



渠道运营中心2024年08月份绩效管理计划

◆渠道运营中心 2024年8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
部门负责人岗	胡百川	Baichuan	GMV	40%	15000000	当月B2B业务的GMV
			部门管理绩效（项）	20%	2	1、大客户运营体系2.0落地，形成围绕大客户需求的调研分析、整合分析、产品匹配、促销补贴、数据分析的内部业务链闭环。 2、基于新CRM和企业微信体系，落地和完善客户内部管理和分配规则；
			下单客户数	40%	450	当月B2B业务实际成交的客户数
商务岗	危鹤坚	Jason	GMV指标	70%	2000000	
			下单客户数	30%	60	
商务岗	何嘉健	Carl	GMV指标	70%	2000000	
			下单客户数	30%	60	
商务岗	曾志伟	Amy	GMV指标	70%	2000000	
			下单客户数	30%	60	
商务岗	罗康辉	Frank	GMV指标	70%	2000000	
			下单客户数	30%	60	
商务岗	张诚磊	Gehry	GMV指标	70%	2000000	
			下单客户数	30%	60	
商务岗	潘君捷	/	GMV指标	70%	750000	
			下单客户数	30%	30	

◆渠道运营中心 2024年8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
商务岗	钱玉欧	Alvin	GMV指标	70%	2000000	
			下单客户数	30%	60	
商务岗	李明	Ace	GMV指标	70%	250000	
			下单客户数	30%	10	
商务岗	徐海龙	Klose	GMV指标	70%	250000	
			下单客户数	30%	10	
商务岗	邓文	Devin	GMV指标	70%	250000	
			下单客户数	30%	10	
渠道运营岗	林燕	Dorcas	直连酒店GMV	70%	7425000	直连酒店GMV
			直连产单客户数	20%	360	直连酒店当月总下单客户数
			酒店动销数	10%	1000	直连有产酒店数
渠道运营岗	王智英	Christina	区域直采GMV	70%	2430000	区域直采GMV（日、韩、澳新、泰、越、中国含手工单）
			直采产单客户数	20%	120	区域直采当月总下单客户数
			酒店动销数	10%	150	负责区域的直采有产酒店数

◆渠道运营中心 2024年8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
渠道运营岗	丘珊珊	Sansa	GMV	70%	4950000	华南+华西区域KA客户GMV
			客户满意度	30%	90	客户抽样满意度调研平均分（15份以上有效问卷）
渠道运营岗	郑伟林	William	上架产品数	30%	30	核心目的地（日本、泰国、新加坡、马来西亚）玩乐产品上架B2B数量
			订单数	30%	30	玩乐产品在B2B产生的订单数
			网页售前客服咨询接入	40%	40	B2B系统接入网页IM工具，承接客户售前咨询，准确快速回复，建立和完善自动回复话术（10分），每周汇总问题完善产品基础信息（10分），工作时间回复时效超30秒扣1分，回复错误扣2分。

◆渠道运营中心 2024年8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
渠道运营岗	李佳苓	/	促销活动GMV	70%	2000000	针对客户需求，在总体补贴策略框架下，设计各类促销活动玩法，通过促销、补贴类优惠券带来的增量GMV
			销售支持	30%	30	1、充分利用各种工具，优化促销活动和营销素材的高效管理、高效触达，提高订单转化（10分，产出：素材管理和数据监控办法）； 2、业务系统的管理和销售支持，帮助所有销售用好CRM系统，确保2个业务系统的高效运作（10分，产出：CRM系统使用管理规则）； 3、促销活动数据的统计分析，支持后续的产品优化和补贴优化（10分，产出：每周做促销数据统计，发现并解决问题，持续优化促销补贴的策略）
渠道运营岗	陈春春	Cici	区域直采GMV	70%	3645000	区域直采GMV（印尼+马来+新加坡+菲律宾+中东+北美+欧洲，含手工单）
			直采产单客户数	20%	120	区域直采当月总下单客户数
			酒店动销数	10%	150	负责区域的直采有产酒店数

◆各业务部门2024年8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，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，作警告处理；
- 3、连续两次月度完成率低于60%者，纳入绩效改进计划；
- 4、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、降薪或淘汰处理；
- 5、试用期员工绩效得分作为转正评估依据。