# 精选激励的团队口号汇总(六篇)

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-11-22

*精选激励的团队口号汇总一产品的品牌就是品质的象征我与公司荣辱与共，公司与我共同发展给我一次机遇，还你一个奇迹挑战自我，永不放弃、只有不完美的产品，没有挑剔的客户、每天进一步，踏上成功路东风吹战鼓雷我们小组怕过谁精英一部，抢先一步：先锋二部，...*

**精选激励的团队口号汇总一**

产品的品牌就是品质的象征

我与公司荣辱与共，公司与我共同发展给我一次机遇，还你一个奇迹

挑战自我，永不放弃、只有不完美的产品，没有挑剔的客户、每天进一步，踏上成功路

东风吹战鼓雷我们小组怕过谁

精英一部，抢先一步：先锋二部，团结互助挑战每一天，精彩无极限泰山队，泰山顶上松，一定能成功，团结一心，其利断金无敌强强强

管理就是共享一份团队的融洽的感情

没有完美的个人，只有完美的团队

团队精神是企业文化的核心

强化竞争意识，营造团队精神

培育合作员工，创造合作团队

同心才能走得更远，同德才能走得更近

众志成城，飞越颠峰

因为有缘我们相聚，成功要靠大家努力

三新二点”：新机遇、新挑战、新市场;服务只有起点，满意没有终点

艰苦坚实、诚信承诺、实干实效

勤思巧干苦攀，风逆我自昂扬;创新创收创业，我誓更创辉煌

用心才能创新、竞争才能发展

和谐创新、开拓市场、团结拼搏、共创未来

企业和市场同步、管理与世界接轨

效益源自创新

讲团结，发扬团队精神;重科技，以科技促发展;强管理，向管理要效益

敢于竞争、善于竞争、赢得竞争

用一流的待遇留住一流的人才

热情服务、转变观念、增强知识、迎接挑战

挑战自我，永不放弃

用心才能创新、竞争才能发展

精彩源于自信，创新永无止境

勤思巧干苦攀，创新创收创业

诚信、高效、创新、超越

爱岗敬业、求实创新、用心服务、勇争一流

成功靠朋友，成长靠对手，成就靠团队。

诚信、高效、创新、超越。

诚信高效、服务用户、团结进取、争创效益。

创建南电网络，追求美好生活。

创意是金钱，策划显业绩，思考才致富。

创造更新、更全、更强、高速的电信网络。

敢于竞争、善于竞争、赢得竞争。

和谐创新、开拓市场、团结拼搏、共创未来。

积极激励我，多劳多收获，汗水育成果。

梦想聚团队，团队铸梦想，激情快乐人。

**精选激励的团队口号汇总二**

今天付出，明天收获，全力以赴，事业辉煌。

市场竞争不同情弱者，不创新突破只有出局。

风雨五载跃龙门，合作共赢攀。

没有任何借口，顽强的执行力。

今天的付出，明天的美好。

患难及困苦，是磨炼人格学府。

赏识导致成功，抱怨导致失败。

追随理想而生活，定能达到至善至美境界。

回馈客户，从我做起，心中有情，客户有心。

团结一致，再创佳绩。

赚钱靠大家，幸福你我他。

快乐工作，心中有梦，协力，再振雄风。

三心二意，扬鞭奋蹄，四面出击，勇争第一。

成功是努力结晶，只有努力才会有成功。

忆往昔，峥嵘岁月五载;看明朝，励精图治更美好。

积极激励我，多劳多收获，汗水育成果。

挫折并不意味着失败，而是迈向成功一块阶石。

全员齐动，风起云涌，每日拜访，铭记心中。

一马当先，全员举绩，梅开二度，业绩保底。

成功的人千方百计，失败的人千难万险。

**精选激励的团队口号汇总三**

1、每天多卖一百块!

2、成功靠朋友，成长靠对手，成就靠团队

3、成功决不容易，还要加倍努力!

4、金九月，多累积，我出单，我快乐，哦耶

5、新单续保并肩上，业绩倍增创辉煌

6、攻守并重，全员实动，活动目标，服务导向

7、时不我待，努力举绩，一鼓作气，挑战佳绩

8、失败与挫折只是暂时的，成功已不会太遥远!

9、一马当先，全员举绩，梅开二度，业绩保底

10、春光乍现，拜访争先，客户服务，情义无限

11、服务客户，播种金钱，增加信任，稳定续收

12、(公司名称)牛，(团队名称)争龙头!

13、赚钱靠大家，幸福你我他。

14、创意是金钱，策划显业绩，思考才致富。

15、不吃饭、不睡觉，打起精神赚钞票!

16、每天进步一点点。

17、团结一致，

18、公司有我，无所不能。(团队名称)，永争第一!

19、忠诚合作、积极乐观、努力开拓、勇往直前。

20、人人心中有目标，失败成功我都要

21、开拓市场，有我最强，(公司名称)(部门名称)，我为单狂

22、专业代理，优势尽显，素质提升，你能我也能

23、(团队名称)，快乐，九月争优，勇争上游

24、开拓市场，有我最强;(团队名称)，我为单狂!

25、回馈客户，从我做起，心中有情，客户有心

26、鼠年新气象，(公司名称)十年强，笑问谁能比，数我(部门名称)狂

27、情真意切，深耕市场，全力以赴，掌声响起

28、追求卓越，挑战自我全力以赴，目标达成坚持不懈，积极心情;协作一致，共同努力;相信自己，我会成功!

29、不吃饭，不睡觉，打起精神赚钞票

30、从业有缘，借福感恩，坚定信念;行销一生

31、行销起步，天天拜访，事业发展，用心学习

32、吃得苦中苦，受得气中气，方为人上人。

33、业务规划，重在管理，坚持不懈，永葆佳绩

34、用心专业，身先神显，季度达标，奋再向前

35、素质提升，交流分享，精耕深耕，永续辉煌

36、(公司名称)十年最强，(部门名称)上海称王

37、大家好，才是真的好。

38、争气不生气，行动先心动，助人实助己。

39、客户服务，重在回访，仔细倾听，你认心情

40、旅游是奖励，大家来争取，你能我也能，万元抢先机

41、全员齐动，风起云涌，每日拜访，铭记心中

42、(团队名称)，永不言弃，再创辉煌，誓夺第一

43、双牛并进，必压群雄，(团队名称)!加油!

44、(部门名称)一零订单起，团结一致夺第一

45、失败铺垫出来成功之路!

46、知道是知识，做到才智慧，多做少多说。

47、(公司名称)有(部门名称)，出单如猛虎((公司名称)变(部门名称)，出单如猛虎)

48、客户满意，人脉延伸，良性循环，回报一生

49、团结一心，其利断金!

50、道路是曲折的，“钱”途无限光明!

51、索取介绍，功夫老道，热忱为本，永续经营

52、积极激励我，多劳多收获，汗水育成果。

53、落实拜访，本周破零，活动管理，行销真谛

54、巅峰之队、舍我其谁;纵箭出击、谁与匹敌(团队名称)奋力冲刺!

55、今天付出，明天收获，全力以赴，事业辉煌

56、经营客户，加大回访，用心专业，客户至上

57、风起云涌，人人出动，翻箱倒柜，拜访积极

58、把握真人性、洞悉真人心、成就真人生。

59、全员实动，本周破零加大拜访，业绩攀新

60、全员实动，开张大吉，销售创意，呼唤奇迹

**精选激励的团队口号汇总四**

激励全员，发挥团队协作优势，冲锋销售，提升毛利

所有门店

全体员工、促销员

20xx年x月18日—20xx年x月21日

分组排名奖励，

1、 门店在活动前每天进行培训以及销售演练；

2、 办公室支援明细；

3、销售pk目标及预算；

4、 销售达成奖励；

1）、重点培训员工的销售技巧，利用不同品类、不同形式的促销方式来引导顾客消费，培训员工

的主动性、服务意识、关联性商品搭配销售技巧。

2）、每天安排促销员支援促销活动销售，每天销售高峰时段门店全体人员必须投入到卖场销售中，

重点是食品、用品、纸品各岗位必须有现场导购人员，值班店经理亲自在卖场做现场人员及其他调配，在没顾客的情况下维护排面陈列及货源的补充工作。

3）、店长在每天开会（早、晚班开会时间）组织人员现场演练员工的销售技巧和服务意识；

4）、在活动商品缺货的情况下请联系部门负责人等相关人员进行调货，请部门负责人协助货源的

协调跟进，商品当天来货必须当天陈列在卖场销售。

1） 销售pk赛期间（xx年x月18日———7月21日）办公室人员必须按以下指派在门店支援销售，门店并把销售任务分解到每天、每一个员工，包括支援人员；（销售分解表门店自行分解）；

2）监督人员做好相应的定岗定位及货源等相关协调工作，附件是支援、队长、监督员模版，

门店销售3天合计达成保底预算100%以上参与pk奖励，达成率由高到底进行pk评选。

**精选激励的团队口号汇总五**

第一条 目的

为规范本公司薪酬管理，充分发挥薪酬体系的激励作用，在国家相关法律、法规基础上，结合公司自身实际情况特制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于本公司所有员工。

第三条 制定的原则

战略一致性原则：与公司发展战略相一致，通过弹性设计，充分发挥薪酬的激励和导向作用，以保证公司的可持续性发展；

市场竞争力导向原则：强调薪酬竞争力，有效吸引高素质人才。达到通用人才薪酬水平在本地区有竞争力，骨干人才薪酬水平在全国同行业有竞争力；

公平性原则：关注内部公平性，通过岗位评估确定岗位在公司内部的相对重要性，进而确定相应薪酬水平；

绩效挂钩原则：体现企业效益与员工利益相结合，加大变动收入的激励力度，使员工薪酬随绩效变化而相应变动，充分调动员工工作积极性。

第四条 影响岗位工资等级高低的因素包括以下几种：

工作的目标、任务与责任；

工作的复杂性；

劳动强度；

工作的环境。

第五条 公司根据职务性质的不同，将工资划分为后勤岗位薪酬系列和销售岗位薪酬系列。

第六条 后勤岗位薪酬系列共划分为九个等级，分别为外聘试用、正式期一级、正式期二级、正式期三级、正式期四级、正式期五级、正式期六级、正式期七级和正式期八级。

第七条 销售岗位薪酬系列共划分为五个等级，分别为外聘试用、正式期一级、正式期二级、正式期三级和正式期四级。

后勤岗位员工每月应发薪酬由工资总额、业绩奖、绩效奖金、激励奖、优秀畅所欲言奖、半年全勤奖、生日福利、结婚祝贺金、关帝诞补贴等福利奖金和出差/加班补贴构成。

销售岗位员工每月应发薪酬由工资总额、业绩奖、绩效奖金、激励奖、优秀畅所欲言奖、半年全勤奖、生日福利、结婚祝贺金、关帝诞补贴等福利奖金和出差/加班补贴及个人销售提成、团队奖和超额奖等销售工资构成。

第八条 工资总额由基本工资、岗位补贴、电话补贴、生活补贴、交通补贴、地域补贴六部分构成。

业务团队短期激励方案范文 第二十篇

为提升专卖店销售、更好提升各专卖店人员销售热情及附带推荐能力，做到淡季不淡。特制定连带销售奖励方案。

实施方法：

一、连带销售奖励评周期为一星期一次

二、最大单评选办法：

选取销售件数2件(含2件)以上、金额最大的一张销售单据

三、每周一选出上一周最大销售小票给予20元/次奖励

四、奖金直接从费用备用金中拿取，周一开交接班会时公布最大单并当场给予奖励。

五、连带销售奖励获得者应在交接会上分享心得作为对其他员工的激励

六、销售奖金作为费用核算，将最大单取出作为费用单据。

七、各店负责人在本周评比期内应及时公布目前最大单金额并张贴在醒目位置，以促进员工销售热情

连带销售奖励后台细节操作

一、每周一中午12点前店长将最大单销售(金额)(件数)(人名)获奖单据编号发至熊大姐处报备

二、出现最大单后应及时多打印小票一张，在周一发放完奖励后应让获得奖励人员在小票上签字确认并将该小票作为费用单据按正常报销程序报销(没有单据将不予以报销)

三、最大单销售件数必须在2件(含2件)以上的最大金额小票方才有效，否则无效

四、本次奖励方案目的为带动员工销售积极性和连带销售能力，希望各店员工做到公平公正。如发现拼单、让单等情况将对店长进行50元罚款，并对当事人取消本次奖励并且处罚10元

五、如本周未出现符合要求的销售小票则本轮销售奖金继续累计到下一周

六、如连续一月未出现符合要求的销售小票则之前多有累计奖励全部取消，奖励从新开始计算。并且将对专卖店负责人进行一定处罚。

业务团队短期激励方案范文 第二十一篇

为了弘扬企业精神，激励员工工作积极性，展现我公司优秀员工的风采，形成人人争当先进、人人争为公司的发展做贡献的良好氛围，公司决定每季度开展评选“优秀员工”的活动。

每季度将从各部门中选出一名优秀员工；具体为：光学部三名（成品、半成品、抛光各一名），脚套部一名；配件部一名；后勤一名。共计六名。

每季度的最后一个月。

1、在公司工作三个月以上的一线员工；

2、季度内每月出勤天数不少于28天（本季度二月出勤在20天以上者），无旷工、请假者；

3、季度内无违反公司规章制度的受到处分者。

1、热爱公司，自觉维护公司利益；

2、遵纪守法，遵守公司的各项规章制度；

3、勤勉尽责，具有强烈的事业心和责任感；

4、在本职岗位上业绩突出，能为公司解决实际问题，或积极献计献策。

1、产生流程：

车间主任推荐——生产部门初审——人事行政部审查——总经理批准；

2、优秀员工候选人由各车间主任或科室负责人推荐,填写《季度优秀员工推荐表》，送主管领导进行初审；

3、初审完成后，由部门主管签字送人事行政部，人事行政部对侯选人进行审查，审查项目主要为：

a)考勤情况；

b)奖惩情况；

c)是否违反公司的规章制度；

d)推荐理由是否事实充分；

e)该员工是否曾受到投诉；

4、人事行政部审查无误后，送总经理批准。

1、公司每季度召开优秀员工表彰大会，给荣获“优秀员工”者颁发荣誉证书，同时每人奖励现金100元。

2、人事行政部将优秀员工的名单公榜在公司宣传栏上，并给予表扬学习。

3、优秀员工的评选结果记入员工个人档案，并作为评选年度优秀员工的依据。

本办法由人事行政部制定、修改和解释，总经理批准后实施。

业务团队短期激励方案范文 第二十二篇

根据货币支付的形式，可以把薪酬分为两大部分：

一部分是直接货币报酬的形式支付的工资，包括基本工资、奖金、绩效工资、激励工资、津贴、加班费、佣金、利润分红等;

一部分则体现为间接货币报酬的形式，间接地通过福利（如养老金、医疗保险）以及服务（带薪休假等）支付的薪酬。

你问员工们是什么让工作变得有吸引力，名列第一的因素通常不是钱，而是上级对他们工作的赞赏和认同。经过咨询多方人事专家，业主及一些勇敢的低薪者，我们总结出6个不花钱却能使低薪职员倍受激励的方法。

这项活动意义不大。如果评选权在管理者手中，职工们不明真相，会认为那是政治活动，因而丧失兴趣。若是以工作成绩为基础，成绩突出者总是那几个;若轮流获奖，那更不会激起什么干劲儿了，因为机会是均等的。但是若能想办法让客户给职工——一些额外奖励，效果就大大不同了，比如一位客户存了一大堆促销用的帽子，你就可以安排他们给参与项目的职工每人发一顶，这将会使员工觉得他的工作有附加值。当别人问他，嘿，你在某某公司的工作怎么样？他会说，工资很低，但有时会发些东西。

对于利益高于一切的人来说，口头表扬可能是只听楼梯响，没见人上来，但对于追求上进的员工来说，它却意味着鼓励。口头表扬被认为是当今企业中最有效的激励办法。

被激励的员工是那些有问题、有想法的人，尽管他们的想法并不总切实可行，但作为管理者，你应该鼓励百家争鸣、百花齐放，让他们说，唯其如此，企业才可生机勃勃。如果你对员工持肯定和引导的态度，员工们就会主动替公司分忧。

皱眉头、瞪眼睛、指东划西，而所有这一切都会被看作是老板的权力和控制欲，而不是员工们值得依赖的小心翼翼的领头羊，其结果无疑会引起敌对情绪，合作便举步维艰。

一位低薪员工说：老板有次对我说，‘这些都需在下午之前装进盒子，打上标签，装进货箱后运到车库，等你做完了，还有些别的事需要你帮忙。‘然后就走开了。这让我感觉自己是程序中重要的一环，老板相信我能做好，我由此得到鼓励，要证明自己能做好，不让他失望。

管理人员对员工们偶尔的小小违规行为若能持微笑但缄默的态度，也能缔造公司内部健康、和谐的气氛，使员工们感觉管理带有人情味而安居乐业。

业务团队短期激励方案范文 第二十三篇

晨会是一个非常好的激励员工的平台，公开透明的平台激励员工，会形成集体记忆，让员工更加有荣誉感，就是给足了面子，员工也会珍惜面子。

当员工做好一件工作时，他需要领导的一句肯定——不错！好样的！员工会倍感干劲。

员工最怕的就是没人肯定，觉得自己的工作没有价值，有时候员工心理不够成熟的时候，特别在乎领导的评价。

不要吝啬你真诚的赞美，每天都可以赞扬一个员工，久而久之，你会发现员工热情高涨。

作为领导，当员工干的好的时候，可以奖励小礼品，哪怕是10元的礼品，但是不要直接发10元钱，现在10元钱的`价值远远比不上领导精心挑选的10元礼品的价值！ 这叫——可识别价值！

另外，如果你经常让员工加班，记住要让员工把休息的时间补回来。

对于优秀的员工，如果你不能发奖金，那么激励带薪休假也是一种非常有价值的方式，这比较适合高管的激励。

员工在一个岗位上干久了，就觉得乏味，没有干劲，培养员工多岗位轮岗也是激发员工动力的很不错的方法，这样做的另外一个好处就是可以告别能人体系，缺了谁，还有人可以顶上去。

员工渴望成长，这一点毫无疑问，如果员工干出了业绩，记得奖励员工培训让员工成长，您才能获得更好的业绩。这一点比发钱更值得！

韦尔奇说，领导必须是保持激情，而且要传递给员工，更重要的是剔除没有激情的员工，没有责任心的员工，没有业绩的员工。这种方式都是激励。

公司树木以优秀员工命名，资格1年。

有一家公司的树木挂了一个小牌子，上面写了“第n月份，优秀员工”，还有照片，这真是一种激励创新。员工感觉非常爽！

激励员工的方法可能远不止这七种，但是，请记住，肯定员工的价值，帮助员工成长，让你的员工获得成就感，这些尤为重要。

业务团队短期激励方案范文 第二十四篇

结合公司目前业务发展趋势，为建立完善的销售管理机制，规范营销人员薪酬标准，提高营销人员工作激情、发挥团队协作精神，进而有效提升营销部门销售业绩，为公司整体营销工作打下坚实基础，特拟本方案。

一、薪酬组成：

基本工资+销售提成+激励奖金

二、基本工资：

1、营销人员按其销售能力及业绩分为一星、二星、三星营销员。

单月个人达成3万人以上合同或者连续3个月(含)以上达成有效业绩(5000人以上合同)为三星

单月个人达成2万人以上合同或者连续2个月(含)以上达成有效业绩(5000人以上合同)为二星

单月个人达成有效业绩(10000人以上合同)为一星

全月无业绩为不享受星级待遇

2、营销按其星级不同设定不同基本工资：

三星营销员基本工资：5000元

二星营销员基本工资：4000元

一星营销员基本工资：3000元

无星级营销员基本工资：2500元

连续2个月(含)无业绩，按其基本工资80%发放。

三、销售提成:

三星营销员提成标准：

二星营销员提成标准：

一星营销员提成标准：

四、业务应酬费用：

公司正式编制营销员可于业务开拓过程中申报相关业务应酬费用;非正式编制不享受此待遇。

所申报业务应酬费从本人销售提成中按所实际报销金额扣除

申报业务应酬费未达成实际销售业绩，次月不得再申报业务应酬费

五、团队业绩：

由2人协同开发业务视为团队业绩

主要开发者享受80%业绩(如：10000人合同计为8000人合同);协助开发者享受20%

主要开发者按其星级所对应标准80%享受提成(如：三星为3%\*80%=);协助开发者享受20%

六、业绩认定与提成发放：

每月1日为计算上月业绩截止日

以业主方签定书面合同为业绩最终达成标准

财务部门于发薪日计算并发放销售提成

七、激励奖金：

每季度末个人业绩排名首位者按该季度个人业绩总额发放

年终个人业绩排名首者按该年度个人业绩总额发放

业务团队短期激励方案范文 第二十五篇

1、年度销售目标600万元;

3、公司在自控产品市场有一定知名度;

空调自控产品属于中央空调等行业配套产品，受上游产品消费市场牵制，但需求总量还是比较可观。随着城市建设和人民生活水平的不断提高以及产品更新换代时期的到来带动了市场的持续增长幅度，从而带动了整体市场容量的扩张。湖南地处中国的中部，空调自控产品需求量比较大：1、夏秋炎热，春冬寒冷;2、近两年湖南房地产业发展迅速，特别是中高档商居楼、别墅群的兴建;3、湖南纳入西部开发、将增加各种基础工程的建设;4、长株潭的融城;5、郴州、岳阳、常德等大量兴建工业园和开发区;6、人们对自身生活要求的提高;综上所述，空调自控产品特别是高档空调自控产品在湖南的发展潜力很大。

营销方式总体来说，空调自控产品销售的方式不外三种：工程招标、房产团购和私人项目。工程招标渠道占据的份额很大，但是房产团购和私人项目两种渠道发展迅速，已经呈现出多元发展局面。

2.挤身一流的空调自控产品供应商;成为快速成长的成功品牌;

3.以空调自控产品带动整个空调产品的销售和发展。

4.市场销售近期目标：在很短的时间内使营销业绩快速成长，到年底使自身产品成为行业内知名品牌，取代省内同水平产品的一部分市场。

5.致力于发展分销市场，到20xx年底发展到50家分销业务合作伙伴;

6.无论精神,体力都要全力投入工作，使工作有高效率、高收益、高薪资发展;

如果空调自控产品要快速增长，且还要取得竞争优势，最佳的选择必然是——“目标集中”的总体竞争战略。随着湖南经济的不断快速发展、城市化规模的不断扩大，空调自控产品市场的消费潜力很大，目标集中战略对我们来说是明智的竞争策略选择。围绕“目标集中”总体竞争战略我们可以采取的具体战术策略包括：市场集中策略、产品带集中策略、经销商集中策略以及其他为目标集中而配套的策略四个方面。为此，我们需要将湖南市场划分为以下四种：

战略核心型市场---长沙，株洲，湘潭,岳阳

重点发展型市场----郴州，常德，张家界，怀化

培育型市场-----娄底，衡阳，邵阳

等待开发型市场----吉首，永州，益阳，

总的营销策略：全员营销与采用直销和渠道营销相给合的营销策略

1、目标市场：

遍地开花，中心城市和中小城市同时突破，重点发展行业样板工程,大力发展重点区域和重点代理商，迅速促进产品的销量及销售额的提高。

2、产品策略：

用整体的解决方案带动整体的销售：要求我们的产品能形成完整的解决方案并有成功的案例，由此带动全线产品的销售。大小互动：以空调自控产品的销售带动阀门及其他产品的销售，以阀门及其他产品的项目促进空调自控产品的销售。

3、价格策略：

高品质，高价格，高利润空间为原则;制订较现实的价格表：价格表分为两层，媒体公开报价，市场销售的最底价。制订较高的月返点和季返点政策，以控制营销体系。严格控制价格体系，确保一级分销商，二级分销商，项目工程商，最终用户之间的价格距离级利润空间。为了适应市场，价格政策又要有一定的能活性。

4、渠道策略：

(1)分销合作伙伴分为二类：一是分销客户，是我们的重点合作伙伴。二是工程商客户，是我们的基础客户。

(2)渠道的建立模式：a.采取逐步深入的方式，先草签协议，再做销售预测表，然后正式签定协议，订购第一批货。如不进货则不能签定代理协议;b.采取寻找重要客户的办法，通过谈判将货压到分销商手中，然后我们的销售和市场支持跟上;c.在代理之间挑取竞争心态，在谈判中因有当地的一个潜在客户而使我们掌握主动和高姿态。不能以低姿态进入市场;d.草签协议后，在我们的广告中就可以出现草签代理商的名字，挑取了分销商和原厂商的矛盾，我们乘机进入市场;e.在当地的区域市场上，随时保证有一个当地的可以成为一级代理的二级代理，以对一级代理成为威胁和起到促进作用。

(3)市场上有推，拉的力量。要快速的增长，就要采用推动力量。拉需要长时间的培养。为此，我们将主要精力放在开拓渠道分销上，另外，负责大客户的人员和工程商的人员主攻行业市场和工程市场，力争在三个月内完成4~5项样板工程，给内部人员和分销商树立信心。到年底为止，完成自己的营销定额。

5、人员策略：

营销团队的基本理念：a.开放心胸;b.战胜自我;c.专业精神;

(1)业务团队的垂直联系，保持高效沟通，才能作出快速反应。团队建设扁平。

(2)内部人员的报告制度和销售奖励制度

(3)以专业的精神来销售产品。价值=价格+技术支持+服务+品牌。实际销售的是一个解决方案。

(4)编制销售手册;其中包括代理的游戏规则，技术支持，市场部的工作范围和职能，所能解决的问题和提供的支持等说明。

1、公司应好好利用上海品牌，走品牌发展战略;

业务团队短期激励方案范文 第二十六篇

底薪900+绩效考核奖+工龄工资+全店现金1%提成+全店现金收入任务达成奖

1、绩效考核奖：

（1）员工出勤与仪容、仪表管理考核：20元

（2）员工纪律管理考核：20元

（3）工作表格管理考核：20元

（4）店内卫生管理考核：20元

（5）事务性工作管理考核：20元

（6）服务项目与促销管理考核：20元

（7）服务流程管理考核：20元

（8）顾客投诉管理考核：20元

（9）会议与培训管理考核：20元

（10）设施、设备维护与维修管理考核：20元

（11）月度护理顾客人数考核奖：500元为基准（到店护理顾客人数不低于300人，低于180人取消，不含免费体验客人数，不含零售客人数）

2、全店现金收入任务达成奖

（1）月度达成10万：奖励300元；季度达成30万：奖励500元；年度达成120万：奖励5000元

（2）月度达成15万：奖励500元；季度达成45万：奖励800元；年度达成180万：奖励8000元

底薪1000+绩效奖金+工龄工资+全店销售提成1%+全店现金收入全店销售任务达成奖

1、绩效奖金：

（1）顾客服务凭证与档案管理考核奖：100元

（2）月度销售与服务计划管理考核奖：100元

（3）月度护理人次考核奖：600元为基准（月度护理不低于800人次，低于480人次取消，不含免费体验客人数）

2、全店销售任务达成奖

（1）月度达成10万：奖励300元；季度达成30万：奖励500元；年度达成120万：奖励5000元

（2）月度达成15万：奖励500元；季度达成45万：奖励800元；年度达成180万：奖励8000元

底薪500+绩效奖金+工龄工资+全店面部实操提成1%+全店销售提成全店面部实操任务达成奖+个人实操提成5%

1、绩效奖金

（1）全员面部护理项目技术考核达标奖：150元（全员面部护理项目实操技术考核没有不及格的。及格率在60%以下取消：当月没有面部项目技术培训与考核取消）

（2）面部护理项目数考核达标奖：300元为基准（月面部护理项目不低于1300项，低于800项取消，不含免费体验护理）

（3）工资表格填写考核奖：50元

2、全店面部实操任务达成奖：

（1）达成3万：奖励100元

（2）达成5万：奖励200元

底薪500+绩效奖金+工龄工资+全店身体实操提成1%+全店销售提成全店身体实操任务达成奖+个人实操提成5%

1、绩效奖金：

（1）全员身体护理项目技术考核达标奖：150元（全员身体护理项目实操技术考核没有不及格的。及格率在60%以下取消：当月没有面部项目技术培训与考核取消）

（2）身体护理项目数考核达标奖：300元为基准（月身体护理项目数不低于650项，低于400项取消，不含免费体验护理）

（3）工资表格填写考核奖：50元

3、全店面部实操任务达成奖：

（1）达成2万：奖励100元

（2）达成3万：奖励200元

底薪400+绩效奖金+工龄工资+职称工资+个人销售现金提成（家居3%、课程1%）+个人现金收入提成1%+个人实操提成（指定客面部6%、身体8%；非指定客面部4%、身体6%）+个人实操冠军奖+全店实操任务达成奖

1、绩效奖金：

（1）顾客预约考核奖：100元为基准（月度预约护理客人不低于60人次，低于40人才取消）

（2）月度护理人才考核奖：150元为基准（月度护理部低于90人次，低于60人次取消，不含免费体验护理）

（3）指定客维护考核奖：100元为基准（月度指定客人数不低于30人，低于20人取消）

（4）工作表格填写考核奖：50元

2、个人实操冠军奖：

（全店个人实操冠军实操金额—全店个人实操亚军实操金额）×6%

3、全店实操任务达成奖：

（1）达成5万：360×个人实操金额÷全店实操金额

（2）达成8万：800×个人实操金额÷全店实操金额

底薪800+绩效奖金+工龄工资+全店现金收入任务达成奖

1、绩效奖金：

（1）现金管理考核奖：100元

（2）库存管理考核奖：100元

（3）配料、配餐管理考核奖：100元

（4）电话管理考核奖：50元

（5）表格填写考核奖50元

2、全店现金收入任务达成奖：

（1）达成10万：奖励150元

（2）达成15万：奖励300元

1、新顾客第一次消费说明：

（1）新顾客第一次进店由顾问接待、咨询并安排美容师给顾客进行特色项目体验

（2）新顾客第一次体验后包卡，则计入实操美容师个人销售业绩，同事享受相应实操提成；若顾客仅体验或购买客装产品，则顾客当次消费不计入实操美容师销售业绩，仅享受相应实操提成；顾客此次消费计入全店现金收入业绩。

2、指定客

当顾客分组并责任到人后，要求美容师每个月为客人服务3-4次，美容师能够在前月为分配给自己的顾客至上服务2次，则该顾客计为此美容师当月的指定客（若前一个月未能给责任客服务2次以上，但当月服务超过3次，可以记为当月指定客）

3、非指定客服务说明

（1）美容师必须首先服务好指定客

（2）当美容师服务其他美容师的指定客时，产生的销售50%计入其销售业绩中，并享受该次服务的实操提成；销售的另外50%计入责任美容师的销售业绩中

（3）当美容师服务店内尚未明确责任美容师的顾客时，不仅享受实操提成，同时该顾客产生的销售全额计入其个人销售业绩中。

4、指定客服务说明：

（1）指定客预约或直接到店时，顾问优先安排责任美容师服务；当责任美容师护理已排满或休假无法服务时，可建议顾客调整服务时间；若顾客必须服务，以该责任美容师同组的其他美容师为优先安排。

（2）当顾问发现指定客队责任美容师服务不满或指定客当月未能到店做服务时，顾问在与顾客沟通后有权安排其他美容师为该顾客服务，并根据顾客的已经决定是否更换责任美容师。

（3）当指定客连续三个月未正常购买项目或产品时，店长有权将该顾客安排给另一个小组服务三次，并根据顾客是否产生购买行为决定是否给顾客换组。

5、现金收入达成任务制定说明

经理有权根据美容院成长情况，在每年年末制定下一年度、季度及月度现金收入、销售实操任务指标。

6、实操业绩说明

（1）实操业绩按折实价计算

（2）赠送的课程只给美容师提4%提成，且不计入实操业绩

7、赠送产品说明

促销活动中赠送的产品不计入销售业绩

8、全勤奖说明

（1）全勤奖每月50元

（2）每月4天带薪公休，超休则取消全勤奖

9、工龄工资说明

（1）工资每满一年，每月增加工龄工资50元

（2）工龄工资300元封顶

10、职称工资说明

（1）助理美容师：——（仅考核通过一套基础面部护理收费及一套全身经络疏通手法）

（2）初级美容师：100元（面部基础护理项目操作手法、身体基础项目操作手法考核通过）

（3）中间美容师：200元（面部基础护理项目操作手法、面部疗程项目操作手法、身体基础项目操作手法、身体理疗项目操作手法考核通过）

（4）高级美容师：300元（面部基础护理项目操作手法、面部疗程项目操作手法、身体基础项目操作手法、身体理疗项目操作手法、面部与身体仪器课程操作手法考核通过）

（5）美容师技能职称每年考核一次，按考核结果发放下一年度职称工资。

业务团队短期激励方案范文 第二十七篇

针对公司目前员工工作效率低下，员工心态不稳，士气低迷等问题。因此试图制订相关激励措施，本方案本着精神激励为主，适度配合物质激励的原则。

由生产经理及相关领导共同确定各岗位的岗位职责，明确告知员工应从事的工作以及由生产经理与员工一齐结合员工目前的工作效率及设备额定产能设定超产奖，对于超出额定产量的员工给予相应奖励（金钱、礼品、口头表扬或言语鼓励）。对与达不到目标的员工应适度安慰并给予帮忙，比方说培训等，帮忙员工到达工作目标。

此措施可能达成的效果：1属员工自我激励，超额完成目标的员工会增加自豪感及收入从而增加工作热情。2、完不成目标的员工在被安慰的状况下会更加努力工作。

对于某些不涉及公司原则的问题决定时（如食堂服务、饭菜质量、某些辅助生产工具是否合手省力、某些设备部件是否更换等问题）以及制定生产方面某些规定时，可挑选1～2名员工参与讨论，听取员工意见。

1、员工感觉自我受公司重视可增强工作用心性。

2、便于了解第一线员工的思想。

3、可证明公司制度是在了解员工想法以后制定的体现公平及人本思想。

4、实际操作的员工对设备以及操作强度等可改善之处提出的意见相对实际杜绝纸上谈兵。

公司可分季度评选优秀员工，具体评选方法可根据员工工作绩效、工作态度、出勤状况等。从员工中挑选出2～3名表现良好的员工，颁发优秀员工奖状及给予必须的物质奖励。（以3名为列奖励可为1等奖50元人民币、2等奖30元人民币、3等奖20元人民币，奖励以加班工资的形式发放）但要注意评选的公平性，否则会起反效果。

此措施可能达成的效果：

1、荣誉激励及物质激励结合的方式可提升员工用心性。

2、为评上优秀员工可在员工中间构成竞争，提升工作用心性。

3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

每位员工生日时，由公司总经理或基地厂长签发员工生日贺卡，表达对员工的祝福。此措施可能达成的效果：1、员工感觉受公司重视。

2、总经理鼓励会增强员工工作热情。

对于员工工资可制定工龄工资，在本公司每工作满一年的员工每月可给予25元的工龄工资。每满两年的员工给予每月给予50元的工龄工资，依此类推工龄工资200元封顶。此措施可能达成的效果：工龄工资便于员工长期在公司工作，以及防止培训出来的熟练工跳槽。

通过培训的形式告知员工工作是为自我的，有潜力的员工公司会为其带给广阔的发展空

间以及相对应的薪酬。公司看重的不是学历、性别等其他因数。任何人只要肯努力在公司都有发展的机会。把公司的目标和员工的目标相结合。

此措施可能达成的效果：不一样于其他没有企业文化激励的企业，会是一种比较个性的方式。

目前能耗太高，能够根据目前每吨相应产品电耗、气耗与额定电耗、气耗结合设定激励，在某一个标准下，节约电费、气费以必须的比例返给员工。（奖励以加班工资的形式发放）此措施可能达成的效果：

1、提高员工用心性及对企业的归属感。

2、公司相应利润到达了提升。

对于连续两个月达不到公司最低计件标准的员工，结合其平时工作表现（包括考勤、工作态度等）给予转岗或辞退处理。（很多员工都在谈论其他公司待遇好，但真正好处上没有几个工人愿意辞职，员工的年龄决定了他们需要的是稳定，加之工资高的公司管理上比我们严格得多，他们会不适应。）

此措施可能达成的效果：

1、反向激励使员工明白不努力就要被淘汰。

2、对于工作效率很低下的员工是一种激励。

3、可结合目标激励一齐执行。

1、当员工出色完成工作时，经理当面表示肯定祝贺。

2、经理还就应公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。

3、管理者在对员工进行鼓励时，就应鼓励其工作成果，而不是工作过程。

此措施可能达成的效果：让员工觉得领导对其工作是认可的，提高用心性。

**精选激励的团队口号汇总六**

21.创建南电网络，追求美好生活。

22.创意是金钱，策划显业绩，思考才致富。

23.创造更新、更全、更强、高速的电信网络。

24.节约、团结、求实、创新。

25.留住那一刻永恒—中国电信。

26.梦想聚团队，团队铸梦想，激情快乐人。

27.捏紧拳头才能挥击有力，战胜对手。

28.企业和市场同步、管理与世界接轨。

29.全心全意传递祝福，尽职尽责开拓创新。

30.团结、敬业、奉献、创新。

31.团结、拼搏、务实、高效。

32.团结协作才能共创未来，兴盛发达。

33.敢于竞争、善于竞争、赢得竞争。

34.和谐创新、开拓市场、团结拼搏、共创未来。

35.积极激励我，多劳多收获，汗水育成果。

36.建立团队的口号：没有任何借口，顽强的执行力。

37.建立团队的目标：一年创出利润10-50万/人。

38.建立团队的目的：共同致富，赚钱。

39.讲团结，发扬团队精神;重科技，以科技促发展;强管理，向管理要效益。

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！