

# 2023年如何提升鞋子店铺业绩方案(大全6篇)

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。那么方案应该怎么制定才合适呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 如何提升鞋子店铺业绩方案篇一

为了激励广大医护人员工作热情，遵循以病人为中心，以医院利益为目标的宗旨，体现分配公平，多劳多得的原则，促进医患关系和谐发展。

### （一）考核小组□xx

组长□xx

副组长□xx

办公室□xx

成员：院办、医教部、护理部、经营部、人力资源部、财务部、医保办、客户服务部、后勤部及各临床医技科室主任、护士长。

### （二）职责：

客户关系：主要由经营部、医教部、护理部、人力资源部、客户服务部监督考核，由经营部组织。

学习培养：主要由人力资源部、医教部、经营部、护理部等部门科室监督考核，由医教部组织。

国家政府相关法规；医院各项管理制度（《深圳恒生医院规章制度汇编20xx□□》和会议精神；各部门岗位职责和 workflows；各部门责任目标和经营任务指标等。

以医院下达的'任务为标准，按照节余和亏损给予奖励与处罚。

## 如何提升鞋子店铺业绩方案篇二

1、不断提升公司的经营管理水平，使公司保持可持续进展的动力，达到企业员工的双赢工作。

2、加深员工认识自己的工作职责和工作目标

3、不断提升员工的工作力量，改进工作业绩，提升员工在工作中的积极性和乐观性。

4、建立以部门、班组长为单位的团结协作、工作严谨高效创优的团队。

5、利用考核结果的合理应用（奖惩或待遇调整，精神嘉奖等），营造一个激励员工奋勉向上的工作氛围。

1、公正、公开性原则：公司员工都要接受公司考核，对考核结果的运用公司同一岗位落实相同标准。

2、定期化和制度化原则：绩效考核工作在绩效考核小组的直接领导下进行。绩效考核部是本制度落实的管理部。

（1）公司对员工的.考核采纳每4个月考核的方法。

（2）绩效考核作为公司人力资源管理的一项重要制度，全部员工都要严格遵守落实。绩效部门负责不断对制度修订和完善。

3、分制原则：公司对员工的考核采纳百分制的方法。

4、敏捷性原则：公司对员工的考核分为定量考核和定性考核。不同岗位、不同层次、不同时期两者考核的重点不同，所占分值比例各为50%。

定量考核：

a□管理：部门重点工作，完成公司支配工作的质量和数量，因经营所需随时增加的工作。

b□员工：本岗位岗位职责规定的工作，部门负责人支配的工作，工作业绩。

定性考核：

劳动纪律，团结协作，服务质量，盘点工作，学问考核。

公司成立总经理领导下的绩效考核小组，组织领导公司员工的考核工作

工作职责：

1、负责主持每月，每季考核总结会，对上季度考核工作总结，布置下月各部门工作重点及业绩定量。

2、负责考核制度的争论，修改及监督实施

3、负责各部门“定量考核”的评价

4、负责支配各部门下季度工作重点

5、负责考核结果，工资等级的调整

依据公司经营状况，公司各部门，各岗位每周、月、季工作

重点不同，所以考核的标准也不同，各部门定量考核工作目标和内容依据公司经营及管理状况确定。考核标准见附录。

- 1、考核实行4个月考核一次，每年3、7、11月为考核时间。
- 2、考核达到85分将调整职务及升一级工资，考核达到60—84分保持原工资不变，没达到60分将降一级工资。
- 3、本考核实行的同时取消年终奖金，年终奖金依据效益另行处理。
- 4、本考核一年总分前20名为本年度优秀员工，业绩突出可跳级上升

## 如何提升鞋子店铺业绩方案篇三

今天的陶瓷市场，虽然没有家电行业竞争激烈，但也相差无几了，原来很多陶瓷经销商销售渠道单一，对店面零售不重视的时代也一去不返；特别是经过销售渠道的二次重组和高度集约化，更使我们不得不去重视终端专卖店的店面销售效果。

那么决定单店店面零售量的主要因素是什么呢？ $\text{门店业绩} = \text{客流量} \times \text{成交率} \times \text{平均每次成交金额}$ ，显而易见归根到底是品牌的拉力和渠道与终端的推力。但对于品牌的拉力是我们往往没有办法直接改变的，起码说是不可能短期内看到效果的，所以渠道与终端的推力才对单店零售量的提升显得弥足珍贵。而要想增强终端市场的推力，就必然从导购人员的素质与销售技能提升、专卖店店面的管理、终端的促销与服务这三方面入手，因为这三者才是决定专卖店店面零售量的最直接因素。

一、导购人员的素质与销售技能提升。

什么是导购？就是直接对顾客的辅导、引导、指导。导购人员的主要职责是为顾客提供服务和帮助顾客作出最佳的选择；而作为一名导购员，最重要的是：如何帮助顾客，询问顾客对商品的兴趣爱好，果断促成并进而达到成交的目的，因此导购人员的素质与销售技巧直接影响到店面的业绩。那么如何提升导购人员的素质与销售技能呢？主要的渠道是通过“自己的努力学习”和“接受专业人员的培训”。无论是销售技能还是个人素质都不是一朝一日就可以得到提升的，必须通过长期有目的、有针对性地进行积累与学习才会取得明显的效果，但关键是要靠自己的努力，接受专业人员的培训可以起到领航灯的作用。

### 1、知识

如果没有相关方面的知识就像“巧妇难煮无米之炊”一样，而作为陶瓷专卖店的导购员笔者认为应该掌握这几方面知识：完整的产品知识、竞争品知识、厂家企业知识、陶瓷基本知识、装修基本知识等等。

### 2、心态

一个人在所从事的活动中，有85%以上是由自己持有的心态所决定的，所以心态决定一切，这句话无论用在哪里都不为过，所以我们要想做一个出色的导购员必须要有良好的心态。只有树立好正确、积极的做事和做人的心态才会成功。心态主要包括：正直、诚实、公平的交易，重视、关怀、照顾每一个顾客的态度，追求卓越的表现，个人自我尊重的态度等等。

### 3、技巧

技巧是起到画龙点睛的作用。一个导购人员不但要有专业知识，心态也须端正，如果没有良好的销售技巧的话，有可能在“临门一脚”关键时刻也会把煮熟的鸭子弄飞。这里讲的技巧主要体现在：会说，即“能否说到点子上”；会听，

即“理解顾客心声，把握顾客需求”；会看，即“从细节观察顾客需求，准确把握成交时机”；会干，即“善于处理顾客异议，巧妙促成顾客购买”；会想，即“想客户之所想，急客户之所急”。

#### 4、习惯

习惯形成性格，性格决定命运。这说明了一个人习惯的好坏对他成功与否有很大影响。做为一个导购人员我们应该养成良好的工作、生活习惯。主要体现在：做好自己的本职工作，定期总结，保持良好的服务习惯。

### 如何提升鞋子店铺业绩方案篇四

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。

## 如何提升鞋子店铺业绩方案篇五

为鼓励学校教师积极参加各类教育教学评比活动，努力工作，出优异成绩，特制定我校评优制度。具体如下：

我校在编在岗的教职工。

以年度为单位，每个年度评选一次。具体时间在县级评选之前。

坚持以平时工作考核、学期工作考核考核为主要依据，坚持评选以教育教学第一线教师为主的原则；坚持不评误工较多或有违纪行为人员的原则，做到评优内容和程序民主，方法科学易行，可操作。做到客观、公正、科学地分析运用评优资料，使评优手段、方式、标准、程序达到恰当、合理、促成评优双方理解，有利于调动教师主动性、积极性。

1、模范遵守《中小学教师职业道德规范》，爱岗敬业，在本学科教师中有较高威信。

2、有歧视学生、以教谋私、体罚或变相体罚学生等行为者，一票否决。

- 3、能主持（或参与）一项教改实践活动，能举行学科讲座，在教学中取得一定效果。
- 4、教学效果好，所任学科成绩在本校名列前茅。
- 5、教学综合素质较高，在全县有一定影响力。
- 6、主持或参与到一项县级以上的课题研究（项目）。
- 7、参加过各级组织的课堂教学比赛，按获得奖项的. 级别分别进行不同的奖励。
- 8、参加县级以上组织的说课、课件制作、教案设计等有关教学比赛获奖。

## 如何提升鞋子店铺业绩方案篇六

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。

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积极性。
- 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。

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积极性。
- 2、为评上优秀员工可在员工中间构成竞争，提升工作积极性。
- 3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

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。

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。

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。

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、提高员工积极性及对企业的归属感。
- 2、公司相应利润到达了提升。

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。

- 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，提高积极性。