

QINGCAO.COM

广州青草管理咨询有限责任公司

服务手册

青

草

管理咨询



QINGCAO
CONSULTING

青草管理咨询
销售激励方案
服务手册

www.qingcao.com

青草管理咨询

2022
V1

提示

- 广州青草管理咨询有限责任公司本文中简称**青草管理咨询**
- 本产品手册为相关业务服务的一般性陈述，并不关联任何服务合同的服务约定，本产品手册定期修订更新，不同时期的表述性文字可能有所不同，对应服务应以青草管理咨询最新网站及书面文本为准
- 青草管理咨询是“专业咨询师和客户需求”所驱动的知识型企业。青草咨询以案例为基石，结合数以万计的企业需求，“贴身契合诊断与实施”，以“十三年技术成长周期”为诊断模型，为客户分析“产业荣景与企业竞争策略”，更进一步评测“职能管理”，系统化的对“流程、岗位及员工入职晋升周期”作全面监测，形成独立第三方报告，推动客户“产业角色化、业务信息化、流程并发化”，形成“面向未来”的企业竞争力。



XXX 公司销售部激励方案

销售是市场策略的核心，而销售人员又是销售策略的执行人，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

1、开门红奖：新员工在入职一个月内能新签合同，并且合同总金额达到 3（含）万元以上可以获得“开门红奖”，现金 500 元；

2、开拓者奖：新员工在入职一个月内，业务员拜访量最多者（100 个为基数），奖励车补 300 元；业务主管拜访量最多者（120 个为基数），奖励车补 300 元；

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

1、每月团队业绩合同金额（以团队任务为基数）第一名的团队，奖励现金 1000 元，发流动红旗；

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、每月业绩前 3 名者，且当月底线合同金额在任务线以上，分别给予 300 元、200 元、100 元的奖励；

2、每季度业绩前 3 名者，且合同金额在任务线以上，分别给予 800 元、600 元、400 元的奖励，并和总经理共进晚餐；

3、年度业绩前 3 名者，且完成了年度任务，分别给予不低于 5000 元、3000 元、2000 元以上的奖励。

四、重大业绩重奖奖励

1、在规定的期限内，超额完成指标的团队或个人，给予重奖（根据实际情况而定）；

2、销售额创下历年度当月纪录的个人给予重奖（不低于现金 1000 元）；

3、业绩突出，考核结果优秀的人员，作为储备人员优先给予晋升。

五、长期服务奖励奖金

服务满两年的销售人员（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。

档次服务年限可支取账户比例（%）备注

12 以下 0

2250

3360

4470

5580

65 以上 100

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 元为底薪的基本商业保险。

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。

（学习的目的是增长知识，提高能力，相信一分耕耘一分收获，努力就一定可以获得应有的回报）

管理咨询

QINGCAO
CONSULTING

冠军绩效 锋芒毕露

产品

青草
QINGCAO
CONSULTING

(一) 方案须激发不同阶段销售的潜在能力



明确新销售激励规则



开门红奖



开拓者奖



千里马奖



晋升奖

(二) 明确团队激励规则



有效地激励团队不仅可以提高成员的参与度和生产力，减少人员流失，也可以帮助管理者自身获得收益。



目标激励



薪酬激励



榜样激励



竞争激励

(三) 明确短期和长期激励规则



有针对性，不能搞“平均主义”，保持常态化，并满足及时性的原则。



月度奖励



季度奖励

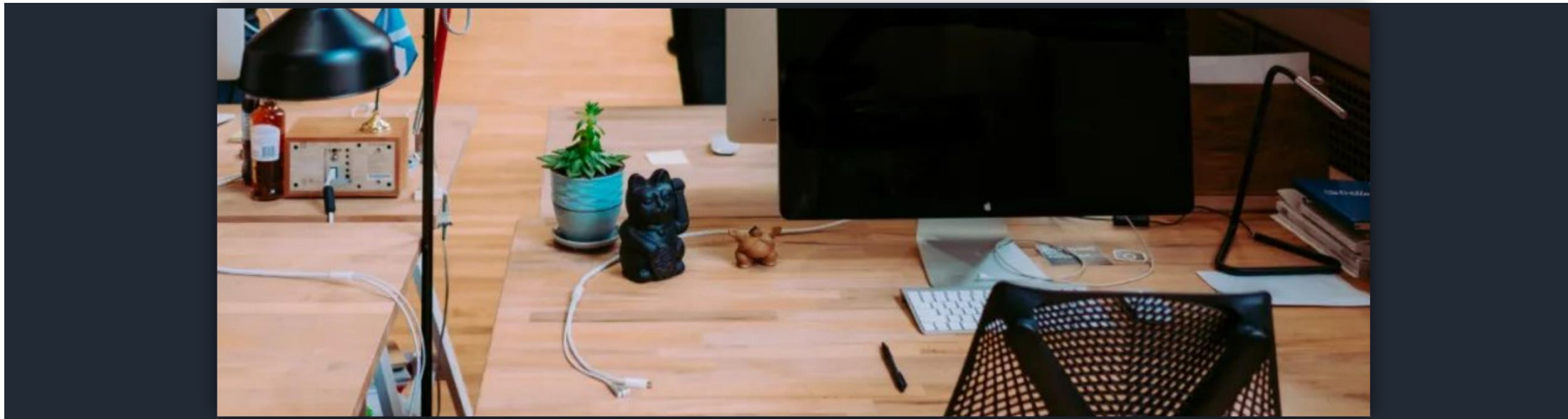


年度奖励



重奖奖励

(四) 吸引优秀的人才到企业来



长期服务激励奖金是必须要明确的



服务年限奖金



增员奖金



销售人员福利



内部推荐奖金

恪守交付标准

序号	项目	内容	标准	成品交付
1	每张品控讲解页	质检指标	产品品控标准	合格品
2	第二页	产品名称	具体的咨询管理类目名称 字体要求华文中宋32加粗	合格品
3	每张缩略图讲解页	成品缩略图	图片背景抠掉 尺寸要求3810x1752	合格品
4	每张核心内容讲解页	大标题	结论性标题	合格品
5		总结性小标题	产品的核心作用	合格品
6		四个要素	产品的要点概括	合格品

该文件将在交付前进行上述质检项目的审查，确保符合青草管理咨询的交付标准，符合客户预期。

基于管理咨询案例的实践

XXX 公司销售部激励方案

销售是市场拓展的核心，而销售人员又是销售策略的执行官，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，公司制定针对销售人员的激励方案，以激励销售人员创造佳绩。

一、新员工激励制度

1、**开门红奖**：新员工在入职一个月内能新签合同，并且合同总金额达到 3（含）万元以上可以获得“开门红奖”，奖金 500 元；

2、**开拓商奖**：新员工在入职一个月内，业务员拜访量最多者（100 个为基数），奖励车补 500 元；业务主管拜访量最多者（120 个为基数），奖励车补 300 元；

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”，奖金 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，考核优秀者可以被提拔为业务主管；新入职的主管在 2-3 个月的时间内，业绩名列前茅，考核优秀者可以被提拔为业务经理。

二、月度优秀团队奖励制度

1、每月团队业绩合同金额（以团队任务为基数）第一名的团队，奖励奖金 1000 元，发流动红旗；

2、团队成员集体合影，张贴在冠军风采栏里。

三、月、季度和全年业绩奖励制度

1、每月业绩前三名者，且当月底合同金额在任务线以上，分别给予 300 元、200 元、100 元的奖励；

2、每季度业绩前三名者，且合同金额在任务线以上，分别给予 800 元、600 元、400 元的奖励，并由总经理共进晚餐；

3、年度业绩前三名者，且完成了年度任务，分别给予不低于 5000 元、3000 元、2000 元以上的奖励。

四、重大业绩奖励

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）；

2、销售业绩创下历史当月记录的个人给予重奖（不低于现金 1000 元）；

3、业绩突出，考核结果优秀的人员，作为储备人员优先给予晋升。

五、长期服务奖励金

服务满二年的销售人员（含两年）每年领取总业绩的 0.5% 作为长期客户，至其离职时一次性支付，根据其服务年限，可支付的客户总额的比例如下：

12 以下	0
2250	
3360	
4470	

5580
65 以上 100

六、晋升奖励

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，老员工可获得以下奖励奖金。

1、被引进的销售人员入职后能达到转正条件，并转正后，老员工可获得奖励 300 元（另三个月月薪，100 元/月）。

2、老员工可获得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 元为基数的基本商业保险；

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、经理级及以上人员可享受公司规定的自驾汽车用车补助；

5、入职后可享受公司安排培训的团队活动；

6、销售人员季度业绩超过当季度任务 20%，享受旅游奖励：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%，享受旅游奖励：即国外旅行一次，旅行补助 5000 元；

8、表现优秀的员工，可享受总经理特别奖金。（比如：员工结婚、直系家属去世，以及总经理认可的其他情况）

八、每位销售人员工作一年以上者，享受工龄工资的待遇，即第一年 100 元，第二年 200 元，第三年 300 元，依次类推，1000 元封顶。

（学习的目的是增长知识，提高能力，相信一分耕耘一分收获，努力就一定可以取得应有的回报）

我们为深圳某软件公司设置了涵盖上述要件的销售激励方案，激发其不同阶段销售的潜在能力。



制度保障



量化指标

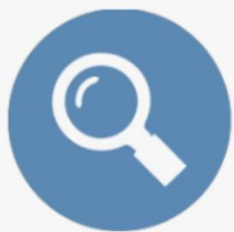


阶段性目标

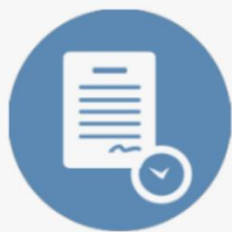


科学、公平、合理

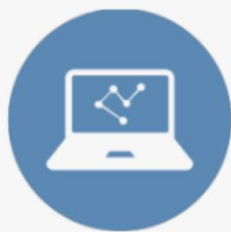
基于专业研究研究过程



选取课题



提供研究方案



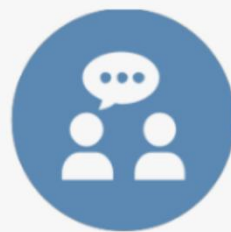
执行研究



撰写报告



提交报告



后续沟通

青

经过能力认证的青草分析师围绕客户需求进行梳理诊断，结合青草咨询研究框架进行定量与定性分析研究，形成分析报告，并制定测试计划，形成可持续的管理迭代跟踪，保障管理精进提升。



青草研究框架



管理咨询科目认证



认证咨询师



客户案例项目累积



围绕客户需求



项目经理负责制



形成可验证的测试案



远程会议实时联动

基于青草咨询自身的成长实践



截止2022年6月，青草咨询累计服务企业客户30000+家



1000
办公
面积

120
员工
人数

19.7
复
合
增
速

基于方法论与工程管理

青



青草咨询出身于私募基金，对行业机会与分析、产业研究、企业创业阶段的职能管理，增长管理有绝佳的实践。



十三年
技术成长周期模型



职能管理等级鉴定



绩效制度



增长管理

基于管理实践案例

RESEARCH REPORT

绩效考核

冠军绩效 锋芒毕露
绩效之变

人事管理制度体系构建 青草咨询深
析优化绩效关键点

RESEARCH REPORT

薪酬体系

冠军绩效 锋芒毕露
绩效之变

青草管理咨询提振客户绩效薪酬改革
奋力攻坚开新局

RESEARCH REPORT

财务报告

冠军绩效 锋芒毕露
绩效之变

财务分析报告统计 青草咨询量化剖
析财务核心要点

RESEARCH REPORT

尽职调查

冠军绩效 锋芒毕露
绩效之变

私募基金尽调 青草咨询宏观微观体
系化报告呈现

RESEARCH REPORT

培训方案

冠军绩效 锋芒毕露
绩效之变

教学计划结合线上时空特征 青草咨
询优化客户教育绩效

RESEARCH REPORT

运营框架

冠军绩效 锋芒毕露
绩效之变

制造业企业运营自媒体 青草咨询四
大维度构建合理框架

RESEARCH REPORT

风控战略

冠军绩效 锋芒毕露
绩效之变

优化公司运输班工作安全职责制
度 青草咨询提升客户风控战略

RESEARCH REPORT

岗位晋升

冠军绩效 锋芒毕露
绩效之变

青草管理咨询视野：从管事到管人的
捷径

基于与客户项目周期的同步参与



我们建议客户分阶段进行管理咨询与项目实施。梳理问题、测试预案、统计预案、形成制度流程。对所有的现阶段问题进行“总体规划、分步实施”，基于历史数据，做好前瞻性的管理预期和企业战略



研究专业度



数据分析工程量



ROI投资效益比



全周期管理伙伴

更多请访问青草管理咨询案例网站

青草 QINGCAO CONSULTING



QINGCAO CONSULTING

电话: 400-1010-095

网站: <https://www.qingcao.com>