

无忧信息快报

2013销售人员

绩效考核与奖金激励调研报告



销售是企业前进的驱动轮，企业制定的业绩考核标准是否合理、管理层对绩效考核实施、控制是否公平准确，会直接影响一线销售人员的积极性，进而对企业的效益产生直接的影响，因此，销售人员的绩效考核具有重要意义。

前程无忧人力资源调研中心在2013年5月开展了销售人员绩效考核与奖金激励专项调研，对销售人员考核难点，考核目标，考核周期做了详细的调查和分析，帮助企业更好的制定销售人员绩效考核和奖金激励办法。

1. 销售人员考核难点

从本次调研结果来看，资源配置难平衡（26.7%）和销售目标不好定（25.7%）为销售人员考核的两大难点，而奖金提成系数的设置（21.8%）及销售人员利益平衡（17.8%）也是企业在销售人员绩效考核过程中的难点。（如图1所示）

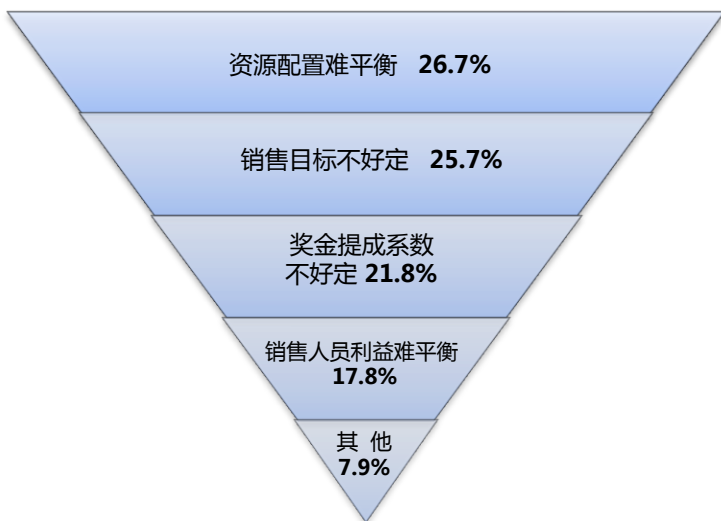


图 1: 销售人员考核难点

2. 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，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，48.5%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”；31.7%的企业是根据“往年销售业绩”；10.9%的企业是根据当下的市场状况；亦有2.0%的企业在制定销售目标时无任何参照，靠老板拍脑袋决定。（如图2所示）

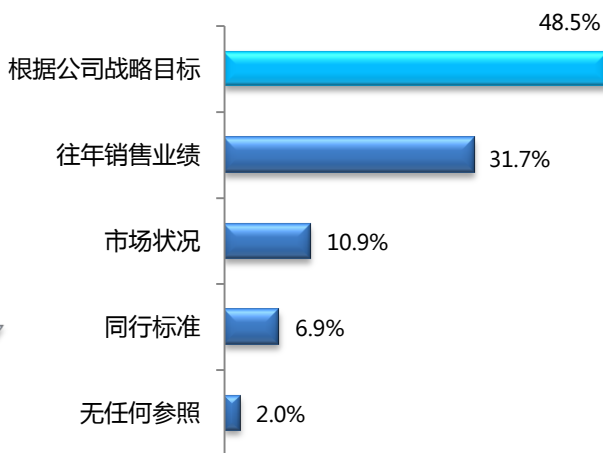


图 2: 销售人员目标制定

3. 销售人员考核周期及考核重点

由于企业所处发展阶段及行业、市场策略不一样，不同层级考核周期差异较大。数据显示，成长期企业销售总监以年度考核为主，64.2%的企业对销售总监采取年度考核，16.8%的企业采取季度考核；

无忧信息快报

销售经理则以季度考核为主，44.6%的企业对销售经理采取季度考核，27.7%的企业采取月度考核。60.3%的企业销售代表为月度考核，21.8%的企业销售代表为季度考核。(如表1所示)

考核周期	月度	季度	年度	无明确时限
销售总监	12.9%	16.8%	64.2%	6.1%
销售经理	27.7%	44.6%	23.8%	3.9%
销售代表	60.3%	21.8%	15.8%	2.1%

表1: 销售人员考核周期

5. 不同层级销售人员奖金发放形式

不同层级销售人员奖金发放形式差距较大。50.5%的企业针对销售总监采取“年中奖+年终奖”形式，28.7%的企业“奖金按比例延迟发放”；针对销售经理，49.1%企业采取“年中奖+年终奖”形式，39.6%的企业“达标即兑现”；针对销售代表，66.3%的企业“达标即兑现”。(如表2所示)

	达标即兑现	年中奖+年终奖	奖金按比例延迟发放	比竞争对手延迟发放
销售总监	18.8%	50.5%	28.7%	2.0%
销售经理	39.6%	49.1%	10.3%	1.0%
销售代表	66.3%	23.8%	9.9%	0.0%

表2: 不同层级销售人员奖金发放形式

4. 不同层级销售人员薪酬结构

本次调查显示，成长期企业针对销售人员采取的薪酬模式主要为“基本工资+佣金”模式。40.6%的企业采取“基本工资+佣金”模式；32.6%的企业采取“基本工资+奖金”模式；21.8%的企业采取“基本工资+佣金+奖金”模式；此外，仅有少数企业采用“销售总额分解模式”、“纯薪金模式”及“纯佣金模式”。(如图3所示)



图3: 不同层级销售人员薪酬结构

销售人员的绩效考核对销售队伍的稳定起着重要的作用，如何通过有效的激励使销售人员的积极性得以更好的发挥，帮助企业获得更多的订单，敬请关注《2013销售人员绩效考核与奖金激励调研报告》：<http://research.51job.com/focus.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。

如需了解更多调研报告，请拨打：**021-61601888-8855**；或登录我们的网站：<http://research.51job.com>