

# 2023年销售人员薪酬体系设计方案(优秀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。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 销售人员薪酬体系设计方案篇一

每年10月

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。

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。

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。

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。

#### 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%）

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。

- 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20xx年。

## 销售人员薪酬体系设计方案篇二

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0.5-1%  
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。

## 销售人员薪酬体系设计方案篇三

房地产系不动产的商品概念，与其他商品有着本质截然不同的区别，不同于买件衣服那样随心所欲，这是因为买房子价位高，耐用性长。买主务必经过审情度事、权衡利弊的反复斟酌才能作出决定，而且反弹心理很强，稍有不称心就会改变主意，买主思考的问题，内容丰富，错综复杂，既要考虑得天独厚的地理条件，又要科究优雅舒适的自然环境，楼质、交通、音贝、污染、安全等诸方面的慎之有慎。由此可见房地产营销深度广，难度大，负荷重，企求在房地产营销上取得卓然显著的成效，并非轻而易举、弹指一挥间，必须加强重视大脑智力投资的力度，具备冰冻三尺非一日之寒的韧劲和毅力。

房地产营销策划方案要达到尚方宝剑的. 强大韧劲和力度，必须在创意理念上形成：

- 1、具有高度的自信野心；
  - 2、富于竞争，且乐此不倦；
  - 3、头脑敏锐，不拘传统；
  - 4、感性认识和理性认识相处融洽；
  - 5、注重历史，尊重现实，睽重未来。
- 1) 以塑造形象为主，渲染品味和意念；

- 2) 展现楼盘的综合优势；
- 3) 体现楼盘和谐舒适生活；
- 4) 直切消费群生活心态。

## 销售人员薪酬体系设计方案篇四

为进一步激发广大员工拓展公司业务积极性和创造性，为公司与员工共同进步，实现公司年度经营目标，实现“共赢”之目的制定本办法。

- 1、公开性原则。考核过程、奖励标准实行公开化、制度化；
- 2、客观性原则。以签订经营合同与服务收费到帐为依据进行评价与考核；
- 3、差别性原则。对不同类型的人员进行考核内容与奖励标准有所区别；
- 4、及时反馈原则。对经营合同签订备案、履行、服务费用到帐等情况进行及时反馈。

### (一) 专职业务拓展人员

当月拓展业务到账金额超过30万元时(不包含30万元)，按合同到账金额10%进行提成。

公司拓展业务绩效考核按累积法计算。实行基本月工资制度，对拓展的业务将按合同到帐款额5%进行提成，超过5%的部分年终结算。

具体算法如下：

月工资=基本工资+合同到账金额5%

5. 年终提成=每月年终提成之和。

## (二) 业务拓展的其他人员

其他员工本人拓展的. 业务项目，按服务合同到帐额60%计发，余下40%按履行合同当月实际完成进度情况，由项目组负责人签出备案通知，按比例结算。

## (三) 业务绩效提成计发标准

公司当月签订业务合同(含公司拓展部、行政服务中心、经理交办的项目)到帐款额计发提成的50%，余下年终按项目进度结清。

## (四) 年终绩效奖励计发标准

完成年度任务奖励标准。当年累计完成合同到帐款10万元起的员工，年终奖励4000元，而后按差额累进进行奖励，每10万元设一个档次，不到10万元不计，实行上不封顶，鼓励敢试敢超。

- 1、本办法适用公司专职、兼职、在职员工的业务拓展人员。
- 2、本办法从3月1日起执行。
- 3、本办法解释权、修改权归公司办公室。

## 销售人员薪酬体系设计方案篇五

销售人员的薪酬制度是吸引其留在企业的主要因素。如何采取合理有效的薪酬方案，提高销售人员的工作满意度，并激发他们的积极性和主动性，为企业创造更高的价值，是众多

企业所面临的共同问题。

下面介绍合理的销售人员薪酬设计方案，希望能对hr们有所帮助。

基本薪酬或者叫基本工资，应由职位工资加技能工资两部分组成。职位工资是通过对各类不同职位的价值进行评价分析后将其分为若干个等级，并与相应的薪酬相对应。技能工资需要根据任职者本人的学历、专业职称、工龄、工作能力等因素确定等级，并与相应的薪酬相对应。但是由于职位评价分析和技能等级评定是个系统工程，需要完善的管理体系及在岗位相对固定的情况下才能进行，所以，目前暂时在控制薪酬总量的情况下采用等级定额工资制，待时机成熟后再进行薪酬改革。

绩效工资全额浮动，按照公司绩效考核标准对每一个员工的工作表现及工作业绩进行考核，根据考核结果确定其应享受的绩效工资(考核标准另定)。绩效薪酬将员工的利益和员工个人业绩及公司业绩相结合，体现多劳多得的分配原则，充分调动员工潜能。绩效工资按月发放。

奖金是一种一次性发放的薪酬，是员工在达到某个具体目标或业绩水准或创造某种赢利后所获得的收入，是利益共享薪酬，即当企业获得赢利后，员工可以共享其中一部分赢利。奖金分月奖金、年终奖金、临时奖金。月奖金是根据员工工作表现及业绩完成情况确定；年终奖金根据员工职等职级、责任大小、工作表现及企业盈利情况确定(考核评定办法另定)；临时奖金是根据公司奖惩办法，对有立功表现的员工的鼓励性奖励(奖惩办法另订)。

福利薪酬是另一种形式的薪酬，强调对员工的未来提供保障，如医疗保险、失业保险、养老保险等等。其项目和水平以国家、地区及公司有关规定为准。根据低工资高福利的薪酬设

计思想，除法定福利外，公司根据企业的经济效益和人力成本的支付限度，可在机会成熟的时候追加部分企业福利，如住房补贴等。既有当前福利又具有远期激励效果，使福利薪酬真正起到提高团队凝聚力到的作用(福利项目及标准另定)

采用弹性福利制方案，员工可以在一定范围内自主选择福利项目。

各种津贴是薪酬的补充，一些比较特殊的工作，或者在企业担任特殊的职务，或为企业做出特殊贡献，因而有权接受的特殊优惠待遇。如，住房津贴，交通津贴，通讯津贴，购买公司产品的优惠权，低息的个人，可带配偶旅游，低价购买公司房产，申购公司原始股票，获赠公司期权等等(津贴项目及标准另定)

比如个人发展、心理收入、生活质量、教育培训、文化生活。这是除了物质激励以外的精神激励，而且对许多人来说，它的分量举足轻重，这是一种让员工终身收益的薪酬。

公司在职位设置和薪酬方案设计时，应尽可能为员工设置升职、晋等、晋级的空间，使员工有更多的晋升职空间，增加员工向上攀升的动力。一方面在组织机构设置上应避免扁平化，尽量向纵深拉长，另一方面可采用内部轮岗制，将员工在企业内部横向调动，使员工能有更多的机会在不同的职位得到锻炼，从而积累丰富的经验，为以后的发展打下基础。另外，公司还应根据员工个人需求，设计个性化的教育培训计划，给予员工尽可能多的培训机会。

心理收入指由工作性质、工作表现和工作环境等因素共同创造出来的情绪上的`满足感。公司将逐步开展企业文化建设，通过增加工作的趣味性，提高工作的价值，创造良好的团队气氛，增加员工之间的沟通等方法提高员工工作的快乐感受。

公司将不断提高员工薪酬水平，增加弹性的工作时间，给予



年休假、探亲假等固定假期，在孩子上学、就业等方面尽可能提供帮助。

薪资体系的构成一般由基本薪、职位薪、绩效薪、年资、加班工资、奖金等组成。尤其是基本薪、职位薪、绩效薪的比例要合理，基本工资对企业来说一般是通用型，满足当地最低工资水准，体现薪水的刚性；而职位薪则根据不同职位的工作分析，来分析岗位的价值，做出科学准确的岗位评估，来体现职位薪水的高低，满足员工内部薪资平衡心理，绩效薪是根据绩效结果的达成，来确定绩效工资多少，企业内不同层次的员工，绩效薪占整个薪资总额比例不一样。高层一般占40-50%，中层20-30%，基层10-20%；而年资属于内部普调工资，应体现工资的平衡公平性，加班工资的计算则要体现工资的合法性。

薪酬水准影响到企业吸引人才的能力和在行业的竞争力。因此，如果一个企业的薪酬水准低于当地同类型企业和行业市场水准，同时又没有与之相配合的措施如稳定、较高的福利、便利的工作条件、有吸引力和提升性的培训机会等，就容易造成员工流失，直接或间接影响企业的利润率和经营发展目标的实现。

如果一个企业的薪酬不能做到同工同酬，员工就会认为自己受到不公正待遇。因此，员工在工作中就会产生消极怠工，降低努力程度，在极端情况下将有可能造成辞职。如果这是一名普工的话，或许他的做法给企业造成的损失不会太大，但却可能使公司名誉受损。如果这是一名优秀员工或者高级主管，他的消极工作态度，甚至是辞职离去，给企业造成的损失将难以估量。

中高层管理或技术人员确是属于企业核心人才，所产生的价值确实不一样，工资水准也不一样。但如果出现企业中高层岗位的薪水与基层员工的差异达到8-10倍以上，则基层员工与管理层的关系疏远甚至僵化，基层员工情绪低落，士气下

降，整个公司将出现死气沉沉的局面，而中高层的工作也难以开展。

企业内岗位的调薪，做好了能激励员工的士气，做不好会动摇部分员工的信心。尤其是毫无根据地随意调薪，或绩效评估不公正，都会导致员工对企业的薪酬系统产生怀疑，甚至不满，调薪必须有依据，讲原则，重激励。

企业不能够做到准时发放薪资，薪资计算经常出现错误，都会导致员工对公司的信用产生疑问，很可能致使公司名誉遭受损失，也可能使外部投资者对该企业丧失信心，同时拖欠员工薪水也违反劳动法律法规，得不偿失。

企业是个利益共同体，利润大家创造，收益共同分享。因此，企业利润要拿出少部分对重要岗位、重要员工和努力工作具良好业绩的员工进行分享。同时，注意分配的度。如果分给员工的过少，可能会导致员工不满，影响员工工作的积极性；分给员工的过多，这样公司自身留取的盈余可能不能满足长远发展的需要，与前者相比，公司的损失更大。一般优秀企业如华为、tcl、联想等企业都会拿出10-20%的利润来进行对员工分配，这同期股期权的激励还不一样。