**寿险自动晋升**



2019年5月

* **用户需求**

寿险业务在实际生产中，在团队较多，人员庞大的情况下，每个月审计某个业务员或者某个经理是否满足晋升条件就比较困难，普遍需要由业务员自行发起。

现针对寿险系统，为了减少寿险内勤的工作量，现在需要增加自动晋升功能。

* **软件需求实现**

**实现目的**

现在万舜的职级虽然有4级，但是默认业务主任与业务顾问同级，所以

实际职级只有3级，我们可以将其粗略的分为3级分别为“业务总监”、“业务经理”、“业务员（业务主任、业务顾问）”。

晋升的顺序为： 业务员 → 业务经理 → 业务总监

除了自动晋升外，还需要进行每季度考核，若满足考核要求则用户的职级延续，若不满足现有职级则进行降级。

**1、业务主任（业务顾问）的晋升。**

需要满足如下条件：

1. 连续三个月累计，团队有≥3名**有效人力**（含间接增员，也就是间接推荐）。
2. 连续三个月团队（推荐+间接推荐）**寿险新单**累计**价值保费**≥30000元。

**2、业务经理的考核**

需要满足如下条件：

1. 自晋升后的每一个**自然季度**，团队≥3名**有效人力**（含间接增员，也就是间接推荐）。
2. 自晋升后的每一个**自然季度**团队（推荐+间接推荐）**价值保费**≥10000元。

3）有直接育成业务经理团队者，每育成一个业务经理团队**可免一个季度的考核**。

1. **业务经理的晋升**

需要满足如下条件：

1. 最近三个月，直接育成业务经理3人，团队≥3名有效人力（含间接增员，也就是间接推荐）。？
2. 连续三个月团队（推荐+间接推荐）**寿险新单**累计**价值保费**≥100000元。

**4、业务总监的考核**

1）自晋升后的每一个**自然季度**，团队≥3名**有效人力**（含间接增员，也就是间接推荐）。

2）自晋升后的每一个**自然季度**团队（推荐+间接推荐）**价值保费**≥50000元。

3）有直接育成业务总监团队者，每育成一个业务总监团队**可免两个季度的考核**。

**※名词解释**

**有效人力**：连续三个月累计FYC≥1000元，即为一个有效人力。

**寿险新单**：寿险新单不含续期。

**价值保费**：保单保费 × 价值系数 = 价值保费

**自然季度：**无论当前为几月，都指的是下一个季度。例如当前为1月份的话下一个自然季度为2季度，当前为3月的话，下一个季度也是2季度。

**免一个季度考核：**若不满足考核要求则会使用本次考核免除机会，若满足考核要求则本次免除的权利顺延到下个季度，直至自然年的结束。例如12月份获得的免除机会，若12月份没有使用，则直接取消。

**具体实现**

1. 系统自动将符合晋升、不符合考核的人员清单计算出来，可以进行查询。
2. 将符合晋升、不符合考核的数据依据以清单的形式体现。
3. 可以选中符合晋升、不符合考核的人员，点击处理执行晋升或降级。

**※需要额外注意**

1. 若为晋升，晋升人发展的所有人员（推荐关系）自动脱离原团队的上下级关系，归属于晋升人的直辖团队。
2. 若为降级，降级人的直辖团队变为降级人的上级的直辖团队，包括被降级人。（若被降级人的推荐人不是经理或者总监那就继续往上找）。
3. 总监降级降为经理，降级后的归属类似于经理降为业务员。