



渠道运营中心2024年06月份绩效管理计划

◆渠道运营中心 2024年6月绩效目标

渠道运营中心 绩效目标:

岗位	姓名	英文名	指标	权重	目标值	备注
渠道运营总监	胡百川	Baichuan	GMV	40%	8000000	当月B2B业务的GMV
			部门管理绩效（项）	20%	2	1、强化培训销售面对不同类型客户的销售流程并提高激活转化率；——产出：进行一次销售内部培训； 2、基于系统化团房，优化现有的运营团房流程提高团房效率；——产出：系统团房有成交
			下单客户数	40%	350	当月B2B业务实际成交的客户数
渠道商务经理	危鹤坚	jason	GMV指标	50%	1100000	
			下单客户数	50%	55	
渠道商务经理	何嘉健	Carl	GMV指标	50%	900000	
			下单客户数	50%	45	
渠道商务经理	曾志伟	Amy	GMV指标	50%	1100000	
			下单客户数	50%	55	
渠道商务经理	罗康辉	Frank	GMV指标	50%	110000	
			下单客户数	50%	50	
渠道商务经理	侯佐政	/	GMV指标	50%	1000000	
			下单客户数	50%	50	
渠道商务经理	张诚磊	Gehry	GMV指标	50%	1000000	

◆渠道运营中心 2024年6月绩效目标

渠道运营中心 绩效目标:

岗位	姓名	英文名	指标	权重	目标值	备注
渠道商务经理	潘君捷	/	GMV指标	50%	250000	
			下单客户数	50%	10	
渠道商务经理	钱玉欧	Alvin	GMV指标	50%	800000	
			下单客户数	50%	40	
渠道运营经理	林燕	Dorcas	B2B系统重点工作（项）	30%	3项	1、直连主推资源的运营体系落地；——产出：通过首页推荐入口，完成50个以上直连转化订单； 2、明确运营和BD对数据的需求，基于BI系统，完成1次数据分析培训； 3、确保用户分级&权限管理体系、首页主推条件筛选功能顺利上线；
			直连间夜数	50%	2600	直连资源共计完成的间夜数=入住房间数*入住天数
			直连下单总客户数	20%	180	渠道下单总客户数
渠道运营主管	王智英	Christina	API+直连间夜数	40%	3000	所负责API直连客户产生的GMV（含重复计算）
			GMV指标（日、韩，直采+直连）	40%	1200000	API客户及直连订单的间夜数总和
			区域下单客户数	20%	40	日韩区域当月总下单客户数

◆渠道运营中心 2024年6月绩效目标

渠道运营中心 绩效目标:

岗位	姓名	英文名	指标	权重	目标值	备注
渠道运营	丘珊珊	sansa	重点工作内容	20%	2项	1、每日更新负责区域的首页主推优势资源，并及时处理价格反馈；——在销售日报的价格问题上做到当周反馈率100%； 2、配合内容运营每周输出活动促销产品； (以上2项，每项10%)
			间夜数（泰国中北部、越南、澳、新+南航）	40%	750	负责区域及客户，当月酒店共计完成的间夜数=入住房间数*入住天数
			区域直采下单客户数	40%	60	区域直采当月总下单客户数
客户运营	郑伟林	William	重点工作内容	20%	2项	1、每日更新负责区域的首页主推优势资源，并及时处理价格反馈；——在销售日报的价格问题上做到当周反馈率100%； 2、配合内容运营每周输出活动促销产品； (以上2项，每项10%)
			间夜数指标（泰国南部及海岛、菲律宾、中东非）	40%	650	负责区域直采酒店，当月酒店共计完成的间夜数=入住房间数*入住天数
			区域直采下单客户数	40%	50	区域直采当月总下单客户数
渠道运营专员	李佳苓	/	内容输出	50%	10	基于主推优势产品，针对市场、销售，以提高转化为目的，主题list类的内容输出，每周不少于2次，整月不少于10次；
			销售转化	50%	300	内容推广list中的酒店产生的订单数

◆渠道运营中心 2024年6月绩效目标

渠道运营中心 绩效目标:

岗位	姓名	英文名	指标	权重	目标值	备注
客户运营	陈春春	Cici	重点工作内容	20%	2项	1、每日更新负责区域的首页主推优势资源，并及时处理价格反馈；——在销售日报的价格问题上做到当周反馈率100%； 2、配合内容运营每周输出活动促销产品； (以上2项，每项10%)
			区域直采总间夜数（印尼+马来+新加坡+北美+欧洲）	40%	800	负责区域直采酒店共计完成的间夜数=入住房间数*入住天数
			下单直采客户数	40%	60	区域直采当月总下单客户数

◆各业务部门2024年6月绩效运用方案

考核成绩与奖金关系为：

- 1、每次月度考核完成率低于60%者/团队TL、总监每次月度考核完成率低于60%者，免当月绩效奖金；
- 2、年度累积两次月度考核完成率低于60%者/团队TL、总监年度累积两次月度考核完成率低于60%者，作警告处理；
- 3、连续两次月度完成率低于60%者/团队TL、总监连续两次月度完成率低于60%，需纳入绩效改进计划；
- 4、已经主动降薪（涉及绩效基数调整）的部分人员，绩效基数统一按降薪后薪资计算；
- 5、年度累积三次考核完成率低于60%者，公司将无条件对其作调岗调任降薪处理；
- 6、试用期员工绩效得分作为转正评估依据；