

各地销售人员薪资水平分析 销售代表稳居三甲 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E5_90_84_E5_9C_B0_E9_94_80_E5_c108_229239.htm 数据显示，2005年1月5日至1月12日这一周内，在10大热门职位排行榜中，与销售相关的职位就占了3席，分别是销售代表、销售工程师和销售经理。其中，销售代表的需求数量以超出第二名3倍的绝对优势独占鳌头。而在各个网站的职位排行榜中销售人员的人气一直是居高不下，而销售代表更可以说是稳居三甲。市场占有率对于一个企业的生命是非常重要的,这种重要性决定了销售人员对于企业的重要性。由于销售人员在公司中的位置十分特殊，他们直接为公司赚得利润，销售人员业绩的好坏也直接影响着公司发展，而这一部分人由于工作压力和追求高回报等原因是的人员流动率很大，所以这一部分员工的薪酬如何制定，公司如何才能吸引、保留、激励能够为公司带来利润的员工是一个值得探讨的问题。下面以2005年度手机行业各地销售人员的薪酬情况为例，对各地销售人员的薪酬情况作一下简单的分析。 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 地区差异：在对50个城市的薪酬水平作了总结后，我们发现薪酬最高的5个城市是上海、北京、珠海、广州、东莞。这5个地区都属于经济发展比较迅速的地区，另外，消费者对市场需求也比较的，所以销售人员业绩会好，自然也就拿着比较高的薪水。其中，上海销售人员薪酬水平最高，接近了6万元，这一现象主要是由于上海物价水平较高造成的。综合个地区的薪酬差异，我们不难看出，消费水平、物价水平、市场需求是影响各地销售人员薪酬水平的主要

因素。在一些大中型城市，由于人们消费水平高，产品会更容易销售，到了消费旺季，甚至经常会出现供不应求。而与此相反，一些中小型城市的受消费水平影响，产品销路并没有大城市这么尽如人意，这对于销售提成占总薪酬较大比例的销售人员来说，是造成地区差异的重要原因。而各地生活水平和物价水平的不同则是销售人员薪酬差异的主要原因，这在基本月薪、补贴、变动收入、福利等四个薪酬项目上都有体现。这种现象不仅是销售岗位，其它工作岗位也会存在地区差异，所以这是一种合理现象。

薪酬结构差异：销售人员工作具有其特殊性，所以如何做好对人才的吸引、激励和保留是每家公司必须要解决的问题。我们以北京、上海、深圳为例，这3个地区在基本月薪和补贴上差异不大，两项加总水平都在3万元左右，占据了年度总薪酬的一半，这说明各家公司对于人才的吸引和保留作的比较到位，较高的基本工资有助于高水平人才的引进，而较高水平的补贴收入，则使得员工有安全感，愿意更长时间地为公司工作。以前公司指定销售人员薪酬多是低工资高提成，而现在则趋向于高工资高提成。究其原因，销售人员背负着巨大的业绩压力，尤其在销售淡季，销售人员磨破嘴皮、踏破鞋底有时也很难完成指标，看着与自己劳动付出不符的收入，心里难免有波动，这会造成人员流失。所以，现在公司给与销售人员较高的基本工资，使得销售人员有了最基本的保障，更愿意为公司服务。这种薪酬结构也有利于公司内部公平性的建立，不会造成多劳少得。对于公司招募来说，也不会因为底薪地而吓跑那些经验不足，但极富热情的新员工，对招聘新人，增强外部竞争性也带来好处。变动收入可以说是销售员工最容易拉开

差距的一部分，从3个地区总体水平看，3地差距不大，变动收入总额都在1万7千元左右，占据总薪酬的1/3左右。但从样本点来看，仅这3地的销售员工，最高水平于在低水平的差距就接近万元，不难看出，为了最大限度发挥员工积极性，公司对销售员工的激励可以说是毫不吝惜。而从本年度目标销售提成和目标绩效奖金来看，这一部分薪酬水平还有很大上升空间，只要销售人员能够完成销售额，并有能力销售出更多的产品，公司对其的激励是不会手软的。有了高底薪，会造成一些销售人员的惰性，让他们没有那么强的工作热情，这是公司不愿意看到的，所以用高提成来激励员工是公司不二的选择。这种情况也符合众所周知的“鲶鱼效应”，只有引进竞争机制才能使公司更快速地发展，这对于给公司直接带来利润的销售员工来说更是如此，有效地激励和可以看到的差距，是刺激销售员工的最好手段。福利体现了公司对员工的关怀，有利于增加员工工作安全感和保障性，这一部分薪酬水平发挥着保留人才的作用。在这一点上海地区做的最好，包括实物福利、法定福利、补充福利以及商业保险和人事福利等，上海地区公司为员工缴费比例达到了37

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com