

Wojciech Kordalewski

**75% zysku brutto z robocizny przy
malejącym car parku i spadającej liczbie
RBH?**

Kalendarium zdarzeń

1

2019

Sprzedaż 625 470 samochodów

2

2020 Pandemia i jej następstwa

Sprzedaż 487 996 samochodów

3

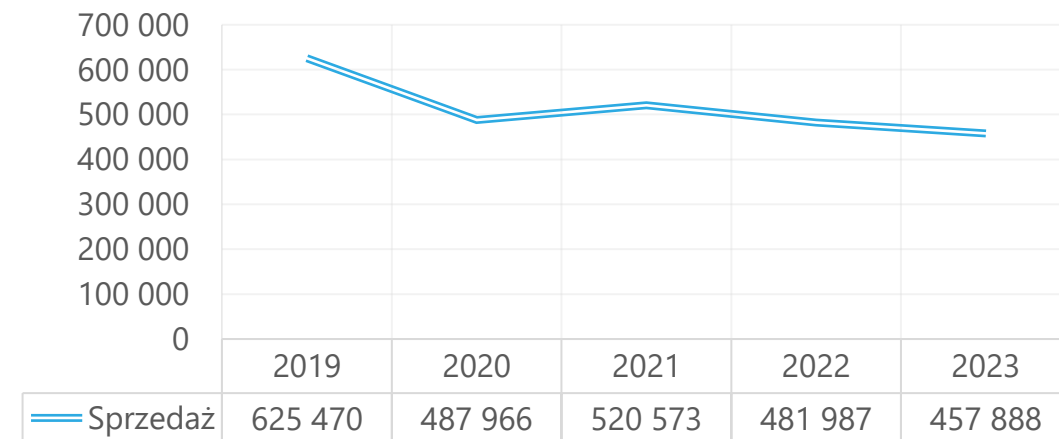
2021 - 2022 Cd. pandemii / wojna na Ukrainie

Sprzedaż 520 573 / 481 987

4

2023 - ? PERSPEKTYWY

Sprzedaż

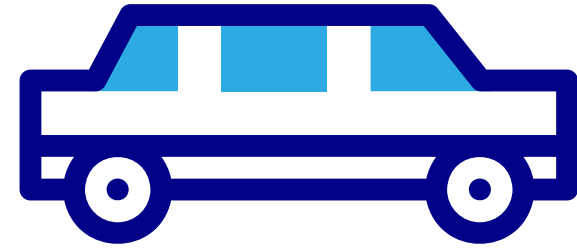




Marki Premium
Toyota
Marki Koreańskie

+10 + 20%

WZROSTY



Pozostałe Marki
wolumenowe

-15% - 45%

SPADKI

Sprzedaż serwisu

Marka X	2019
Sprzedaż RBG	14 420
Sprzedaż robocizny	2 811 900 (195)
Sprzedaż Części (Sprzed. Cz./RBG)	3 619 420 (251)
Obrót serwisu	6 431 320
Zyskowność	26,3%

Waga posprzedaży

**Absorbcja
serwisowa**



Resorpcja



BEP



Co należałoby zrobić?



**Zwiększyć /
utrzymać sprzedaż
ilości RBG.**



Zarządzać marżą



Dyscyplinować koszty

Zwiększyć / utrzymać sprzedaż ilości RBG



Retencja



**Refresh - Nowe
działania
serwisu**



Dosprzedaż

Efektywność operacyjna serwisu

> 69%

< 56%

30% +

Przychód

Marża serwisu

Koszty serwisu

Wynik finansowy

Marżowość
70%

x

Wsk. zysku
zatrzymanego
40%

=

28%

Zarządzać marżą

(Sprzedaż robocizny – koszt produkcji)

Sprzedaż robocizny



Sprzedaż
usług

–



Rabaty na usługi

–



Koszt sprzedaży usług

+



Bonus za
sprzedaż usług

=



Marża w odniesieniu do
usług- > **69%**

Koszt Brutto
< 25%

Koszt Pracod.
< 31%

Zarządzać marżą

(Sprzedaż robocizny – koszt produkcji)

Sprzedaż robocizny



Sprzedaż usług

–



Rabaty na usługi

–



Koszt sprzedaży usług

+



Bonus za
sprzedaż usług

=



Marża w odniesieniu do
usług- > **69%**

Stawka efektywna

Stawka kosztowa

**Efektywność
produkcji**

Stawka efektywna - wizja vs rzeczywistość



1

Weryfikować / zarządzać udziałami zleceń zew., gwar., wew. dla każdego z pracowników produkcyjnych (70% - 80% zew.)



2

Weryfikować / zarządzać stawką efektywną dla każdego z pr. produkcyjnych
CEL: 80-90% detalicznej



3

Weryfikować / zarządzać poziomem rabatowania. Eliminować nieautoryzowane rabatowanie. Eliminować manipulację stawkami i RBG-nami



4

Zweryfikować i przenegocjować funkcjonujące umowy. Eliminacja nie możliwości podwyżki w obecnych okolicznościach. Przełamać strach i indolencję kierowników. Włączyć wyższą kadrę w negocjacje.

Wpływ na efektywną stawkę kosztową



BUDOWANIE MARŻY – UMIEJĘTNOŚCI vs PROFIT

UMIEJĘTNOŚCI TECHNIKÓW	TRUDNOŚĆ OPERACJI	ZYSKOWNOŚĆ OPERACJI	MARŻOWOŚĆ
➤ A (20%)	➤ A (20%)	➤ A (60%)	➤ A (45%)
➤ B (20%)	➤ B (20%)	➤ B (80%)	➤ B (60%)
➤ C (60%)	➤ C (60%)	➤ C (110%)	➤ C (83%)

Klucz tworzenia kategorii stanowisk

Umiejętności

Efektywność

Doświadczenie

Staż pracy



Osiągnięte
poziomy szkoleń

Produktywność

Realizacja celów

Kategoryzacja i udziały

Stanowisko: **MECHANIK**

Kategoria stanowiska: Tytuł			
Młodszy mechanik			
Mechanik			
Starszy mechanik			
Mistrz mechanik			

☐ Stawka efektywna - 235



”

**Jak świadomie wykorzystać
kategoryzację pracowników
produkcyjnych w organizacji**

Aktywne zarządzanie marżą



Zarządzać
rozdziałem prac



Według kategorii
naprawy trudności



Według
przypisanej stawki
do kategorii
naprawy



Według
przypisanej do
klienta stawki

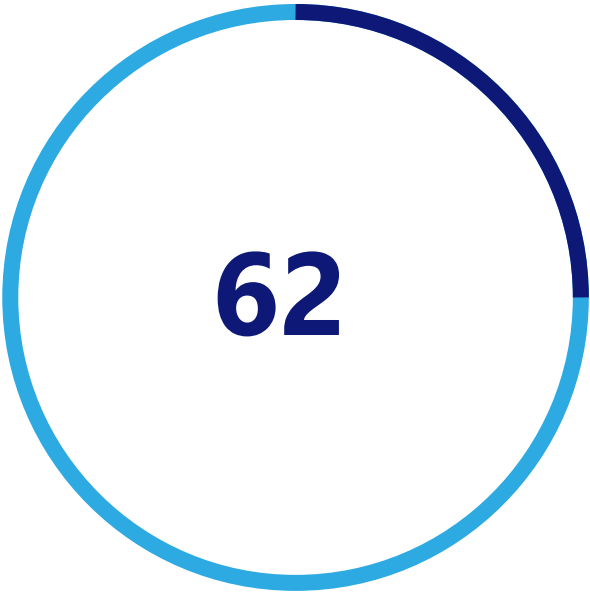


Według poziomów
rabatowania



Miarą efektywnego zarządzania marżą jest wskaźnik
Marży Brutto dla każdego z pracowników produkcyjnych
wynikający z kategorii zaszeregowania

Wskaźnik Marżowości



62

Stawka
pracownika
lub wskaźnik
kosztu



237

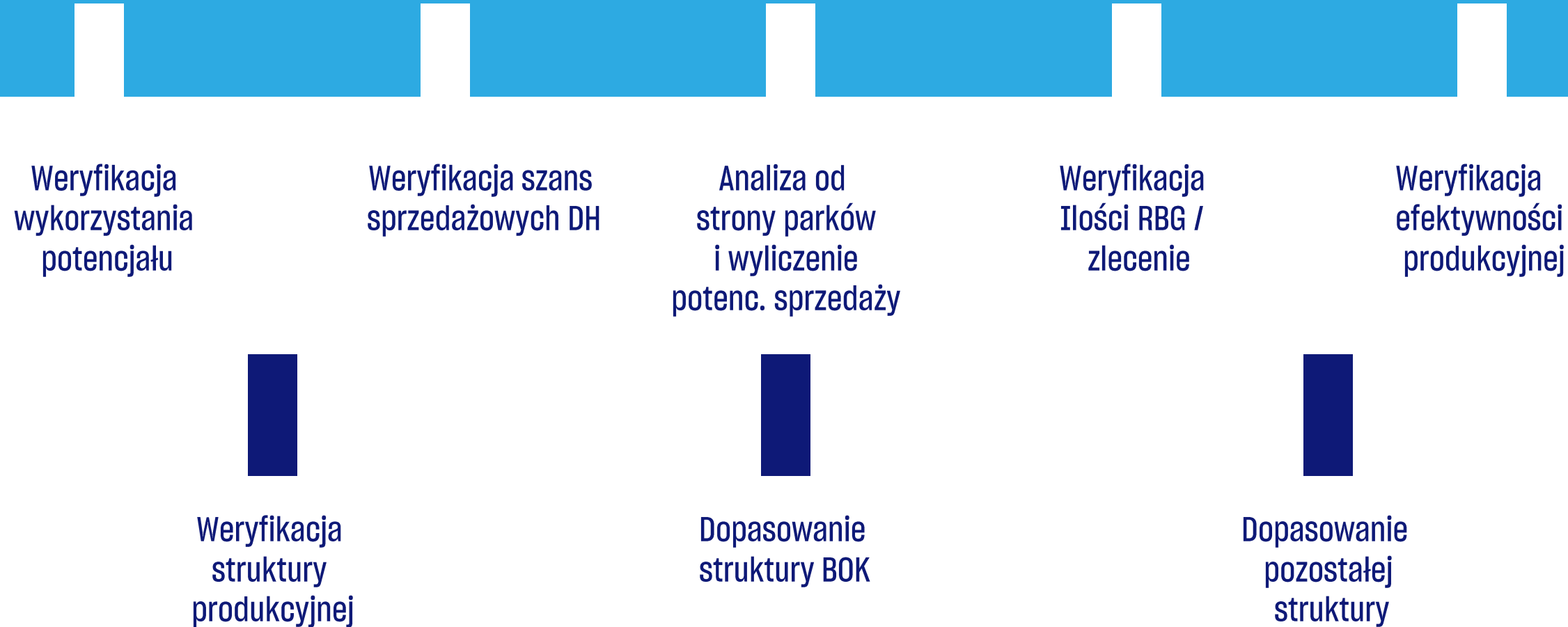
Stawka
efektywna



175

Marżowość
Brutto czyli
efektywność
biznesowa

Zyskowność < 20%



Weryfikacja
wykorzystania
potencjału

Weryfikacja szans
sprzedażowych DH

Analiza od
strony parków
i wyliczenie
potenc. sprzedaży

Weryfikacja
Ilości RBG /
zlecenie

Weryfikacja
efektywności
produkcyjnej

Weryfikacja
struktury
produkcyjnej

Dopasowanie
struktury BOK

Dopasowanie
pozostałej
struktury



Dziękuję za uwagę