

2023年对销售人员管理方案的建议(优秀5篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。那么我们应该如何写一篇较为完美的方案呢？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。

对销售人员管理方案的建议篇一

欢迎你加入必美经贸有限公司经验的好莱客品牌衣柜，愿好莱客的工作成为你事业的新起点。

制度对于公司的经营来说是必不可少的，制度有助于我们井井有条的工作。当我们在一起工作时，为了一个共同的目标，我们必须建立保护大家共同受益的规则。我们大多数人都渴望能有互助，礼让有效，诚实的工作环境，为此我相信本手册将会帮助你做到这一点。

你的直属上司是你工作的主要指导人，他/她将负责你的训练。工作安排，及你个人的发展。当你在工作上遇到困难时，请首先与你的直属上司沟通。当他/她无法帮助你解决问题时。请直接寻求总经理的帮助。总之，愿你在好莱客的工作顺心，事业顺利！

二，好莱客工作概述

- 1、了解客户的性格、爱好、家庭、职业等。
- 2、设法了解客户更多关于他房子的。情况（如小区名称、地址，装修风格，装修色调等等）

3、认真细心询问并专心聆听客户的意见。

4、在工作之余，竭力与客户交朋友

b做得比客户预期的更好

1、永远将客户的利益放在第一，设身处地站在客户的立场上考虑。

2、向客户提供的服务必须是最好的。

c信守承诺

1、如实的让客户了解我们的产品及运作流程。

2、对客户、同事、领导、下属的承诺必须兑现，任何时候都不要找借口、找理由、更不能说谎！

d关爱客户

1、和客户做朋友

2、每逢过节必须给客户问候，祝福电话或短信。让客户觉得你始终很关心他。

3、每向客户提供一次服务，能保证让客户觉得物超所值，尽量让客户少花钱。

e零缺点工作

1、第一次没做好，将没有第二次机会。

2、不能解决的问题必须在1分钟内向上级领导反映

f必须做到认真、快、坚守承诺。

1、对客户、同事、领导、下属、要么不承诺，一旦承诺就一定要兑现，言而无信的人是公

司形象最大的敌人。

2、品质是拉住客户的有效武器，要做就全力以赴，做就做最好的。

3、除去“马虎”之心。追求品质第一要务。

4、认真，仔细才有质量。杜绝“其实都差不多！”

三、用人原则

1、公司架构

2、各部门人员编制及岗位职责。

副总经理：主要负责督管相关下属部门职能工作完成情况。及安排引导下属工作。

销售总监：制定销售计划，同时责督管相关下属部门职能工作完成情况。及安排引导下属工作。

售后部：专员两名，主要负责统计已售客户信息，拆单，下单，及与工厂对接，安排安装和记录到货等产品售后情况。

库管一名：主要负责仓库相关管理工作。

客服部：专员一名，主要负责处理客户投诉，及产品问题。及时反映给相关工作人员，并记录客户满意度。（此职位可由安装组长兼任）

财务部：财务人员一名，主要负责公司账务统计记录。

前台接待：接待员一名，主要负责店面客户接待工作及店面文员工作。

设计销售小组：配备设计师1名。业务员2到5名，主要负责产品销售设计工作。品推部：专员1名，主要负责品牌推广产品广告策划及小区拓展工作。

四、日常管理条例

1、例会及培训制度：

a□公司所有例会及培训不得缺席和请假，缺席者罚款100元，请假每次罚款20元。

b□手机必须关机或静音，开会时间响一次罚款20元。

c□不准中途随意离场，违反罚款20元。

2、公司每周必须开一次销售计划会议。

3、公司每月必须开一次全员总结计划大会。

4、公司每半年开一次半年总结大会

主持人，销售总监或总经理

参会人员：公司全员

会议流程：

a□各销售小组汇报上月（上半年）销售总结，及下月工作计划。

b□总经理或总监讲话，并安排发布下月工作重点及方针。

以上，2、客户满意度80%以上3、回头客户最少一个。)

五、销售小组员工薪资制度

1、底薪

设计师：本月总产值5万以下底薪1000元。5万以上10万以下底薪1800元，10万以上15万以底薪2100元。15万以上底薪2500元。

业务人员：本月总产值2万以下底薪800元。2万以上5万以下底薪1500元，5万以上10万以底薪1800元。10万以上底薪2100元。

2、提成

设计师：本月总产值5万以下提1.8%。5万以上10万以下提2%，10万以上15万以下提2.2%。15万以上提2.5%。

业务人员：本月总产值2万以下提1.8%。2万以上5万以下提2%，5万以上10万以下提2.2%。10万以上提2.5%。

3、提成发放方式为，客户签单并交清全款后，当月发放1%，余下的待客户订购的产品按照完后按客户满意度发放。（满意度分为四阶段：很满意全额发放，满意扣除0.2%一般扣除0.4%不满意扣除后期全额提成）

4、前台接待和品推专员的主要工资为底薪+效益工资。

六、销售小组任务

a各销售小组每月最低任务15万以上。每季度最低任务60万以上。（装修旺季另定）未完成任务小组没人扣发100元，请其他小组成员聚餐，且提成发放为（当月提成金额*产值金

额/任务金额) 若所有销售小组都未完成任务, 被扣的钱转为小区拓展经费。且未完成任务的小组成员不能参加本月优秀员工评选。

b□非销售小组的其他部门员工(安装部员工除外) 每季度任务5万, 未完成的员工扣发100元, 用于在开季度总结会议后请全员聚餐。

c□品推部任务每月销售总产值最低50万。未完成同样扣除100元。且效益工资为完成任务的百分比。

七、销售小组模式及操作方式

1、每个销售小组编制为, 设计师1名, 业务员3名, 连续3个月都超额完成任务的30%以上的小组可申请增加一名人员。连续三个月为完成任务的小组公司返回人力资源不待岗。(从待岗之日起停发底薪)

2、设计师主要负责测量, 做方案, 谈单。业务员主要负责小区拓展, 开发客户, 跟踪客户及初步谈单。

3、为公平分配各小组接单, 特做以下安排

凡通过广告等其他非业务员资源的客户在本店订购的客户按时间分配给设计小组, 1-10号11-20号21-30号各时间段的客户由各时间段负责的小组跟踪服务。(此项由交定金后的客户填写客户到访记录为准)

第四月给小组报销。完成3月内()总任务的全额报销。为完成3月内总任务的报销方式为:(三个月总产值金额/三个月任务金额*申请补贴的金额)。

对销售人员管理方案的建议篇二

最近应聘企业销售经理时，在听了人事部经理半个多小时企业情况介绍后而写的营销中心内部管理草案。

企业是一个典型的小型私人公司，产品只有一种驱蚊类的膏剂产品，属于日化医药性质。公司原有销售部主要围绕部队供需机关而工作的，其中也包括一些零售散户。目前，公司领导想利用产品某些方面的特殊功效和良好的研发背景，打入国内零售市场。由于前期销售部门工作范围的狭窄性，人员和销售流程也非常简单，没有建立相应的部门制度，但在拓展零售市场，进入日化大众市场的时候，随着经营模式的转变，人员的增加，销售费用的增大，部门的管理陷入了很被动的局面。出现了销售人员日常工作管理的不可控性，工作效率低，费用浪费也严重。因此，公司急切需要在短时间内改变此种状况，建立一支适应市场发展、管理严谨、办事效率高的团队，争取在未来2-3年内以快速消费品操作模式建立自己的销售网络体系。

由于是对方要求自己经验写部门管理制度，所以结合自身多年销售工作经验和小企业市场工作的开展情况，提出建立由总经理负责制的国内营销中心部门运作体系。

一、销售组织机构

为了实现销售管理机构“简明、快速、高效”的目的，采用人员定位、岗位明确、考核规范的层级领导制度，具体组织架构图如下：

二、各职能部门/人员的岗位职责

1、销售总监（略）

2、市场部（略）

(1) 大客户经理

(2) 区域业务经理

3、服务管理部（略）

(1) 营销助理

(2) 文案设计

三、人员薪酬制度

1、销售人员薪酬制度

由于公司国内日化零售市场刚刚开拓，销售的焦点集中在网点的开发和和贷款的回收。因此，市场部销售人员的工资采用“底薪（基本工资+业绩效益奖）+奖金提成+年终奖”的方式，底薪采用梯级升降级别制度，如图：

工资级别 基本工资（含通讯费） 业绩效益 工资奖金提成 年终奖 备注

一级 8001700 总经理奖

二级 8001200 总经理奖

三级 800700 总经理奖

四级 800400 总经理奖

见习级 800200 总经理奖

2、其他人员工资（略）

四、差旅费开支、报销管理

为管控营销中心资金支出，规范费用报销作业体系，制订差旅费用开支报销办法。

1、范围：凡须从公司财务申领资金（差旅费）均按本办法办理。

2、审批权限：根据营销中心管理规范和公司财务科有关规定，结合营销中心实际情况。

特做如下规定：

（1）营销中心规定费用额度以内发生的费用按费用项目经权责主管审批后报销。

（2）超出营销中心费用额度的费用由公司总经理审批后报销。

3、报销额度：为更合理地使用资金，对差旅费、招待费、交通费等主要费用由营销中心制定开支额度，各种费用在额度内凭票据实报销，超过额定部分不予报销。

4、外部凭证：凡需从财务科报销，不记金额大小，均须取得合法的与经济活动相符的外部凭证，若因故确实不能取得凭证，应说明未取到单据原因。

5、出差标准：

区域业务经理出差住宿标准xxx元/天，伙食补xxx元/天；营销中心行政以上人员出差住宿标准xxx元/天，伙食补xxx元/天；营销中心销售总监出差住宿标准最高不能超过150元/天，伙食补30元/天。

交通费含长途汽车、火车、飞机、轮船、车票实报。无电脑票必须由直属经理签字确认后方可报销。（如坐飞机，事先必须请示总经理批准后，方可报销。）

上海、北京、广州地区在原规定基础住宿标准上再增加20元/天标准。

6、差旅费报销管理规定

区域业务经理每月出差至少20天，若发现弄虚作假，扣除当月提成及差旅费，严重者予以开除。区域业务经理可以通过借款方式向公司支取差旅费，最高金额为3000元。每月根据凭证票据如实报销，一月一次，并附上《区域经理每周行动计划表》。填写出差行动路线，时间，地点，必须要和票据相符。每月25号左右统一寄或交到营销中心核实报销。如无附《区域经理每周行动计划表》一律不作报销。而迟迟不报销本月差旅费，不审批下月借款。

五、发货、退货管理程序（略）

六、营销中心人员考核管理制度

1、区域业务经理考核管理制度

（一）工作职责：（略）

（二）岗位归属：直接接受市场部的领导工作安排。

（三）区域业务经理级别和薪酬配套（见上面）

（四）区域业务经理的考核、奖金提成、年终考核奖的规定

3) 业绩效益工资：主管部门根据各区域经理销售月度计划考核表中汇款累计完成指标100%、网点代理开发完成100%、区域内客户投诉率、业务管理综合素质等各项指标累计两个季度完成以上者，工资级别将报总经理审批，得到晋升一级。

4) 奖金提成结算：主管部门根据各区域经理签订的地区销售责任书内容、每月汇款计划数量为依据，完成月指标80%以上，

结算当月提成%;如完不成当月汇款指标低于80%以下者,暂不结算当月提成%点,待下个月完成汇款指标80%以上后,方可结算%提成,二月累计结算。

5) 年终考核奖:销售人员如果按目标总量完成100%,按打款总额的%结算提成;

如果按目标总量超过150%以上,按打款总量的%结算;全年完成总销售量低于80%以下者,按%提成结算。(年终提成总数减去按月提成的总数,余额部分按一次性结算作为总经理奖金发放。)

6) 考核实施:营销助理依据各区域销售汇总情况,有销售总监提出考核意见,报营销中心总经理批准生效。

2、大客户经理、其他人员考核管理制度(略)

七、销售人员表格化管理

好政策必须依靠强有力的执行体系,销售工作尤其如此。销售员在外拓展业务,不能自由放任。人的自觉性是靠监督、激励等手段来督促的。管理工作通常由两部分组成,一是人员的沟通交流和各种销售会议;二是制度化的制约。表格化管理模式比较适合销售人员日常工作的监督和控制,有利于企业经营发展、市场的开拓和管理。

一般针对销售人员的表格有:客户拜访表、周工作

总结表、月度区域销售计划进度表、产品各品类销售、网点开发计划表、促销申请表、月末市场分析评估报告总结表等等。为了使销售人员重视表格制度,将表格填写汇报制度与业绩效益工资挂钩。当然设置报表制度,目的是为了更好地执行,做好市场销售工作。

对销售人员管理方案的建议篇三

一、营销概况：

房地产系不动产的商品概念，与其他商品有着本质截然不同的区别，不同于买件衣服那样随心所欲，这是因为买房子价位高，耐用性长。买主务必经过审情度事、权衡利弊的反复斟酌才能作出决定，而且反弹心理很强，稍有不称心就会改变主意，买主思考的问题，内容丰富，错综复杂，既要考虑得天独厚的地理条件，又要科究优雅舒适的自然环境，楼质、交通、音贝、污染、安全等诸方面的慎之有慎。由此可见房地产营销深度广，难度大，负荷重，企求在房地产营销上取得卓然显著的成效，并非轻而易举、弹指一挥间，必须加强重视大脑智力投资的力度，具备冰冻三尺非一日之寒的韧劲和毅力。

二、创意理念：

房地产营销策划方案要达到尚方宝剑的强大韧劲和力度，必须在创意理念上形成：

- 1、具有高度的自信野心；
- 2、富于竞争，且乐此不倦；
- 3、头脑敏锐，不拘传统；
- 4、感性认识和理性认识相处融洽；
- 5、注重历史，尊重现实，睽重未来。

三、构思框架：

- 1) 以塑造形象为主，渲染品味和意念；

- 2) 展现楼盘的综合优势;
- 3) 体现楼盘和谐舒适生活;
- 4) 直切消费群生活心态。

四、实战流程:

1、形象定位:

对楼盘的综合素质进行整体概括，揭示楼盘从地理位置、物业档次到设计思想、具体细节等到方面的高起点定位。所谓高起点完全可以从楼盘的整体设计中体现到：吸取园外、境外高档物业经验，处处顾及住户需要，大到小区环境规划设计和公共空间的审美安排；小至空调机位、公共过道采光以及住户户型设计等等，都进行精雕细凿，力争完美。

好东西总有不同之处，因而“不同”二字构成了楼盘这一高档物业的形象基础，使它有机会从众多物业中脱颖而出。比如：地理位置不同，交通条件不同，物业品质不同，发展商信誉不同，人均拥有空间不同，升值潜力不同，车位数量不同，小区规划不同。这“八种不同”的明知故问句子成为开发商向楼盘消费对象阐述物业优势的重要线索。

2、主要卖点:

对楼盘进行全面分析研究，概括为四个方面的卖点构成:

- 1) 地理位置;
- 2) 、楼盘设施结构;
- 3) 、楼盘做工用料;
- 4) 、户型设计。突出明显优势，这是楼盘消费者最关心的物

业指标。

3、绘制效果图：

根据开发商的条件和推广需要，分别绘制整体效果图、多层单体效果图。绘制效果图要强调公共空间开阔、细节丰富、品味高，因为楼盘的销售，需要启动购楼者对未来的想象，无数事实范例证明，精美的效果图对营销起了事半功倍的决定性作用。

4、广告诉求点：

- 1) 阐述楼盘的位置；
- 2) 阐述楼盘所在地的历史渊源；
- 3) 阐述楼盘交通条件；
- 4) 阐述楼盘人口密度情况；
- 5) 阐述楼盘的升值潜力；
- 6) 阐述楼盘开发商的信誉；
- 7) 阐述楼盘的背景；
- 8) 阐述楼盘的舒适温馨；
- 9) 阐述楼盘的实用率；
- 10) 阐述楼盘的付数计划；
- 11) 阐述楼盘的品质；
- 12) 阐述楼盘的深远意义；

13) 阐述楼盘的物业管理有什么不同。

对销售人员管理方案的建议篇四

某五金欲成就品牌持久生存并取得长远发展的关键是塑造品牌成长基因，从观念、价值观与行为模式着手，为包括销售团队与经销商在内的销售体系注入强劲的品牌发展哲学。用简单的语言概括就是：思想先行、传播理念，统一价值观；品牌经营、摒弃浮躁，塑造忠诚度；独家代理、守区销售，维护市场稳定；构筑网络、净化渠道，强化服务功能；用心经营、全神关注，发展战略伙伴；系统支持，环节掌控，保证专卖店成功经营。

一、某五金怎么做好提升工作

对市场的提升工作是一项持续、复杂、系统性强、需要不断完善的工作。做好提升工作，促使经销商销售的规范、正常与不断增长，才能为某五金的品牌发展奠定良好基础。具体做提升工作的人员一般做好以下各项工作才能使提升工作见到实效：

1、促使经销商将xx五金作为经营的核心

一个区域能不能做好，首先取决于经销商的经销心态。经销商经营xx品牌的良好心态则来源于□xx清晰的品牌操作思路；相对完善的产品体系；严格规范的市场管理手段；对经销商操作市场的有效支持；公司整体配合的高效与认真；公司市场操作人员的能力、勤奋与方法；所以这是个复合型的问题。我们的商务人员到了一个区域，首先应审视公司提供的相应支持对经销商经营所形成的积极作用，准确判断经销商的经营心态。然后在当地市场有一定了解、对经销商进行了充分沟通的基础上开展工作。这样会让经销商觉得我们是有备而来，为了提升区域销售能力，为经销商获取更大利润与更大的发展空间来工作的。这样通过对我们自身的角色进行定位、对

经销商所面临的问题进行分析、对怎么做好本区域销售工作进行整体性把握，才可能给经销商留下良好印象，也才可能促使经销商把经营xx作为自己的经营核心，这一点是极其关键的。就算在一开始无法达到这样的目标，也要给自己定下要求，在一定期限内达到让经销商完全认同个人、认同xx品牌、认同我们对市场的把握能力。

2、对专卖方法进行管理

五金类品牌现在多以专卖形式销售产品，这是有原因的。第一，专卖店可以展示企业与产品的良好的、特有的品牌形象；第二，专卖店可以通过专卖与系列相对完善的产品让顾客一站式配齐产品，缩小了顾客对品牌的可选择性；第三，专卖店因其专业、规范的形象，可以增强顾客对品牌的信任感；第四，通过专卖体系的一致性，公司可以增强营销网络的力量。专卖店就是公司在区域销售的依托，所以对专卖方法进行管理是非常重要的。

专卖方法包含了这样几个意思，即首先确定专卖人员，确定对专卖人员怎样管理，怎样激励；然后根据产品特色，根据xx五金与竞争对手的区别，根据品牌专卖要求，确定专卖人员的工作方法。这方面可以依据《专卖店管理手册》进行规范。商务人员要具有一定的培训能力与引导能力，否则别人为什么要听你的？商务人员领悟到专卖店所要求的专业化销售技巧后，才能准确引导区域专卖的销售行为。

3、对专卖形象进行管理

专卖形象包括产品形象，店面形象，人员形象，促销推广形象等。良好的专卖形象是统一而又独特的、便于客户认知，利于增加亲切感的。因此对产品陈列、店员服装、货架展示、海报张贴、广告语的使用、人员精神与气质、促销推广的物品形象都会有层次性要求。商务人员主要通过对以上层面的全面把握进行专卖形象的管理。作为xx□则必须对导购人员服

装的统一性进行要求，设计得体的，能体现品牌精神的服装款式。

4、对当地市场进行准确分析，找准工作方向

提升工作所涉及到的因素众多，商务人员往往会很茫然，不知道从哪里下手才好。所以在上述工作没有太大问题后，应着眼于对当地市场进行准确分析，找准工作的突破方向。分析的要素包括：本地五金品牌的多少，操作市场的主要方法；我们经销商的主要优势；当地使用xx产品的主要群体以及怎样通过合适的渠道促成主要群体的认知与接受。通过与经销商的沟通，通过对品牌在当地市场准确切入点的判断，通过与当地更多的业内人士的沟通，可以确定每一个时期的主要工作与目标，并得到经销商的认同。同时需要确定眼下的主要工作，主要的突破方向，能带给经销商以更大经营信心的工作方向。这一点必然是与经销商本身的长处相结合才能确定的。

5、要求经销商进行适当投入

明确了区域市场怎么操作才能见到实效，每一阶段怎么划分，怎么规划，需要什么资源，其次的问题就是要求经销商进行适当投入。在最初经销商的投入主要是人员方面。地级经销商包括对业务拓展和店面经营人员的投入。另外重要的就是长期经营，稳步推进重要的客情关系的问题。在很多情况下，经销商可能比我们的商务人员还要专业高明，如果是这样，我们应积极配合其工作。比如说争取比较大的装饰公司的合作，或者是怎样设计会员卡，我们可以把这些配合工作加以促成。重要的是要引导经销商在前期做必要的市场投入，这是非常关键的。有付出才有回报，有精确的付出，才会有准确的回报。在这方面商务人员应当多搜集一些本行业内一些经销商如何让做大做强的例子，正确引导xx五金的经销商以长久、出色经营xx为其本职工作。

6、协助进行装饰公司与装修队的业务拓展

装饰公司可能是我们开展工作后寻求合作的一个重点。尤其是在相对发达的地区，由于地区经济增长、房地产的发展、消费观念变化的复合作用，使装饰行业的发展越来越迅速，装饰公司对五金品牌也就越来越重要。我们向经销商提供《装饰公司业务拓展方案》的同时，商务人员应当分析当地装饰公司的发展情况，以判断当地市场销售突破的主要方向。在这方面，必须充分借助经销商及其业务员的努力，借助其他途径了解必要信息。

如果已经确认在当地销售突破的主要方向是装饰公司，那么接下来就应协助经销商制定与装饰公司合作的协议。对装饰公司选择xx五金产品的折扣点、供货方式、货款结算等进行设计。不同份量的装饰公司当然需要不同的政策，但价格体系不能突破。

确定经销商与装饰公司的合作协议后，就应当协助地级经销商开发几个大的装饰公司。商务人员应界定自己的介入程度，避免把大部分时间投入在开发装饰公司上。在开发的最初阶段，规模大、影响大的装饰公司，是可以配合一起拓展的，从中找出一些市场规律。由于装饰公司的攻关与关系维持是一个长期工作，因此我们需要提高经销商的业务人员的相应能力与工作积极性，让他们明白怎样开展有效的市场工作。当然公司会配备必要的培训资料。

除了装饰公司外，装修队也是我们应当关注的一个销售途径。

7、协助进行木工群体的拓展

在县级区域，木工群体在装饰市场相对占有较大份额，其重要性可能和装饰公司并列，需要给予认真关注。我们应首先面对地级经销商，按照公司的《木工俱乐部实施方案》，协助其设计会员卡，设计对木工群体的折扣标准与积分规则。

同时，对于如何记录木工资料，如何完善档案，如何开展俱乐部的一些活动向经销商进行说明。只有木工会员达到一定数量后，才能开展所谓俱乐部的一些活动，也才可能使俱乐部的职能得以发挥。比如有三十个左右的会员了，这时开展一些有针对性的新品发布或产品促销活动就很有必要。

8、协助进行促销推广活动

在小区推广方面，经销商始终是开展活动的主体。至于公司怎样支持，是一个需要相互协商的问题。公司应提供的，是促销人员统一的服装，促销活动统一的形象，提供必要的广告宣传用品如x展架、横幅、桌面写真喷绘、统一的产品促销说辞与必要的促销品。只有当这些东西落实了，促销方案确定了，经销商对于开展促销活动的外围工作如与城管、小区、建材市场管理部门等的协调工作做好了，促销人员到位并经过培训了，才可以开展相应的促销推广活动。每一个促销活动，都必须保证专业、规范、有规模、形象统一等特征，这样才能起到应有作用。每次促销活动后，必须要有总结与评估，并回传给公司市场部。以便既有收获，又明白下次如何在一些环节上做得更好。

9、督导县级经销商规范经营邦派产品

围绕地级运营中心建立的县级经销商网点，对于xx五金销售活动整体的促进作用，也是比较大的。经济发展较好的县级市，如找到合适的经销商，销售增长潜力非常可观。商务人员初到一个地区，应当通过县级经销商打款额度、专卖店面积、经销商人员配置等因素，结合对经销商经营xx以前经营情况的了解，判断哪些县级经销商是潜力较大的，哪些是潜力较小的；对于潜力较大的，予以较多关注，协助其规范经营xx产品，及时解决其所反映的一些问题。对于潜力较小的，当然适当关注即可。通常主要的销售量总是由主要的经销商完成的。我们要定期分析判断经销商的成长性，定期分析对于不同的经销商提供哪些服务或资源，才能有利于其获得成

长。

10、适当关注建材卖场销售

在一些大城市或重要的中型工业化城市，建材超市具有非常显著的作用。我们需要了解当地建材市场都有哪些五金企业产品进驻，销售量如何？怎样结款？价格怎样？主要的款式是哪些？需要分析假定xx产品进驻销售量如何？销售量形成的基础在哪里？需要了解当地是否有如百安居、东方家园、好美家、家福特、家世界家居、新家园、华美乐、靓家居、喜盈门、世纪中心家居广场等企业的连锁店。如果有这些影响力巨大的建材超市，应当引导当地经销商进驻。这不只是销售渠道的拓宽，也对品牌力提升有非常大的好处。

11、在主流建材市场形成良好的专卖体系

鼓励、引导、协助经销商扩展同城分销渠道，占领所有主要的建材市场。鉴于五金产品购买的特殊性与消费者选择时的顾虑心态，比较心态，我们需要占领更多的终端，具备更多的影响，形成xx产品的区域系统销售势能。

12、定期分析市场格局与业务提升关键点

我们在做市场、找代理，实行品牌化经营的同时，我们的竞争对手也在做这些工作。而且，由于行业发展的特点，决定了竞争对手是不断增加的。商务人员的主要工作之一就在于定期分析市场竞争格局，通过分析竞争对手在特定区域的经销商能力、新品推广、市场投入、促销策略、店面管理等情况，可以为公司在下一阶段的提升工作提供依据，更可以使商务人员明白怎么做才能超越竞争对手。

13、定期统计销售情况，掌握库存与订货

商务人员应当要求经销商建立销售台帐，对xx五金产品的进

销存做细致了解。每个区域都是不同的，消费习性总会有或多或少的差异。通过定期分析，可以为区域销售制定更合适的库存体系，可以对销售进行预计，要求经销商做必要的库存。尤其在公司网络健全、销售正常后，准确的销售分析与销售预计可以为公司生产与库存保持提供依据。公司的销售数据必然源于各个区域的准确统计。

14、以规范、勤奋的工作引导经销商经营

商务人员工作要有成效，关键是掌握方法、判断要点、循序渐进、逐步渗透、密切关注。要达到经销商一心一意经营xx产品，促使区域销售正常化，需要业务代表规范、勤奋的工作。商务人员是公司对于区域市场的协助与支持；是连结厂商关系的纽带；是xx在区域市场的信息分析员；是促使区域销售正常化的主要力量之一；是xx加强与区域经销商合作关系的使者；是监督区域市场操作的专员。其意义很大，要求商务人员深入理解自身角色定位，在上述的方方面面做好自身工作，做好时间管理，达到公司的区域市场提升要求。

二、商务人员的工作考核体系

(一)、商务人员工作职责与衡量标准

商务人员的工作职责是：

- (1) 负责经销商与公司配合间的协调与服务；
- (2) 负责培训经销商所属业务员与导购人员；
- (3) 负责对区域经销商的经营工作进行督导，及时发现问题；
- (4) 负责协助经销商开展必要的促销与市场推广活动；
- (5) 协助地级经销商拓展家装公司并协同开发同城分销；

(6) 掌握经销商的库存情况与正常的补货进度。

商务人员工作的衡量标准：

(1) 当地家装、木工俱乐部业务开展的有效性；

(2) 经销商的补货与整体业务提升情况；

(3) 对促销与市场推广的评估；

(4) 工作报表的及时与细致性；

(5) 经销商所反映问题处理的完善与快速。

为了保证商务人员工作的有效性，公司需要对商务人员进行系统培训，需要设计一整套对商务人员进行监控管理的方法，需要对经销体系销售活力的激发作出先期设计，让商务人员知道怎么做是正确的，知道做到什么程度是合适的，知道怎么对经销商的经销心态进行调整，知道如何使经销体系进入良性循环。

(二)、商务人员工作考核工具：报表与总结

对商务人员的工作考核，采用以下方式。

1、商务人员对每天的工作应做认真记录。按公司设计的日报表格式进行填写，每周上交一次(通过邮箱发送)。

2、对每次出差工作情况进行记录。

3、商务人员应准确记录装饰公司信息、木工资料信息并每周将其发送到公司。

4、每周周末，商务人员应将一周工作进行小结并计划下周工作。

5、每月月底，商务人员应将本月工作按公司要求进行总结并对次月工作进行计划。

6、按时完成月度《经销商销售状况一览表》。

(三)、对商务人员的工作考核方法

按照设计的分值划分体系对商务人员的工作进行系统衡量。主要指标如下：

- 1、销售任务指标达成(40分)
- 2、网点维护与形象店管理效果(15分)
- 3、按时完成并提交各类报表与总结(15分)
- 4、经销商问题处理的及时性与完善性(15分)
- 5、装饰公司木工群体的拓展评估(15分)

每月月初，由市场部对商务人员的工作按上述指标进行评估，并将评估结果反馈给商务人员，向其说明应当予以改善的地方。

三、xx五金对市场怎样提供有效支持

xx五金对市场提供如下有效支持，将利于产品的销售增长与品牌力的形成。我们的宗旨是：循序渐进、有效投入、定向扶持，在提高产品销售能力的同时促使品牌传播影响力的逐步扩大。

1、形象推广与形象管理

正如我们所意识到的，品牌是做出来的，是通过赋予一定的

品牌内涵，进行一定的品牌投入建立其品牌虚拟价值，提高其溢价能力而得以建树的。对品牌的科学投入，须建立在对行业的清晰认知基础上。以专卖形式销售产品，必然要注重形象价值与形象的推广。形象的有效延伸能力首先取决于有效的培训。培训中必须包含对品牌形象的说明，关注对xx所属各级经销商的导购人员的形象力的提升。在统一店面形象、统一产品展示形象的同时，也必须统一导购人员的服装与个人形象。我们要有能力对形象本身进行严格管理。

公司可考虑向经销商提供统一的导购服装设计款式。也可考虑向地级经销商提供统一的导购服装，这是品牌形象延伸的第一步。至于费用承担方式，可另行协商。

2、促销推广方面的支持

在促销推广方面，首要工作是设计促销形象。包括设计x展架形象、促销用品形象、广告宣传形象、统一的木工会员卡形象等等。其次，需要制作用于促销推广的展示用品，包括向装饰公司提供的产品展示架；包括促销与推广用品（需精心设计，突出特色）。再次，要为促销推广活动制定方案，提高展示效果，提升推广层次，使推广活动建立在充分的准备基础上。公司需要考虑提供什么样的促销服装以体现xx五金的品牌形象，绝不能任由经销商随意去搞促销。形象可控、促销物品可控、促销方式可控，人员促销方法可控，则xx五金的品牌推广效果就成为可控的。只有全面掌控，才能使xx五金的品牌推广为品牌延伸服务，取得显著成效。

3、设计对地级经销商的返利点

我们把地级经销商作为扶持的重心。为了保证地级经销商经营的持久与积极性的保持，对市场投入的连续性与市场规划意识的形成，应设计对地级经销商的返利政策。一般地，返利点是结合任务制定的。比如完成任务量80%以内返点多少，完成销售任务80%到100%之间返利是多少，完成100%以上部分

返利是多少，让经销商看到希望，让经销商多一份期待，这样他们才会有持续经营的思路与做法。其实在设计返利点的同时，关键是要描绘经销商取得销售量的较大突破对经销商的长远意义与价值。通过现实把握与理想把握充分掌控经销系统。

4、具备专业形象的商务人员

商务人员的专业形象来源于其个人素质与个人形象，来源于其对区域市场的综合把握能力，来源于对经销商经营心态的把握能力，来源于其工作的勤奋与有效，来源于其对区域经营所产生的积极作用。我们向区域派遣精明强干的业务代表，就是对区域销售系统的最大支持。尤其在当前xx五金品牌化经营板块不完善期间，商务人员可以起到一定的协调与缓冲作用，可以适当降低因整体配合工作不完善所引起的客户经销心理的波动。

商务人员的工作，就是传播与推广品牌的工作。品牌是什么？品牌就是一连串的记忆，实际上就是心理暗示。我们要塑造属于xx的记忆点与暗示点，让我们的行动为品牌内涵背书，让经销商认可我们的规范，让装饰公司认可我们的敬业，让木工群体认可我们的适应性，让所有的中间通道清晰感觉怎样传播xx五金是合适的，那么xx五金在区域市场就成功一半了。

品牌没有什么神秘的，它的塑造过程，就是强化记忆点的过程，就是增加暗示的过程，就是占据消费者心智资源的过程。无论是中国的品牌还是外国的品牌，都是以品牌精神为核心，逐步占据消费者心智资源而操作起品牌的。我们通过业务人员与经销商的共同努力，把xx品牌推广到所有重要的中间通路上去，让他们成为xx品牌的坚实后盾，来对我们的业主进行说服与引导。

5、开展卓有成效的培训

在培训方面，现在问题是缺乏详尽有效的培训资料，缺乏精通培训内容的业务人员，培训能力向经销体系的有效传递基本没有。在此方面，仍需做细致的准备工作。需用一周时间，整理出系统的培训资料，并在培训中加以贯彻。

6、产品配送与退换货服务

xx五金应适当重视产品配送能力与退换货服务的到位。

7、新品开发与完善产品结构

这是一个逐步改进与完善的问题，此处不做探讨。

8、广告宣传支持

对于连续两个季度达到销售目标的地级经销商，可以适当考虑广告宣传的配合问题。费用不在于多少，而在于进行精当分析后确定推进区域市场销售的有效方法。在有效的市场工作基础上，可以对广告活动的展开方式与费用承担进行分析。一般来说，企业与经销商共同承担广告费用好处较多；在经销商达到一定的销售指标后支持广告活动效果较好。

四、怎样使商务人员具备提升工作素质

通过以下五方面的工作，可以逐步提高商务人员的工作能力。

1、设计完善的培训内容，培训合格方可上岗

商务人员培训期为一周到十天。培训后经过严格考核，拿出有水平的、经过论证有可行性的工作方案方可下市场，要充分保证其开展工作的有效性。在培训内容方面，围绕行业知识、企业产品知识、装修行业知识、专卖店经营管理知识□xx品牌规划与如何做有效的区域市场管理进行，现在已完善的培训资料有□□xx五金品牌规划方案□□□xx五金提升方案》、

《如何经营五金专卖店》、《如何有效管理经销商》、《如何做好专卖店终端管理》、《装饰公司业务拓展方案》、《木工俱乐部操作方案》等□□xx五金培训资料》与《专卖店管理手册》等资料正在完善。我们要使培训活动成为商务人员真正进入并了解行业与企业的关键所在。凡通过考核的商务人员，每人提供一套培训资料的电子版。

2、对商务人员的工作进行适当监督

对商务人员的工作监督，方法很多。一是与经销商沟通，二是对其工作报表进行分析，三是对其工作成效进行衡量等等。通过适当监督，严格要求商务人员按照其工作职责，认真开展区域市场的维护与提升工作。

3、对商务人员的工作进行考核分析

按照我们所设计的考核体系，通过对商务人员工作情况的考核，使其明确工作方向，不断改进自己的工作。在修正中逐步提高个人能力，提高商务人员对企业的贡献能力。

4、向商务人员提供必要工作指导

在实际的工作当中，市场部将根据商务人员的工作情况对其做必要的指导。通过对其所提工作问题的解决，工作方向的清晰，对区域市场认识能力的加强以及经销商管理能力的增强，提高其处理问题的能力与同经销商打交道的能力。

5、协助商务人员做好部分重点客户的市场维护与销量提升

对于商务人员协助经销商经营xx产品过程中出现的比较大的销售问题或销售机会，市场部应充分参与，协同解决。此类问题或机会包括：(1)产品销售滑坡严重时，共同协商并寻求解决方案；(2)区域销售增长很快时，对区域市场的良性发展进行规划；(3)遇到商务人员无法解决的区域销售问题，不论

是产品还是市场问题，适当参与并解决；(4) 区域市场出现较大销售机会，如与品牌显著的装饰公司合作，或者为了提高区域市场动力而举办各类联谊活动等，适当参与并使其保持良好的终端控制能力；(5) 重要经销商经营心态出现较大变化，商务人员无法协调时，市场部应予以有效支持。

一、销售示范

单店销售业绩不佳，影响卖场整体气氛，削弱店员斗志，无法凝聚店员的向心力。导致卖场工作条例丧失约束性，系统的营销策划执行力度无法到位，从而使的店员的前进方向模糊，工作态度消极。

所以，我们要整合个体单店的所有有利资源，重新调整个体单店对自区域市场的定位。从一个新的方向入手，提升我们店员对销售观念的一个新改变。用一种新的销售模式，销售技巧来引起她们从内心对销售的一个兴趣，养成它们一个良好的销售习惯。从而来带动她们的在卖场的只动性，激励她们的斗志。通过我们带来的成功的销售的方式方法，来营造卖场一个积极向上，轻松愉悦，生气勃勃的气氛。让我们的店员在我们的卖场有荣誉感，有归属感，把我们卖场的每一个员工的'向心力提升到极致。

那么销售业绩不佳，主要原因表现这几点，销售技巧不专业成熟，服务内容没有特色，营销策划不科学。那么这样的话我微要先去走第一步，改变我们店员的销售观念。你想要改变一个人的时候，首先你要在她的心理征服她。想要改变一个人的坏习惯，那就要用一个好的习惯去引导她。综上所述一句话，想要她学你的，你就要证明给她看，她学的就一定是有用的东西。

那么要证明这套销售是有用的话，我的方法就是示范，用身体力行来证明自己带来的理念是对的，而不是只靠嘴来灌输。示范到店员全面认同的一个程度，再去系统的培训她们，只

有她们在心底认同了你的方法，她们也就才会有全身心的投入到这个学习活动当中去。

二、销售培训

销售培训的所有内容，就是大家都来检验销售示范后的一个成果。把我们在销售示范中所遇到的案例拿出来大家讨论。因为整个销售示范过程中大家都是一个参与者，里面所有的细致过程大家都有一个深刻的体会。所以与其说这是一种培训，不如把它说成是一个讨论。把大家认同的好的一面给系统规划起来，把不好的方面也总结起来。通过我们店员一而再的培训，检讨，让我们的销售技巧一步一步的成熟起来，再把这个成熟的销售心得逐渐推广到其他我们的卖场去。还可以养成我们公司一个积极向上，愿说想学的良好氛围，也能从中为我们公司将来在建立一种，使用于，属于我们自己的一套培训方法找到一个方向。

三、卖场气氛

一个卖场的气氛，影响着员工的心态，哪怕是有再成熟专业的销售技巧在手，没有一良好的，轻松愉悦的卖场气氛来衬托的话，那么我们员工的发挥也就得不到一个极致的表现。要形成生动的卖场气氛，那么首先就要知道怎样去调动我们员工的所有工作积极性。那么要想调动她们的积极性，就要建立好一个良好沟通与互动关系。发现店员的优缺点所在，了解它们的喜好，把她们放到一个她们自己喜欢而我们又觉得适合的一个位置上去。让她们把工作当成兴趣，爱好。把卖场当做游乐场一样，从而把她们自身所有的能量投入到我们卖场的建设当中去。让店员与店员，店员与店长之间建立起一种真正的，相互真诚，相互尊重，相互关心的感情。让我们所有的店员在我们的卖场都有强烈的归属感，自发的用心；来建设一个属于她们自己的家，而不是只属于某一个人的。在这样的一个卖场氛围下，也会更使顾客愿意自己走到我们的卖场里来。

四、激励员工

通过我们的成功的销售示范，良好的卖场气氛的建立。那么这时候我们就要帮她们规划好一个美好的明天。让她们认同了我们的销售模式，感受到了我们的卖场氛围。让她们在工作中感受到了轻松，快乐，荣誉，自信的话，她们就会更坚定的相信，我们给她规划的这一个梦是可以实现的。我们要让我们所有的员工都要清楚的认识到的，我们不是一个很单纯的只是一个卖场。我们是一个公司，有着自己企业文化，有着自己远大抱负的公司。一个到处都洋溢着感动幸福，青春活力，无限机遇的大家庭。我们也不是普通的店员，我们是一个公司的人才，是公司将来走向更高更远的力量。

五、条例执行

每个卖场都有着自己的工作条例，但在上面所说条件都达不到的情况下，任何的条例它的执行力是达不到的。没有一个良好的销售业绩，那么店员就得不到一个良好的工作回报。没有良好的工作回报，那么这份工作就谈不上对店员有什么诱惑性。我想一个人对着一份有如鸡肋，食之无味，弃之可惜的这样一份工作的同时，还要面对一些这样那样的条条筐筐。这不但起不到一个约束店员的作用，反而会让她们从内心里排斥它，甚至抗拒它。店员对卖场的忠诚度就更无从提起了。这样说也不是说卖场的条例不能要，没有一个合理的条例，卖场的工作秩序就得不到保证。我想说的是，条例的执行力与卖场的成功与否是息息相关的。如果说我们卖场让她们有了生活的方向，有了积极的态度，有了很好的经济收入，那我们卖场制定的条例的约束力这时候才会彰显出来。让她们从卖场的成功里得到属于她们自己的一份成就感，那我们的条例就会更有威严坚定了。

一个公司的领导者，一个卖场的管理者，想要先提高我们卖场的竞争力，那么首先就要放眼于规范我们的销售中去，提高了销售，就提高了店员的收益。只有在店员看到了生活的

目标，她们才会融入到我们的事业中去。那么我们所有既定的政策与条例，她们都会很甘心的去执行。反之说管理者本身卖场的失败你看不到，反而看到的都是店员的这样那样的不足，那么就等于管理者在推卸责任。我不是说条例不重要，它重要。但是施行条例的你本人成功与否，自己本身就不成功的话，谈什么去约束别人呢。

只要我们在一步一步的总结我们自己的经验，一步一步来完善我们的事业，耐住性子，把那些适用于我们，属于我们自己的东西，从成功的单店里复制到其他卖场去，再根据单个卖场不同的情况做合理的调整。我相信到那时我们的卖场，我们的事业才是一个质的飞跃。

一、目的

(一)发扬、提升酒店文化知名度，促进酒店总体发展的实现。

(二)借中国传统佳节中秋节，对过组织一活动，吸引顾客光临，扩大酒店知名度和美誉度，促进酒店营销业绩的提升。

二、活动主题

“迎中秋，庆团圆，共赏月”，强调对中国传统文化的回归，突出亲情和团圆的气息。

三、活动安排

(一)婚庆服务

1、喜庆婚宴服务可为婚礼全程提供免费服务项目，包括公共联络、司仪等，还可以提供具有中国传统文化情趣的助兴项目贺喜礼品、室内花轿等。

2、具体执行部门为营销部、餐饮部，配合部门为行政部。

(二) 就餐送月饼活动

- 1、在中秋节的前一天、中秋节当天和中秋节的第二天，到酒店用餐、住宿的客人根据其消费额的不同赠送三种不同价格档次的月饼。
- 2、对一家三代同时就义的客人除赠送月饼外，另赠送一份价值为30元的酒店传统菜肴。

(三) 迎中秋抽奖活动

- 1、在每一餐桌上发放一份关于酒店发展历史和特色菜肴的宣传材料。
- 2、酒店工作人员在酒店一楼大厅东侧搭建的临时舞台上抽取桌位号。
- 3、被抽到桌号的客人可到舞台上回答与酒店发展历史和菜系有关的问题。
- 4、回答正确的客人可抽取奖品。奖品的中奖率控制在30%左右。
- 5、舞台搭建由市场营销部和工作部负责，办公室协助。所需物品的采购由采购部负责。

(四) 慰问与本酒店有关的名人，借助他们提高酒店的知名度。

四、费用安排

(一) 本次营销策划活动预计总费用支出在8万元，最高不超过10万元。其中第1项活动支出控制在3万元；第2项活动支出控制在1.5万元；第3项活动控制在3万元；第4项活动控制在0.5万元。

(二)费用控制由财务部负责，各项活动所需物品的采购均由相关部门报到采购部，采购部统一进行汇总，经财务部审核后实施采购。

五、宣传方式

(一)街头宣传册的发放

客人凭宣传册可享受9折到9.5折的优惠。宣传册的印数初步定在5000册。

(二)报纸宣传

选择和联系酒店所在地区影响面较广的平面媒体进行文化营销宣传。主要宣传广告语为“xx酒店，真情无限”。

(三)网络宣传

借助旅游网、管理网等媒体发表信息，针对不同的消费群体最大程度地造势，以进一步提高酒店的知名度和美誉度。

(四)职能分配

将每个主题活动分解落实到相关部门具体制订执行和实施计划。每个活动的新闻报道文章也由对应部门撰写，由市场营销部联系媒体，争取及早发表。

(五)宣传费用控制在5万元。由市场营销部做出详细的预算和计划，经财务部审核同意后，由营销部组织实施。

六、活动总结

此次文化营销活动结束后，由营销部根据此次营销活动的情况文化营销活动报告，对此次营销活动做出评价和总结，活

动总结报酒店总经理审阅，分发到各部门进行传阅。

【销售管理方案范文】

对销售人员管理方案的建议篇五

为响应集团公司号召，全面推行精细化管理，提升工程质量和水平，根据我公司工作流程，特制定本实施方案。

一、指导思想

以20xx年“精细管理年”活动为契机，以“严格控制，精细管理”为原则，将“精细化管理”理念贯穿工程管理和整个公司运营中，从项目内外招投标、工程质量、材料控制、工程施工、现场管理、验收结算等方面入手，深入实施精细化管理，建立科学、严谨、高效的工程管理运行流程。

二、重点工作措施

（一）内部管理方面

（二）工程前期内部成本控制

3、对于大宗材料的采购招标，要确保同种材料不少于3家供应商，邀标会由工程委员会主持并进行评标，确定最终中标者。

（三）工程资金使用方面随着工程项目的增多，工程垫资和工程款拖欠额度也随之越大、资金紧张的压力也就越大，从而使公司逐步陷入资金紧张的窘境，为此在资金使用方面要：

2、本着轻重缓急的原则，将营运资金区分为生产经营资金和非生产经营资金。生产经营资金包括承揽业务、项目施工和正常管理费所需资金，是保证生产经营的必需资金，按照内

部年度、月度计划，统筹调配，保证这部分资金供应，不得挤占或挪用。非生产经营这部分资金须本着“节俭、必须、适度”的原则，力求压缩总额开支。

（四）材料管理方面

- 1、提高采购人员的政治素质和思想觉悟，杜绝徇私舞弊、吃拿卡要现象出现；
- 2、提高采购人员的材料质量鉴别水平，使其能够充分、准确、真实的掌握材料信息；
- 7、工程收尾时，加强材料的清理、退货、回收、结算等工作。

（五）工程管理方面

- 6、施工项目凡已按合同所约定的内容竣工并具备验收条件的，项目经理及时向公司和甲方提出验收申请，公司先组织工程委员会成员会同成本控制部、财务初步对工程进行工程量的核实和验收。