

# 最新销售激励对赌方案文本(优质10篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。那么方案应该怎么制定才合适呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

## 销售激励对赌方案文本篇一

### 一、新员工激励制度

3、千里马奖：新员工在入职二个月内，业绩第一名且合同金额能达到10万以上者，可以获得“千里马奖”，现金1000元。

4、晋升奖：公司根据市场的调控需要，新入职的业务员在2-3个月的时间内，业绩名列前茅，考核优秀者可以破格提拔为业务主管；新入职的主管在2-3个月的时间内，业绩名列前茅，考核优秀者可以破格提拔为业务经理。

### 二、月业绩优秀团队奖励制度

2、团队成员集体合影，张贴在冠军榜风采栏里。

### 三、月、季度和全年业绩奖励制度

3、年度业绩前3名者，且完成了年度任务，分别给予不低于5000元、3000元、2000元以上的奖励。

### 四、重大业绩重奖奖励

1、在规定的期限内，超额完成指标的团队或个人，给予重奖（根据现实情况而定）；

2、销售额创下历年度当月纪录的个人给予重奖（不低于现

金1000元)。

3、业绩突出，考核结果优秀的人员，作为储备人员优先给予晋升。

## 五、长期服务激励奖金

服务满二年的销售人员（合同内）每年提取总业绩的0.5%存入其长期账户，至其离职时一次性支付，根据其服务年限，可支付的账户总额的比例如下。

档次服务年限可支取账户比例（%）备注

12以下0

2250

3360

4470

5580

65以上100

## 六、增员奖金

销售人员任职二个月后可以引进销售人员，经公司考核后一经聘用，老员工可获取以下增员奖金。

1. 被引进的销售人员进入公司后能达到转正条件，并转正后，老员工可获取增员奖300元（分三个月付清，100元/月）。

2. 老员工可获取所引进人员第一年业绩总和的0.5%作为伯乐

奖。

## 七、销售人员福利

- 1、合同销售人员转正后可享受100元为底数的基本商业保险。
- 2、入职后根据职务不同，享受每月不低于200元的交通补助，不低于100元的电话补助。
- 4、经理级别以上人员可享受公司规定的自备汽车用车补助。
- 5、入职后可享受公司安排资助的团队活动。
- 6、销售人员季度业绩超过当季度任务20%，享受旅游表彰：即国内旅行一次，旅行补助2000元。
- 7、销售人员年度业绩超过当年总任务的20%，享受旅游表彰：即国外旅行一次，旅行补助5000元。
- 8、表现优秀的员工，可享受总经理特别关爱金。（比如：员工结婚、直系亲属去世，以及总经理认可的其它情况）

八、每位销售人员工作一年以上者，享受工龄工资的待遇，即满一年100元，满两年200元，满三年300元，依次类推，1000元封顶。

## 销售激励对赌方案文本篇二

以能力导向为主进行奖金设计。对企业销售人员来说，比起固定工资的`发放，更加关注企业提成制度的设计，尽可能的要求企业的奖金分配方面尽可能的公平，所以此时实行以能力为导向的奖金设计方案，可能会提高此类需求员工的满意度。以能力为导向的奖金设计，要求不同能力的员工得到不同的奖金，那么此时企业经常实行的粗放提成制度就显得过

于简单。因此为了更好的实行因能力为导向的奖金设计，可以通过设定奖金系数来反映员工的能力，根据奖金系数的不同而给予不同的奖金，使得能者多劳，即员工的奖金系数越高，获得的奖金也就越高。如此可以使企业销售人员获得更好的个人绩效，激发其工作积极性，进行提高公司整体的经营业绩。

以团队导向为主进行奖金设计。除去少数产品销售需要“个人英雄主义”的销售员工，大多销售项目需要企业营销人员以团队的形式进行。此时实行以团队导向为主的奖金设计，将企业的奖金直接发放到销售团队，而不是员工个人，会在更大的程度上激发销售团队成员的工作积极性、促进销售团队成员间的交流、沟通与协作，也将会在更大的程度上提高整个团队销售业绩。以团队导向为主的奖金设计，是对取得高业绩表现的销售团队给予更高的奖金总额。

以业绩导向为主的奖金设计。进行以业绩导向为主的奖金设计，首先需要将企业的销售目标进行分级，通常销售目标可分为初级销售目标、中级销售目标、高级销售目标等类别，其中不同的销售目标应该对应不同的奖金激励制度。将员工业绩纳入考核体系，作为奖金发放的依据，有利于企业由原来的粗放式的简单管理，步入系统化、科学化和精细化的轨道。但是在进行以业绩导向为主的奖金设计时，企业管理者需要重点注意与销售人员的绩效沟通、绩效反馈和绩效辅导，使得企业在因为制定业绩目标过高导致员工无法完成目标时，能够进行及时的监控，更早地发现问题进行问题的沟通反馈，适当的调整或降低销售目标，从而切实地帮助企业的销售人员实现自身的销售目标。

总之，伴随着企业越来越重销售人员的作用，如何进行销售人员的薪酬设计，尤其是奖金制度的设计，达到最佳的激励模式，是企业实现利益最大化的重点。奖金设计制度，不仅可以节约企业的人力资源管理成本，更可以在更大的程度上激励企业的销售人员创造更高的工作业绩。因此，对于销售人

员的薪酬奖金设计，我们在认真分析自身的情况和问题的基础上，通过上述的奖金设计的三个导向即能力导向、团队导向、业绩导向的相互结合，可以有效地实现销售人员奖金分配的合理设计，从而更加积极地体现正向的激励作用，以更好的提高公司的运作效率，实现企业业绩的有效增长。

1、客房楼层服务员；每人每月保底工资为现月岗位等级工资。

房 型 房型计件标准 退房 续住 抹尘

行政标准间 1.5间 7.50 5.00 0.5

豪华套房、总统套房 2间 10.00 6.00 1.00

三、员工工作范围 服务员要负责楼层内大小事情，包括空房清理、布草清点交收、查报退房、收送客衣、加物递送、工作间整理、清理、对客服务、工程跟进；领班安排的每日计划卫生等工作。

1、日标准工作量：

8个标间退房+2个续住房=10间

2、月标准工作量计分：

以30天一个月为标准，则月标准工作量计分 $27\text{天} \times 10 = 270$ 间，若当月为31天，则月标准工作量计分为 $28\text{天} \times 10 = 280$ 间，以此类推28、29天每月的工作量。

如当日（月）入住率较差，所做计划卫生或抹尘等均依照上述换算公式进行计算。客房数量不足部分不涉及员工岗位等级工资。

1. 早班服务员当班时间内做房标准以每人10间计（包括在住房、退房、维修房等），10间以内享受月岗位等级工资；超

额部分按第二条计件提成。

2. 在住房不多或人手充裕的情况下，每个服务员完成10间以内的做房任务和当班的其它日常工作享受员工岗位等级工资。在住房多或人手紧张的情况下，楼层领班根据实际情况均衡合理地分配做房任务，超额部分按第二条计件提成。

3. 中、夜班服务员工作区域跨度大，主要负责对客服务，当班过程中也会有一部分房间需要清洁，综合考虑岗位工作特征与负荷，为保证客房的及时清洁与出租，拟定中班服务员每人每班平均清洁3间客房为标准，超额部分按第二条规定奖励。

1、所有客房经检查，不符合质量标准的由楼层领班开出返工单，该操作员工必须及时返工，并达到质量标准。

2、客房卫生经检查有三处不合格或有严重不合格项目的，则该房不计提成。

1、早班、中班服务员每天按实际清扫情况填写《客房服务员工作报表》，下班时将当天报表上交给领班。

2、领班/经理根据《客房服务员工作报表》上记录的确认数量，填写《客房部每日计件统计表》，月底汇总各服务员计件数量和金额，并将《客房每日计件统计表》上交行政部审核。

1、楼层服务员要在当班时间内保质保量完成指定任务，做出的房间要符合领班的各项检查标准，超时完成的不计加班工资。同时每个服务员应绝对服从领班的工作分配，实事求是做好本职工作。

2、楼层领班对员工当天工作的分派应公平、公正，充分考虑酒店利益，对员工工作绩效、提成的检查与汇报要真实、严

格，严禁徇弊、弄虚作假，对违规操作的领班一经查实每次罚款50元，并取消虚假绩效提成。

3、辞职的员工要在结算手续前由部门将该员工做房提成奖励遵照审批程序单独做表，计入该员工最后薪资。

4、客房部需认真准确统计员工实际做房数及工作计分，按时报送财务部

5、财务部应认真核对每日计分统计数，把好员工工资审核关。

### **销售激励对赌方案文本篇三**

销售是市场策略的核心，而销售人员又是销售策略的执行者，销售人员的业绩直接关系到公司的生存与发展。为吸引和留住优秀人才，公司制定出针对销售人员的激励薪酬方案，以激励销售人员创造佳绩。

个人年度完成下表业绩可享受相应的销售代表激励奖金。

服务满三年的销售人员（合同内）每年提取总业绩的2%存入其长期账户，至其离职时一次性支付，根据其服务年限，可支付的账户总额的比例如下。

销售人员任职三个月后可以招聘销售人员，经公司考核后一经聘用，招聘人可获取以下增员奖金。

1. 所招聘销售人员进入公司三个月内业绩累计达到2万元以上，招聘人可获取增员奖300元。

2. 招聘人可获取所招聘人，第一年业绩总和的1%作为伯乐奖。

1、合同销售人员任职3个月享受100元为底数的`基本商业保险和每月150元为底数的社会保险。

- 2、入职1个月享受每月交通补助150元，电话补助100元。
- 3、入职后可免费享受公司食堂中餐。
- 4、高级总监享受公司规定的自备汽车用车补助。
- 5、入职后可享受公司安公司销售人员激励方案排资助的团队活动。
- 6、销售人员年度业绩超过100万元，享受旅游表彰、即国外旅行15天，旅行补助1.5万元。
- 7、销售人员年度业绩超过50万元，享受旅游表彰、即国内旅行15天，旅行补助0.5万元。

## **销售激励对赌方案文本篇四**

### **1. 树立个人威信，提高团队向心力**

#### **(1) 增强个人魅力**

一个负责任的领导，一个守信用的领导，一个实事求是的领导，一个关爱部属的领导都是能受到下属的爱戴和尊重的。所以作为管理者必须注意自己的一言一行，谨言慎行，为自己树立良好的个人形象。

#### **(2) 树立你的专家品牌形象**

我们不否认，外行领导内行有许多成功的案例。但作为销售管理人员，即使并不是从内行做起的，但你必须使自己尽快成为这个行业的专家。你的部属无法解决的问题，需要你及时地给予指导，甚至很多时候一个销售高手是由他的主管手把手教出来的。



### （3）掌握好管理的分寸感

作为主管的你，不能高高在上以致给人拒人千里之外的感觉；也不能与部属毫无保留，毫无位阶感。比如：一个主管在开会，下面员工手机乱响，接电话的、交头接耳的乱作一团，你的威信会立马扫地。原则性的东西必须不留任何情面，而八小时之外亦应与部属打成一片。

### 2. 完善的管理制度和严格的执行

话说“无规矩不成方圆”，完善的管理制度为员工的一言一行提供基本的行为准则和行动纲领。如果无论何事都靠管理者的随口一说，那么最后团队会变成一个惟领导马首是瞻、阳奉阴违、效率低下的松散团伙。

作为销售管理者，须建立基本的考勤制度、业务管理制度、财务制度、会议纪律等基本的管理制度。制度应随着实际的变化而进行不断的修正和完善。

有了制度就是要进行严格的执行，否则就会让制度变成放在文件柜、贴在墙面上的一张废纸。在制度的执行上切忌“看人下菜单”，必须一视同仁，谁违反了谁就要接受处罚。

### 3. 管理者首先要做一名合格的销售教练

有许多管理者幻想通过外部招聘迅速建立自己的销售“梦之队”，希望业代们来之能战，战之能胜，但往往事与愿违。一些“老油条”们虽然经验丰富，能力很强，但你会发现他们身上有太多你不能接受的毛病；一些业务新手虽然干劲十足、激情满怀，但在经验和技能上均有不足。

“培训永远是企业回报率最高的投资”，这句话得到越来越多的企业的认同。许多企业高投入聘请来的培训师，往往仅是针对某些方面的理念的灌输，大多也仅仅是泛泛而谈。所

以外部培训不能代替管理者自己对团队的培训和训练。作为管理者，就要充当一名合格的销售教练。通过你的培训和训练使员工接受正确的理念，提高自身技能，认同团队文化。

#### 4. 合理的授权：知人善任

某些管理者大事小事都想插手，事无巨细事必躬亲，搞到最后累死了自己，下面却还是一团糟。这是很多管理者的通病：对部属的能力和素质不信任，不放心，甚至是放心不放手，放手不放权。试问，一个管理者的职责是什么？是假人之力成团队之事。管理者要学会合理的放权。

(1) 作为管理者，首先要了解你的部属各自的性格、能力、潜质。对每个人的授权方向和范围做到心知肚明。

(2) 管理要有层次感。不要一切事情都一竿子插到底，需要主管负责的事情出现了问题就要拿主管试问。你要明白，你给他放权的同时，他的身上同时肩负着一份对等的责任。

(3) 放权之后要有监控。职权只有必要的约束方能起到积极作用，否则权利只能成为某些当权者谋取个人利益的工具。有人说“疑人要用，用人要疑”，笔者并不是教你放权后还不充分的信任你的部属，而是要你用人要对其具体的执行要有检核、督办、复命奖惩制度。

#### 5. 正确激励：激发员工潜能

(1) 清晰合理、量化科学的岗位职责描述和工作目标是员工工作的指南针，你要告诉他要做什么，要怎么样去做，并且对自己一个时段的工作的效果要有一个明确的评价指标。这是员工激励的基础。

(2) 建立科学的薪酬分配机制，使员工该得到的要得到。薪酬机制的设计要达到优秀员工得到实惠和正向激励，落后员

工得到鞭策和适度鼓励的效果。如果因为一味的考虑公平而搞成了大锅饭，或因为分配不公而挫伤一部分人的积极性，都不是理想的激励机制。

(3) 除了薪酬、福利等物质激励以外，还要结合精神激励的措施，让员工找到归属感、成就感。塑造大家庭的氛围，定期的聚餐，旅游，对优秀员工给予相应的荣誉鼓励，关心员工的生活等，都是有效的精神激励措施。

## 销售激励对赌方案文本篇五

营销员的奖励和报酬制度一直是人力资源系统中的一个棘手的问题。缺乏报酬与业绩挂钩的。制度将无法激励销售增长。但另一方面，报酬与业绩紧密联系的制度又会产生其他许多负面效应，例如内部公平问题。该项目分析了不同公司中的销售奖励制度，以求较深入地了解营销员奖励制度的特点。

对销售业绩超过预定标准的营销员给予奖励和财务激励令实际销售能力最大化，是目前公司普遍采用的方法。为了竞争，目前许多公司越来越注重与消减成本、机构重整提高销售业绩相关的基于业绩的报酬制度，这是情理之中的事。

此外，销售激励计划中对报酬与业绩挂钩的日益注重也已在提高销售队伍质量和积极性计划的趋势中成为定式。这些计划的目的在于让营销员将企业及其目标视同己出。这样，将他们的报酬与其业绩更直接地挂钩，将他们看作是企业的合作伙伴就显得更为合理。

### 1、销售报酬计划的种类

销售报酬计划一般主要取决于奖励或销售佣金，尽管会因行业不同而有所区别。以烟草业为例，营销员的报酬全员来源于佣金收入，而在交通运输设备行业中，营销员的收入主要为较为固定的薪金。但最为普遍的做法还是薪金加佣金。

这种销售奖励机制的依据是：传统习惯、绝大多数销售工作的无监控特点以及认为需要给予营销员奖励以激励他们的观点。薪金、佣金以及薪金加佣金的组合计划的利弊将在后面进行讨论。

## 2、薪金为主的报酬计划

就以薪金为主的报酬计划而言，营销员领的报酬为固定的薪金，当然，偶尔也会有奖金、销售竞赛等奖励。

直接采用薪金作为报酬的依据是：如你的主要目标是开发客户或主要从事客户服务工作，诸如为经销商的营销员制定和实施产品培训计划，或参加全国及地方性的贸易会展，则这种方法就行之有效。这类工作常见于销售技术产品的行业。这就是为什么航空和交通运输设备行业相对主要采用薪金报酬计划的原因之一。

直接基于薪金的报酬计划有以下优点：

营销员预先知道自己的收入，而对雇主来，营销员费用也是固定而可预测的。

使得改换推销区或修改销售定额或是重新布置营销员变得简便易行，且有助于加强营销员组织的忠诚。

采作佣金有可能使营销员将注意力放在如何提高销售额而非开发和培养长期客户上。

有利于取得长远利益。

但其缺点在于薪金计划并不取决于业绩状况。事实上，薪金高低常常取决于工龄而非业绩，这会打击那些业绩良好的营销员的积极性。

### 3、佣金为主的报酬计划

佣金为主的报酬计划直接根据营销员的销售额来支付营销员报酬：报酬与业绩且只与业绩挂钩。该计划有以下优点：

营销员有可能获得最高的奖励，且有利于吸引业绩优良的营销员，让他们觉得努力工作肯定会得到奖励。

销售成本并非固定不变，而是与销售额成一定比例，从而降低了公司的销售固定成本。

基于佣金的报酬更加于计算和理解。

但该计划也有一些缺点：

营销员注重于销售额和销量大的产品；而培养忠诚客户和努力推销路差的产品则可能会被忽视。

营销员间会出现很大的收入差距，这可能导致营销员认为这种报酬计划不够公平。

更为严重的是会鼓励营销员忽视诸如小客户提供服务这类非销售任务。

此外，效益好的时期，报酬常常很高，而萧条期报酬则非常低。

### 4、薪金加佣金组合报酬计划

大多数公司以薪金加佣金作为其营销员的报酬，且在大多数此类计划中，薪金的比重往往很大。一项调查表明，最常见的组合方法是80%的底薪加20%的奖金。其次是70：30，再次为60：40的组合方法。

薪金加佣金的组合报酬计划综合了以上两种计划的优点，同

时也附带了缺点。优点包括：营销员有底薪收入。

## 销售激励对赌方案文本篇六

活动组委会成员：副店长及各大区经理总指挥：店长

活动内容：由四个主题内容构成

1、本次“啤酒节”的时间2、参展的啤酒品牌3、活动期间的优惠政策

4、“啤酒之夜”中厅活动及白天的卖场活动二、啤酒传说，介绍如下内容

1、啤酒的酿制工艺2、啤酒的起源

3、几种品牌啤酒的历史和业绩

三、啤酒表演：啤酒的几种喝法、魔术、杂技四、歌舞表演：美声、民族表演艺术要求：

1、几种活动自然的融会在一起，突出“啤酒狂欢夜”这一主题2、表演格调高艺术性强，题材新颖时尚，文化内涵深。场地：

1、中厅前设表演台

2、前方设贵宾席，右边设观众席

3、冰吧设为雅座

具体实施细则：

店长负责事项：

3、邀请贵宾：市领导、中心领导、超市领导4、整个活动现场导演。

食品区经理负责事项：

- 1、安排、确定中厅背墙的广告
- 2、提供现场供应的酒水饮料
- 3、邀请经销商代表观看演出

人事部经理负责事项：

- 1、卖场内广播宣传
- 2、安排优秀员工参加员工席观看表演3、礼仪接待工作
- 4、收场工作

防损经理负责事项：维持现场秩序

策划部经理负责事项：会场效果布置

采购部经理负责事项：方案策划及会场场地安排分配一、目的

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2000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

## 销售激励对赌方案文本篇七

本人在20xx年度销售的业绩不是太理想，当然这其中肯定有许多不足和需要改进、完善的地方。今年，我将一如既往地按照公司的要求，在去年的`工作基础上，本着“多沟通、多协调、积极主动、创造性地开展工作”的指导思想，确立工作目标，全面开展20xx年度的工作。现制定销售工作计划如下：

一、对于老客户，和固定客户，要经常保持联系，在有时间有条件的情况下，送一些小礼物或宴请客户，好稳定与客户关系。

二、在拥有老客户的同时还要不断从各种渠道快速开发新客户，推广新产品。

三、要有好业绩就得加强业务学习，开拓视野，丰富知识，采取多样化形式，把学业务与交流技能相结合。

四、今年对自己有以下要求：

- 1：每周要拜服4个以上的新客户，还要有1到2个潜在客户。
- 2：一周一小结，每月一大结，看看有哪些工作上的失误，及时改正下次不要再犯。
- 3：见客户之前要多了解客户的状态和需求，再做好准备才有可能与这个客户合作。
- 4：对自己严格要求，学习亮剑精神，工作扎实细致，要不断加强业务方面的学习，多看书及相关产品知识，上网查阅相关资料，与同行们交流，向他们学习更好的方式方法。
- 5：和公司其他员工要有良好的沟通，有团队意识，多交流，多探讨，才能不断增长业务技能。
- 6：对所有客户的工作态度都要一样，加强产品质量和服务意识，为公司树立更好的形象，让客户相信我们的工作实力，才能更好的完成任务。
- 7：为了今年的销售任务每月我要努力完成1万到2万元的任务额，为公司创造利润。

以上就是我20xx年的工作计划，工作中总会遇到难题，我会向领导请示，向同事探讨，共同努力克服。为公司做出自己最大的贡献。

## 销售激励对赌方案文本篇八

7月20日晚7：00-8：30

晚会

副店长及各大区经理

店长

由四个主题内容构成

- 1、本次“啤酒节”的时间
- 2、参展的啤酒品牌
- 3、活动期间的优惠政策
- 4、“啤酒之夜”中厅活动及白天的卖场活动

- 1、啤酒的酿制工艺
- 2、啤酒的起源
- 3、几种品牌啤酒的历史和业绩

表演艺术要求：

- 1、几种活动自然的融会在一起，突出“啤酒狂欢夜”这一主题
- 2、表演格调高艺术性强，题材新颖时尚，文化内涵深。

场地：

- 1、中厅前设表演台
- 2、前方设贵宾席，右边设观众席

### 3、冰吧设为雅座

具体实施细则：

店长负责事项：

- 1、联系、组织演出人员及主持人
- 2、联系新闻媒体进行报导
- 3、邀请贵宾：市领导、中心领导、超市领导
- 4、整个活动现场导演。

食品区经理负责事项：

- 1、安排、确定中厅背墙的广告
- 2、提供现场供应的`酒水饮料
- 3、邀请经销商代表观看演出
- 4、收集啤酒资料：啤酒的酿制工艺、啤酒的起源、几种品牌啤酒的历史和业绩等有关资料。

人事部经理负责事项：

- 1、卖场内广播宣传
- 2、安排优秀员工参加员工席观看表演
- 3、礼仪接待工作
- 4、收场工作

防损经理负责事项：维持现场秩序

策划部经理负责事项：会场效果布置

采购部经理负责事项：方案策划及会场场地安排分配。

## 销售激励对赌方案文本篇九

针对公司目前员工工作效率低下，员工心态不稳，士气低迷等问题，我们需要有一个合理的方案，看看下面的人员激励方案吧！

### 一、目标激励

由生产经理及相关领导共同确定各岗位的岗位职责，明确告知员工应从事的工作以及由生产经理与员工一齐结合员工目前的工作效率及设备额定产能设定超产奖，对于超出额定产量的员工给予相应奖励（金钱、礼品、口头表扬或言语鼓励）。对与达不到目标的员工应适度安慰并给予帮忙，比方说培训等，帮忙员工到达工作目标。

此措施可能达成的效果：1属员工自我激励，超额完成目标的员工会增加自豪感及收入从而增加工作热情。2、完不成目标的员工在被安慰的状况下会更加努力工作。

### 二、参与激励

对于某些不涉及公司原则的问题决定时（如食堂服务、饭菜质量、某些辅助生产工具是否合手省力、某些设备部件是否更换等问题）以及制定生产方面某些规定时，可挑选1~2名员工参与讨论，听取员工意见。

此措施可能达成的效果：1、员工感觉自我受公司重视可增强工作用心性。2、便于了解第一线员工的思想。3、可证明公

司制度是在了解员工想法以后制定的体现公平及人本思想。4、实际操作的员工对设备以及操作强度等可改善之处提出的意见相对实际杜绝纸上谈兵。

### 三、评选优秀员工

公司可分季度评选优秀员工，具体评选方法可根据员工工作绩效、工作态度、出勤状况等。从员工中挑选出2~3名表现良好的员工，颁发优秀员工奖状及给予必须的物质奖励。

（以3名为列奖励可为1等奖50元人民币、2等奖30元人民币、3等奖20元人民币，奖励以加班工资的形式发放）但要注意评选的公平性，否则会起反效果。

此措施可能达成的效果：1、荣誉激励及物质激励结合的方式可提升员工用心性。2、为评上优秀员工可在员工中间构成竞争，提升工作用心性。3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

### 四、员工生日问候

每位员工生日时，由公司总经理或基地厂长签发员工生日贺卡，表达对员工的祝福。此措施可能达成的效果：1、员工感觉受公司重视。2、总经理鼓励会增强员工工作热情。

### 五、工资激励

对于员工工资可制定工龄工资，在本公司每工作满一年的员工每月可给予25元的'工龄工资。每满两年的员工给予每月给予50元的工龄工资，依此类推工龄工资200元封顶。此措施可能达成的效果：工龄工资便于员工长期在公司工作，以及防止培训出来的熟练工跳槽。

### 六、企业文化激励

透过培训的形式告知员工工作是为自我的，有潜力的员工公

司会为其带给广阔的发展空

间以及相对应的薪酬。公司看重的不是学历、性别等其他因数。任何人只要肯努力在公司都有发展的机会。把公司的目标和员工的目标相结合。

此措施可能达成的效果：不一样于其他没有企业文化激励的企业，会是一种比较个性的方式。

## 七、绩效激励

目前能耗太高，能够根据目前每吨相应产品电耗、气耗与额定电耗、气耗结合设定激励，在某一个标准下，节约电费、气费以必须的比例返给员工。（奖励以加班工资的形式发放）  
此措施可能达成的效果：1、提高员工用心性及对企业的归属感。2、公司相应利润到达了提升。

## 八、负激励

对于连续两个月达不到公司最低计件标准的员工，结合其平时工作表现（包括考勤、工作态度等）给予转岗或辞退处理。（很多员工都在谈论其他公司待遇好，但真正好处上没有几个工人愿意辞职，员工的年龄决定了他们需要的是稳定，加之工资高的公司管理上比我们严格得多，他们会不适应。）

此措施可能达成的效果：1、反向激励使员工明白不努力就要被淘汰。2、对于工作效率很低下的员工是一种激励。3、可结合目标激励一齐执行。

## 九、表扬激励

1、当员工出色完成工作时，经理当面表示肯定祝贺。2、经理还就应公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。3、管理者在对员工进行鼓励时，就应鼓励其工作成果，而不是工



作过程。

此措施可能达成的效果：让员工觉得领导对其工作是认可的，提高用心性。

## 销售激励对赌方案文本篇十

建立和合理而公正的薪资制度，以利于调动员工的'工作积极性。

员工的薪资由底薪、提成及年终奖金构成。

发放月薪=底薪+费用提成

标准月薪=发放月薪+社保+业务提成

底薪实行任务底薪，业绩任务额度为50000元/月，底薪1500元/月

底薪发放，发放日期为每月20号，遇节假日或公休日提前至最近的工作日发放。

1. 提成分费用提成与业务提成

2. 费用提成设定为0.5—2%

3. 业务提成设定为4%

5. 业务员未完成任务额：没有业务提成只有底薪，费用提成实行分段制0—1%  
0—20xx0元费用提成0%  
20xx0—40000费用提成0.5%；  
40000—50000元费用提成1%。

1. 费用提成随底薪一起发放，发放日期为每月20号，遇节假

日或公休日提前至最近的工作日发放。

2. 业务提成每季度发放一次，以回款额计算，并在结算后一个月内与季度末月薪资合并发放。