

# 渠道运营中心2024年07月份绩效管理计划

# ◆渠道运营中心 2024年7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%	12000000	当月B2B业务的GMV
			部门管理绩效 (项)	20%	2	1、产品+大客户运营体系落地；产出——明确新直采运营、大客户运营2个岗位的岗位职责、工作内容、核心目标、考核方案； 2、BD落地大客户的工作方式方法，并删选出40个左右大客户，大客户的业务增量实现30%以上
			下单客户数	40%	400	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	60%	1500000	
			下单客户数	40%	60	
渠道商务经理	何嘉健	Carl	GMV指标	60%	1500000	
			下单客户数	40%	60	
渠道商务经理	曾志伟	Amy	GMV指标	60%	1500000	
			下单客户数	40%	60	
渠道商务经理	罗康辉	Frank	GMV指标	60%	1500000	
			下单客户数	40%	60	
渠道商务经理	侯佐政	/	GMV指标	60%	1500000	
			下单客户数	40%	60	
渠道商务经理	张诚磊	Gehry	GMV指标	60%	1500000	
			下单客户数	40%	60	

# ◆渠道运营中心 2024年7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	60%	500000	
			下单客户数	40%	25	
渠道商务经理	钱玉欧	Alvin	GMV指标	60%	1500000	
			下单客户数	40%	60	
渠道商务经理	李明	Ace	GMV指标	60%	250000	
			下单客户数	40%	10	
渠道商务经理	徐海龙	Klose	GMV指标	60%	250000	
			下单客户数	40%	10	
渠道运营经理	林燕	Dorcus	业务支持工作	20%	2项	1、基于新的运营部门架构调整方案，及内部职责分工原则，发现现有业务流程中的问题，并优化提效，解决问题；——每周汇报进度，月底评分原则 2、继续优化系统功能和体验；——每周汇报进度，月底评分原则
			直连间夜数	50%	4500	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	30%	350	渠道下单总客户数

# ◆渠道运营中心 2024年7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
渠道运营主管	王智英	Christina	API+直连间夜数	20%	500	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%	1500	API客户及直连订单的间夜数总和
			区域下单客户数	40%	100	日韩区域当月总下单客户数
渠道运营	丘珊珊	Sansa	GMV (所负责的KA客户+团房手工单)	80%	2500000	负责客户, 当月确认订单的GMV
			客户满意度	20%	100	客户抽样满意度调研平均分 (5份以上有效问卷)
客户运营	郑伟林	William	GMV (所负责的KA客户+团房手工单)	80%	2000000	负责客户, 当月确认订单的GMV
			客户满意度	20%	100	客户抽样满意度调研平均分 (5份以上有效问卷)

# ◆渠道运营中心 2024年7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%	500	内容推广list中的酒店产生的订单数
客户运营	陈春春	Cici	区域直采总间夜数（印尼+马来+新加坡+北美+欧洲）	60%	1500	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%	100	区域直采当月总下单客户数

# ◆各业务部门2024年7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；