

一看就懂的

分红制度

第1章 业务奖金 的相关项目用语 及概念

业绩奖金的组成结构，包含底薪、业绩目标、业绩分配及奖金计算等主要成份，还有补助、效率、考绩及竞赛奖金等次要成份。

本篇将其详细区分为7个章节，一一深入解析。

在规划业绩奖金制度时，应顾及公司及业务人员两者的利益。

并非和员工站在对立的立场才能共创最大的利益，而制度一旦实施不要轻言更改，以免员工无所适从而失去向心力。

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学 费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020 收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505 户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071 用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

第1课

业绩奖金计算的基准类型

- 1-1 以业绩额计算
- 1-2 以点数计算
- 1-3 以销售价差计算

以业绩额计算

业绩奖金的计算基准，通常是以商品的销售数量、售价及销售难易度等项目，作为规划的要素，其中以业务人员实际产生的销售总额，即业绩额，作为计算业绩奖金的基准，业绩额越高，所得的奖金自然也越高。


简单易懂
看这里

实际产生的销售总额

为业务人员计算业绩奖金的基准。再将此实际销售总额乘以奖金百分比，即为业务人员当期所获得的业绩奖金。

实际产生的销售总额：

商品实际售价 × 销售数量 = 业绩额

- 
1. 笔记本电脑每台的定价为5万元，若业务人员以5万元出售成交，则该业务人员的业绩额以5万元计算，5万元也就是“实际售价业绩额”。
 2. 笔记本电脑每台的定价为5万元，若业务人员以4万元出售成交，则该业务人员的业绩额4万元计算，4万元也就是“实际售价业绩额”。

另外再以

业绩额 × 奖金百分比 = 业绩奖金的核发金额

为何还要以业绩额去乘奖金百分比呢？奖金百分比指的是：从实际销售总额中，提取出来当作奖金的比例，这个比例会随着销售金额的多少而有所不同。

动动脑，一起练习算算看！

例如：明艳科技公司主要销售投影机设备，每一组投影机售价 NT\$90 000，业绩奖金的计算基准如下：

单位：新台币/元

当月业绩额	奖金百分比
100 000以下	5%
101 000至200 000	10%
201 000至350 000	15%
351 000以上	20%

■ 注意

此处就是奖金百分比，也就是依照当月所达成的业绩总额，再乘上这个数字，即为可得业绩奖金。



假设2007年3月，业务员陈先生销售3组投影机设备，那么他可领到多少业绩奖金？

➡ 计算如下：

销售3台投影机，每台9万元，业绩额27万元，业绩奖金为27万×15%
= NT\$40 500



陈先生3月份的业绩奖金为NT\$40 500

1-2

以点数计算

倘若公司产品是以外币计价，而且品种多、规格复杂，就适合采用点数作为业绩奖金计算基准。以一家进口商品的贸易公司来说，为了应对汇率的变动，在计算业务人员的业绩额时，会先把外币售价换算成新台币，再换算成点数来计算业绩奖金，当台币汇率走高时，同一售价所得的点数变高，汇率走低时，点数也变低。

简单易懂
看这里

商品种类众多，并以外币计价，为求方便换算成台币计算业绩，所以用点数作为计算基准。最重要的是：

点数可以随汇率变动而更改

例如，某贸易公司进口商品定价及点数换算：

单位：新台币/元

品 名	定 价	点 数	说 明
健康综合维生素	1 200	25点	$1\,200 \div 48 = 25$ 点
生活体健营养素	3 600	75点	$3\,600 \div 48 = 75$ 点

台币对美元：1:32

要再乘上汇率变动预估范围，一般是预估1.3至1.5，所以 $32 \times 1.5 = 48$ ，

台币售价 $\div 48 =$ 点数

若汇率变动，点数将根据新汇率而做适当的调整计算。

单位：新台币/元

品 名	定 价	点 数	说 明
健康综合维生素	1 200	29点	$1\,200 \div 42 = 29$ 点
生活体健营养素	3 600	86点	$3\,600 \div 42 = 86$ 点

台币对美元：1:28

要再乘上汇率变动预估范围，一般是预估1.3至1.5，所以 $28 \times 1.5 = 42$ ，

台币售价 $\div 42 =$ 点数

动动脑，一起练习算算看！

单位：新台币/元

品 名	定 价	点 数
舒畅减压精油	1 600	41点
深海鱼油	2 800	72点
固力钙片	1 200	31点

■ 注意

产品为美元计价，当期汇率为1:30

1. $30 \times 1.3 = 39$ 汇率变动的预估范围为1.3

2. 所以用定价 $\div 39 =$ 点数



假设陈大通先生2006年8月销售业绩如下，他能获得多少奖金？

舒畅减压精油：10瓶、深海鱼油：10瓶、

固力钙片：15瓶、每点奖金15元

➡ 以点数为基准的业绩奖金计算如下：

舒畅减压精油：(10瓶 \times 41点) \times NT\$15 = NT\$6 150

深海鱼油：(10瓶 \times 72点) \times NT\$15 = NT\$10 800

固力钙片：(15瓶 \times 31点) \times NT\$15 = NT\$6 975



陈大通先生2006年8月的业绩奖金如下：

(NT\$6 150) + (NT\$10 800) + (NT\$6 975) = NT\$23 925

I-3

以销售价差
计算

公司采用无底薪制，尤其是兼职业务人员多时，适合采用销售价差来计算业绩奖金。这类公司通常业务人员可以自行决定售价，当然公司会制定最高售出价格，也会有一定的进货价格，能赚多少钱，完全看业务人员有多少能耐，而这销售价差，就是业绩奖金。

简单易懂
看这里

公司提供商品给业务人员，业务人员可以自行决定售价。当然公司会制定最高售价，能赚多少钱，就看业务人员能卖多少钱。实际售价减去公司供货定价的价差，就是业务人员的奖金。

最高售价：NT\$30 000(不能超出此价格)

公司供货给业务人员的价格：NT\$18 000

1. 业务人员以NT\$30 000售出，则该业务人员的业绩奖金为

$$\text{NT\$30 000} - \text{NT\$18 000} = \text{NT\$12 000}$$

2. 业务人员以NT\$25 000售出，则该业务人员的业绩奖金为

$$\text{NT\$25 000} - \text{NT\$18 000} = \text{NT\$7 000}$$

**商品售价 - 业务人员取货价格 = 销售
价差奖金**

动动脑，一起练习算算看！

例如真善美公司，主要销售各类家庭用品，销售区域涵盖各县市，为求扩大市场占有率，业务部门除了有专职人员之外，也增设兼职业务人员，针对兼职人员，其业务奖金采取销售价差方式核定，其产品项目、最高定价及供货价格如下：

单位：新台币/元

产品项目	最高定价	供货价格
滤水器	39 000	23 000
家用全自动烤炉	26 000	16 000
制冰机	6 000	3 500
机器人清洁机	19 000	12 000
防盗监视器	16 800	9 000

■ 注意

此处指的是：
公司供货给
业务人员的价
格，也就是业务
人员取得商品的
授权价格。



假设某月兼职业务人员吴小姐的销售绩效如下，她能得到多少奖金？

单位：新台币/元

销售产品项目	数 量	销售价格
滤水器	1组	35 000
制冰机	1台	6 000
防盗监视器	1组	15 000

➡ 业绩奖金计算方式：

滤水器：NT\$35 000－NT\$23 000＝NT\$12 000

制冰机：NT\$6 000－NT\$3 500＝NT\$2 500

防盗监视器：NT\$15 000－NT\$9 000＝NT\$6 000



吴小姐的业绩奖金合计为：

NT\$12 000 + NT\$2 500 + NT\$6 000 = NT\$20 500

第2课

业绩基本配额

2-1 依阶段逐渐调整基本配额

2-2 依职级个别要求基本配额

2-1

依阶段逐渐调整基本配额

所谓业绩基本配额，是指在维持公司正常运营下，每个业务人员应该达到的最低销售金额。通常必须达到基本配额才有业绩奖金可领，以防止无目标状态下难以避免的懈怠情况。根据员工的贡献度设定不同的责任额度，通常贡献度高者，被赋予的业绩目标比较低，相对容易领到高奖金，具有激励业务人员的功效。

简单易懂
看这里

根据业务人员在职期间的贡献度，赋予不同阶段的业绩目标额度。从新进公司，一直到成为资深人员，假设其业绩表现稳定成长，那么被赋予的业绩基本配额，将由高标逐渐降低为低标。

贡献度越高，业绩配额越低

单位：新台币/元

业绩目标基本额 30 000	业绩目标基本额 50 000	业绩目标基本额 80 000
资深业务人员	一般业务人员	试用员工
业务能力已获肯定	业绩渐入佳境	在此期间较难 产生绩效
主要收入： 业绩奖金	主要收入： 业绩奖金+底薪	主要收入： 底薪

2-2

依职级个别要求基本配额

除以贡献度考量业绩目标基本配额外，职级及在组织中的作战位置也是考量重点。主要是因业务主管与基层员工的任务不同，他们被赋予带领团队作战、培训优秀人员的责任，此时要追求的已非个人业绩，而是团队业绩，所以通常个人业绩配额很

低甚至不设定，但另设团队业绩目标来考核个人绩效，倘若团队业绩太差，主管就领不到业绩奖金。

简单易懂
看这里

业务组织中，领导者主要的任务是达成整体业绩目标，因此业务主管个人的业绩不再是公司考核的重点，甚至可以不设个人业绩目标，改以团队业绩目标来要求。

职级越高，业绩配额越低

单位：新台币/元

无业绩目标基本额	业绩目标基本额 30 000	业绩目标基本额 50 000
业务经理	业务主任	业务专员
领导者	积极培训者	学习者
以达成团队总业绩 目标为主要考核	以团体加上个人 业绩为考核	以个人业绩为考核

第3课

保障底薪制

3-1 低保障底薪制

3-2 高保障底薪制

3-1

低保障底薪制

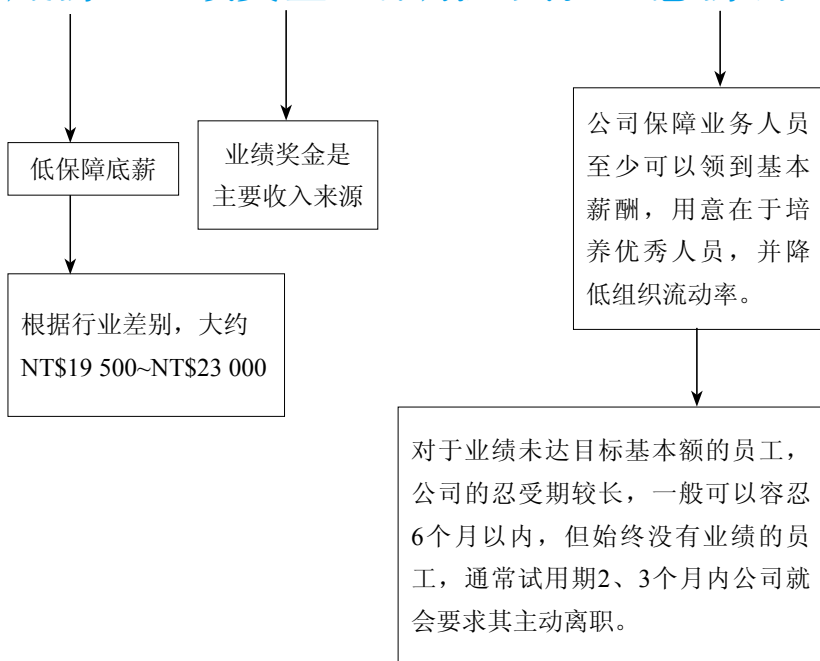
保障底薪可以让有心的业务人员，在无后顾之忧的前提下，努力争取更高的收入，对组织的稳定性有所帮助，不过难免会出现只想领底薪的懈怠员工，所以在选择员工时应从严考核。一般低底薪会搭配高奖金，高底薪则搭配低奖金，前者底薪常只

有一、二万元新台币，奖金才是主要的收入来源，只要够积极，要成为高收入的顶尖销售人员并不难。

简单易懂
看这里

低保障底薪制主要是满足业务人员的基本生活开支，使其没有顾虑全力冲刺业绩，也才能开创较高的收入，适合有高度事业心的业务人员。

底薪 + 业绩奖金 + 津贴及其他 = 总薪酬



动动脑，一起练习算算看！

例如亚丽公司，销售产品为进口服饰，业务类型以服饰店批发为主，薪酬采用低保障底薪+业绩奖金，每月业务人员保障底薪 NT\$18 000。业绩目标基本额11万元，超过目标才计算奖金，以下列举该公司两位新进业务人员的业绩状况，说明公司采取的业绩管理制度是何种模式。

新进业务人员张先生，2月份到职	新进业务人员曾小姐，2月份到职
张先生于2月份累计业绩额3万元。因未达成业绩目标基本额，只能领取保障底薪NT\$18 000，没有业绩奖金。	曾小姐于2月份累计业绩额1万元。因未达成业绩目标基本额，只能领取保障底薪NT\$18 000，没有业绩奖金。
张先生于3月份累计业绩额8万元。因仍未达成业绩目标基本额，只能领取保障底薪NT\$18 000，没有业绩奖金。	曾小姐于3月份累计业绩额3万元。因未达成业绩目标基本额，只能领取保障底薪NT\$18 000，没有业绩奖金。
张先生于4月份累计业绩额15万元，除了领取保障底薪NT\$18 000，终于加领了业绩奖金。	曾小姐于4月份累计业绩额2万元。还是未达成业绩目标基本额，只能领取保障底薪NT\$18 000，没有业绩奖金。

1

张先生到职后的前2个月虽然业绩不是很好，但可以明显看出他的努力与进步，所以公司决定继续培养他，希望日后可以有较佳的业绩表现。

2

曾小姐到职后，每个月的业绩都很不理想，而且经过3个月试用后仍然无法有所改变，因此公司决定不再继续雇用她。



低保障底薪制的特点有哪些？



采用低保障底薪制时，通常业绩奖金比较丰厚，可以吸引不少想多赚一些钱的业务人员的加入，是公司与业务人员共同努力的一种薪酬类型。

3-2

高保障底薪制

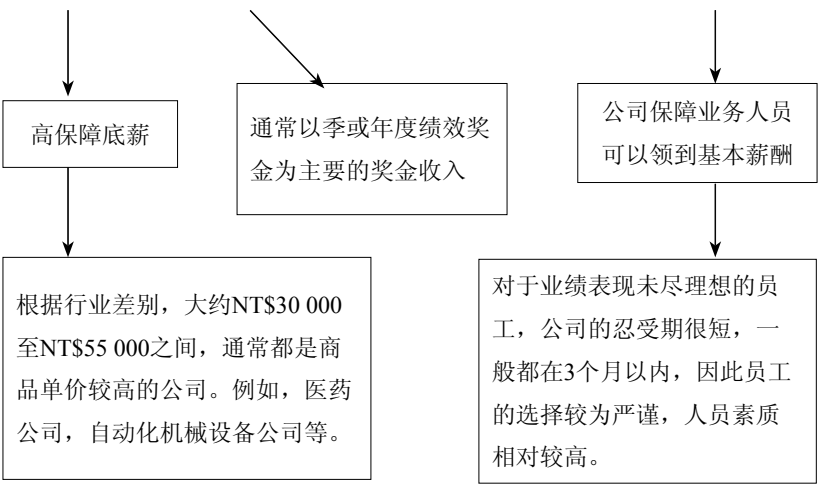
高保障底薪制，通常搭配低业绩奖金，一般多是高商品单价的公司采用，像医药公司、自动化机械设备公司等，业务人员需具备较高的商品专业度，所以倾向以高底薪达到组织的高稳定度，保障底薪有时高达三、五万元新台币，业绩奖金的计算

则比较苛刻，常需累积一段时间的业绩额才能领到高奖金，比如年度绩效奖金等。

简单易懂
看这里

高保障底薪制业务人员有较高的固定收入，但必须承受公司紧迫的业绩压力，因为假若无法严格控制业务人员，一旦绩效低落，势必造成公司沉重的薪酬负担。

底薪 + 业绩奖金 + 津贴及其他 = 总薪酬



高保障底薪制的管理方式有哪些？



高保障底薪制可以让业务人员获得薪酬保障，生活压力较小。但相对的，对于人员的管理需较为严格，否则人员容易懈怠。

通常这类公司会要求业务人员彻底实行一些管理办法，举例如下：

1. 填写每日业务行程，清楚交待客户拜访内容。
2. 客户专案报告，详述访谈过程、结论及心得，并做继续追踪。
3. 市场现况分析，清楚洞悉竞争对手的业务策略。
4. 经常性举办实况演练，加强临场经验。
5. 主管不定期抽访客户，确认人员的礼仪、产品解说等是否胜任。
6. 业绩目标的达成率是否按照既定日期完成，并列为重点绩效考核项目。



第4课

责任底薪制

4-1 业绩比例的计算方式

4-2 底薪倒扣的计算方式

4-1

业绩比例的计算方式

责任底薪制是一种有条件的保障底薪制度，必须达到公司所设定的条件，再依其绩效决定领取多少底薪。通常使用责任底薪制的公司，其特点是业务地点多、业务人员多、流动率高，若采用无条件底薪制，公司薪酬负担相当大，此时采用责任底薪制较为恰当。

简单易懂
看这里

业绩比例底薪制规定若未达到业绩目标基本额，按照达成率发放底薪，假设当月只做到业绩目标的60%，就发放60%的底薪。不过通常会有配套做法，像业绩奖金百分比设得比较高，或是给予伙食及交通补助等津贴，并搭配无需准时打卡上下班等弹性管理制度。

业绩比例底薪 + 业绩奖金 + 津贴 = 总薪酬

三种情况

1. 没有达成业绩目标基本额，按照实际达成率，核发底薪。
2. 达成业绩目标基本额：可以领取全额底薪。
3. 超过业绩目标基本额：除了底薪之外，另可获得业绩奖金。

动动脑，一起练习算算看！

例如政康公司，主要销售个人健康器材，该公司规定的业务薪酬结构如下：

底薪NT\$20 000+超额业绩奖金+津贴=当月薪酬，并实施责任底薪制，设定业绩目标基本额NT\$50 000，假设：

1. 未达成目标者，依实际达成比例计算底薪。
2. 达成且超过目标者，可领全额底薪及业绩奖金。

■ 计算方式：

1. 业绩额3万，达成率60%(3万÷5万=60%)
2. 为何除以5万？因为5万是业绩目标基本额
3. 领取底薪 2万×60%=NT\$12 000



假设业绩 NT\$30 000 未达基本额	3万÷5万=60% → 只达成业绩目标60% → 底薪按照业绩达成比例计算发放60% → 2万×60%=NT\$12 000 底薪NT\$12 000+津贴=当月薪酬
假设业绩 NT\$50 000 达成基本额	底薪NT\$20 000+津贴=当月薪酬
假设业绩 NT\$100 000 超过基本额	可领取绩效奖金 → 底薪NT\$20 000+(NT\$100 000-NT\$50 000)× 奖金百分比+津贴=当月薪酬

4-2

底薪倒扣的计算方式

责任底薪制还有一种倒扣底薪的计算方式，按业绩未达成率或销售数量不足部分，订定不同级数的底薪倒扣金额，通常订有业绩目标基本额度或数量，无法达成不仅没有奖金，底薪还要被扣钱。对公司而言，功能等同于业绩比例底薪制，但对员工

而言，扣钱所造成的心理压力相当大。采用这种制度的公司，应该精算倒扣底薪的金额会不会造成员工实际的生活压力，倘若条件太苛刻，可能很难找到业务好手效力。

简单易懂
看这里

底薪倒扣制，顾名思义就是若未能达到业绩目标基本额，底薪无法全额领取，并按照业绩额未达成比率或数量，分别制定不同级数的底薪扣除额，对于业务人员而言，必须很努力地拜访开发客户产生业绩，是一种可以激发业务人员战斗力的业绩薪奖管理制度。

底薪倒扣制的两种类型

单位：新台币/元

A. 以业绩未达成率计算

业绩未达成率	领取底薪
0%	全额领取
50%以下	扣5 000
50%以上	扣10 000

设定倒扣比率级数及金额时，应考虑员工基本生活需求。

B. 以销售不足数量计算

例如，菲菲公司主要销售咖啡机，一般业务人员设定底薪NT\$20 000，业绩目标基本数量10台，未达基本数量，每台扣NT\$2 000，假设陈先生1月份销售9台，则其该月的底薪为：

$\text{NT\$20 000} - \text{NT\$2 000} = \text{NT\$18 000}$ (因为少1台被扣NT\$2 000)

动动脑，一起练习算算看！

例如，政康公司，主要销售个人健康器材，业务人员薪酬规定如下：

底薪NT\$20 000+超额业绩奖金+津贴=当月薪酬，并实施责任底薪制，设定业绩目标基本额NT\$50 000，假使：

1. 未达成目标者，依未达成比率级数规定金额倒扣底薪。
2. 达成并超过目标者，可领取全额底薪及业绩奖金。

单位：新台币/元

业绩未达成比率	领取底薪
0%	全额领取
50%以下	扣5 000
50%以上	扣10 000



假设业绩 NT\$30 000 未达基本额	$3\text{万} \div 5\text{万} = 60\% \rightarrow$ 只达成业绩60% \rightarrow 业绩未达成率40%，照表扣底薪 NT\$5 000 底薪NT\$20 000－NT\$5 000＝NT\$15 000 底薪NT\$15 000＋津贴＝当月薪酬
假设业绩 NT\$100 000 超过基本额	可领业绩奖金 \rightarrow 底薪NT\$20 000＋(NT\$100 000－NT\$50 000)×奖金百分比＋津贴＝当月薪酬

第5课

阶段保障底薪制

- 5-1 规定期限中享有保障
- 5-2 专案培训期间享有保障

5-1

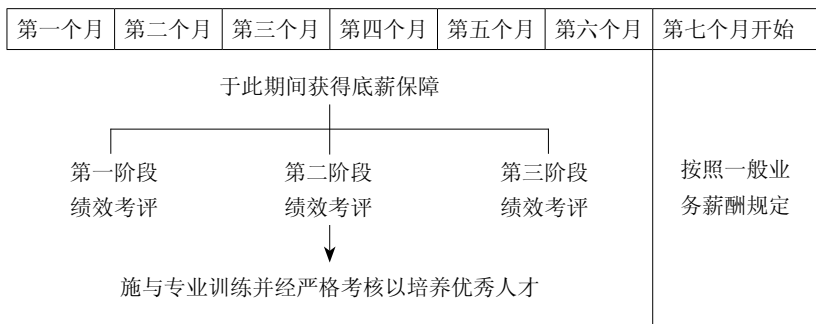
规定期限内 享有保障

阶段保障底薪制，主要的功能在于培养业务人才，因为公司提供一定期间的底薪保障，让他可以安心接受相关专业技能训练，期满后充分发挥所长对公司运营高度贡献。对公司而言，是先投资后享成果的一种业务管理制度，当然在征选这样的业

务人才时，公司需要更加谨慎，详细了解其工作稳定度、职业潜力及事业心等，才能避免投资落空的风险。

简单易懂
看这里

规定期限享有保障，是指为了提升业务人员的作战实力，提供一段期间的底薪保障，甚至无需负担业绩目标压力，还给予各种专业训练。



一般会有两个条件：

1. 在保障期间所产生的业绩，不计发个人业绩奖金。
2. 必须在公司服务满一年或是两年以上，尤其是保障底薪高、保障期间又长时。



规定期限当中享有底薪保障，通常公司采取哪些管理方式？



例如，聪明电脑公司为了培训业务人员，制定以下业务管理办法：

1. 保障底薪NT\$25 000，业绩目标基本额NT\$50 000，奖金百分比10%。

2. 新进业务人员于到职日起3个月之内，保障全额底薪，且无需承担业绩目标基本额，并由资深业务同事协访客户，无需独立作业。

3. 第4个月起至第6个月期间，开始独立业务作业，并且持续享有底薪保障，但此期间产生的业绩额不予计算奖金。

4. 第7个月起，按照公司一般业务薪奖管理办法核发。

如果有业务人员抱着混水摸鱼的心态，可能在第2个月就被公司借故开除，不可能继续坐领底薪。

本期间是严格考核的阶段，一旦让公司发现表现不尽人意，通常不会被继续聘用。

到第7个月还继续在公司服务的业务人员，通常属于绩优级，表现已经通过公司的各项考核。

5-2

专案培训期间享有保障

阶段保障底薪制，也常见于提拔业务骨干的专案培训期间。业务主管在组织中的战略位置相当重要，负有带兵作战、经验及人脉传承的使命，但有时因为人员流动性大，公司必须自行培训人才，往往就会相中几位有潜力及事业心的优秀基层，施以

密集的专业训练及竞争考核，让人才浮出水面。只是培训期间，同样必须给予一些保障，才能让受训者无后顾之忧地追求更上一层楼。

简单易懂
看这里

所谓专案培训保障，是指业务人员接受公司指派参加专业课程训练期间，无需承担业绩压力，尚可领取底薪的权利，如公司培训储备干部时，所给予的底薪保障。

特定课程受训	课程结束之后
在此期间获得底薪保障	按照一般业务薪奖规定
适用范围：	
1. 需长期培训的技术性业务	
工程人员。	
2. 业务储备主管。	
3. 具备特殊职务专长的业务	
人员。	

一般会有两个条件：

1. 受训期间不得离职，否则必须偿还已领的底薪。
2. 受训期满后六个月之内，不计发个人业绩奖金，且必须在公司服务满两年或是三年以上。



专案培训期间享有底薪保障，通常公司会采取哪些管理方式？



例如义国批萨专卖店，准备培训储备店长，制定业务管理办法如下：

1. 新进培训干部在总公司接受6个月的专业烘焙技术课程及店

▲.....
受训人员必须经过各阶段考核，包括指定科目的笔试、主管口试、性向测验等。

2. 受训期间必须签订合同，不得无故离职，无特殊原因离职者，需补偿训练费用并退还已领薪酬。

▲.....
公司承担各项人事及训练费用，是希望可以培养优秀的干部，签订合同列入补偿条款，有其必要性。

3. 训练合格人员，由总公司派往各分店担任店长职务。

4. 从到职店长职务起，必须连续服务满两年以上，以确保公司的营业既定规划。

第6课

业绩分配

6-1 电话营销人员的业绩分配

6-2 属于公司客户的业绩分配

6-1

电话营销人员的业绩分配

业务人员的收入来源主要是底薪加奖金。而奖金又占了绝大部分，因此每一笔业绩额对业务人员而言，都是很珍贵的，除了业务人员自行拓展的业绩之外，由公司协助开发所产生的业绩，因为仍需由业务人员提供后续服务，此时要如何公平地分

配给业务人员，就是一个重要的课题，业绩分配的规则应该公平且透明，避免私相授受，否则会引起矛盾，若处理不好还会形成严重的组织危机。

简单易懂
看这里

由电话营销人员所产生的业绩，经由电话营销人员与客户做初步的接触之后，再转由业务人员直接跟客户见面服务，可以有效提高成交机率。一旦成交，此时业绩分配方式就必须格外注意，包括电话营销人员及业务人员之间，业务人员彼此之间，业绩及奖金如何分配都是门学问。

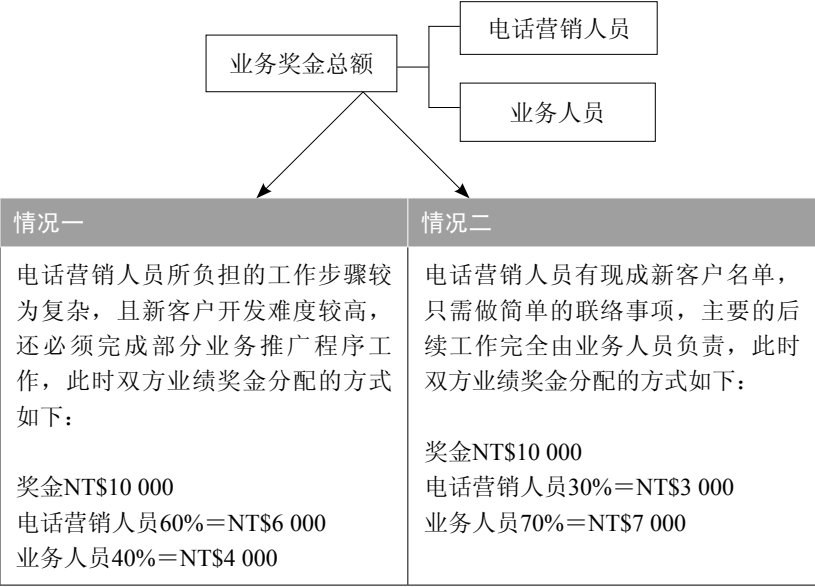
以下是一般业务人员及电话营销人员开发业绩过程的比较，可以明显看出前者必须耗费较多的时间、人力、物力等资源：

A. 业务人员→收集资料→整理→联络→拜访客户→
后续确认→成交

B. 电话营销中心→有效选择可能客户，→确认客户意愿后，
缩短业务开发时间。再移交给业务人员做
后续的拜访服务。

电话营销人员与业务人员

双方合作产生业绩之后的奖金分配方式：



电话营销人员的两种组织类型：

A. 由公司设立独立部门	B. 由业务部成立附属单位
<ol style="list-style-type: none">1. 属公司独立设置的部门。2. 该部门由公司领导及指挥调度，业务执行单位不能下达任何工作指令，该部门人员工作内容由公司决定。3. 该部门人员的考核、升迁及薪酬，由公司负责处理。	<ol style="list-style-type: none">1. 经公司审核后，由业务执行单位自行编制的附属人员。2. 该人员的薪酬及管理由业务部自行负担，公司没有任何补助。3. 通常只做一些客户名单过滤及简单联系事项工作。

6-2

属于公司客户的业绩分配

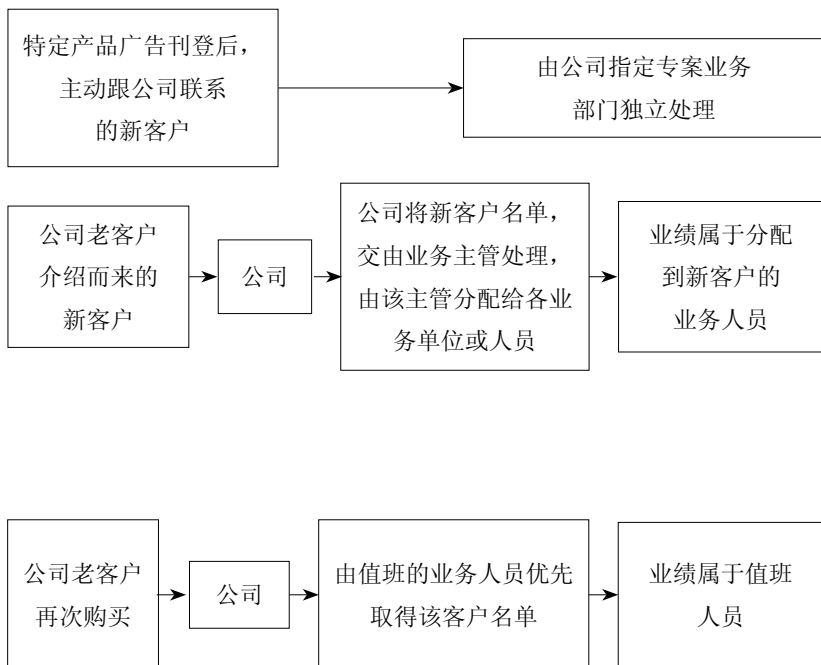
一家公司的业绩来源，并不是全由业务人员贡献的，有时会归功于老板、各级主管甚至是其他部门的同事；有时是广告或营销策略发挥作用，但开发出来的客户，都需转由业务人员提供后续服务，那么这些由公司贡献的业绩，该如何公平地分

配给业务人员，才不致引起内部矛盾？常见的做法是，分配给成交当月轮值的业务人员，大家各凭运气，但无论如何做，这游戏规则都应公平且公开，才能让人心服口服！

简单易懂
看这里

由业务人员自行开发的客户，业绩当然是属于业务人员的，但若是公司开发的客户，一样需由业务人员提供后续服务，业绩又该分配给谁呢？如当公司为了某项产品投入巨额广告费之后，这段时间开发出来的业绩，当然不属于任何一位业务人员，此时就该公平地分配给业务人员去服务，并计发奖金。

常见的三种公司开发业绩分配情形：



特定产品广告刊登后，主动跟公司联系的新客户	公司老客户介绍而来的新客户	公司老客户再次购买
业绩分配： 公司80% 业务人员20%	业绩分配： 业务人员100%	业绩分配： 业务人员100%

归纳下列三种情况，是公司业绩分配常见的管理模式：

公司特定产品投入巨资广告后，某个期间内产生的业绩。	→	属于公司业绩，可与指定服务的业务人员按比例分配。
店面类型营业场所设置有值班人员。	→	属于该值班人员业绩。
老客户再次购买或推荐新客户购买。	→	属于业务人员业绩。



第7课

业务薪酬及奖金结构

7-1 业务薪酬及奖金的组合方式

7-2 基本底薪

7-3 业绩奖金

7-4 业务效率奖金

7-5 业务考绩奖金

7-6 业务竞赛奖金

7-7 业务补助金

7-8 特殊奖励

7-1

业务薪酬及奖金的组合方式

投入业务工作所期待的就是希望获取高报酬，而业务薪酬及奖金的发放规则，直接影响业务人员收入多少，自然也左右人才效劳的意愿，不得不慎。常见的业务薪酬结构，通常有以下八项组成因素：业务薪奖组合、基本底薪、业绩奖金、业务效率奖金、业务考绩奖金、业务竞赛奖金、业务补助金及特殊奖励，其中最具关键的又属业务薪奖组合制度，一般有七种管理模式，公司可衡量能力适当调配。

常见的业务薪酬奖金完整组成结构

1	业务薪、奖的组合
2	基本底薪
3	业绩奖金

七种业务薪奖组合管理制度

1	低保障底薪制+高业绩奖金
---	--------------

4	业务效率奖金
5	业务考绩奖金
6	业务竞赛奖金
7	业务补助金
8	特殊奖励

2	高保障底薪制+低业绩奖金
3	业绩比例责任底薪制+业绩奖金
4	底薪倒扣责任底薪制+业绩奖金
5	试用期间保障底薪制+业绩奖金
6	专案培训保障底薪制+业绩奖金
7	无保障底薪制+业绩奖金

1. 以上组合是较常被应用的方式，没有哪种组合是最好或不好，管理运作顺畅最重要。
2. 规划业务薪酬及奖金管理制度时，包括商品价格、销售难易、业务组织规模、业务人员任职方式、公司资本大小等，都是考核的要素，公司应量力而为。

7-2

基本底薪

业绩奖金就只看你有多少业绩，才能领到多少钱，对上班族而言，若只有业绩奖金，收入会非常不稳定，因此多数业务人员期望公司能保障底薪，起码满足基本生活所需，于是基本底薪多少，劳资双方都会斤斤计较，到底多少底薪才算合理？试用员工、一般员工及资深员工，底薪有何不同？

常见的业务薪酬奖金完整组成结构

1	业务薪、奖的组合
2	基本底薪
3	业绩奖金
4	业务效率奖金
5	务考绩奖金
6	务竞赛奖金
7	业务补助金
8	特殊奖励

基本底薪一般分为三种层级：试用期、正式员工及主管级，详述如下：业务人员的薪酬结构是由底薪加上奖金二者构筑而成，底薪是基本的薪酬，其金额的多少各公司标准不一，不过通常是以当地政府规定的“最低工资”为参考数据。

试用期基本底薪

适用对象是新进业务人员，称“试用”亦即观察其适用情况，所以通常底薪不会定得太高，而试用期的时间大约是三个月。

正式员工基本底薪

适用对象是已达成业绩目标基本额的业务人员，也就是该业务人员已足以胜任工作，这个阶段的底薪计算方式为试用期底薪乘以系数(1.1到1.5之间)。

主管级基本底薪

适用对象是有领导业务团队能力的业务人员，也就是该业务人员通过评等考核，足以担任管理职务，这个阶段的底薪计算方式为正式员工底薪乘以系数(1.1到1.3之间)。

7-3

业绩奖金

对有业务推广需求的公司来说，业绩奖金是管理业务人员时相当重要的筹码，奖金制度规划得好，不仅能激发优秀的业务人才，创下亮眼的个人业绩，还能带动团队的良性竞争，从而提升公司整体营业收入。反之，万一制度规划得不好，会造成人员流动率高，业务拓展不开的局面。因此无论公司要采取哪种业绩奖金管理模式，一定要把眼光放远、格局放大，与员工共创利益。

常见的业务薪酬奖金完整组成结构

1	业务薪、奖的组合
2	基本底薪
3	业绩奖金
4	业务效率奖金
5	业务考绩奖金
6	业务竞赛奖金
7	业务补助金
8	特殊奖励

业绩奖金有两个主要来源：

1. 个人部分：达成业绩目标基本额的业绩奖金、超过业绩目标基本额的超额业绩奖金。
2. 组织部分：团队达成业绩目标基本额的业绩奖金。

业绩奖金是业务人员的主要收入，所以奖金发放规则的制定，足以影响公司与业务人员之间的互动关系，完善且合理的奖金制度，可以留住优秀的业务人员，反之，则可能因此失去好的人才。因此，应该经过谨慎的规划，以创造公司及业务人员双赢为管理目标(千万别以让员工领不到奖金为原则)才能开创公司最大的利益。

7-4

业务效率奖金

除了具体的推广业绩外，如果业务人员能将份内的工作做得更快更好，有些公司就会核发业务效率奖金予以鼓励，如提前达到业绩目标、签下巨额合同及预收全额现金货款等，都是常见的奖励项目，有些业务人员不仅业绩做得好，售后服务也做得好，以致建立良好的客户关系，让新客户变老客户，老客户再推荐新客户，如此也相当值得以业务效率奖金来鼓励。

常见的业务薪酬奖金完整组成结构

1	业务薪、奖的组合
2	基本底薪
3	业绩奖金
4	业务效率奖金
5	业务考绩奖金
6	业务竞赛奖金
7	业务补助金
8	特殊奖励

常见的三种业务效率奖金发放项目：

1. 收款奖金：现金收款奖金、期限内100%收款完成奖金。
2. 新客户开发奖金：签订巨额新合同奖金、预收新客户部分货款奖金。
3. 业绩目标进度超前奖金：超进度完成业绩目标基本额奖金。

所谓业务效率指的就是做得更快更好，所以业绩目标超前完成、货款提前完整入账或是签订巨额合同，都值得奖励。另外业务人员不应只是会卖商品，平时的客户关系也要用心维持，因此售后服务做得好也值得奖励，才有可能让新客户变成老客户，老客户介绍新客户。

7-5

业务考绩奖金

一般公司管理业务人员，最怕优秀人才流动率高，因此在薪酬制度规划上，总会设法奖励优秀者以留住人才，其中季度及年度业务考绩奖金，就是常见的奖励方式之一，多数公司规定，只要服务满一段时间，每月或期间累积达成一定的业绩目标，就发给业务考绩奖金，通常只要业绩表现维持一定的水准，考绩奖金大多是做得越久领得越多，算是薪奖结构的主要一环，也是公司用来留住人才的重要手段。

常见的业务薪酬奖金完整组成结构

1	业务薪、奖的组合
2	基本底薪
3	业绩奖金
4	业务效率奖金
5	业务考绩奖金
6	业务竞赛奖金
7	业务补助金
8	特殊奖励

业务考绩奖金的三种核发频率：

1. 每季考绩奖金：三个月为一期，通过绩效考核所领取的奖金。
2. 期中考绩奖金：六个月为一期，通过绩效考核所领取的奖金。
3. 年度考绩奖金：整年度通过绩效考核所领取的奖金。

一般公司为了留住业务人员，避免流动率偏高，大多会设定绩效考核奖金，通常必须连续服务满一个阶段之后才有领取资格，所以大都以季或年度为考核基准，附加必须服务满三个月以上、每月或累积达成业绩目标基本额等条件，一般而言，只要每月达成业绩目标，考绩奖金大多是做得越久领得越多。

7-6

业务竞赛奖金

一般而言，会从事业务工作的人，都是对赚高薪充满信心的、但有时难免在遭受挫折后显得意兴阑珊，或受到同伴的影响想要懈怠，此时就需要激发信心的新动力，所以多数公司会定时或不定时地举办业务竞赛，竞赛内容可能包括一个期间个人或团队累积业绩额，并举办盛大的颁奖典礼，颁发具有吸引力的大额奖金或旅游全额补助，以及象征荣誉的奖牌、奖杯，借此激发业务人员的竞争力与作战力。

常见的业务薪酬奖金完整组成结构

1	业务薪、奖的组合
2	基本底薪
3	业绩奖金
4	业务效率奖金
5	业务考绩奖金
6	业务竞赛奖金
7	业务补助金
8	特殊奖励

业务竞赛适用的项目：

1. 竞赛项目：业绩额最高竞赛、渠道铺货竞赛。
2. 竞赛阶段：每月举办、每季举办、整年度总成绩。
3. 竞赛单位：个人成绩竞赛、团队成绩竞赛。

竞赛奖金是激发业务人员荣誉感最好的项目，公司应该以公开方式，表扬竞赛奖金的获奖人，最好的时机是全体业务人员都参与的场合上，此时颁奖，更能突显公司的重视程度，激起业务人员的信心，让业务人员彼此良性竞争，也借此提升业务团队的战斗力。

7-7

业务补助金

业务人员的薪奖总收入，往往比一般上班族高，不过其工作所投入的成本也相当高，如置装费、电话费、交通费及交际费等开销，相当惊人，有些公司提供交通费或交际费凭单据实报实销的补助模式，有些公司则采用某些费用定额补助的模式，不少公司则是直接提高基本底薪，再将某些补助列入薪酬结构中，让业绩人员有保障底薪较高的感受。

常见的业务薪酬奖金完整组成结构

1	业务薪、奖的组合
2	基本底薪
3	绩效奖金
4	业务效率奖金
5	业务考绩奖金
6	业务竞赛奖金
7	业务补助金
8	特殊奖励

业务补助涵盖项目：

1. 电话费补助
2. 汽油费补助
3. 停车费、过路费补助
4. 置装费补助
5. 笔记本电脑、手机补助

业务补助的重点不在于金额的多少，主要目的是让业务人员有受到公司照顾的满足感，最好是制定业务人员基本底薪时，将业务补助金一并列入总额考核，再将补助金额单独列出来，如此对业务人员而言，就会感受到公司照顾其需求的贴心。

如基本底薪NT\$23 000包括：

底薪NT\$20 000+补助金NT\$3 000

7-8

特殊奖励

业务人员的特殊奖励，通常会有免费旅游、无息车贷、房贷或带薪特别假等，甚至还有公司提供司机座车或免费租房等，奖励的前提当然是业绩表现出色的业务人员才能享有，奖励内容越优越自然越能吸引人才长期效力，公司应该量力而为，尽量展现照顾优秀员工的诚意。

常见的业务薪酬奖金完整组成结构

1	业务薪、奖的组合
2	基本底薪
3	业绩奖金
4	业务效率奖金
5	业务考绩奖金
6	业务竞赛奖金
7	业务补助金
8	特殊奖励

特殊奖励项目举例：

1. 家人中二人免费同游的旅游奖励
2. 购房无息贷款奖励
3. 退休后十年期间仍可领取底薪奖励
4. 全额支付汽车贷款奖励
5. 年度有薪特别假30天奖励

特殊奖励算是公司福利之一，公司通常从整个业务团队所创造出的利润中，提取部分金额当作物质奖励预算，因利润会有高低变化，所以有可能每个年度的奖励内容会有所差异，不过，有些公司还会相对投资一定的预算，那么奖励内容就会比较越丰厚，当然奖励内容越丰厚，越能吸引优秀人才。

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

十五年品牌教育机构 教委批准正规办学单位 (教证: 0000154160 号)

美华管理人才学校携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学 费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

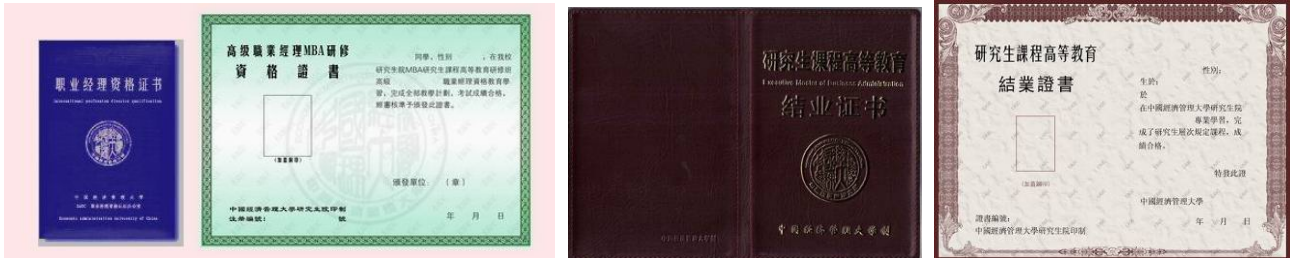
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020 收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505 户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071 用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。