

# 销售团队激励方案实例(通用5篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。方案的格式和要求是什么样的呢？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。

## 销售团队激励方案实例篇一

某公司为一家主要从事it产品代理和系统集成的硬件供应商，成立8年来销售业绩一直节节攀升，人员规模也迅速扩大到了数百人。然而公司的销售队伍在去年出现了动荡，一股不满的情绪开始蔓延，销售人员消极怠工，优秀销售员的业绩开始下滑，这迫使公司高层下决心聘请外部顾问，为公司做一次不大不小的外科手术，而这把手术刀就是制定销售人员的薪酬激励方案。

这家公司的销售部门按销售区域划分，同一个区域的业务员既可以卖大型设备，也可以卖小型设备。后来，公司对销售部进行组织结构调整，将一个销售团队按两类不同的产品线一分为二，建立了大型项目和小型设备两个销售团队，他们有各自的主攻方向和潜在客户群。但是，组织结构虽然调整了，两部门的工资奖金方案没有跟着调整，仍然沿用以前的销售返点模式，即将销售额按一定百分比作为提成返还给业务员。这种做法，看似是不偏不向，非常透明，但没能起到应有的激励作用，造成两部门之间的矛盾，于是出现了上面讲到的现象。这种分配机制产生的不合理现象具体有：

同时，很多时候由于竞争激烈，为了争取客户的长期合作，大型设备销售往往是低于成本价销售，根本无利润可以返点。

周期过短，公司看不见利润，无从回报销售人员；周期过长，

考核前期销售人员工作松散，经常找不到订单。

通过对以上问题的分析，这个公司设计了一套量身定做的工资奖金方案。首先，对两个销售团队重新进行职责定位，分别撰写部门职责和岗位职责，明确工作分工，保证其他部门的配合和支持，同时对基本工资进行了不同幅度的调整。然后，将两个团队工资分配体系彻底分开，即为两个团队分别设计一套完整的自成一体工资奖金方案：小型设备销售采取以成本利润为基础的返点模式，而大型项目采取的是以目标绩效为基础的年薪制；小型设备采取个人激励，而大型设备采取团队激励；小型设备考核周期为季度考核，大型设备是以项目为周期的考核。最后，根据两类设备的特点，为销售人员设计不同的能力要求。

一个企业组织结构的调整，往往会带来员工薪酬结构、绩效目标的变化。工资奖金的变化，应为公司战略和新的管理模式服务。在我们试行新的薪酬激励方案时，经常听到很多抱怨，反对的声音不绝于耳。要保证一个新的销售人员薪酬激励政策的顺利执行，应该考虑下面的几个方面：

一、建立正确的销售文化和销售回报理念，保证公司政策适当向销售人员倾斜。

二、业务指标设计合理，确保指标可控，可以实现和容易操作。

三、注意对新政策的沟通，使上下级理解支持新政策。

四、工资激励政策不宜经常变化，特别是在考核周期内，做到说话算数。

## 销售团队激励方案实例篇二

激励全员，发挥团队协作优势，冲锋销售，提升毛利

所有门店

全体员工、促销员

20xx年x月18日—20xx年x月21日

分组排名奖励，

1、门店在活动前每天进行培训以及销售演练；

2、办公室支援明细；

3、销售pk目标及预算；

4、销售达成奖励；

1)、重点培训员工的销售技巧，利用不同品类、不同形式的促销方式来引导顾客消费，培训员工的主动性、服务意识、关联性商品搭配销售技巧。

2)、每天安排促销员支援促销活动销售，每天销售高峰时段门店全体人员必须投入到卖场销售中，重点是食品、用品、纸品各岗位必须有现场导购人员，值班店经理亲自在卖场做现场人员及其他调配，在没顾客的情况下维护排面陈列及货源的补充工作。

4)、在活动商品缺货的情况下请联系部门负责人等相关人员进行调货，请部门负责人协助货源的协调跟进，商品当天来货必须当天陈列在卖场销售。

门店销售3天合计达成保底预算100%以上参与pk奖励，达成率由高到底进行pk评选。

## 销售团队激励方案实例篇三

为了实行公司的总体销售目标，激励员工全身心地投入销售工作，规范公司各项制度，公司执行以下制度。

### （一）一般奖励：

- 1、销售总额达到10万以上者，奖励出国旅游一次。
- 2、销售总额达到20万以上者，奖励销售额的2%。
- 3、年销售总额达到50万以上者，奖励销售额的5%。

### （二）特别奖励：

- 1、一等奖设1名，名列公司全年个人或部门销售总额排名为第一名者：

且销售总额达到100万以上，奖励现金10万元或价值相当于10万元的物品。

或且销售总额达到50万以上，奖励现金5万元或价值相当于5万元的物品。

或且销售总额达到50万以下，奖励现金2万元或价值相当于2万元的物品。

- 2、二等奖设2名，名列公司全年个人或部门销售总额排名为第二、第三名者：

且销售总额达到100万以上，奖励现金5万元或价值相当于5万元的物品。

或且销售总额达到50万以上，奖励现金2万元或价值相当于2

万元的物品。

或且销售总额达到50万以下，奖励现金1万元或价值相当于1万元的物品。

3、三等奖设3名，名列公司全年个人或部门销售总额排名为第四、第五名、第六者：且年销售总额达到10万以上，奖励出国旅游一次。

1、个人完不成基本任务5万元的，下岗，发生活费350元。

2、部门完不成基本任务5万元，部门内取缔1个人的浮动工资。

3、个人或部门完不成基本任务5万元的，取消年终奖金。

4、半年考核一次，个人或部门完不成基本任务2.5万元的，7月份起发生活费350元，部门取消1个人的浮动工资，到12月底完成基本任务5万元后，年底再补发半年扣发的部份工资。

1、以销售公司每位销售员、公司有任务的部门和各代销点、经销点、办事处、团购单位、金卡持有者为个体考核业绩。

2、由销售公司在每月30日公布一次当月销售业绩和累计销售业绩。

3、以实际回收货款进行统计考核。

## 销售团队激励方案实例篇四

引导语：为了实现公司销售目标，充分调动销售人员的积极性和创造性，激发员工的工作积极性，必须针对销售部门的管理和销售人员的态度做出调整。下面是小编为你带来的销售团队激励方案，希望你有所帮助。

为此要从两个方面来做出调整，一是要推动团队气氛的改进，给团队一个积极的气氛，二是要拉动销售人员内心的欲望，让他们从内心迸发出激情。

针对以上的两个思路，提出以下三个激励的层面：

- 1、情感激励：公司归属感的激励，建立起员工对企业文化的认同；
- 2、现金激励：激励要不断地重复，更要及时进行。
- 3、物质奖励：奖励要及时，奖励要有新鲜感，奖励要有层次，每日小奖、每周大奖、周月重奖，日奖应以统计数据为颁奖依据，如有效电话量、客户拜访量、有效数据录入量等，周奖以签单金额、签单数为依据，周奖、日奖的目的在于不间断的刺激员工，颁奖是一定要配合爱的鼓励，让没得到奖励的员工得到一些刺激。具体的激励方案如下：

部门早会：

部门的早会应作为每日的理性工作，而早会的主要内容就是激励、调动气氛，让员工尽快进入工作状态，部门早会的内容可以是以下几点：

- 1、播放励志歌曲，作为开会时的背景音乐。根据情况，可以合唱励志歌曲
- 2、把昨天签约客户成功，或者签单金额或者数量最多的销售人员，请上台(其他人则对上台人员说你是最棒的)，完了把如何签单成功的`方式方法分享给其他销售人员。
- 3、爱的鼓励：一种有规律的鼓掌方式，爱的鼓励是一种赞美的方式也是一种自我激励的形式。主要以鼓掌，拥抱，向签约客户竖大拇指，并说你是最棒的这样的话语来激励方式。

4、团队游戏：做一些简单的小游戏，能够锻炼销售人员的反应能力和专业知识掌握的情况等，比如抓住机遇，知识竞猜等。

5、读励志文章：读《羊皮卷》，每天阅读一篇。

6、部门口号：每天早会作为最后一项内容，不断重复具有激励意义的部门口号，加深印象，增强团队凝聚力，另外一个作用就是心理暗示。

20xx年3月份激励政策：

签约冠军奖：奖励红米手机一部。

获奖资格：签约数量不能少于45家签约客户并注册发布课程。

团队奖：奖励团队800元消费资金。

获奖资格：销售部总签约数量不得少于280家机构并注册发布课程。

## 销售团队激励方案实例篇五

数字电视整转工作根据我公司实际运营情况，整转由市场客服部和各片区共同完成，具体分工为：

2、城网负责城网区域内数字电视整转的协调工作、机顶盒的安装调试工作、有线电视维护工作。协助市场客服部完成城网区域内数字电视整转及机顶盒销售工作。

3、其余各片区负责各自片区的数字电视整转工作、机顶盒销售工作以及机顶盒的安装、调试和有线电视维护工作。

4、技维部负责数字电视技术支持工作。

1、数字电视整转根据公司既定整转目标，分时间和区域制订数字电视整转任务。市场客服部及各片区根据任务制订本年度数字电视整转工作。

2、对各个片区的数字电视机顶盒业务实行区域限制政策，即：各片区工作人员只能在各自负责区域内进行机顶盒销售工作，其他片区人员不能随意进入该片区进行机顶盒销售。

3、数字电视整转工作完成情况与机顶盒销售情况单独考核，但考核结果影响各自本月度绩效考核成绩。

4、数字电视机顶盒销售实行区域竞争责任制。该方法首先默认各自片区负责人为该片区整转以及机顶盒销售负责人，如果负责人自认为不能完成整转及机顶盒销售任务则可以申请协助或放弃该区域内机顶盒销售权利；如果通过考核公司认为该负责人不能胜任此项工作也可要求该负责人放弃机顶盒销售权利。

5、对放弃机顶盒销售区域，公司所有员工均可提出申请接管该区域内数字电视整转和机顶盒销售工作。如无员工提出申请，则由市场客服部接手此项工作。

6、无论是否负责本片区内整转及机顶盒销售工作，各片区对数字电视整转工作均应无条件协助。

1、数字电视整转工作及机顶盒销售实行销售提成制，任何完成机顶盒销售任务目标的个人和团队均可获得一定提成奖励，没有完成则没有销售提成。

2、销售提成根据任务完成量多少而变化，完成任务量则获得3%提成，完成1.5倍任务量则获得4%提成，完成2倍及以上则获得5%提成。

3、公司鼓励无销售任务员工通过协商和公司指定区域方式进



行数字电视机顶盒销售和帮助整转工作，无销售任务员工销售机顶盒一律获得3%提成。

4、无销售任务员工积极进行机顶盒销售并取得一定业绩的，公司在年终考核中不得评选为不及格，在评选优秀员工中予以加分。

1、各片区负责人不能完成本片区内整转和机顶盒销售任务的，年终考评不得评优，绩效考核不得及格。

2、通过竞争方式取得本区域内数字电视机顶盒销售的，不能完成机顶盒销售任务的，扣除当年绩效奖励。

3、对于既不能完成数字电视整转和机顶盒销售任务的片区负责人和员工又不积极协助和配合其他人员完成该项任务的，年终考评为不及格。