

2023年销售激励方案话术(大全7篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。那么我们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。

销售激励方案话术篇一

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

销售激励方案话术篇二

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。

销售激励方案话术篇三

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。

销售激励方案话术篇四

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。

销售激励方案话术篇五

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。

销售激励方案话术篇六

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。

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

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）；

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。

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。

北京金鑫安泰金属装饰有限责任公司

2015年5月

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：

一、集体早会：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。

二、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、合唱励志歌曲(同上)

2、团队游戏：参见附件《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。

三、培训：《拿出你的激情》

四、pk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。

五、成立精英俱乐部：把荣誉给予优秀员工，作为对员工的激励方式。

数据录入量等，周奖以签单金额、签单数为依据，周奖、日奖的目的是不间断的刺激员工，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。

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，建立于员工双赢的局面。
- 2、体现员工的绩效，贯彻多劳多得的思想。
- 3、促进部门内部有序的竞争。

二、原则

- 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。

三、薪资构成

- 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（详细见公司《薪资福利管理办法》中的有关规定）。

2、基本工资每月定额发放，绩效工资按公司《绩效考核管理规定》发放。

3、销售奖励薪资可分为：

(1) 销售提成奖励（简称提成）：根据公司设定的销售目标，对超出目标之外的部分，公司予以奖励。其款项以实际到账为依据，按比例提取在每月15日发放。

为销售费用，以所节约费用的一定比例进行奖励。每个季度的最后一个工作日为结算日，次月的15日发放。

四、销售费用定义

销售费用是指差旅费、通讯费、业务招待费和各种公关费用等（展会除外）。

五、销售奖励薪酬计算方法

1、销售提成奖励

(1)、市场部经理销售提成奖励

时间 项目类别 计划 提成比例

计划完成85% 计划完成90% 计划完成100%

(2)、销售员销售提成奖励

项目类别 提成金额（元/人）

四级销售员 三级销售员 二级销售员 一级销售员 经理级销售员

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晋升级别。

2、销售费用控制奖励

(1)、公司根据各区域的实际情况，对销售费用按销售责任书规定进行核定。

(2)、费用控制奖励的计算

a)按项目的销售实际到账收入的额度，以预先确定的比例记作销售人员的销售费用预算额度。

b)销售人员的销售费用包括：差旅、交通、补贴、通讯、业务招待等费用。

c)至结算日尚未进行报销的，其所借款额暂记为销售费用进行结算，与实际报销额的差额在下次结算时进行补差。

d)销售费用额度在扣除销售实际发生费用后，剩余部分奖励额为剩余额度的30%，每月25日结算一次。

e)根据到款额计算销售费用超过额度的，公司在销售责任人的奖励后薪资中以超额部分的30%的比例予以扣除，每月25日结算一次。

六、费用标准

1、销售人员的差旅费按公司标准报销。

2、电话费和出租车费、出差补贴按责任书定额确定，每月结算。

3、招待费使用应电话请示并获得许可，否则不予报销，费用

自担。

七、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奖励结算的或已经进行结算但尚未发放的，公司将在发放日按规定继续发放。
- 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。

八、附则

- 1、本方案的解释权属于公司人力资源部，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。

一、 背景

公司员工激励机制方案

1、 2011年集团薪酬管理工作中，对集团和分院的员工薪酬制度进行了大力改

革，员工的薪酬水平大部分都有所提升；

2、 集团和有些分院员工凝聚力较低，人心涣散情况较严重

3、 集团及各分院经营目标达标率较低，中、高层管理人员流动快。 二、 目的：

根据集团上市规划，公司必须具有稳定的中高层管理团队、良好的经营业绩和优秀的企业文化，为了改善目前公司现状，逐步具备公司上市的要求，必须运用系统、有效的激励机制，充分地激发员工的工作积极性和潜力，建立起一支激情高昂、充满活力、稳定高效的公司团队，为成功上市奠定人力基础。

三、 理论指导思想：

（一） 激励理念

1、 人的行为受两大动力体系的驱动。一是自我动力，二是超我动力。这两大动

力的平衡关系，决定了人的行为方向。组织中对人的管理，就是想办法将两大动力维持在较高的水平并共同指向组织目标。

2、 “自我动力”的启动，主要靠个人利益的吸引。具体方式就是提供三个激励：报

酬激励、成就激励、机会激励。

3、 “超我动力”的启动，主要靠组织目标、事业理想、企

业精神、核心理念与价值

观。

(二) 激励体系与激励作用 1、 组织激励体系

共 6 页

2、 激励作用

(三) 把激励作为公司企业文化建设的一个内容长期坚持下去。
企业文化与员工激

励的关系如下图所示：

四、 激励体制方案：

(1) 中秋节和春节分别为员工发放100元过节费（成本 $600 \times 100 \times$

$2=120000$ 元）。

(2) 为员工上五险，如有条件争取上“一金”。

(3) 培训：季度培训需求分析，并根据培训需求调查每月制定培训计划。将

培训作为员工的一项福利，作为公司的企业文化来发展，通过培训来建立学习型企业。

2、 成就激励制度 (1) 授权

1) 上司对下属适当放权，提高员工的责任感；增强每个员工工作的挑战性。

2) 研究证明，即使你只是让员工有权力调整办公室灯光明暗度，这种小权

共 6 页

力都会让他们更有工作动力。企业员工渴望能够在工作中自由地展示他们的才华，发挥其聪明才智，这意味着领导不应告诉员工去做什么，而是在员工“迷途”时给予支持和指导。

3) 这项工作确定岗位说明书时与各部门协商进行。

(2) 分院业绩竞赛

1) 每季度对直营分院在本季度的业绩和利润达标率进行排名，并逐一表扬前两名的分院的管理团队。

2) 公司在公告栏上设立“业绩竞赛”专栏，张贴每季度五大直营分院的竞赛结果，只公布前2名。用数据显示成绩和贡献，能更有可比性和说服力地激励员工的进取心。

(3) 目标任务沟通

1) 在项目、任务实施的过程中，各级主管领导应当为员工出色完成工作提供信息。

2) 这些信息包括公司的整体目标任务，需要专业部门完成的工作及员工个人必须着重解决的具体问题。

3) 公司每月的经营分析会，总经理与各部门经理沟通公司当月的整体目标任务（讨论是否符合实际情况），以及需要各部门完成的工作。

4) 各部门每月经营分析会的第二天与本部门员工沟通本部门当月的工作任务以及员工个人必须着重解决的具体问题。

(4) 表扬和奖励员工

- 1) 当员工出色完成工作或业绩时，直属上司当面表示祝贺。这种祝贺要及时，要说得具体。
- 2) 如果不能亲自表示祝贺，经理应该写张便条，赞扬员工的良好表现。书面形式的祝贺能使员工看得见经理的赏识，那份“美滋滋的感受”更会持久一些。
- 3) 每个季度，公司要开开激励大会鼓舞士气。激励会不必隆重，只要及时让团队知道他们的工作相当出色就行了。
- 4) 经理还应该公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。

有些经理喜欢私下称赞、公开批评。事实上恰恰相反，只有公开称

赞、私下批评。才更能激励员工。

对于表现不佳的员工，有时候主管必须做的是帮助他们建立信心，给

予他们较小、较容易的任务，让他们尝到成功的滋味，并给予他们正面的回馈。之后再给予他们较重要的任务，以逐渐引导出好的表现。

- 5) 只重结果，不重过程。

管理者在对员工进行鼓励时，应该鼓励其工作成果，而不是工作过程。有些员工工作很辛苦，管理者可以表扬他的这种精神，但并不能作为其他员工学习的榜样。否则，其他员工就可能会将原本简单的工作复杂化，甚至做一些表面文章，来显示自己辛苦，获取表扬。从公司角度而言，公司更需要那些在工作中肯动脑子的员工，所以，公司应该鼓励员工用

最简单的方法来达到自己的工作目标。总之，工作成果对公司才是真正有用的。

(5) 将绩效评估和员工发展紧密结合

将工作态度、表现和绩效与个人薪资、晋升挂钩，成正比关系。

3、 机会激励

(1) 人力资源部与各部门协商制定岗位说明书时，人力资源部和各部门经理

根据员工的工作技能，把员工安排到相应的岗位，一是做好公司员工队伍建设，培养后备干部；二来也是对员工职业生涯的规划。

(2) 员工职业生涯规划管理这一激励措施是基于组织与员工共同成长、共同

发展和共存共荣的观念的，是人本管理思想的最佳实现方式。它具有深层次的激励效应。

(3) 商学院制定和实施培训计划，增加员工学习的机会。

(二) 构造“理念共享、愿景共建”的超我激励机制

1、 赋予员工工作崇高的使命

(1) 公司结合企业文化建设，用企业使命塑造员工崇高的使命感，形成潜藏

于员工内心的强大内驱力，并把这种文化内驱力指向企业目标。

(2) 例如，当一个以清理污水维生的员工，认为他的工作是“拯救日益污染

的环境”时，他的工作士气便会提高许多。缺乏这种使命感，即使再高薪的工作，可能也只是另一份忙碌的工作。

2、用企业愿景激励员工

(1) 现在提倡转自由人为社会人，转经济人为企业人，那么对于员工来讲，

企业就成为他们的依靠、是他们生活的重心，因此企业的发展前景就极为重要了，就好像是队伍最前面的旗帜，起到定方向、激励和领导的作用。

(2) 如果企业的发展目标很清晰，每个阶段的发展步骤很有计划，而且这些

都很明确很清晰地告诉员工，让员工坚信他们的选择是对的，他们所在的企业是会成功的，企业的成功会带来他们个人的成功。如此，员工才会勇往直前，因为他们坚信只要奋斗，前途是光明的，而且是可以实现的。

(三) 构造公司内部人文环境

1、关怀激励。

(1) 了解是关怀的前提，作为一名部门主管，对下属员工要做到“六个了

解”即员工的姓名、籍贯、家庭经历、特长、个性、表现；此外，还要对其他一些情况心中有数，即工作情况有数、身体情况有数、学习情况有数、兴趣特长有数、社会关系有数。

(2) 部门主管要了解员工的实际困难与个人需求，设法满

足。这会大大调动

员工的积极性。

(3) 员工过生日，公司要表示祝贺，如有条件最好每月搞一次生日party□

(4) 员工家里有突发灾难，公司要表示慰问，人力资源部要到场，并送去公

司慰问及帮助。

2、 团结协作氛围激励

公司内部鼓励团结、协作、勤奋、自律、创新，人人为实现公司愿景而努力奋斗，让“背后捅刀子”、“办公室的政治纷争”等不良行为消失！

3、 领导行为激励

(1) 一个好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工朝着既定的目标

前进。

(2) 而激励效应更多的来自非权力性因素。包括领导者的品德、学识、经

历、技能等方面，而严于律己、率先垂范、以身作则等，是产生影响力和激励效应的主要方面。

4、 集体荣誉激励

(1) 公司每年通过绩效考核，都要评选一个优秀部门和一个优秀分院，授予

“年度优秀部门（分院）称号”。

(2) 公司要在办公区设立专栏，对年度优秀部门（分院）的业绩和（部分）

员工进行介绍，同时要张贴员工的照片。

(3) 通过给予集体荣誉，培养集体意识，从而产生自豪感和光荣感，形成自

觉维护集体荣誉的力量。

5、 年终激励

每年年终，公司都要召开一次年终激励大会，总裁都要亲自给每一位员工送一本精美包装的、有意义的书，书上有总裁的亲笔祝福和签名。

6、 外出游览

每年公司要组织优秀团队或优秀员工外出旅游，以增强员工的团结协作精神。

(四) 把员工视为“伙伴”

1、 公司致力于建立与员工的伙伴关系，以将xxx所有员工团结起来，将整体

利益置于个人利益之上，共同推动xxx向前发展。

2、 “员工是伙伴”这一政策具体分为二个计划：

(1) 利润分享计划

1) 员工工资每年在xxx工作满一年的员工都有资格分享公司

当年的利润。

2) 每年年末每位员工应分享的利润

= (本人当年绩效考核的得分/100) × 应分得的利润

3) 应分得的利润以年终奖的形式发放。

(2) 经营管理人员持股计划

1) 在目前公司还没有上市的情况下，根据管理的2:8原则，可以让公司关

键的20%的员工分享一部分股份。

2) 等公司上市后，所有员工都可以通过工资扣除或其他方式，以低于市价

15%的价格购买公司股票。

一、总则

为鼓舞销售人员工作热情，积极开拓新客户，提高工作业绩，公司特制订本销售人员薪酬方案。

二、适用范围

本办法适用于公司内部销售、外部销售，公司内部分销及外部分销。

三、销售部业务人员工作归属

1、公司内部销售

公司销售大厅销售人员，直接归销售部管理。在销售大厅接

待客户，全过程跟踪服务，直至销售达成。

2、公司外部销售

在公司外部，或利用自身资源自行开发、访问准客户，每日达到一定的拜访量，宣讲产品，达成业绩目标；准时参加公司组织的各项会议和培训，接受相关的教育和训练。

3、公司内部分销

由公司根据员工业绩情况及个人意愿，选择性外派至各公司直营分销点。由各分销点经理负责各分销处日常运营，直接跟销售总监汇报。

4、公司外部分销

公司审核通过的外部分销商，在公司规定范围内自行运营，运营费用及运营风险自行承担。

四、薪酬结构

1、工资包括：固定工资、浮动工资和津贴、业绩提成、奖金五部分。

2、固定工资指根据职员的职务、资历、学历、技能等因素确定的、相对固定的工作报酬。

3、浮动工资包括：绩效工资、考勤工资等。浮动工资是根据员工考勤表现、工作绩效及公司经营业绩确定的、不固定的工资报酬。

4、津贴按照公司员工手册的规定，不同的职位，享受不同的津贴。

5、提成比例按照公司的业务激励政策发放。

6、奖金指销售部完成每月任务额，销售客服部全体员工当月均发放等额奖金。

7、员工工资扣除项目包括：个人所得税、缺勤、扣款（含押金、借款、罚款等）。

五、 工资计算方法

工资计算以签合同额计薪，新员工试用期为2个月。 1. 工资计算公式：

实发工资 = 应发工资 - 扣除项目

2. 固定工资 + 浮动工资标准：

适用于公司内部销售、外部销售、公司内部分销。

3. 业绩提成标准

（2） 外部销售

外部销售人员须陪同客户来销售大厅，无陪同的情况下，需提前自行联系好接待人员，否则视为自愿放弃该客户归属权。

（3） 公司内部分销

公司内部分销人员，公司负责办公场地选择及租赁，将不再负责工资等人力成本支出。

业绩提成比例：按合同额的2%计算。 （4） 销售主管奖励标准

销售主管业绩为大厅销售额及其自身拓展业务额（现存分销商业绩除外），当月清零，一个自然月内累计。销售主管月度任务数2000万元，月度少于2000万元业绩，无业绩提成。

4. 奖金标准

销售部完成每月任务额，销售客服部全体员工当月均发放等额奖金。

5. 浮动工资计算方法

浮动工资 = 任务完成数值 × 浮动金额 - 缺勤工资

六、 考核

考核分为日常考核和业绩考核。

七、 工资的发放

原则：在保证完成销售任务的前提下，最大限度的给予销售

部门人员激励。

激励方法：包括精神激励、现金激励

精神激励：公司每个考核周期、每季度、每半年、每年均进行金

牌、银牌、铜牌销售的评选，优秀员工会得到公司的通报表彰。

现金激励：每月销冠进行一次性现金奖励与工资一同发放。

九、 晋升

我们真诚地希望，每一位进入公司的员工，都能够在较长的时间内与公司共同发展。公司为完成业绩指标的员工设置了两条晋升通道，包括业务序列和管理序列。

业务序列： 1、

销售员工半年内累计三次获得销售冠军，可晋升为金牌销售，并享受金牌销售的相关待遇。

2□

销售员工半年内累计三次获得销售亚军，可晋升为银牌销售，并享受银牌销售的相关待遇。

3□

销售员工半年内累计三次获得销售季军，可晋升为铜牌销售，并享受铜牌销售的相关待遇。

1、本管理办法由销售部起草，总经办核准，总经理批准，于2015年

月开始执行。

2、本协议最终解释权为销售部。

销售激励方案话术篇七

根据公司数字电视真整转项目书规划，数字电视整转工作自20xx1年开始至20xx4年底结束，历时3年多时间，对罗江县境内有线电视实行逐步整转，分步骤、分区域实施，最终到20xx5年实现全县广播电视信号数字传输，在国家规定整转时间之前关停模拟信号。

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。