# 销售人员绩效考核方案

来源：网络 作者：清风徐来 更新时间：2024-10-09

*销售人员绩效考核方案方案名称销售人员绩效考核方案受控状态编号一、考核实施目的1．作为员工薪资调整、绩效工资发放、职务调整的依据。2．有效增加员工之间的合作精神，对员工全面的工作进行客观了解和公正评价。3．帮助员工改进工作方式，提高工作绩效。...*

销售人员绩效考核方案

方案名称

销售人员绩效考核方案

受控状态

编

号

一、考核实施目的1．作为员工薪资调整、绩效工资发放、职务调整的依据。

2．有效增加员工之间的合作精神，对员工全面的工作进行客观了解和公正评价。

3．帮助员工改进工作方式，提高工作绩效。

二、适用范围

公司销售部门所有销售人员，销售经理不在本考核范围内。

三、考核频率

1．月度考核，对当月的工作表现进行考核，考核实施时间为下月的1～5日，遇节假日顺延。

2．年度考核，考核期限为当年一月至十二月，考核实施时间为下一年度1月的5～15日。

四、考核内容

1．工作业绩

考核内容

说明

销售额

设立销售目标及其对应的提成比率

销售费用率

公司规定其额度为a%，最高额度为b%，对销售费用率低于a%的人员，给予奖励，高于b%的，取消其提成资格

销售增长率

主要是与上一考核周期相比较

货款回收率

超过公司规定标准的，给予加分

终端管理的规范性

主要指各级产品的报价及销售价格的管理情况

市场开拓情况

考核新客户开发情况及老客户保有情况

客户投诉解决率

对于客户的投诉处理，要求在\_\_\_\_小时内回复客户投诉意见，\_\_\_\_小时内解决客户投诉的问题，销售人员不能在自己权限范围内解决的，\_\_\_\_小时将情况反馈公司

市场信息的收集

主要考核其信息收集的及时性与准确性

2．工作能力

工作能力主要考核销售人员的市场认知、产品的认知、业务熟悉、基本业务素质能力。

3．工作态度

工作态度的考核主要包括工作责任感、工作合作性、工作纪律性、服务意识等方面。

五、考核实施

1．考核实施部门

销售部对销售人员进行考核，人力资源部相关人员予以配合，考核结果上报总经理审批后生效。

2．考核实施程序

（1）销售部经理组织相关人员对，根据员工实际工作表现，对销售人员进行评估，并将结果汇总上交人力资源部。

（2）人力资源部于审批结束后的五个工作日内将考核结果反馈被考核者，进行绩效面谈。

六、考核结果运用

1．月度考核

月度考核的结果主要用于员工月度绩效工资的发放。

2．年度考核

年度考核的结果主要用于员工职务调整、奖金分配与培训的安排。

（1）奖金分配

公司根据销售人员实际工作表现评估的结果，将其设置不同的奖励系数，具体内容如下表所示。

奖励系数分配表

考核结果划分

A

B

C

D

E

奖励系数

2.0

1.5

1.2

1.0

（2）培训与发展

考核等级为A级和B级的员工，有资格享受公司安排的能提升培训。考核等级为C级的员工，可以申请相关培训，经人力资源部批准后参加，并根据员工实际工作表现，进行职务晋升。

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

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！