

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО «КАУС-МАРКЕТ»

115470, МОСКВА, УЛ. НОВИНКИ, 29
+7 (495) 660-35-40

MAIL@KAUS-GROUP.RU
WWW.KAUS-MARKET.RU

Исследование «Мотивация менеджеров по продажам»

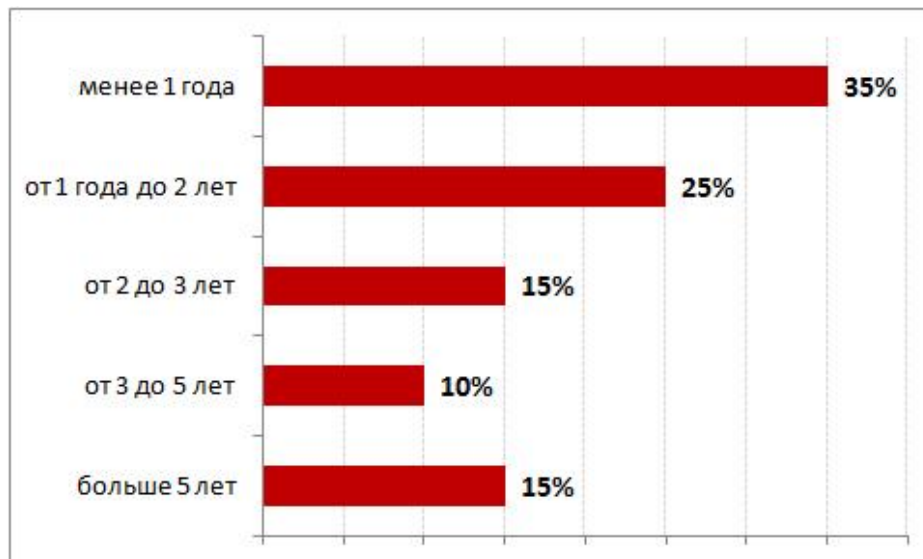
Менеджеры по продажам – одна из самых востребованных позиций на рынке труда, по данным большинства исследований рынка. После кризиса 2008 года спрос на них остается стабильно высоким: 70% всех обращений в кадровые агентства – запросы на подбор менеджеров по продажам с активным поиском клиентов. И одна из причин стабильного спроса – высокий уровень текучки персонала на позиции менеджера по продажам, которая связана в свою очередь с неправильным выстраиванием системы мотивации персонала в области продаж.

Кадровое агентство «КАУС-Маркет» провело исследование среди соискателей на тему «Мотивация менеджеров по продажам». В опросе приняли участие 100 специалистов и руководителей в области продаж, в возрасте от 20 до 45 лет, с высшим образованием.

Стаж на последнем месте работы и основные причины увольнения

60% соискателей на позиции в области продаж отработали на последнем месте либо работают на текущем меньше 2 лет. 35% опрошенных указали, что стаж на последнем/ текущем месте работы меньше 1 года, 25% опрошенных – от 1 года до 2 лет.

Диаграмма №1. Средний стаж работы на последнем месте, %



Среди причин, по которым менеджеры по продажам увольняются либо планируют увольнение, первое место занимает отсутствие карьерного роста – так ответили 35% опрошенных.

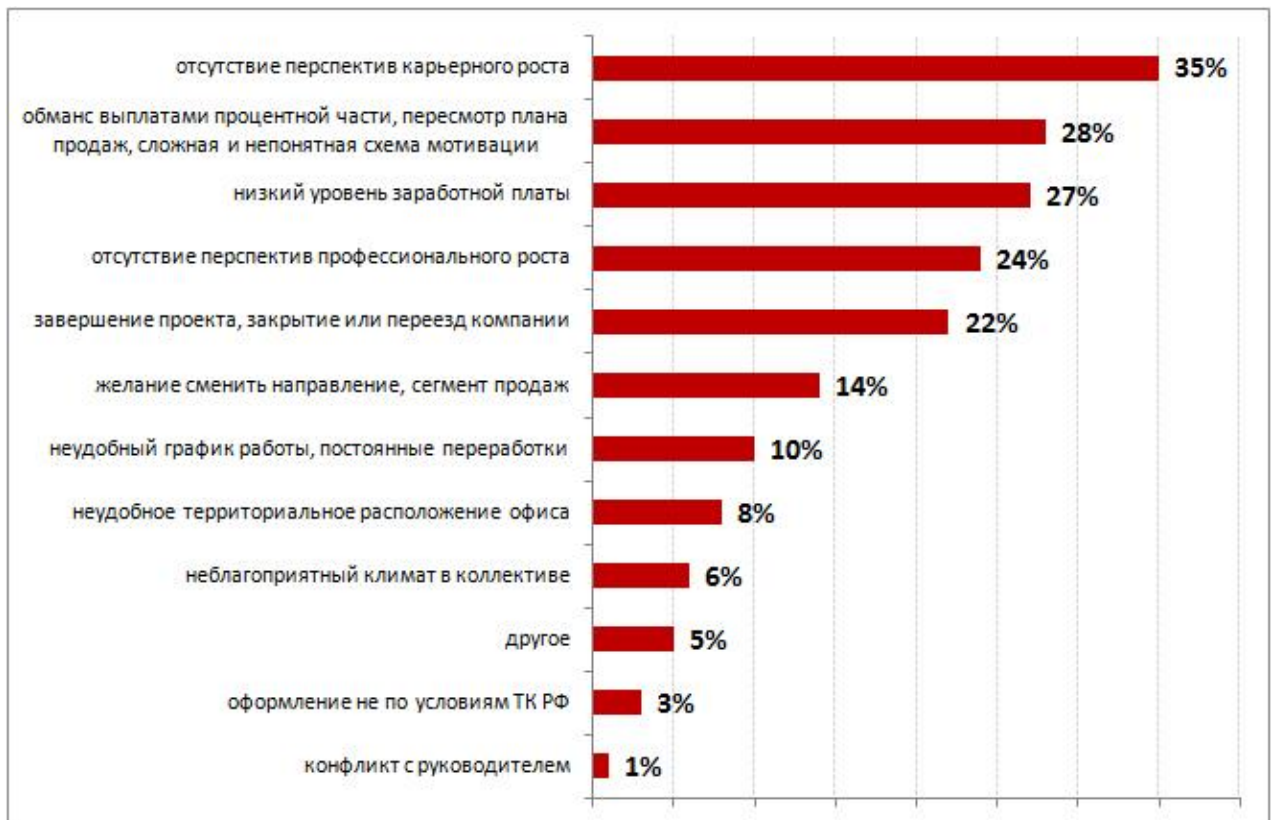
На втором месте – обман со стороны работодателя или неполные выплаты процентной или бонусной составляющей зарплаты, постоянный пересмотр плана продаж, непонятная и сложная схема мотивации (28% опрошенных). На третьем месте – низкий уровень заработной платы (27%).

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО «КАУС-МАРКЕТ»

115470, МОСКВА, УЛ. НОВИНКИ, 29
+7 (495) 660-35-40

MAIL@KAUS-GROUP.RU
WWW.KAUS-MARKET.RU

Диаграмма №2. Причины увольнения с предыдущего места работы, %



По мнению экспертов «КАУС-Маркет» соискатели немного «кривят душой», ставя на первое место в качестве причины увольнения отсутствие карьерного роста. Ведь в основном они рассматривают позиции менеджеров по продажам, а не руководителей. И вопросы, которые они задают еще на этапе телефонного интервью, касаются в основном территориального расположения, наличия функции холодных продаж, поиска клиентов, уровня заработной платы, соотношения окладной части и процентной, есть ли зарплатный потолок, перспективы по зарплате. Поэтому ответ «отсутствие карьерного роста» – это показатель уровня социально-профессиональной желательности кандидата.

Для руководителей частая причина увольнения – внутренние рокировки в компании, реорганизация, которые инициируются не им самим и в итоге негативно сказываются на его полномочиях в компании, роли его отдела в системе продаж. Также одна из частых причин увольнения – отсутствие необходимых полномочий и инструментов для решения поставленных задач.

Кроме того, если компания ведет себя как недобросовестный партнер, берет на себя обязательства перед клиентами и не выполняет их, к примеру, с поставками продукции в оговоренные сроки, а ответственность за эти срывы несет руководитель отдела продаж. Чтобы не портить свою репутацию на рынке, сотрудник принимает решение уходить.

Непостоянство менеджеров по продажам объясняется несколькими причинами. Первая – невыполнение обязательств со стороны работодателя. Большинство работодателей стремится выстроить свой бизнес благодаря активным продажам своих услуг/продукции. Для этого набирают

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО «КАУС-МАРКЕТ»

115470, МОСКВА, УЛ. НОВИНКИ, 29
+7 (495) 660-35-40

MAIL@KAUS-GROUP.RU
WWW.KAUS-MARKET.RU

штат менеджеров по продажам, который осуществляет холодные продажи и на который и возлагается ответственность за продажи и, как следствие, прибыль компании. При этом очень часто у специалистов нет базы или ресурсов и инструментов для осуществления продаж: не разработана сбытовая стратегия, отсутствует рекламная поддержка, маркетинговая составляющая. В компаниях, выстраивающих таким образом систему продаж, специалисты долго не задерживаются, тем более что недостатка в вакансиях на рынке нет.

Кроме того, по экспертной оценке «КАУС-Маркет», 30% соискателей на позиции в области продаж в качестве причин увольнения (что совпадает с результатами опроса) называют обман с выплатами процентной части и пересмотр плана продаж. 3 из 10 кандидатов не могут объяснить на собеседовании, какой была схема начисления процентной части, потому что она была запутанной и непонятной для них.

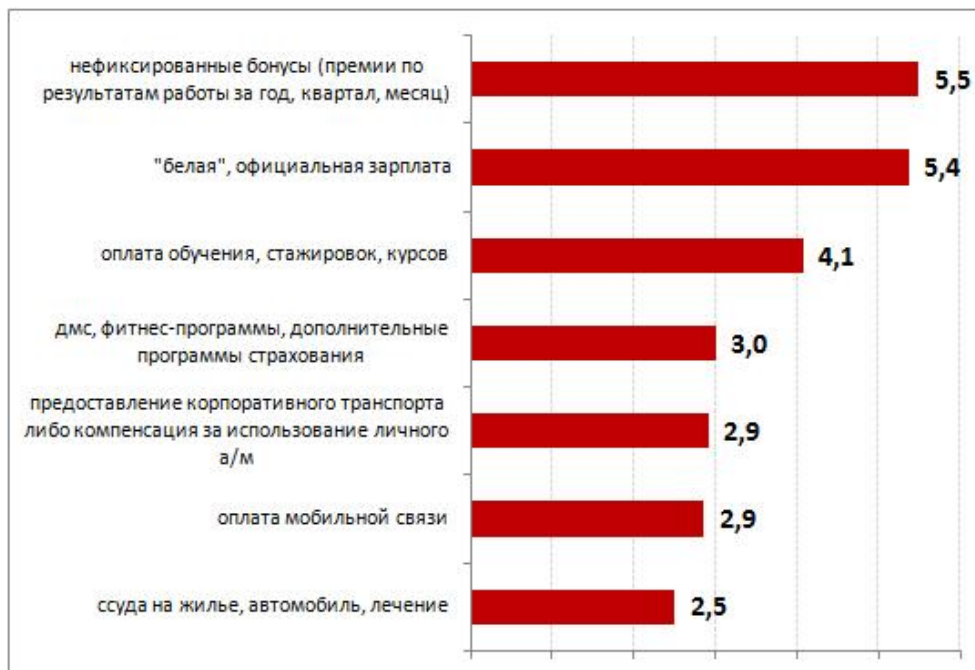
Распространенная практика многих компаний – увеличение плана продаж при выполнении сотрудником текущей нормы, при этом увеличивается нагрузка на специалиста и уменьшается его прибыль от продаж. Некоторые работодатели при перевыполнении сотрудником плана продаж не выплачивают процентную составляющую, объясняя это различными причинами – проблемы у компании, нет свободных денег, необходимость вкладывать средства в развитие компании и т.д.

В то же время специалисты в области продаж избалованы большим количеством предложений на рынке. Поскольку они могут позволить себе выбирать, у них нет потребности и ответственности оставаться работать в одной компании длительное время.

Материальная мотивация специалистов и руководителей в области продаж

Среди условий материальной компенсации специалисты и руководители в области продаж самыми привлекательными называют наличие нефиксированных бонусов и полностью официальной зарплаты. На третьем месте по степени привлекательности – оплата обучения сотрудников.

Диаграмма №3. Факторы, влияющие на выбор работодателя, баллы



КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО «КАУС-МАРКЕТ»

115470, МОСКВА, УЛ. НОВИНКИ, 29
+7 (495) 660-35-40

MAIL@KAUS-GROUP.RU
WWW.KAUS-MARKET.RU

Заработная плата: оклад и процентная часть

Средний уровень оклада, на который рассчитывают соискатели при смене работы, составляет на испытательном сроке для менеджеров по продажам 45 200 рублей, для руководителей – 64 000. После прохождения испытательного срока кандидаты рассчитывают на повышение окладной части: специалисты – до 58 500 рублей, руководители – до 78 400. При этом уровень оклада на предыдущем/ текущем месте работы составляет 40 200 – у менеджеров, 64 700 – у руководителей.

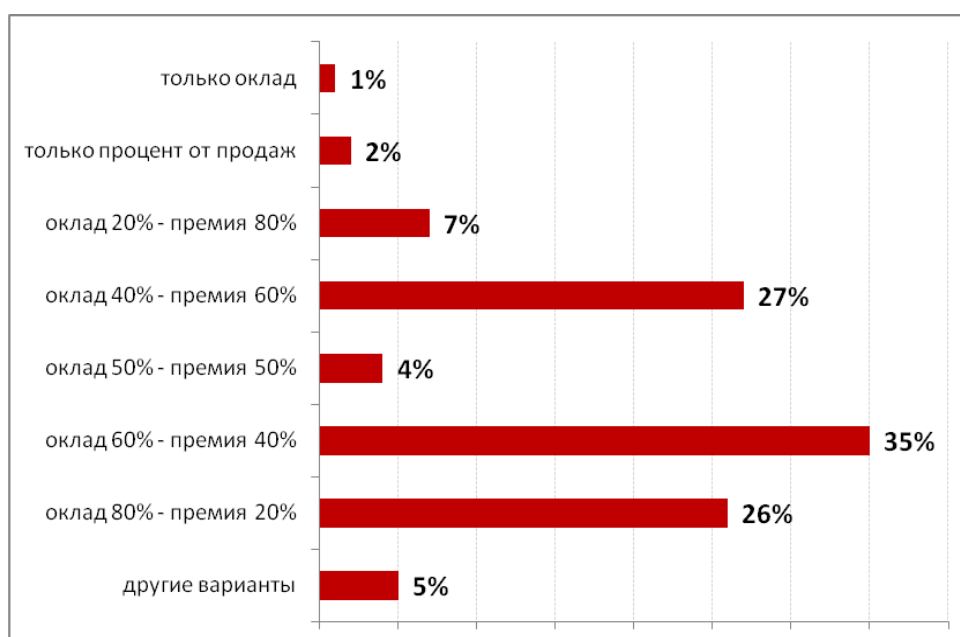
Таким образом, специалисты при поиске работы рассчитывают на повышение оклада в 1,5 раза, а руководители в 1,2 раза.

Позиция	Текущий уровень оклада либо оклад на последнем месте работы	Средний желаемый уровень оклада на испытательном сроке	После испытательного срока
специалист	40 200	45 200	58 500
руководитель	64 700	64 000	78 400

Соотношение окладной и процентной составляющей части зарплаты

Что касается процентной составляющей заработной платы, то больше трети опрошенных соискателей считают привлекательным соотношение оклад «60% - премия 40%». 27% опрошенных считают привлекательным систему заработной платы, где оклад составляет 40%, а премия – 60% совокупного дохода. 26% опрошенных хотели бы получать заработную плату, в которой оклад составляет 80%, а премия – 20%. Получать только оклад или только процент от продаж хотели бы 1% и 2% опрошенных соответственно.

Диаграмма №4. Наиболее привлекательное соотношение оклада и процентной части в заработной плате, %



Таким образом, можно сделать вывод, что большинство соискателей хотели бы, чтобы окладная часть составляла как минимум 40% от ежемесячного дохода.

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО «КАУС-МАРКЕТ»

115470, МОСКВА, УЛ. НОВИНКИ, 29
+7 (495) 660-35-40

MAIL@KAUS-GROUP.RU
WWW.KAUS-MARKET.RU

По мнению экспертов «КАУС-Маркет» наиболее оптимальным окладом для менеджера по продажам на московском рынке труда можно считать оклад не менее 40 000 рублей, для руководителей – от 70 000 до 150 000 рублей, в зависимости от отрасли и сегмента рынка.

Сегодня многие работодатели предлагают кандидатам низкие оклады и в итоге получают незакрываемые вакансии. Менеджер по продажам должен знать, что, несмотря на всевозможные форс-мажоры, срывы сделок, из-за которых он не выполнит поставленный план полностью, он сможет рассчитывать на определенный минимум. Рыночный уровень окладной части – показатель отношения работодателя к своему сотруднику и напрямую влияет на лояльность специалиста компании, доверие и желание работать в ней.

Кроме того, любой менеджер по продажам проходит на новом месте период адаптации, когда он знакомится с компанией, ее продукцией/ услугами, условиями поставок, политикой ценообразования и пр. На этот период целесообразно предлагать специалисту более высокий оклад, нежели на основном сроке.

Что касается процентной составляющей, то работодателям необходимо создавать прозрачные, понятные схемы мотивации и реальные планы продаж.

Оптимальная схема оплаты труда

	Специалист	Руководитель
оклад	Минимум – 40 000 рублей На испытательном сроке оклад выше	Минимум – от 70 000 до 150 000 рублей (в зависимости от отрасли и сегмента рынка)
процентная составляющая	% за выполнение плана Дополнительный бонус за перевыполнение плана	% за выполнение плана Дополнительный бонус за перевыполнение плана

Нематериальные факторы

Наиболее значимыми нематериальными факторами для менеджеров по продажам являются возможность для карьерного роста, стабильность и надежность компании и возможности для профессионального развития.

Желание карьерного роста – это показатель амбиций кандидата. Но когда на собеседовании расспрашиваешь более подробно, кандидаты теряются. Самый адекватный, простой и социально желательный ответ – это карьерный рост, который в свою очередь обуславливает профессиональное и материальное развитие.

Стабильность и надежность компании – важный фактор, но под ним соискатели часто подразумевают репутацию компании на рынке, длительность работы. Всегда проще продавать продукцию, которая давно присутствует на рынке. И наоборот сложнее работать в компании, которая ранее испортила себе отношения с клиентами, нарушая свои обязательства по поставкам, качеству товара/ услуг.

Возможности для профессионального развития каждый специалист понимает по своему. Для одних это желание сменить компанию, для других отрасль или направление продаж. В активных продажах чаще всего специалисты перегорают на определенном этапе. Отработав 10-15 лет в определенном сегменте, они готовы переучиваться даже в 35-40 лет и уходить в другую отрасль. Для руководителей это возможность увеличивать объемы продаж или расширять рынки сбыта, если на предыдущем месте работодатель ограничивал их работу в рамках заданного плана.

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО «КАУС-МАРКЕТ»

115470, МОСКВА, УЛ. НОВИНКИ, 29
+7 (495) 660-35-40

MAIL@KAUS-GROUP.RU
WWW.KAUS-MARKET.RU

Диаграмма №5. Значимость нематериальных факторов при поиске работы, баллы



Коллектив также один из ключевых критериев, по которому оценивают компанию. Как бы ни были важны материальные условия, успех и эффективность работы будут во многом зависеть от того, как строятся взаимоотношения внутри коллектива, как ведет себя руководитель по отношению к подчиненным.

Отношение к «холодным» звонкам

Большинство соискателей положительно относятся к функции «холодных продаж» при условии, что их устраивает уровень заработной платы и прочие условия вакансии.

16% откажутся от вакансии, если устраивает уровень заработной платы и прочие условия, но в функциональные обязанности будут входить холодные звонки. Причины отказа опрошенные назвали следующие:

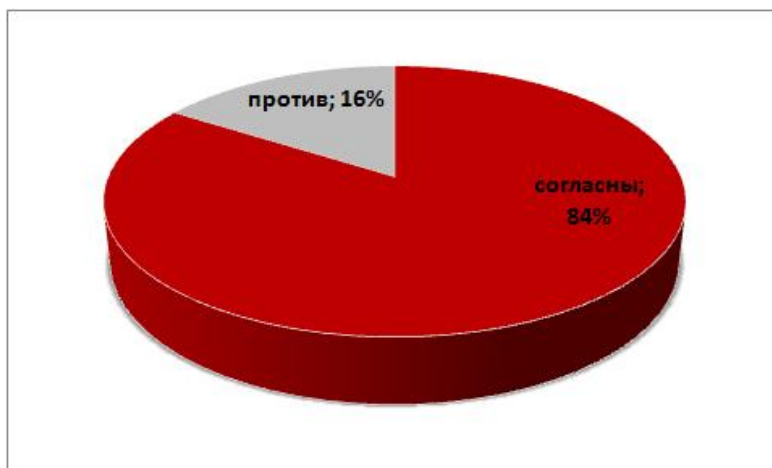
- подобная работа приносит минимальный результат с максимальными затратами и потерей времени;
- нет желания заниматься однообразной работой, нет интереса;
- менеджер по продажам – специалист более высокого уровня, а холодными продажами должны заниматься специально обученные сотрудники.

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО «КАУС-МАРКЕТ»

115470, МОСКВА, УЛ. НОВИНКИ, 29
+7 (495) 660-35-40

MAIL@KAUS-GROUP.RU
WWW.KAUS-MARKET.RU

Диаграмма №6. Согласитесь ли вы на предложение работодателя, которое устраивает по уровню зарплаты и прочим условиям, если в обязанности будут входить «холодные звонки», %



Как показывает наша практика, несмотря на то, что большинство кандидатов не против холодных продаж, все-таки специалисты отдают предпочтение вакансиям, которые не подразумевают холодный поиск клиентов. Если разместить две вакансии с одинаковыми условиями, но в заголовке одной из них написать «менеджер по продажам с функцией активного поиска клиентов», а в другой «менеджер по продажам без поиска клиентов», гораздо больше откликов работодатель получит по второй вакансии.

КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО «КАУС-МАРКЕТ»

115470, МОСКВА, УЛ. НОВИНКИ, 29
+7 (495) 660-35-40

MAIL@KAUS-GROUP.RU
WWW.KAUS-MARKET.RU

Ключевые цифры и факты

- 60% соискателей на позиции в области продаж отработали на последнем месте либо работают на текущем меньше 2 лет.
- 30% соискателей на позиции в области продаж в качестве причин увольнения (что совпадает с результатами опроса) называют обман с выплатами процентной части и пересмотр плана продаж. 3 из 10 кандидатов не могут объяснить на собеседовании, какой была схема начисления процентной части, потому что она была запутанной и непонятной для них.
- Среди условий материальной компенсации специалисты и руководители в области продаж самыми привлекательными называют наличие нефиксированных бонусов и полностью официальной зарплаты. На третьем месте по степени привлекательности – оплата обучения сотрудников.
- Специалисты при поиске работы рассчитывают на повышение оклада в 1,5 раза, а руководители в 1,2 раза.
- Большинство соискателей на позиции в области продаж хотели бы, чтобы окладная часть составляла как минимум 40% от ежемесячного дохода.
- Наиболее значимыми нематериальными факторами для менеджеров по продажам являются возможность для карьерного роста, стабильность и надежность компании и возможности для профессионального развития.
- Большинство соискателей положительно относятся к функции «холодных продаж» при условии, что их устраивает уровень заработной платы и прочие условия вакансии.

Рекомендации экспертов «КАУС-Маркет» по формированию системы мотивации специалистов в области продаж

По мнению экспертов «КАУС-Маркет» наиболее оптимальным окладом для менеджера по продажам на московском рынке труда можно считать оклад не менее 40 000 рублей, для руководителей – от 70 000 до 150 000 рублей, в зависимости от отрасли и сегмента рынка.

Многие работодатели предлагают кандидатам низкие оклады и в итоге получают незакрываемые вакансии. Менеджер по продажам должен знать, что, несмотря на всевозможные форс-мажоры, срывы сделок, из-за которых он не выполнит поставленный план полностью, он сможет рассчитывать на определенный минимум. Рыночный уровень окладной части – показатель отношения работодателя к своему сотруднику и напрямую влияет на лояльность специалиста компании, доверие и желание работать в ней.

Что касается процентной составляющей, то работодателям необходимо создавать прозрачные, понятные схемы мотивации и реальные планы продаж.