Чек-лист оценки системы мотивации сотрудника

Сбалансированная система мотивации работает по принципу: выигрывает компания, выигрывает и сотрудник, и наоборот.

▫**объективность**
размер переменной части продавца должен определяться на основе объективной оценки его работы;

▫**предсказуемость**
продавец должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов;

▫**адекватность**
переменная часть должна коррелировать ко вложенным усилиям (активностям, действиям) каждого продавца в результат всего отдела продаж, его опыту и уровню квалификации;

▫**своевременность**
вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее (если не в форме прямого вознаграждения, то хотя бы в виде учета для последующего вознаграждения);

▫**значимость**
переменная часть должна быть для продавца значимой;

▫**справедливость**
правила определения вознаграждения и начисления переменной части должны быть понятны каждому продавцу отдела и должны быть справедливыми, в том числе с его точки зрения [то есть донесены и объяснены каждому продавцу].