

# 无忧信息快报

## 销售人员绩效考核与奖金激励



人力资源调研中心发布《2012销售人员绩效考核与奖金激励调研报告》

销售部门是公司的利润中心，销售队伍管理的效果将直接影响企业的销售额和经营成效。而薪酬激励和业绩考核是销售队伍的管理重点，相关政策的制订将直接影响销售队伍的工作积极性与稳定性。

2012年4月，前程无忧人力资源调研中心正式启动2012销售人员绩效考核与奖金激励调研，本次调研通过对不同行业、不同性质企业销售人员业绩管理与薪酬激励深度调研，以帮助企业对销售人员进行公正合理的业绩考核与薪酬激励，有效激发他们的工作积极性，提升销售业绩。

### 1. 销售人员目标制定

年度销售目标的制定是企业最为重要的工作，是企业进行资源配置的基础，而目标预测的准确性将直接影响到公司的效益。调查显示，48.4%的企业制定销售人员的销售目标主要依据为“公司战略目标”；32.1%的企业是根据“往年销售业绩”；14.1%的企业是根据当下的“市场状况”。由此可见，大部分企业比较认同销售人员的绩效目标必须支撑企业战略目标的实现。（如图1所示）。

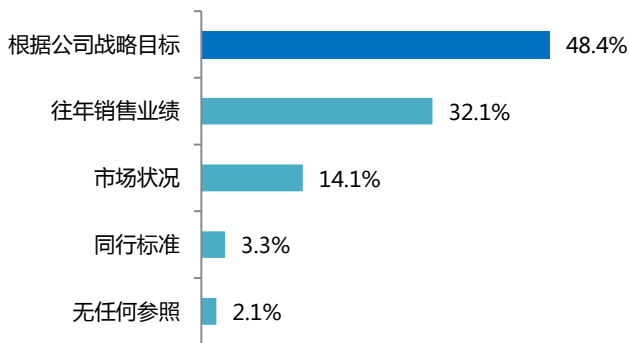


图 1: 销售人员目标制定

### 2. 销售人员奖金模式

调查发现，成长期企业销售人员奖金模式以佣金制为主，其比例为44.1%，其次为奖金制，比例为30.1%。此外，25.8%的企业是采取奖金制与佣金制混合的模式。可见，成长期企业依然处于快速扩张阶段，企业还是倾向采取佣金制这种高浮动的奖金模式。但这种奖金模式在运作过程当中，也会带来诸如内部不公、增加管理成本等方面的问题，建议企业在组织结构、职位设置相对稳定，岗位职责分工比较明确等情况下，适时导入适合企业发展特点的奖金模式（如图2所示）。

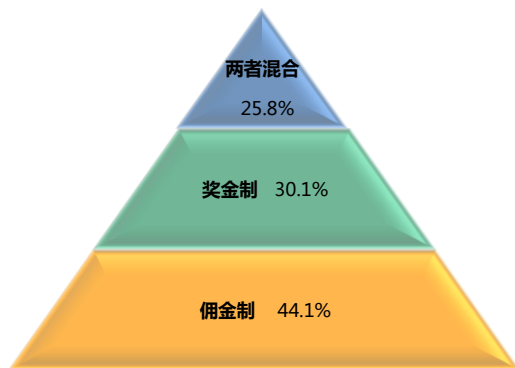


图 2: 销售人员奖金模式

不同层级销售人员的奖金模式和薪酬结构也存在较大的差异，如需详细了解，可关注调研结果：

<http://research.51job.com/focus-224.html>

#### 关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业 提供涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制。本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，而不提供具有针对性的专业建议。

# 无忧信息快报

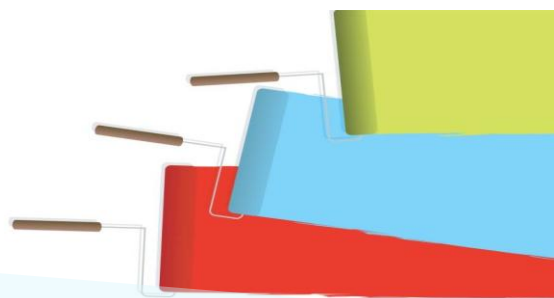
热点关注 2012年5月刊

Web: <http://research.51job.com>

NEW

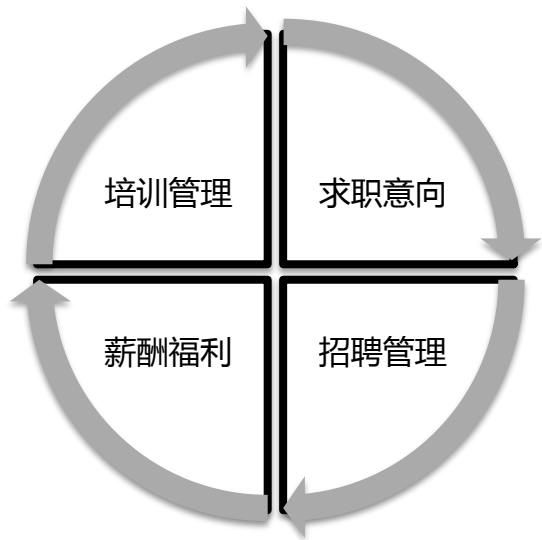
## 2012 应届生调研报告 Graduates Research Report

### 报告简介



应届生的就业意向，求职动态等相关信息直接影响到企业招聘应届生的一系列决策制定，如何在最有效的时间段，以最高效的方式，招到适合企业的应届生，进而建立企业的人才储备，维持业务发展需要，这些都是企业一直在探索的。

基于为企业应届生招聘、培训、薪资给付等工作提供指导的理念，前程无忧人力资源调研中心对2204家企业和6347位大学生进行专项调研。从求职意向、招聘管理、薪酬福利和培训管理等角度对应届生的整体动态进行了详尽的分析和总结，帮助企业在人才竞争中把握先机。



更多信息，请浏览：<http://research.51job.com>

丰富的数据来源

可靠的数据分析

精准的市场资讯

专业的顾问团队



前程无忧人力资源调研中心

TEL : (021) 61601888-8855

400 820 5100-2-4

MAIL : [survey@51job.com](mailto:survey@51job.com)

WEBSITE : <http://research.51job.com>