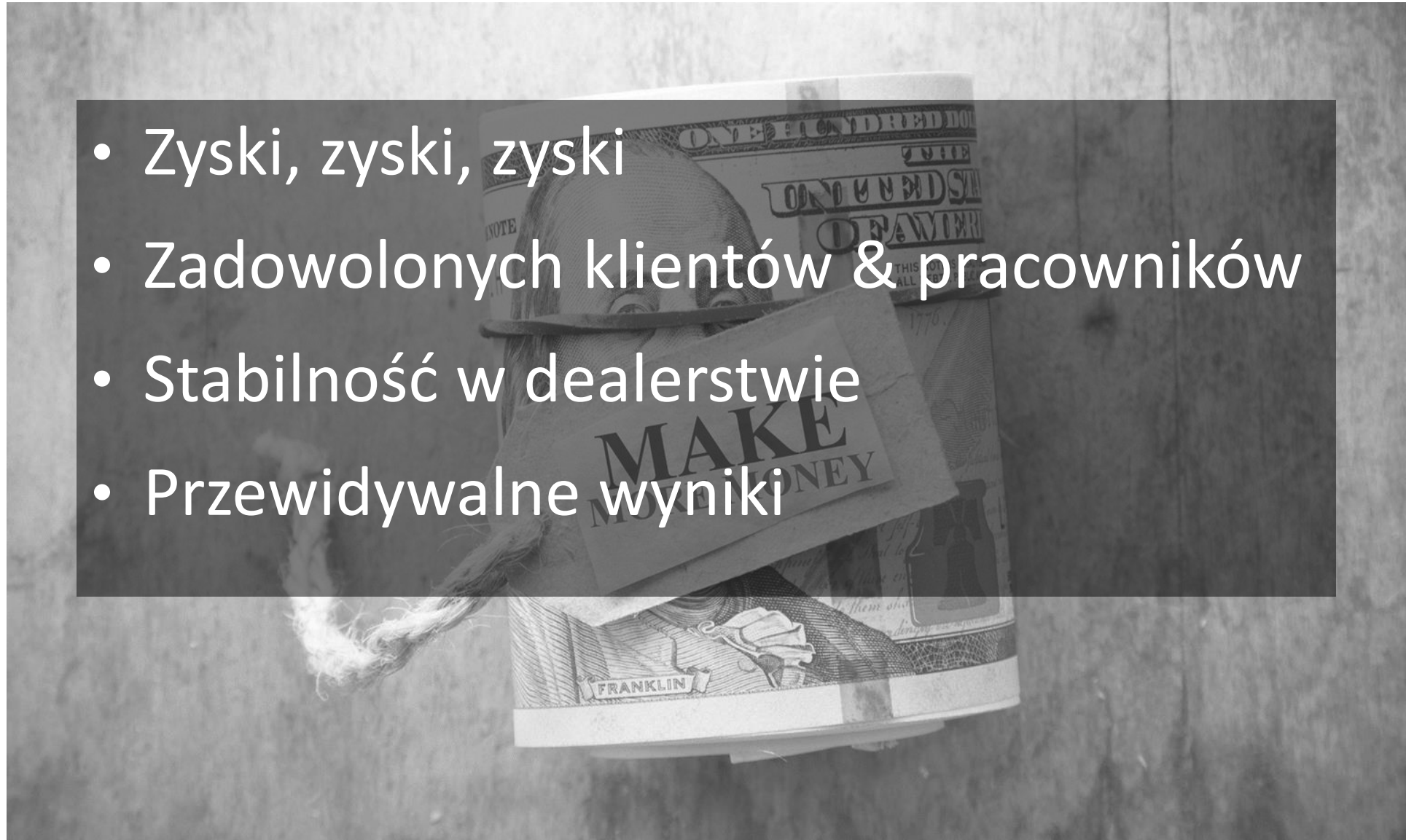
- Co zmniejsza rotację?
 - Prawdopodobieństwo pozostania pracowników w organizacji przez ponad trzy lata jest większe o 60%, jeśli firma posiadała ustrukturyzowany program wdrażania.
- Co zwiększa zaangażowanie
 - Pracownicy, którzy są zachęceni do wspierania innych, są bardziej produktywni.
- Co zwiększa zyski
 - Pracownicy, którzy są mocno zaangażowani w swoją firmę, osiągają dla nie zyski wyższe o 147% od konkurencji.

Czego chce dealer?



Czego chce dealer?

- Zyski, zyski, zyski
- Zadowolonych klientów & pracowników
- Stabilność w dealerstwie
- Przewidywalne wyniki



Projektowanie udanego planu płać



Projektowanie udanego planu płać

- Pozycja, nie osoba
- Zdefiniuj sukces
- Rozpoznaj aktywność
- Wygraj! = Wygraj!

A close-up photograph of a pen writing on a calendar grid. The pen is positioned over the date '20'. The phrase 'Do the Right Thing' is written in cursive across the dates '20' and '21'. The word 'Right' is underlined. The background is a blurred calendar grid with other dates like '24' and '21' visible.

Do the
Right Thing

Czego unikać – czego nie robić

- Przekombinowania – Proces powinien być łatwy do zrozumienia
- Preferencyjnego traktowania niektórych pracowników
- Niech pracownik wygra, nawet jeśli dealer przegrywa!

Trzy wskazówki na skuteczny plan płac

1. Zapewnia stabilność pracowników
2. Zapewnia menedżerowi element kontroli
3. Jasna ścieżka rozwoju pracownika



**Uwielbiam
to!**

**Zapewnij stabilność
pracowników!**

1 Zapewnij pracownikom stabilność

- Przewidywalna płaca
- Przywództwo / Bycie częścią zespołu
- Firma dba o mnie, a ja dbam o firmę



Zapewnij menedżerowi
element kontroli!

Napędza
rentowność!

2. Zapewnij menedżerom element kontroli

- Czynniki aktywności
- Czynniki subiektywne

2. Zapewnij menedżerom element kontroli

- Czynniki aktywności

- Sprzedaż – jeśli zapewniasz wynagrodzenie podstawowe, możesz wymagać:

- Zachowania zgodnego ze szkoleniami
 - Tworzenie prospektów
 - Praca nad klientami w serwisie
 - Umawianie spotkań
 - Jazd testowych
 - I więcej...

2. Zapewnij menedżerom element kontroli

Czynniki aktywności

- Doradcy serwisowi – **Jeśli zapewniasz wynagrodzenie podstawowe, możesz wymagać:**
 - Zachowania zgodnego ze szkoleniami
 - Aktywnego przyjęcia
 - Kontroli stanu pojazdu
 - Dosprzedaży
 - I więcej...

2. Zapewnij menedżerom element kontroli

- Czynniki subiektywne: Menedżer decyduje
 - Serwisanci
 - W pracy być na czas
 - Czyste miejsce pracy
 - Nastawienie
 - Powroty

3. Ścieżka pracownika

Jak dostać się tam, gdzie chcę się udać?



3. Ścieżka pracownika

- Jak zarabiać więcej pieniędzy?
 - Serwisanci
 - Certyfikowane szkolenia
 - Specjalizacja
 - Odpowiedzialność
 - Sprzedane godziny - średnio ponad 50 tygodniowo przez 3 miesiące

Technician Pay Calculator	Effective Labor Rate	Desired GP %	Max Hourly Pay
		\$149.00	70.00%
Components	Actual Achieved	Max Potential	
Tech Skill Level - typical 3 Levels	10%	15%	\$14.90
Master Tech - Brand Specific	2%	2%	\$2.98
Licence Qualified	1%	1%	\$1.49
Brand Training Up to Date?	1%	1%	\$1.49
Designated Tech Support	1%	1%	\$1.49
Specialist Allowance	1%	1%	\$1.49
Other Supervisory Responsibility	0%	2%	\$0.00
Sold Hours Consistent Over 50 Per week	2%	2%	\$2.98
Other Discretionary Payment	0%	0%	\$0.00
Total Components %	18%	25%	\$26.82
Management Criteria +/-	Actual Achieved	Max Potential	
Attitude / Teamwork	1%	1%	\$1.49
Punctuality	0%	1%	\$0.00
Housekeeping	1%	1%	\$1.49
Comebacks	1%	1%	\$1.49
CSI	0%	1%	\$0.00
Total Management %	3%	5%	\$4.47
Total Pay Achieved	21%	30%	\$31.29
		Total Pay Potential	\$44.70

Sales Escalator Commission Plan

Commission %	Paid Back to Unit #1				
	5%	8%	10%	15%	18%
Points Needed	18	23	27	36	54
Units Required @ Average Points	4	5	6	8	12

	Points Value	Sales Made	GP Retained
Model 1	5	2	\$2,480
Model 2	8	1	\$3,200
Model 3	2	3	\$4,500
Model 4	3	2	\$6,430
Total		8	\$16,610
		Units Points Earned	30

Earnings		
Monthly Salary	\$2,000.00	
Commission Earned	\$1,661.00	10.0%
Total Months Earnings	\$3,661.00	22.0%

Pomysły na plany płac w sprzedaży

- Zachęty na auta ze stoku
- Sprzedawaj swoje transakcje
- Prowizje z tytułu umów F&I
- Wymóg sprzedaży 4 pojazdów używanych miesięcznie
- Premia za sprzedaż mniej popularnych modeli
- Premia za staż
- Wielowarstwowy / Szybko osiągalny bonus

Cele planu płac



Zachęty



Motywacja



Nagroda

Cel planów
płac ...

BONUS:

Napędzają
rentowność



Andy Church

CEO, ASE Americas / andyc@aseamericas.com



Stwórz ambitne plany płacowe, które napędzą rentowność!