

# 2023年销售奖励方案(大全5篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。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。

## 销售奖励方案篇一

由于不同员工的需求不同，所以，相同的激励政策起到的激励效果也会不尽相同。即便是同一位员工，在不同的时间或环境下，也会有不同的需求。由于激励取决于内因，是员工的主观感受，所以，激励要因人而异。在制定和实施激励政策时，首先要调查清楚每个员工真正需求的是什么，并将这些需求整理归类，然后制定相应的激励政策，帮助员工满足这些需求。

针对员工的需求量身定制激励措施。公司提供的奖励必须对员工具有意义，否则效果不大。每位员工能被激励的方式不同，公司应该模仿自助餐的做法，提供多元激励，供员工选择。例如，对上有老母、下有儿女的职业妇女而言，给予他们一天在家工作的奖励，比大幅加薪或许更有吸引力。

奖励和惩罚不适度都会影响激励效果，同时增加激励成本。奖励过重会使员工产生骄傲和满足的情绪，失去进一步提高自己的欲望；奖励过轻起不到激励效果，或者让员工产生不被重视的感觉。惩罚过重会让员工感到不公，或者失去对公司的认同，甚至产生怠工或破坏的情绪；惩罚过轻会让员工轻视错误的严重性，可能还会犯同样的错误。

公平性是员工管理中一个很重要的方法，员工感到的任何不公的待遇都会影响他的工作效率和工作情绪，并且影响激励

效果。取得同等成绩的员工，一定要获得同等层次的`奖励；同理，犯同等错误的员工，也应受到同等层次的处罚。如果做不到这一点，管理者宁可不奖励或者不处罚。管理者在处理员工问题时，一定要有一种公平的心态，不应有任何的偏见和喜好。虽然某些员工可能让你喜欢，有些你不太喜欢，但在工作中，一定要一视同仁，不能有任何不公的言语和行为。

如果我们奖励错误的事情，错误的事情就会经常发生。这个问题虽然看起来很简单，但在具体实施激励时却被管理者所忽略。一个流传很广的故事说：渔夫在船上看见一条蛇口中叼着一只青蛙，青蛙正痛苦地挣扎。渔夫非常同情青蛙的处境，就把青蛙从蛇口中救出来放了生。但渔夫又觉得对不起饥饿的蛇，于是他将自己随身携带的心爱的酒让蛇喝了几口，蛇愉快地游走了。渔夫正为自己的行为感到高兴，突然听到船头有拍打的声音，渔夫探头一看，大吃一惊，他发现那条蛇抬头正眼巴巴地望着自己，嘴里叼着两只青蛙。

种瓜得瓜，种豆得豆。渔夫的激励起到了作用，但这和渔夫的初衷是背道而驰的，本想救青蛙一命的渔夫，却不想由于不当的激励，却使更多的青蛙遭了殃。奖励得当，种瓜得瓜，奖励不当，种瓜得豆。经营者实施激励最犯忌的，莫过于他奖励的初衷与奖励的结果存在很大差距，甚至南辕北辙。

不要等到发年终奖金时，才打算犒赏员工。在员工有良好的表现时，就应该尽速给予奖励。等待的时间越长，奖励的效果越可能打折扣。

## 销售奖励方案篇二

- （一）业务人员执行工资及业务提成制度，月结月清；
- （二）基本工资部分按公司已经公布及执行的标准执行；

### （三）业务提成办法：

1、办公人员、业务销售、业务管理两部分工作均可享受业务提成；

2、百分比提成的原则：

#### （1）办公人员提成办法：

c□在公司内接单，完成业务的，经办人享受业务金额的1%；

#### （2）业务销售的3%提成办法：

a□业务员经办业务时可享受业务提成，其余人员不享受；

#### （3）业务管理的1%提成办法：

a□业务部经理每月按其部门的整体利润享受1%的利润提成；

b□部门利润指当月部门实现的纯利润，纯利润等于部门毛利减去部门费用成本；

#### （4）提成与每月基本工资同时汇总、发放。

3、每月基本信息采编量6条，超出部分按照每条0.2元核发；

### （一）部门分工：

1、业务部：负责业务人员的选拔与培养，市场开拓，巩固；

### （二）岗位职责描述：

2、季度绩效考核由办公室负责完成；

3、副总经理，总经理助理，办公室主任直接对总经理负责。

4、连续两个月不能完成任务指标的业务部门负责人，公司有权撤换或辞退；

5、连续一个月不能完成任务指标的业务员，公司有权调整其工作岗位或辞退；

## 销售奖励方案篇三

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xxx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。

## **销售奖励方案篇四**

1、集团公司在册所有员工实行全员销售。

2、园区内引进入园的企业负责人及职工。

3、相关社会人士积极推介客户并签订售房或租赁合同者。

对以上三类人群进行销售奖励，销售奖励按销售总价的3.5%

计算。

1、凡公司在册员工推介的客户成功签订合同并付款，给予推介人销售总价3%的奖励，0.5%归销售部。

2、凡园区内企业负责人及职工介绍的`客户，公司给予推介人销售总价3%的奖励，0.5%归销售部。

3、凡相关社会人士积极推介的客户，给予推介人销售总价3%的奖励，0.5%归销售部。

4、销售部人员通过接听号码或者客户自愿来公司洽谈合作成功的客户，公司给予销售部3.5%的奖励。

5、对于推介或自愿前来公司租赁的客户，给予推介人或销售部3%的奖励。

1、签订《买卖合同》并已付全款。

2、已付清40%首付，签订《买卖合同》及《银行按揭贷款合同》。

3、签订租赁合同并付清租金。

销售完成后，销售部申请集团公司核准审批，兑现给推介人员，公司员工在当月工资中呈现。

本销售奖励方案自xx年xx月x日起x实行。

## 销售奖励方案篇五

销售人员是终端销售的主体，终端销售的成败与其有着必定的关系，因此对销售人员不断进行鼓舞和沟通非常重要。怎么做？让我们来学习一下怎样进行有效的鼓励和沟通。

不断地赞美销售人员是鼓励的有效方法之一。每一个销售人员都盼望得到赞美，但是，随随便便褒奖销售员，可能会被销售员误解或轻看，会认为领导没有原则。夸奖员工，要因时、因人不同，而采纳不同的方法，懂得赞美技巧才是一个成功的领导者，以下提出各种赞美的方式。

- 1、赞美得很自然，顺其自然不做作。
  - 2、赞美要简单扼要，一句“你太棒了”就很好。
  - 3、掌握时机。赞美销售员也要掌握时机，成果出现时马上夸奖。
  - 4、小题大做地赞美。也可以采纳小题大做，大肆夸张赞美法。
  - 5、间接赞美。在其他的人面前赞美销售员，间接传到当事人耳中也是方法之一。
  - 6、在全体员工面前赞美，例如销售会议总结会上表扬销售员的成功。
  - 7、一对一赞美。上司对员工一对一的赞美，二人互相分享喜悦。
  - 8、自掏腰包请客。主管自掏腰包请客，庆祝部属的成功。
  - 9、对赞美内容要深思。面对有能力的销售员要赞美其工作内容，赢得认同感。
- 1、开发好产品，能鼓励销售员为客户提供优质可靠产品的兴奋度。
  - 2、信任。销售员帮信任他们的经理工作时会更卖力。经理说话时是否和蔼？承诺是否都能兑现？对于表现佳的人，是否都能给予足够的信赖，让他们照自己的方式处理任务？让销

售员晓得自己受到信任，那样他们会更努力。

3、同事的压力。每个公司中最好的销售员都是真正的竞争者。他们的收入就是成功的重要指标。同样重要的是他们的收入和其他销售员收入的关系，他们觉得相对收入是更好的衡量标准。

4、认同。鼓励销售员的最重要的因素之一，就是对他所做的事的认同。要让表现好的人知道，他的努力受到赏识，且要每个同事都知道。

5、荣誉。销售员必须知道，当他们的责任区域有好事情时，会得到公司适当的荣誉。

6、奖励。即使是个廉价的流淌红旗，颁给表现好的销售员时，也能鼓励士气。

7、竞赛。最好的竞赛奖励就是把配偶也包括进去，例如两人的旅游，那样会使销售员在配偶眼中是个赢家。

9、决策责任。一个有力的鼓励诱因就是显露你的信任，让销售员有适当的决策权，当然，要给他们指导原则，但让他们有时机做某种决定。

10、没有限制的收入潜力。没有限制的收入潜力意味着一种强有力的鼓励，你能力足够强，付出足够多，收入足够多就不是梦。

11、成就。所有鼓励因素的综合就是成就，它带来满足，付出得到领导层认可。

12、晋升。每一个人都盼望有时机做更好的工作，争取将来的时机。那也就是为什么内部提拔非常重要。让员工知道，表现最好的人会因其努力获得奖励。



13、合理与公平的对待。销售员受到欺负吗？假如一个月没有到达业绩标准，是否就要预备走人？所以公平和合理的对待是让员工留下的重要原因之一。

14、培训。让员工知道公司帮他们的将来安排了更好的计划和最好方法，就是提供定期的训练课程，以增进销售技巧，产品知识，时间管理等。

15、多样性。年复一年做相同的事情让人疲乏，尤其若是惟一的改变就是业绩配额年年增加的话。试着时常指派新任务给销售老手，以免他们没劲儿。

对于顶尖销售员的管理，往往是主管最感头痛的'问题。要鼓励这些销售高手首先要了解他们的特点，顶级销售员一般分为以下几类：擅长促成交易型、专精建议式销售型、顾客关系型、展示技巧型等。不管拿手绝活是什么，这些人物也有他们共同的倾向及特性。有人曾对数千名各行各业的销售高手做过调查和研究，结果发觉七个最能鼓励明星销售员的因素：

1、顶级销售员通常追求地位，需要别人给予享受权力及权威，而且相当注重自己的形象与声威。

2、他们喜爱与人相处，更热衷于影响他人。至于别人是否喜爱他，说实在的他们并不在乎，这种特性使他们常运作感性来说服别人，自己却不为情感所困。

3、需要他人的尊敬。他们都盼望别人把他们当做事做得好又做得对的专家，都自认为自己用心良善，乐于关心或指导别人。

4、盼望有常规可循。顶级销售员大多喜爱沿习旧例，痛恨别人干扰中断。他们较积极，而不喜爱只想不做的态度。

5、追求成就感。起初都是要求物质上的满足及舒适，一旦钱赚得够多了，他们会不断地迎接挑战，去追求“不可能的销售纪录”，以保持对销售工作的热忱。

6、追求刺激。顶级销售员通常比一般人有更充足的体力，因而很欢迎外来的刺激与挑战，以便使他们的活力得以适当的发泄并得到满足。

7、盼望真诚相待。销售高手对自己销售的产品常有高度的信心，要是公司产品品质失去信誉或他对公司的新产品有疑心，就可以跳槽。但他们并非完全的道德主义者，经验会教导他们要接受不完美。