

为什么上市公司销售底薪低呢.为什么金融公司电话销售底薪那么高，底薪三四千-股识吧

一、为什么很多好企业的销售门槛也很低

销售基本可以不用看文凭的。
注重的是口才，处理人际关系。

二、做销售转正后底薪为什么比试用期底薪低一半呢

这是一种反常现象，正常应该转正后多，可能人家招工很难，因此故意提高试用期的底薪以便吸引更多的人。

三、为啥现在这么多公司都在招销售的？并且是越多越好，难道他们没有担心这些底薪白给了吗？

这就是老板跟员工的区别。
对于老板来说，只要有3成左右的业务员，业绩上去了，就是保本，如果有5成以上的业务员业绩上去了，公司就赢利了。
并不是说每个业务员的业绩要上去，毕竟不是每个人都是一个好的业务员。

四、为什么小公司多采取低底薪高提成，而大型公司多采取高底薪低提成的销售人员薪酬计划

好问题，事实上也确实如此。
这个问题回答起来有点复杂，和公司和发展阶段还有所采取的策略有关。
1、小公司一般处于起步阶段，所以最关键的是生存问题，所以集中精力在拓展市场和盈利方面，对销售人员的薪酬则采取低成本策略。

确保公司所支付的固定成本最小化。

但存在人员收入不稳定，导致人员流动率高，销售人员追求短期利益等问题。

2、大公司一般实力雄厚，不在意一时的得失，更加注重长期利益的实现，会更加注重对销售人员团队的培养，所以采取高底薪，低提成，甚至无提成，有绩效的薪酬模式。

高底薪，能够给人以安定感，提升销售团队稳定性，但也存在激励性不足，个别人员混日子的现象。

五、销售3-8的底薪很低嘛？为什么招人这么难？

如果招聘都要工资高才能决定，那还要HR干嘛？你的问题说得太模糊，是简历量很少，还是邀约来面试的很少，或来应聘的很少，还是来了入职的少，或入职做3个月的少？要说具体，才能找出具体原因，找到具体办法。

公司的薪酬结构、工作氛围、专业度、培训有效性、行业前景、区域影响、产品竞争力、资源及后勤支持，还有销售总监和销售经理的领导力等因素，比底薪更有影响力。

讲白了，真正想做销售的人，是奔着钱去做的，不是看底薪，能不能尽快出业绩，能不能持续出业绩，能不能出大单？相比同行、同区域的销售岗位，你们的核心优势在哪？找出这个细化到薪酬结构、培训及招聘系统中去，才能有的放矢，一击即中。

招聘从来不是单一点孤立的工作，人事也不是，人才资源储备、招聘渠道开发、面试技巧这些基本的先不谈，原因可能上面那些间接的因素里。

仅供参考，权当交流探讨。

六、为什么金融公司电话销售底薪那么高，底薪三四千

属于高效益低成本的行业，所以比较高

参考文档

[下载：为什么上市公司销售底薪低呢.pdf](#)

[《股票配债后多久可以卖股》](#)

[《股票一般多久买入卖出》](#)

[《一般股票买进委托需要多久》](#)

[《股票发债时间多久》](#)

[《农民买的股票多久可以转出》](#)

[下载：为什么上市公司销售底薪低呢.doc](#)

[更多关于《为什么上市公司销售底薪低呢》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/book/17380224.html>