

最新校园销售销售激励方案 销售激励方案 (大全5篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。那么方案应该怎么制定才合适呢？以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

校园销售销售激励方案篇一

1. 客观原因分析

(1) 促销员队伍自身原因

出于生计选择这一行业的人不在少数，而把促销作为事业干的人很少，因此，很少有人主动研究促销业务。这就客观上造成了促销员队伍的敬业度低、流动性高以及上升空间有限的状况。

(2) 终端促销工作性质

促销员这个职业工作压力大，传统上被认为是一个非正规、不稳定的职业。随着年龄的增长和自身知识技能的成长，促销员变换职业是在所难免的。即使是留下来的促销员也会认为这个职业对未来的发展和保障有限，其更加强调眼前的现实利益。

2. 经销商自身的原因

(1) 对终端促销员队伍管理不够

(2) 薪酬与考核不科学

(3) 培训缺乏针对性

终端培训大多未能考虑因人而异，针对性地进行培训而是机械性地无差异的灌输产品知识、销售技巧。于是导致新促销员无法迅速成长，老促销员无法再上新高。新手觉得培训一头雾水，老促销员觉得培训形同虚设。久而久之，大家对培训和学习产生了抵触情绪。另外，培训的内容不够全面，仅限于产品知识、销售技能和部分企业文化培训，缺少关于团队氛围和心理地位提升的培训，导致促销员队伍涣散，归属感差。

1. 切实改进对终端促销人员队伍价值的认识

企业要充分认识到：塑造高水平的促销员队伍对企业价值创造和价值增值有着重要的意义。要切实改变仅把人员促销当作一种营销手段的消极意识，加强对企业促销员队伍的建设与管理。

2. 优化促销人员薪酬管理

一般导购的薪酬体系分四块好，基本工资，提成，任务达成奖，五险一金。把企业员工的薪酬与当前业绩和未来发展紧密的联系在一起，体现了三个方面的功能：一是薪酬的标准符合多劳多得的分配原则；二是建立一个能够激励员工不断奋发向上的心理环境；三是使员工能够与公司共同分享企业发展所带来的收益。

3. 精细化的考核

绩效考核的指标不宜过多，但需要考虑毛利、库存、主销型号、主推型号，平台型卖场还可以根据竞品的销量制定任务额，一般来说常态考核占个人收入的10%左右，而且这个任务是70%的人努力就可以达到的。

人情关怀要注意发挥业务下情上达的作用，老板要发挥个人魅力，率性而为，形成规矩就达不到效果了。偶尔发奖金或购物卡可以考虑直接发给年青导购员的长辈，可以扩大奖励的激励效果。

总而言之，每一个导购员都有他们独到之处，只要好好挖掘，辅之于好的激励方案，导购员潜力终究会被挖掘出来的！

校园销售销售激励方案篇二

薪酬指的是劳动所得者依靠自己的劳动所获得的报酬，激励措施指的是通过调动员工的工作积极性，将员工潜在的能力充分发挥出来。从组织的角度来看，管理者对下属采取激励措施，是激发和鼓励员工朝着希望前进的最佳方式，激励可以说是一种刺激客体发挥极限、达到预期目的的途径。薪酬激励方案的实施有一定的原则性，首先激励是管理的核心，而薪酬激励则是企业激励中最有效、最重要的激励机制。薪酬激励的目的是有效地提高员工的积极性，从而提高其工作效率，然后再在此基础上促进企业的发展。在企业盈利的过程中，由于被激励、被鼓励、被认可，员工的潜能会被激发出来，所以员工的能力也能够得到很好的提升，发挥自我的价值。所以说薪酬激励不仅可以使员工的利益达到最大化，更能够使企业得到巨大的收益。

（1）调动销售员的工作积极性。激励的目的就是通过满足销售员的需要而调动他们的工作积极性和创造性，使他们努力工作，以实现企业的盈利目标。在一些大中型企业中，激励措施常常被忽视，导致销售员的工作积极性不高，盈利目标难以实现，而激励则可以使销售员处于兴奋状态，让他们看到自己的需求，实现自己的价值，从而提高工作效率，为企业创造更大的利益。激励措施不足往往会降低销售员的工作积极性，使销售员士气低落，工作效率低下，不利于销售的质量，更不利于企业的长久发展。

随着企业的经营和发展，很多企业凭着优秀灵活的管理和独特优势吸引了一大批的优秀人才，为企业创造了可观的经济效益，呈现出蓬勃的生机和活力。然而，随着市场之间的竞争越来越激烈，市场环境也在不断地发生着变化，如果不采取相应的薪酬激励，实在是难以调动销售员的工作积极性，优秀的销售员也越来越难留住。如果企业可以建立长期有效的薪酬激励机制，激发销售员的工作热情和工作积极性，企业一定能够在激烈的竞争中占得一席之地。所以说必要的激励是保证销售员的积极性的基础和前提，而缺乏有效的激励机制，则会使销售员缺乏足够的动力和热情，工作效率低。

(2) 提高销售业绩，促进企业发展。如今，越来越多的企业家和管理者已经认识到，21世纪是信息的时代，随着知识经济的全球化的发展，优秀的销售人才对于企业来说将变得越来越重要。全球化的市场竞争已经进化成了对人才的竞争，哪个企业真正拥有了人才，谁最终就会在这场看不见硝烟的战争中取得竞争优势。企业的生存和发展离不开销售，所以销售部门的业绩是企业发展的根本，企业是否能够拥有一批有能力的销售人才，几乎直接决定着企业的成败。而薪酬激励制度的建立则可以有效地提高内部凝聚力、团结，提高自身的价值，保留人员过多的流失或者变动。毋庸置疑，薪酬激励是实现销售员自我价值实现的最佳方式，是企业实现资源合理配置的重要手段，是培养销售员献身精神的途径，更是企业蓬勃发展的原动力。因此，企业只有顺应新时代人力资源管理的发展趋势，融入薪酬激励体系，加强和改进对销售员的薪酬制度改革，才能引进优秀的销售人才、留住优秀的销售人才、培养和造就优秀的销售人才，企业的效益才能得到提高，从而在竞争激烈的市场经济中得到发展。

(1) 以提成作为切入点，激发销售员的销售欲望。顾名思义，薪酬激励是以薪酬为前提，以激励为核心。良性的激励机制可以降低销售员的惰性，提高其工作效率。以提成作为切入点就是在基本薪资的基础上，根据销售员的销售成绩给予销售员适当的提成奖励，这样的话，销售员的销售业绩就会直接

和薪酬挂钩，而且以一种正比的形式对自己的薪酬产生着影响。企业可以以销售员胜任工作岗位的能力和表现为价值导向，结合市场人力资源价格和行业内部收入情况，确定比较系数，设定岗位薪酬标准体系，“同岗同薪”，“岗变薪变”；并将同一职位的岗位薪酬又细分为不同的技能等级系数，为同一岗位的任职者留出充分的薪酬发展空间，鼓励销售员不断提高自身的专业能力和工作业绩。

(2) 以奖励作为附加值，挖掘销售员的销售潜力。奖励是不同于提成的一种薪酬激励方式，提成直接和薪资挂钩，奖励则属于提成之外的奖励，如果销售员的业绩好，除了提成之外，甚至还可以获取更多的薪酬奖励。奖励相对于提成来说，形式更多样化一些，它不仅包括具体的酬劳，而且还可以包括升迁、荣誉等奖励。如果销售员想拿到高工资、高奖励，就必须积极主动的工作，创造更多的销售业绩。以商场或者超市的销售员为例，可以在企业内部制定本月、本季度、本年度工作目标等，达标者获取一定数额的奖励。俗话说“不想当将军的士兵不是好士兵”，同样，不想拿奖励的销售员不是好销售员，通过薪酬激励的方法，销售员的薪酬可以拿到多少，完全是取决于销售员自己，所以他们会努力发挥自己的潜能，创造更多的销售业绩，从而来换取高额的薪酬。

薪酬作为企业向所招聘人才支付的购买其人力资源的“对价”，不仅是企业赖以生存和发展的经济基础，更是代表了企业对人才价值的肯定。不合理的薪酬体系不仅不能为企业提供合理的、有竞争力的薪酬体系，更会造成企业的人才流失、销售业绩低下。薪酬激励是一种非常行之有效的方法，企业可以通过提成、奖励等方案来对销售员进行激励，激发他们的工作热情和工作积极性，从而促进企业健康有序的发展。

校园销售销售激励方案篇三

1、为了公司销售目标的实现，激发员工的工作积极性，建立

与员工双赢的局面。

2、体现员工的绩效，贯彻多劳多得的思想。

3、促进与其他商家的竞争。

1、实事求是的原则。

2、体现绩效的原则。

3、公平性原则。

4、公开性原则。

1、销售人员的薪酬由基本工资、绩效工资、奖励薪资及其他组成。

2、基本工资每月10号定额发放，绩效工资按每月15号发放。

3、销售奖励薪资可分为：

（1）销售提成奖励（简称提成）：根据公司设定的每月销售目标，对超出目标之外的部分，公司予以销售额2%奖励。其款项以实际到帐为依据，按比例提取在每月15日发放。

（2）薪资及其他奖励：根据店面销售人员以及安装人员具体工作表现特征，由店长打分，以书面报表形式上报店面经理，经店面经理抽查合格后，薪资奖励次月的15日发放。

销售目标是以20xx年度为准，每月店面销售目标6万，年终总销售100万（大型工程除外）。

1、店长享有全年销售的1%岗位工资奖励

1、全年销售目标完成奖励店面10000元，超出部分单独给

予3%的奖励

(1) 全年店面销售提成奖励阶段

全年计划完成85%奖励5000元计划完成90%奖励7000元，计划完成100%奖励10000元，此奖励款项由店长根据员工的具体表现情况发放，店面经理负责监督。

(2) 销售员销售奖励薪资

项目类别提成金额(元/人)

四级销售员基本工资1000元（无个人销售任务）

三级销售员基本工资1200元（含3万个人销售任务）

二级销售员基本工资1300元（含4万个人销售任务）

一级销售员基本工资1500元（含6万个人销售任务）

经理级销售员基本工资20xx元（含8万个人销售任务）

注：所有新进销售人员的级别核定为四级，以后按照其业绩对其进行考核，每三个月进行一次，对业绩达到上一级别者予以特别奖励。

其他规定

1、年度结算截止日为12月25日，新年度重新计算。

2、员工个人所得税由个人自理。

3、员工对自己的薪酬必须保密，违者将按辞退处理。

4、员工自己辞职的，在辞职之日尚未进行奖励发放的，不再

发放。

5、公司辞退的，在辞退之日尚未进行工资以及奖励结算的或已进行结算但尚未发放的，公司将在次月的发放日按规定发放。

6、因违反公司相关制度规定，进行销售责任人更换的，按本条第

5款的规定发放。

7、销售人员及安装应严格按公司的销售政策及管理规定执行，否则公司有权取消其激励薪资。

8、销售人员连续一个季度未完成公司销售指标的，公司有权对其降薪。

1、本方案的解释权属于庆阳小蜜蜂建材商行，修改时亦同。

2、本方案如有未尽事宜，从其公司相关的管理规定。

3、本方案自颁布之日起开始执行。

经理签字

店长签字

员工签字

庆阳小蜜蜂建材商行安华卫浴店

20xx年2月20日

校园销售销售激励方案篇四

c公司是一家创立于日本的跨国企业，是在日本成立的第一家通信设备企业。12多年以来，c公司已经从在日本最早生产电话机，发展成为一家在全球范围内研究、生产和销售打印机与传真机、网络与通信、安全与识别认证、宽带与多媒体、半导体与电子元器件、atm机等产品和解决方案的著名企业。目前，c企业在亚洲、欧洲、美洲、大洋洲的12多个国家和地区开展业务，为多种领域提供优质产品与解决方案。

c公司产品在市场上已进入行业三甲，每年的销售额增长速度平缓。销售模式以渠道销售为主，大客户直销方式为辅。凭借品牌影响力、优秀的产品性能及优质的售后服务，c公司在选择代理商方面，拥有较多的主动权。大客户主要集中在各省、市税务部门，大型集团企业等。

c公司的销售人员要求教育背景为大学本科以上的市场营销、机电类或相关专业，掌握英语和日语两门外语，在it外设产品行业具有3年以上的销售或销售管理经验。不到3人的销售队伍，完成年度17万台产品的销售。平均每人掌握近百家一、二级销售代理商，是典型的精英销售。

每个销售人员不仅是一位超强的销售人员，在某种意义上讲，他们为客户量身定制价值创造的模式，向客户传递一种成功理念。他们不以销售人员自居，追求一种更大业务范围的销售管理方面的提升。他们希望成为业界的传道士，引领行业服务标准。

c公司全球品牌和产品质量赢得了终端客户的高度认可，这两个因素是达成销售的关键成功因素。c公司的销售团队整体素质较高，具有高度的销售能动性。因行业特性，销售中存在形式销售和实际销售的事实差距。这里讲的形式销售是公司库存减少，但产品并未完成终端客户的销售。在大客户营销

中同样存在这样的问题，如政府采购，采购部门是省税务部门，而使用方是地级税务部门，达成的产品合同数量与实际销售数量一般不一致。因此核算实际销售的周期往往较长，以年度计算。

具体办法：销售人员根据上一年度个人销售任务达成(财务到账为准)占全公司销售任务达成比例，划分销售等级。每年销售人员根据业绩达成情况，动态定级。

销售人员薪酬=固定工资+年度奖金，年度奖金的发放办法。

综上，我们对三种销售人员的激励模式做以下总结。

要提醒管理者的是，虽然以上介绍的三种激励策略具有行业特性和销售模式的典型性，但通常来说，激励策略的制定还要根据企业发展的阶段、具体销售群体及企业文化的差异而不同，不可盲目效仿。

校园销售激励方案篇五

单纯依靠销售额计算提成，会出现这样的问题：销售人员采用各种方法来提高销售额，价格控制的特别低，这将导致公司的利润非常低。

所以，不建议采用以销售额计算提成。

在毛利和净利方面，建议用净利来计算提成。

从净利方面考虑，有以下几点好处：

c□ 相关人员通过同一个模型获得奖励，能够站在同一个角度思考问题；

d□ 纯粹以结果导向，相对公平。很难做到绝对公平，尽量做

到相对公平；

e□激励长期有效，推动产品的改进。如果产品长期销量很好，这需要产品经理长期跟进，不断改进产品。

以上提到的“毛利润”和“净利润”，并非严格意义上财务所讲的毛利润和净利润，是单指跨境电商方面的。

公司赚的钱主要用于哪些方面呢？

公司运营；

给员工发奖励；

再投入，买货；

老板提高生活水平。

大赛要有明确的活动规则，评委点评，奖励方法，提倡以物质奖励为主，大赛的优胜者需要后期对全公司销售团队进行电话销售技能培养。大赛可以设置多种奖项，比如最佳“电话销售脚本奖”，“最佳新人奖”，“季度销售冠军”等等。

在联通地市在初期整合团队的时候，可以将那些在电话销售能力突出的电话经理培养成内部培训师或者是班组长，希望他们能够带领出更多优秀的电话经理，对于这些培训师或者是班组长，可以给更多地学习机会，做为奖励的一种，比如外派培训，公司组织的培训优先考虑这些人员参加等等。

在电话销售团队激情不足的时候，地市公司各层营销老总要高度重视，要去现场进行鼓励，我们会发现在移动和联通公司，客服的重视程度是比较低的，主要是非利润中心的原因，当我们有了电话营销团队，能够产生业绩的时候，能够有新的信息源传递给公司的时候，公司营销老总肯定会重视，要去

鼓励这些电话销售成员勇于拼搏、积极创新。当然，电话营销主管要坚持每天的例会，可以将这些电话经理碰到的问题及时发现，现场解决，这也是非常有效的激励手段。只有上下一致关注电话营销团队成长的时候，整个团队才会发展得更成熟、健康。

将优秀的电话销售人员组织起来，结合各地市实际业务情况，汇编电话营销操作手册和考核手册，充分调动他们学习积极性，同时这些活动的参与和年终考评挂钩。在电话营销团队中，还可以建学习园地，比如电话营销团队期刊，以黑板报、内部刊物等形式宣传，优秀的文章进行上报表扬，营销团队的学习氛围对电话销售工作有很大的帮助。

几乎所有的激励都会谈及到团队活动，比如外出旅游、集体烧烤、聚会等一些活动，来加强团队成员的合作和认识，让大家在平时工作中更加默契、有效。但团队活动的激励持续时间并不会太长，所以一定要有活动规划，包括各个时间段的团队活动，这样才能充分保证团队的凝聚力。