

# 最新销售季度绩效考核方案(通用5篇)

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前准备好一份方案，方案属于计划类文书的一种。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

## 销售季度绩效考核方案篇一

- 1、对销售人员薪酬进行考核，前三个月不考核，自20\_\_年1月1日起执行考核。
- 2、考核参数分为业绩、费用、综合考评三项。
- 3、销售业绩考核以客房、会议、餐饮为主，康体次之。
- 4、考核奖励必须以完成部门整体考核指标为前提。

### 二、销售人员基本待遇

享受酒店主管级待遇，基本工资为20\_\_元/月-----20\_\_元/月，对外(名片)头衔为销售经理。

### 三、考核人员

销售经理、部门副经理

### 四、考核内容

#### 1、业绩考核

每人月销售指标按240万元/10人计为24万元(附销售指标分解)，超出部分按1.5%奖励。

个人业绩组成：

(1) 销售员工号下的协议消费总额，包括各自发出的贵宾卡、售出的package□个人下单的零散接待等。

(2) 销售员发出的团队、会议单消费(100房夜以上较大型会议消费额按个人90%与部门10%划分)。

(3) 部门经理接洽的会议按销售员划分范围归属给相应销售人员，按个人80%与部门20%划分。

(4) 销售员接洽的宴会、散客餐饮消费。

(5) 应收帐未到帐前不计入个人销售额。

(6) 部门业绩产生的考核结余后留存为部门基金。

2、费用考核(包括交通补贴、招待费、赠券费用等)

(1) 交通补贴：销售经理按200元/月、驻外销售人员按500元/月补贴。

(2) 通讯补贴：销售经理按200元/月、驻外销售人员按350元/月补贴。

(3) 赠券控制：销售人员为600元/月(按消费额5折计)

(4) 招待控制：有重要客户宴请需事先报部门批准，原则上销售经理及部门经理按每周一次轮流宴请客户，每次费用控制600元(按消费额5折计)。

(5) 鼓励合理运用招待费用联系客户，将实惠带给客户，多进行情感交流，每人每月宴请费用不得低于400元/月(按消费额5折计)，不足部分按50%从考核奖励中扣除。

### 3、综合考评

部门完成酒店指标前提下，个人销售指标超出部分按1.5%奖励，综合考评：

(1) 业绩奖励85%

(2) 团队精神10%

(3) 工作纪律5%

业绩由销售内勤负责统计，团队精神与工作纪律由部门经理考评。

### 五、其它

1、销售内勤：享受酒店领班级待遇，基本工资为2\_\_\_元/月，奖励按销售人员平均奖的30%发放。

2、美工：享受酒店主管级待遇，基本工资为2\_\_\_元/月，工作范围包括平面设计与制作、活动策划与布置、宴会/会议场地布置策划等。

## 销售季度绩效考核方案篇二

人力资源管理的重要工作之一是对员工的工作绩效做出评价，以提高员工的工作效率，促进员工个人发展和实现企业的目标。为了做好集团的绩效考核工作，特制定本方案。

1，绩效考核为人员职务升降提供依据。通过全面严格的考核，对素质和能力已超过所在职位的要求的人员，应晋升其职位；对素质和能力不能胜任现职要求的，则降低其职位；对用非所长的，则予以调整。

2，绩效考核为浮动工资及奖金的发放提供依据。通过考核准

确衡量员工工作的“质”和“量”，借以确定浮动工资和奖金的发放标准。

3，绩效考核是对员工进行激励的手段。通过考核，奖优罚劣，对员工起到鞭策，促进作用。

1，客观，公正，科学，简便的原则；

2，阶段性和连续性相结合的原则，对员工各个考核周期的评价指标数据积累要综合分析，以求得出全面和准确的结论。

1，中层干部绩效考核周期为半年考核和年度考核；

2，员工绩效考核周期为月考核，季考核，年度考核。

季考核时间安排为3，6，9月的每月25日开始，至下月5日上报考核情况；

半年考核时间安排为6月25日开始，7月10日前上报考核情况；

全年考核时间安排为2月25日至下一年度1月25日结束。

1，三级正职以上中层干部考核内容

(1) 领导能力 (2) 部属培育 (3) 士气 (4) 目标达成 (5) 责任感 (6) 自我启发

2，员工的绩效考核内容

(1) 德：政策水平，敬业精神，职业道德 (2) 能：专业水平，业务能力，组织能力 (3) 勤：责任心，工作态度，出勤 (4) 绩：工作质和量，效率，创新成果等。

1，集团成立绩效考核委员会，对绩效考核工作进行组织，部署，委员会构成另行通知；

2, 中层干部的考核由其上级主管领导和人力资源部执行;

3, 员工的考核由其直接上级, 主管领导和人力资源部执行。

1, 中层干部和员工的绩效考核在各考核周期均采用本人自评与量表评价法相结合的方法。

2, 本人自评是要求被考核人对本人某一考核期间工作情况做出真实阐述, 内容应符合本期工作目标和本岗位职责的要求, 阐述本考核期间取得的主要成绩, 工作中存在的问题及改进的设想。

3, 量表评价法是将考核内容分解为若干评价因素, 再将一定的分数分配到各项评价因素, 使每项评价因素都有一个评价尺度, 然后由考核人用量表对评价对象在各个评价因素上的表现做出评价, 打分, 乘以相应权重, 最后汇总计算总分。

4, 根据“阶段性和连续性相结合的原则”, 员工月考核的分数要按一定比例计入季度考核结果分数中; 季度考核的分数也应该按一定比例计入年度考核结果分数中, 具体各考核周期考核结果分数计算公式如下:

5, 个人自评表和测评量表在填写完毕之后, 经汇总连同汇总计算的各周期考核结果分数列表一并上交人力资源部。

个人自评表及两部评价表后附。

各考核执行人应根据考核结果的具体情况, 听取有关被考核人对绩效考核的各方面意见, 并将意见汇总上报集团人力资源部。

人力资源部对考核结果进行汇总, 分析, 并与各公司部门领导协调, 根据考核结果对被考核人的浮动工资, 奖金发放, 职务升降等问题进行调整。

1, 浮动工资调整。被考核人总得分高于员工平均分的, 按照超出比例上浮浮动工资;被考核人总得分低于员工平均分的, 按照差距比例下调浮动工资;等于平均分的不作调整。

2, 奖金发放由主管领导根据考核结果确定发放标准, 但必须保证奖金总数全额发放, 不得私扣奖金。

3, 中层干部的职务升降及职位调整, 由总经理办公会议根据考核结果适时做出决定;员工的职位调整由各公司主管领导决定, 并报人力资源部备案;由员工晋升为中层干部的, 由总经理办公会议做出决定。

## 销售季度绩效考核方案篇三

一、考核时间:

\_\_\_年10月

二、考核适用范围

第八年销售人员安排计划全年所需销售人员数为20人, 其中销售主管2人, 销售业务员18人。

三、考核目的

1、为了更好的引导员工行为, 加强员工的自我管理, 提高工作绩效, 发掘员工潜能, 同时实现员工与上级更好的沟通, 创建一个具有发展潜力和创造力的优秀团队, 推动公司总体战略目标的实现。

2、为了更确切的了解员工队伍的工作态度、个性、能力状况、工作绩效等基本状况, 为公司的人员选拔、岗位调动、奖惩、培训及职业规划等提供信息依据。

## 四、适用范围

绩效考评主要是对销售员工进行的定期考评，适合公司所有已转正的正式销售人员。新进销售实习员工、见习员工、转岗、晋升、降职等特殊阶段员工的考评另行制定，不适合此考评，但可以引用绩效考评结果的客观数据信息，作为决策的依据。

## 五、考评分类及考评内容

### 1、工作态度考评(占绩效考评总成绩的15%)

迟到、早退、事假、加班等考评员工出勤、加班情况；每一次扣一分或每请事假一天扣一分，病假不扣分，为更好地完成工作主动加班一次加1分，任劳任怨服从计划外工作安排一次加1分。

合作精神非曲直各项工作任务协作配合性尤其是临时性工作  
任务主动积极承担加1分，无故推卸减1分(典型事件加减分，或定期进行民主评议)

### 2、基础能力考评(占绩效考评总成绩的15%)

### 3、业务熟练程度考评(占绩效考评总成绩的20%)

### 4、责任感考评(占绩效考评总成绩的25%)

星级服务规范履行情况、顾客意见调查结果汇总考评员工服务行为，顾客表扬加分，顾客投诉扣分。

### 6、协调性考评(占绩效考评总成绩的25%)

## 六、绩效管理和绩效考评应该达到的效果

4、了解员工培训和教育的需要，为公司的培训发展计划提供

依据。

5、公司的薪酬决策、员工晋升降职、岗位调动、奖金等提供确切有用的依据；

6、加强各部门和各员工的工作计划和目标明确性，从粗放管理向可监控考核的方向转变，有利于促进公司整体绩效的提高，有利于推动公司总体目标的实现。

## 七、附则

1、本制度的解释权归人力资源部。

2、本制度的最终实施权归市场部。

3、本制度生效时间为第八年。

## 销售季度绩效考核方案篇四

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。

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作出调整，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；

3、现金激励：激励要不断地重复，更要及时进行。

具体的激励方案如下：

作为一个销售团队，每周必须有一次集体的早会，而这个早会只有一个主题，那就是激励，在早会上可以采用的激励方式主要有：

1、合唱励志歌曲（歌曲最好提前练习过或者是大多数人熟悉的）：《超越梦想》、《真心英雄》、《从头再来》、《飞得更高》、《风雨彩虹铿锵玫瑰》、《和自己赛跑的人》、《靠近我》、《了不起》、《男儿当自强》、《势不可挡》、《相信自己》、《阳光总在风雨后》、《在路上》、《我的未来不是梦》、《壮志雄心》、《爱的奉献（手语）》、《步步高（手语）》、《感恩的心（手语）》、《我真的很不错（手语）》。

2、团队游戏：抓住机遇等。

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。

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、合唱励志歌曲（同上）

2、团队游戏：详见附件《团队游戏》

3、读励志文章：特别推荐读《世界上最伟大的推销员》（又称《羊皮卷》）

4、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。

《拿出你的激情》

把竞赛范围引入日常销售工作中，在各个部门之间，在员工之间开展竞赛。

把荣誉给予优秀员工，作为对员工的激励方式。

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。

注：歌曲、文章、游戏、课件见附件□pk□精英俱乐部、和奖励见实施细则。

## 销售季度绩效考核方案篇五

为更好地做好餐饮销售，充分调动员工的工作积极性，切实做好全员营销，从而提高餐饮营业收入、增强赢利能力，现对餐饮销售提成方案做出以下规定：

### 一、婚宴、宴会预订

指酒店员工介绍客人来酒店预订或客人报服务员姓名预订桌数在十桌以上(含十桌)的宴会，以交押金员工姓名为准，提成比例为消费额的2%(不含酒水)；此提成方案执行范围：酒店所有员工。

### 二、餐厅员工推销红酒提成

指价格在200元以上的红酒每瓶可提成5元/瓶的开瓶费。

餐厅员工提成

指餐厅每月完成经营指标30万后，可给服务员当月每个进客包厢3元提成(宴会厅按一个包厢算)。东毛老鼠和蛇肉可提成5元/份。其中70%平均分配给服务员，30%平均分配给收银员，传菜员，洗碗工。

### 茶吧员工提成

指茶吧每月完成经营指标8万后，服务员当月推销的产品可给予的提成如下：(以茶吧茶单和菜单为标准)

价格在200元以上的红酒每瓶可提成5元/瓶。

价格在18元或以上的咖啡和茶可提成0.5元/杯。

价格在58元或以上的菜可提成1元/份。

价格在58元/斤或以上的海鲜可提成3元/份。

价格在48元或以上的果盘可提成1元/份。

东毛老鼠和蛇肉可提成10元/份。

其中提成由茶吧全体员工平均分配。酒店宴会在30桌以上，其它部门来餐饮部帮忙的员工每次给予15元奖励。同时帮忙要把收尾工作做完否则不记入奖励。

### 三、相关规定：

主要数据来源：由收银员登记每天餐厅营业收入和进客包厢数后交经理和部长签名确认，如在日常服务工作过程中造成宾客投诉者将取消其个人当月全部提成。宴会预订必须如实、准确的进行业绩登记，要求在前台登记本上必须详细记录客人的资料和销售人员的姓名，不允许事后对业绩进行补录和更改；负责运行流程的监督和检查，有义务根据客户资料对销售人员的业绩登记进行抽查式电话回访，但是要注意措辞。

如发现利用职务之便营私舞弊的，如果是餐饮部员工，一经发现立即开除处理并在酒店范围内进行通报，酒店不给予任何补偿；对于餐饮部之外的工作人员，将知会其所在部门负责人并取消其当月提成；执行时间：20\_\_-\_\_-1起；如有调整将提前一周通知个相关部门、相关人员。在收到此提成方案时，请各部门负责人在原稿上签字确认，以方便日后方案的顺利执行，谢谢！

以上制度望大家严格执行，餐饮部将一如既往的为宾客提供优质的菜品和服务，最终达成部门、宾客、员工的三赢！