

# 销售人员绩效考核方案（销售人员绩效考核方案模板）

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/meiwen/c9f83b9fa2a1a8b3cf82131bbc4cc9d6.html>

## 范文网，为你加油喝彩！

### 销售人员绩效考核方案

导语：销售员的绩效考核是要有一定的标准实施的。以下是小编为大家分享的销售人员绩效考核方案，欢迎借鉴！

#### 销售人员绩效考核方案一

##### 一、考核基本情况

###### （一）考核目的

为了有效评价房地产销售人员的工作业绩，及时改进和提升工作品质，激励成绩突出的员工，鞭策落后员工，全面提高企业经营管理水平和经济效益，特制定本方案。

###### （二）考核形式

以业绩考核为主，多种考核形式综合运用。

###### （三）考核周期

销售人员采取月度考核的办法，由销售部经理统一对销售人员实施考核。

#### 二、业绩考核操作办法

##### （一）业绩考核的原则

销售人员的业绩考核与部门销售业绩和个人销售业绩双向挂钩，部门销售业绩决定总提成额度发放的标准，个人销售业绩决定自身收入。

##### （二）销售人员绩效奖金的计算

销售人员绩效奖金实发额 = 个人绩效奖金应发总额 × 业绩提成比例

## 1.个人绩效奖金应发总额

个人绩效奖金应发总额 = 销售数量奖 + 销售价格奖 + 提前收款奖

### (1) 销售数量奖

销售人员超额完成个人任务指标的，按元/m<sup>2</sup>支付奖金，超额指标达到50%以上的部分，按元/m<sup>2</sup>支付奖金，上不封顶。成交者，按成交价%发放奖金。

### (2) 销售价格奖

销售人员操作结果高于规定付款方式折扣率的，按其差率的%计提奖金。

### (3) 提前收款奖

销售人员根据定购合同确定的付款日期，若提前10天收到房款，则按实际收到房款折算成面积，按元/m<sup>2</sup>支付奖金，提前收款时间每递增5天，折算到每平方米的提奖标准增加元。

## 2.业绩提成标准

完成本部门计划销售任务100%以上的，按个人绩效奖金应发总额的110%支付。

完成本部门计划销售面积任务的90%以上不到100%的，按个人绩效奖金应发总额的100%支付。

完成本部门计划销售面积任务的70%以上不到90%的，按个人绩效奖金应发总额的80%支付。

完成本部门计划销售面积任务不足70%的，按个人绩效奖金应发总额的60%支付。

## 三、相关奖惩规定

### (一) 奖励规定

受到客户表扬的，每次酌情给予元到元的奖励。

每月销售冠军奖元。

季度销售能手奖元。

突出贡献奖元。

超额完成任务奖元。

行政口头表扬。

公司通告表扬。

## （二）处罚规定

销售人员不按照公司规定填写相关表格的，每次酌情扣发元到元的奖金。

销售人员完不成销售任务的，按元/m<sup>2</sup>扣罚，至每月工资不低于元止。

已转正的销售人员连续三个月不能完成销售任务的，员工待遇等同于试用员工；如果试用员工不能完成销售任务的，将被淘汰。

销售人员私下为客户转让物业收取费用的，做除名处理。

销售出现错误将视情况给予相关人员元到元的处罚。

销售人员不按顺序接待客户，并受到客户投诉的，第一次给予警告处分，第二次给予元的处罚，第三次给予元的处罚。

销售人员涂改客户记录的，视为作弊行为，第一次给予严重警告处分，本次成交提成充公，第二次给予除名处理。

销售人员若因态度问题遭到投诉的，一经核实做除名处理。

销售人员因服务之外原因遭到客户投诉的，一经核实，第一次给予警告处分，第二次给予元的处罚。

## 相关说明

编制人员审核人员批准人员

编制日期审核日期批准日期

销售人员绩效考核方案二

### 一、考核原则

1. 业绩考核（定量）+行为考核（定性）。

2. 定量做到严格以公司收入业绩为标准，定性做到公平客观。

3. 考核结果与员工收入挂钩。

### 二、考核标准

1. 销售人员业绩考核标准为公司当月的营业收入指标和目标，公司将会每季度调整一次。

2. 销售人员行为考核标准。

- (1) 执行遵守公司各项工作制度、考勤制度、保密制度和其他公司规定的行为表现。
- (2) 履行本部门工作的行为表现。
- (3) 完成工作任务的行为表现。
- (4) 遵守国家法律法规、社会公德的行为表现。
- (5) 其他。

其中：当月行为表现合格者为0.6分以上，行为表现良好者为0.8分以上，行为表现优秀者为满分1分。如当月能有少数突出表现者，突出表现者可以最高加到1.2分。

如当月有触犯国家法律法规、严重违反公司规定、发生工作事故、发生工作严重失误者，行为考核分数一律为0分。

### 三、考核内容与指标

销售人员绩效考核表如下表所示。

#### 销售人员绩效考核表

##### 考核项目考核指标权重评价标准评分

工作业绩定量指标销售完成率35%实际完成销售额 ÷ 计划完成销售额 × 100%

考核标准为100%，每低于5%，扣除该项1分

销售增长率10%与上一月度或年度的销售业绩相比，每增加1%，加1分，出现负增长不扣分

销售回款率20%超过规定标准以上，以5%为一档，每超过一档，加1分，低于规定标准的，为0分

新客户开发15%每新增一个客户，加2分

定性指标市场信息收集5%1. 在规定的时间内完成市场信息的收集，否则为0分

2. 每月收集的有效信息不得低于×条，每少一条扣1分

报告提交5%1. 在规定的时间之内将相关报告交到指定处，未按规定时间交者，为0分

2. 报告的质量评分为4分，未达到此标准者，为0分

销售制度执行5%每违规一次，该项扣1分

团队协作5%因个人原因而影响整个团队工作的情况出现一次，扣除该项5分

工作能力专业知识5%1分：了解公司产品基本知识

2分：熟悉本行业及本公司产品

3分：熟练的掌握本岗位所具备的专业知识，但对其他相关知识了解不多

4分：掌握熟练的业务知识及其他相关知识

分析判断能力5%1分：较弱，不能及时的做出正确的分析与判断

2分：一般，能对问题进行简单的分析和判断

3分：较强，能对复杂的问题进行分析和判断，但不能灵活的运用到实际工作中

4分：强，能迅速的对客观环境做出较为正确的判断，并能灵活运用到实际工作中取得较好的销售业绩

沟通能力5%1分：能较清晰的表达自己的思想和想法

2分：有一定的说服能力

3分：能有效地化解矛盾

4分：能灵活运用多种谈话技巧和他人进行沟通

灵活应变能力5%应对客观环境的变化，能灵活的采取相应的措施

工作态度员工出勤率2%1. 月度员工出勤率达到100%，得满分，迟到一次，扣1分（3次及以内）

2. 月度累计迟到三次以上者，该项得分为0

日常行为规范2%违反一次，扣2分

责任感3%0分：工作马虎，不能保质、保量地完成工作任务且工作态度极不认真

1分：自觉地完成工作任务，但对工作中的失误，有时推卸责任

2分：自觉地完成工作任务且对自己的行为负责

3分：除了做好自己的本职工作外，还主动承担公司内部额外的工作

服务意识3%出现一次客户投诉，扣3分

#### 四、考核方法

1. 员工考核时间：下月的第一个工作日。

2. 员工考核结果公布时间：下一月的第三个星期日。

3. 员工考核挂钩收入的额度：月工资的20%；业绩考核额度占15%；行为考核额度占5%。

4. 员工考核挂钩收入的计算公式为： $z =$

公式中具体指标含义如下表所示。

公式中具体指标含义

指标含义

A不同部门的业绩考核额度

B行为考核额度

C当月业绩考核指标

X当月公司营业收入

Y当月员工行为考核的分数

Z当月员工考核挂钩收入的实际所得

5. 员工考核挂钩收入的浮动限度：为当月工资的80~140%。

6. 员工挂钩收入的发放：每月员工考核挂钩收入的额度暂不发放，每季度发放三个月的员工考核挂钩收入的实际所得。

## 五、考核程序

1. 业绩考核：按考核标准由财务部根据当月公司营业收入情况统一执行。

2. 行为考核：由销售部经理进行。

## 六、考核结果

1. 业绩考核结果每月公布一次，部门行为考核结果（部门平均分）每月公布一次。

2. 员工行为考核结果每月通知到被考核员工个人，员工之间不应互相打听。

3. 每月考核结果除了与员工当月收入有挂钩以外，其综合结果也是公司决定员工调整工资级别、职位升迁和人事调动的重要依据。

4. 如对当月考核结果有异议，请在考核结果公布之日起一周内向本部门经理或行政人事部提出。

更多 范文 请访问 [https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/91\\_0.html](https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/91_0.html)

文章生成doc功能，由[范文网](https://www.wtabcd.cn/fanwen/)开发