**浮动薪资方案**

关于薪资结构及指标的若干问题 我们探讨薪资结构及指标的问题之前，必须明确一个概念：盈亏平衡点

盈亏平衡点=固定成本/（1-进货折扣/销售平均折扣）

而固定成本=店铺租金+员工工资+水电+税收+折扣消费品+仓储物流+管理费 由此我们可以得出一个店铺的销售指标为 店铺指标=盈亏平衡点\*（1+增幅） 展开我们可以得到一个公式

店铺指标=[ 固定成本/（1-进货折扣/销售平均折扣）]\*（1+增幅） 毛利率=进货折扣/销售平均折扣 即

店铺指标=固定成本（1+增幅）/纯利率

由此我们可以看出一个店铺的指标是与纯利率的大小有关系。

即店铺的纯利率越低，销售指标就越大 纯利率越高，销售指标也就越低。 而店铺的纯利率=1-进货折扣）/ 销售平均折扣 即 销售折扣越高，纯利率越大。

一个店铺的销售折扣与该店铺活动密切相关 指标的确立，应该考虑以下的几个因素 1 店铺的活动力度

2 周围竞争品牌的活动力度 3 品牌的推广 4 处理库存需要

我建议可以采取自动化的浮动指标制度

即 每个月活动的变更可以结合指标浮动的变化

相应的就可以得到这样一个指标方案 （店铺的销售平均折扣，对应的有一个销售指标。） 这样的话也就可以得到一个极具灵活方便的薪资体系 即浮动薪资体系。 具体为

每月销售平均折扣为X ，则相应的指标数为Y。根据完成情况可以得到一个薪资实数Z 而薪资实数Z 包括3个部分 1 店铺人员的基本出勤工资 2 店铺人员的销售提成 3 福利及其他

浮动指标和薪资体系的优点有

1 指标与活动挂钩，能结合情况灵活的处理指标太低，或太高。而出现的薪资过高而店铺最终盈利过少或指标过高店铺压力过大，销售积极性不足，和管理上的松懈问题。 2 调动店铺人员的销售积极性，人员销售技巧和专业化水平提高。提升品牌服务价值。 3 公司的运作，可以直观的控制成本。了解盈利状况。

例

某店铺固定成本为4万

结构为租金2.5000 员工出勤工资为5000（店铺为编制6人底薪750店长补助500）  水电费国地税2000 仓储物流费用2000 管理费用6000 共计40000   以上按月计算

该店铺的销售平均折扣为6折 进货为4折算 则当月盈亏平衡点为12万

如果增幅为20% 那么他们的指标数就是14.4万 这样给公司带来的收益为4800

按2.5提点 那么店铺的提成为3600

即表示公司该月去除所有费用净利润为1200