

## <<销售团队的薪酬设计>>

### 图书基本信息

书名：<<销售团队的薪酬设计>>

13位ISBN编号：9787121052903

10位ISBN编号：7121052903

出版时间：2008-1

出版时间：电子工业出版社

作者：大卫·J·西克海利

页数：184

字数：198000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<销售团队的薪酬设计>>

### 内容概要

本书用数十个现实中的例子来说明一些重要概念、技巧和程序，提供了在设计、构建和实施有效的、可以使利润最大化且始终保持增长的销售薪酬方案时需要用到的大量工具。

销售人员的薪酬方案对于销售人员的业绩有着巨大的影响。

怎样才能知道公司的薪酬方案正在有效发挥作用？

怎么才能使公司的薪酬方案持续地满足公司发展的需要？

薪酬方案是一个有力的工具，但是选择和构建合适的薪酬方案则具有很多的不确定性。

本书从目标薪酬设定、选择正确的测量指标、建立任务配额、确定方案组合一直到构建有效的薪酬规则，给读者一步一步的指导。

本书内容阐述条理性强，注重图、表、文的有机结合，形象直观，注重培养实务操作能力，提供了贴近现实的鲜活案例。

## <<销售团队的薪酬设计>>

### 书籍目录

第1章 为什么要设计销售薪酬方案 销售团队的任务 销售薪酬设计方案为什么有效 销售薪酬的力量  
工作内容——销售薪酬设计的源头 销售工作和销售过程 销售薪酬——为诉求点付薪 销售团队的老化  
与销售薪酬 客户关系管理的影响力 小结 第2章 销售薪酬设计的基本原则 可变薪酬模式 独立创收  
与销售代表 销售薪酬设计的关键原则 资格准入 目标现金报酬总额 薪酬搭配与杠杆调节 绩效指  
权重 定额分配 绩效区间 绩效评估周期与薪酬支付周期 小结 第3章 谁拥有销售薪酬方案 销售  
案的所有权 销售薪酬方案涉及的职责 大型销售组织中职责的分配 销售薪酬委员会 流程经理 小  
第4章 为什么工作内容驱动销售薪酬的设计 工作内容驱动销售薪酬设计 销售工作的组成 销售职位类  
型 职位级别 销售职位设计的错误 由职位类型看销售薪酬实践 小结 第5章 计算公式的类型 用  
说明薪酬支付公式 两种主要的销售员 独立创收者的薪酬方案 销售者类别：销售代表 以目标激励  
作为开始 计算工具：佣金与奖金 销售代表的TI-佣金 关联方案的设计 关联佣金设障模式 销售区  
容量不同时提供相同的收入机会 奖金方案 关联奖金方案 为销售团队设计方案 全职销售团队 机  
售团队 只采用基本工资支付形式 小结 第6章 计算公式的构建 构建销售薪酬公式的基础知识 构  
独立创收者的经济结构 关于独立创收者佣金的深层次思考 构建销售代表的薪酬公式 公式架构表 小  
结 第7章 支持方案：区域配置、配额管理和销售计分 区域配置 配额管理 销售计分 小结 第8章  
案的管理 管理的组成部分 避免不必要的管理负担 小结 第9章 实施与沟通 实施 沟通 小结  
案评估 战略支持 雇员激励 最佳实践差异 投资回报 销售薪酬方案可能出现的特征 小结 第1  
薪酬方案设计 销售薪酬方案设计过程 销售薪酬方案设计的个步骤 小结 结束语 附录A 销售薪酬方  
例

## &lt;&lt;销售团队的薪酬设计&gt;&gt;

## 章节摘录

第1章 为什么要设计销售薪酬方案 销售团队的任务 销售团队的任务是明确的，就是把公司的产品和服务出售给新客户和现有客户。

当然，我们大多数人都能很容易地想象出一个“典型的”推销员的形象：他能干而坚决，在自己负责的销售区域内奔波，拜访一个又一个的客户及潜在客户，从样品包里拿出最新的产品展示给客户，或者发送给客户印有详细介绍这些新产品的印刷精美的小册子。

然而，这种典型的形象与今天新式而多元的销售情况已经不相符了。

当然，过去那种典型的区域销售代表今天仍然存在，只不过他们已经成为整个现代销售团队构架中的一员。

很多公司现在都是通过多种渠道进行销售的，销售代表只是包含了电话销售代表、大客户销售代表、产品专家，以及管理者的一种多元模式中的一个组成部分。

“产品”的定义也从有形的产品扩展到服务和解决方案。

为增加可变性，销售收益的定义也从最初的出售产品产生的收入扩展到租赁、租借、产品使用带来的收入，以及产品维护收入。

进一步讲，当今的销售组织往往是对以前互相独立的如客户服务、合同、客户财务、收款等这些与客户接触的部门的全面整合。

换句话说，以前那种典型的销售工作在很多公司中仍然存在，但一个又一个地去拜访自己负责的客户的销售代表如今只是更加多样及多元的客户覆盖系统中的一个组成部分而已。

出于习惯，在充分认清当今销售部门已经扩展了的特性的情况下，我们将继续把当今的销售覆盖系统称为“销售团队”。

不管销售组织的多元性和复杂性如何，销售团队仍然继续服务于其首要宗旨，即发展、持有及服务客户。

销售部门的最高目标是其他部门所没有的，即设法让客户为公司增加收入。

销售薪酬设计方案为什么有效 一些非销售人员认为，销售代表仅仅是被金钱所驱动，因此他们认为管理销售团队最好的也是唯一的方法就是设计一个能使销售代表极度获利的销售薪酬方案。

这当然是不对的。

对销售代表的这种以金钱为中心的认识会助长销售代表草率而不准确的设想，导致对销售薪酬的重要性做出错误的判断。

关于有效管理的根源有多种学说，虽然这些学说的名称和主题各不相同，但它们至少都同意两个关键的因素：与领导层的沟通和绩效评估。

好的销售薪酬方案会充分利用这两个因素：沟通（这是重中之重）和绩效评估（为上个月的业绩支付激励性报酬）。

然而，明确的信息沟通和评估系统并不总是能完全适合某种销售薪酬方案，在销售人员的管理上有一些效果更好的方法，比如，日常工作中贴近实际而且尽职尽责的销售监督就被认为是能充分实现销售目标的最好的“系统”。

例如，一线经理与他的销售团队之间的典型对话听起来应该是这样的：“女士们，先生们，我们现在正处于完成本月销售目标的节骨眼儿上。

你们每个人都向我承诺会完成你们的月销售额，这对我很重要，对你们自己也很重要。

在下一次的会议上，我们会把销售数字提交给董事会，那时你们就会看到谁会受到赞扬和激励，而谁只能受到讥讽和嘲笑！

如果你们在完成配额上有任何困难，请相信我会帮助你，给我打电话，让我们安排一个面谈的时间，请记住，你们的成功也就是我的成功！

”

## <<销售团队的薪酬设计>>

### 编辑推荐

形象的辅助图表，贴近现实的鲜活案例，简单明了的操作步骤。

告诉你：薪酬对销售人员的业绩表现有极大的影响。

正确的销售薪酬方案可以使一家公司的销售业绩提升到可能的最大值，同时还会为其业绩的保底  
线带来飞跃。

设计拙劣的方案可能是灾难性的。

怎样才能知道公司的薪酬方案是否起到了它应该起到的促进作用？

怎样构建并实施根据公司的需要制定的薪酬方案？

你将会从销售薪酬方面的权威大卫·J·西克海利那儿获得这些问题的答案。

“大卫·J·西克海利是当今杰出的销售薪酬教育专家。

打开本书，你会发现它能激发你的思考，并提供了有效的指导。

” ——Mark Englizian微软公司全球薪酬总监 “本书为那些希望将销售薪酬作为一种驱动杠杆  
的管理者提供了重要的指导。

” ——里克·贾蒂斯思科全球销售副总裁

<<销售团队的薪酬设计>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>