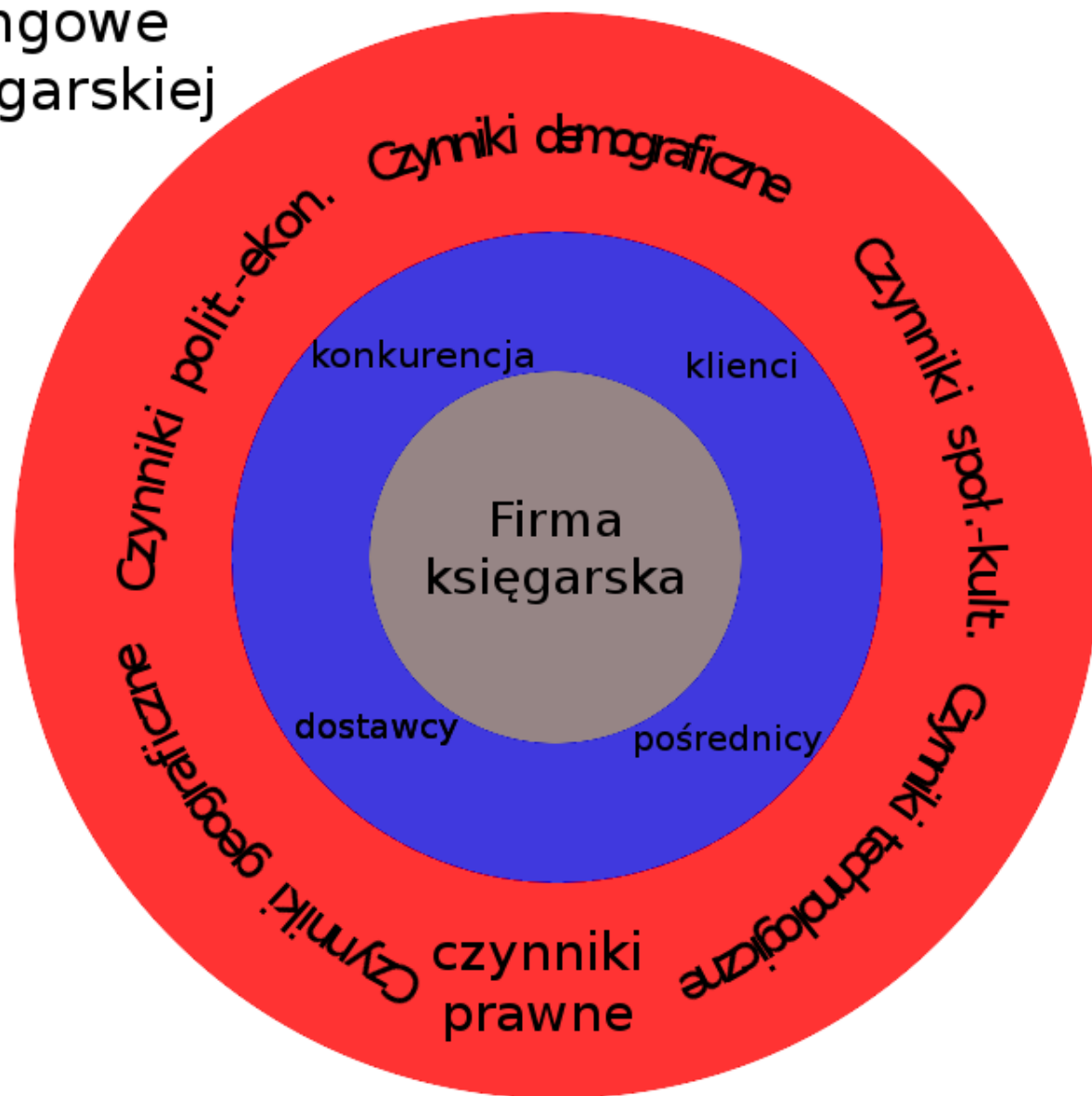


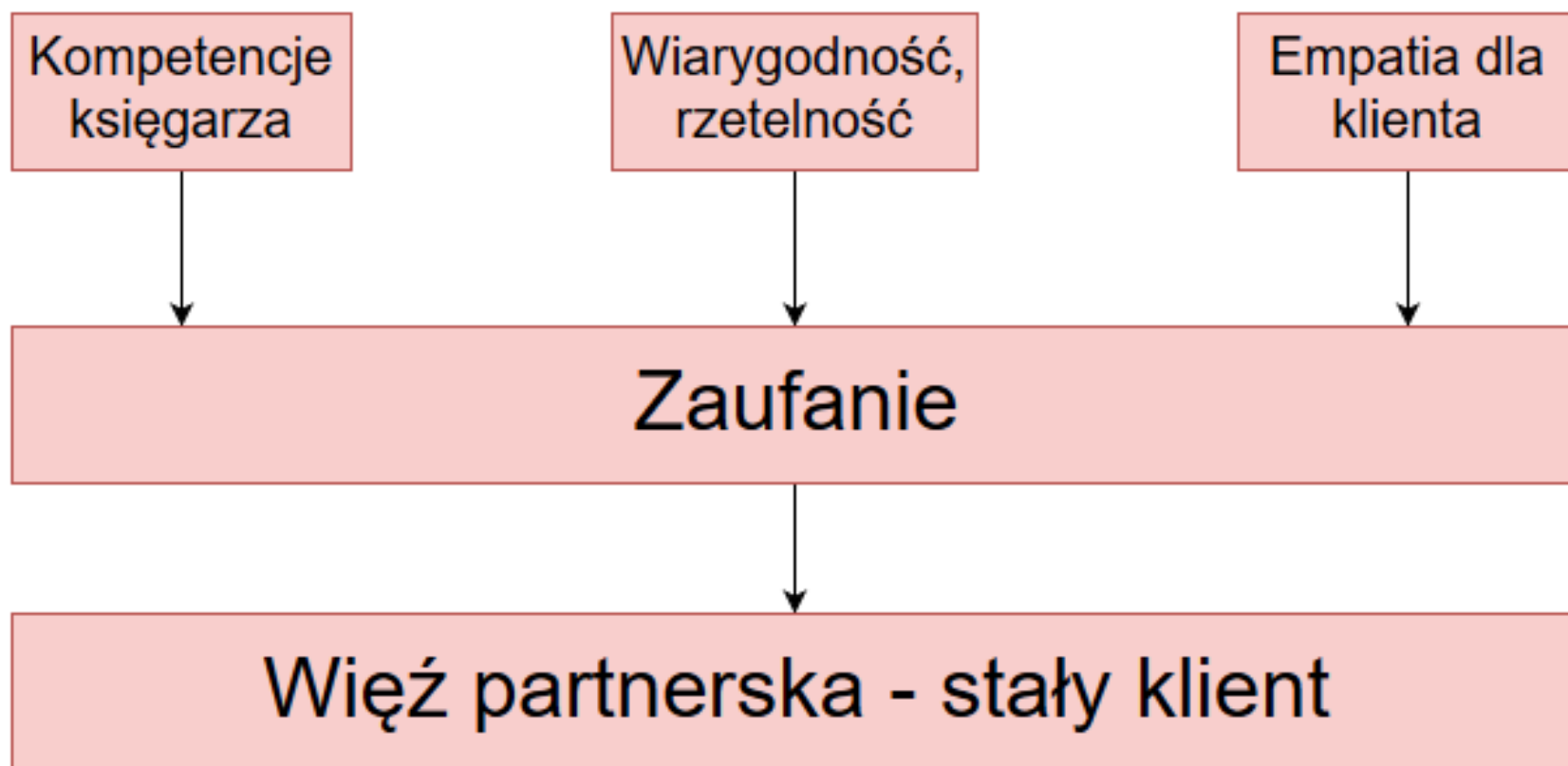
Otoczenie marketingowe firmy księgarskiej



Powinności kierownika-lidera w organizacji i kierowaniu księgarnią

1. Zarządzanie pracownikami (wynagrodzenia – ich poziom, zakresy czynności/obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności), rodzaje umów o pracę, szkolenia i edukowanie, określenie wielkości zespołu itp.
2. Zagospodarowanie księgarni – sali sprzedażowej, wizerunek
3. Zarządzanie asortymentem/zapasami towarzyszącymi – relacje z dostawcami, rotacja, struktura itp.
4. Zarządzanie cenami, rabatami i marżami – podstawowe narzędzia wzrostów sprzedaży, dochodów i rentowności sprzedaży
5. Merchandising, promocja i wszelkie inne działania wspierające sprzedaż i budujące pozycję księgarni na lokalnym/krajowym rynku
6. Budowanie właściwych relacji z klientami – ich aktywne pozyskiwanie
7. Monitoring wyników księgarni. Analizy i wnioski. SWOT

Relacje między księgarzem a klientem



**TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY I STAWKI WYNAGRODZEŃ
 PODSTAWOWYCH DLA PRACOWNIKÓW KSIĘGARNI, SKLEPÓW I INNYCH
 PUNKTÓW SPRZEDAŻY**

Stanowisko pracy	Wymagane wykształcenie	Staż pracy minimum	Podstawowe wynagrodzenie miesięczne
Kierownik	wyższe średnie	1 rok	od kwoty równej 125% wynagrodzenia minimalnego do kwoty 7.000 zł
Z-ca Kierownika Kierownik Działu	wyższe średnie	1 rok	od kwoty równej 125% wynagrodzenia minimalnego do kwoty 6.000 zł
Księgarz – Specjalista ds. _____ Handlowiec-Specjalista ds. _____ Specjalista ds. _____	wyższe średnie	1 rok	od kwoty równej 120% wynagrodzenia minimalnego do kwoty 5.000 zł
Starszy Księgarz Starszy Doradca Klienta	wyższe średnie	1 rok	od kwoty równej 115% wynagrodzenia minimalnego do kwoty 4.500 zł
Księgarz Doradca Klienta	wyższe średnie	1 rok	od kwoty równej 110% wynagrodzenia minimalnego do kwoty 4.000 zł
Młodszy Księgarz Młodszy Doradca Klienta	średnie	0	od kwoty równej 105% wynagrodzenia minimalnego do kwoty 3.500 zł
Operator Komputera Logistyk	średnie	0	od kwoty równej wynagrodzeniu minimalnemu do kwoty 3.000 zł

Uwaga! Zarząd w trakcie rekrutacji pracowników Zarząd może odstąpić od wymogów dotyczących wykształcenia i stażu pracy, jeżeli występują trudności w zatrudnieniu pracowników na dane stanowisko pracy.

Opracowanie: 30

PREMIOWANIE PRACOWNIKÓW KSIĘGARNI I SKLEPÓW SPÓŁKI

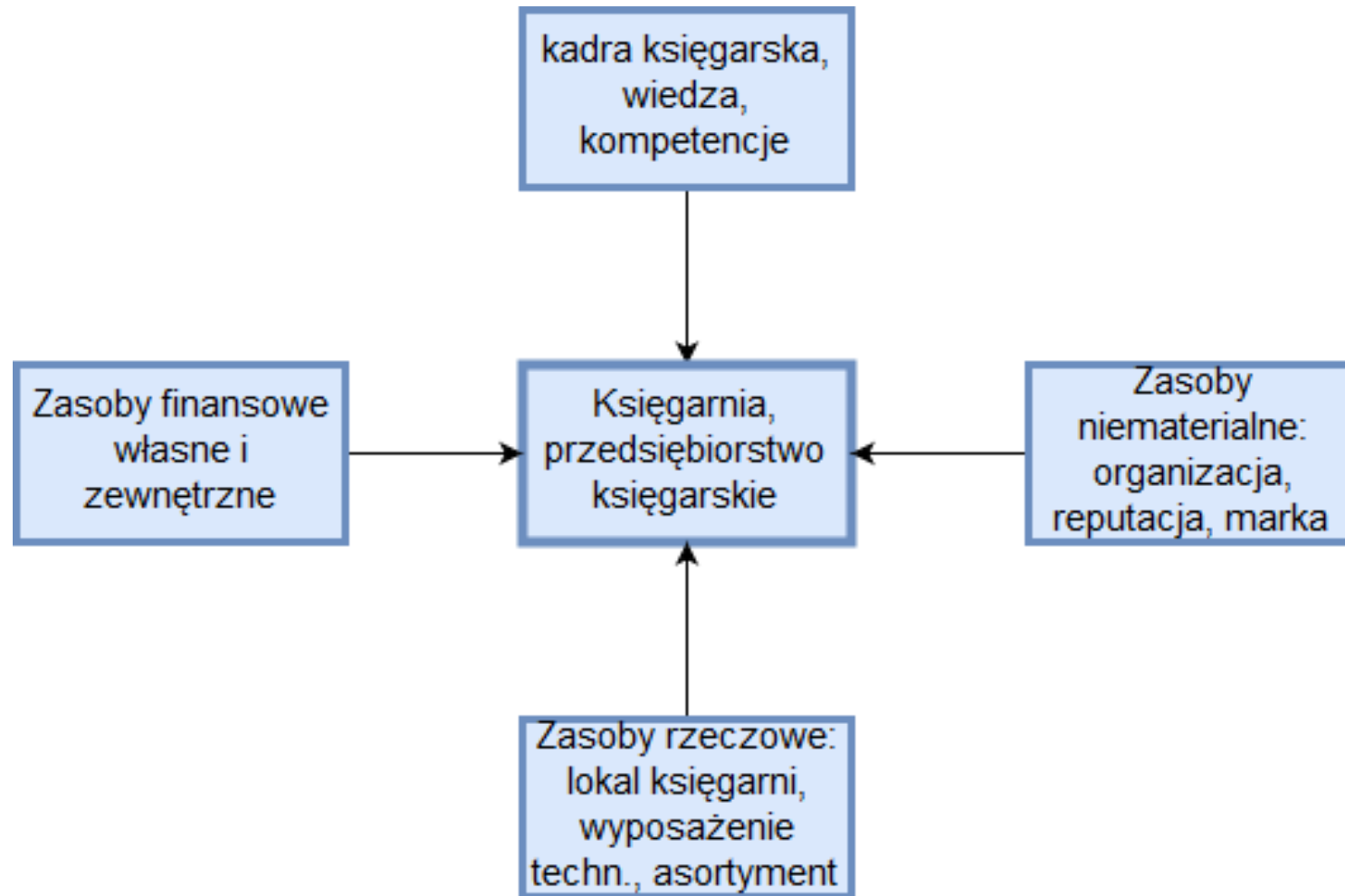
1. Pracownikom księgarń i sklepów przysługuje premia ustalana w wysokości i na warunkach, określonych w niniejszych zasadach.
2. Premia wypłacana jest z funduszu premiowego tworzonego indywidualnie dla każdej księgarni/sklepu w wysokości 25 procent przyrostu dochodów ze sprzedaży uzyskanych przez daną księgarnię (faktycznie zrealizowanych marż handlowych i prowizji), w porównaniu do analogicznego okresu roku poprzedniego, liczonego kwartalnie narastająco od początku każdego roku).
3. Fundusz premiowy liczony w sposób określony w pkt. 2, może być:
 - a) zwiększony o:
 - 1) 1 punkt procentowy za każde 0,5 punktu procentowego przyrostu przeciętnego wskaźnika marży handlowej w porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego na koniec kwartału rozliczeniowego – nie więcej jednak niż 5 punktów procentowych,
 - 2) 5 punktów procentowych – jeżeli poziom własnych zapasów towarowych księgarń, liczony według cen zakupu /bez podatku VAT/ nie przekroczy w miesiącu kończącym kwartał rozliczeniowy poziomu określonego wcześniej przez Zarząd Spółki.
 - b) zmniejszony o:
 - 1) 2 punkty procentowe – za każdy 1 procent przekroczenia poziomu własnych zapasów towarowych księgarń, liczonego według cen zakupu /bez podatku VAT/, w miesiącu kończącym kwartał rozliczeniowy, w stosunku do poziomu określonego wcześniej przez Zarząd Spółki.
4. Rozliczenia i wypłaty premii dokonuje się za okres danego kwartału w liczeniu narastającym od początku roku, proporcjonalnie do wynagrodzeń podstawowych wypłaconych w kwartale rozliczeniowym.
5. Wypłaty premii należnej pracownikom za dany kwartał, dokonuje się do końca miesiąca kalendarzowego, następującego po kwartale rozliczeniowym, w terminie wypłaty wynagrodzenia podstawowego i pozostałych składników.
6. Premia nie przysługuje pracownikom, którzy w okresie, za który jest przyznawana:
 - 1) przebywali na zwolnieniu lekarskim dłużej niż 10 dni,
 - 2) zostali ukarani karą nagany lub upomnienia albo z którymi rozwiązany został stosunek pracy bez wypowiedzenia lub za wypowiedzeniem z jego winy,
 - 3) opuścili chociażby jeden dzień pracy bez usprawiedliwienia,
 - 4) w związku z rozpoczęciem/zakończeniem pracy przepracowali mniej niż 2/3 okresu (kwartału), za który przyznawana jest premia.
7. Nie premiuje się pracowników zatrudnionych w księgarniach lub sklepach, które nie funkcjonowały w analogicznym okresie roku poprzedniego.
8. Pracownicy księgarń i sklepów, o których mowa w pkt. 7, mogą otrzymać premię kwartalną, zależną od wykonania zadań indywidualnie wyznaczonych dla danej księgarni przez Zarząd Spółki.
9. Przez dochody ze sprzedaży należy rozumieć uzyskane przez księgarnię/sklep marże i prowizje ze sprzedaży rozumianej jako sprzedaż netto bez podatku VAT.
10. Wyznaczanie zadań i warunków wypłaty premii pracownikom księgarń i sklepów, o których mowa w pkt. 7 i 8, należy do wyłącznych uprawnień Zarządu Spółki, z zastrzeżeniem, że takie zadania nie muszą być wyznaczane.

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKÓW ZA ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH

1. Dodatek za znajomość języków obcych może być przyznany pracownikom zatrudnionym:
 - a) w księgarniach,
 - b) w służbach handlowych i marketingowych,
 - c) na niektórych stanowiskach w Biurze Zarządu Spółki.
2. Przyznanie dodatku uzależnione jest od praktycznej znajomości języka obcego, potwierdzonej w szczególności:
 - a) dyplomem ukończenia wydziału filologicznego wyższej uczelni w zakresie języka, którego znajomość ma być podstawą pobierania dodatku,
 - b) dokumentem stwierdzającym, że pracownik jest tłumaczem przysięgłym w zakresie danego języka,
 - c) dyplomem lub świadectwem ukończenia wyższej szkoły w Polsce lub uczelni zagranicznej, w której językiem wykładowym był język obcy, za znajomość którego pracownik ma pobierać dodatek,
 - d) stosownym certyfikatem, potwierdzającym znajomość języka obcego w stopniu co najmniej dobrym, wystawionym przez uprawnione organy wyższych uczelni, służby państwowe lub inne jednostki posiadające odpowiednie uprawnienia i licencje.
3. Dodatek przyznawany jest za okres wykonywania pracy na stanowisku związanym z wykorzystywaniem znajomości języka obcego.
4. Za języki obce przydatne w pracy w Spółce uważa się języki: angielski, niemiecki i rosyjski.
5. Wysokość dodatku wynosi 20 procent minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku.
6. Dodatek jest wypłacany miesięcznie, w części proporcjonalnej do wymiaru zatrudnienia.
7. Dodatek przysługuje wyłącznie za okres świadczenia pracy na danym stanowisku.

Opracowanie: JO

Zasoby przedsiębiorstwa księgarskiego:



Szanse i zagrożenia przedsiębiorstwa księgarskiego

Szanse:

- Wzrost wynagrodzeń, program „500+”
- Efektywna współpraca z wydawcami, hurtowniami i innymi dostawcami
- Zróżnicowanie i jakość oferty księgarskiej

Silne strony:

- Rozwinięty, dostosowany do potrzeb i oczekiwań rynku asortyment księgarni
- Dobra lokalizacja księgarni
- Sprawna i kompetentna obsługa klientów
- Dobra atmosfera zakupów, empatia dla klientów
- Odpowiednie kwalifikacje i kreatywność księgarni w sferze marketingu
- Wyraźne logo firmy i system identyfikacji wizualnej
- Obudowanie księgarni dodatkowymi usługami i wartościami

Zagrożenia:

- Zmiany cywilizacyjne, zmiany potrzeb i preferencji klientów księgarni
- Cyfryzacja, komputeryzacja, internetyzacja
- Rozwój i działalność otoczenia konkurencyjnego
- Zła jakość oferty wydawniczej

Słabe strony:

- Słaba oferta wydawnicza
- Zbyt szeroki i płytki asortyment książek (rozwinięte działy tematyczne)
- Brak jasnej wizji rozwoju i strategii działania księgarni
- Trzymanie sztywnych cen/niska elastyczność cenowa, ceny niekonkurencyjne wobec otoczenia
- Niski poziom i jakość obsługi klientów
- Brak sprecyzowanych jasno zadań dla księgarzy
- Niski poziom wiedzy o rynku książki i otoczeniu rynkowym księgarni