**菲尔德二薪酬**

针对店面型营销、渠道营销型企业。

区别于直销、主动营销型企业，门店类属于等客户上门的被动式营销。

菲二要求企业必须有明确的销售目标要求、且销售人员层级较多。

菲二解决的问题：

干部稳定，不易流失；管理人员致力于帮助下属完成业绩目标；员工不断保持冲劲，向更高目标冲击。

店面型营销团队人员组成：营销总监、区域营销经理、店长、主管、收银、店员、实习店员。

店员分两类：

1. 仅接待、服务客户，不成交（如奢侈品）

基本工资+绩效+店面销售额提成（可以无）

1. 服务客户同时完成成交（如快消品 服装）

基本工资+绩效工资+所成交单的销售额提成

【方案设计】

第一步：企业所有店面按规模分类

第二步：测试个级别店面可实现的最大销售额

第三步：制作店面营销团队编制

第四步：对不同层级销售人员分别设定业绩目标（三档目标）

保底目标——目标——冲刺目标

第五步：设定提成办法

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **岗 位** | **保底目标** | | **目 标** | | **冲刺目标** | | **分 红** |
| 业绩 | 提点 | 业绩 | 提点 | 业绩 | 提点 |
| **总经理** | 400万 | 1.5% | 480万 | 2% | 560万 | 2.5% | 10% |
| **副总** | 100万 | 0.7% | 120万 | 1% | 140万 | 1.3% | 5% |
| **高级总监** | 100万 | 1.5% | 120万 | 2% | 140万 | 2.5% | 3% |
| **总监** | 80万 | 1.5% | 100万 | 2% | 120万 | 2.5% | 3% |
| **代总监** | 30万 | 3% | 40万 | 4% | 50万 | 5% |  |
| **高级经理（店）** | 30万 | 3% | 40万 | 4% | 50万 | 5% | 1% |
| **经理（店长）** | 20万 | 3% | 30万 | 4% | 40万 | 5% | 1% |
| **代经理（店长）** | 3万 | 8% | 4万 | 10% | 5万 | 12% |  |
| **高级业务员** | 3万 | 8% | 4万 | 10% | 5万 | 12% |  |
| **业务员** | 2万 | 8% | 3万 | 10% | 4万 | 12% |  |
| **实习业务员** | 1万 | 8% | 2万 | 10% | 3万 | 12% | 未完成系数为0.9 |

说明：

经理/店长提成点、区域经理提成点。60%-100%

层级越高提成比例越低，基数大。

第六步：制定考核标准、与奖金对应（关键指标和周期）

第七步：制定晋升标准