

公司成立方案(大全5篇)

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前准备好一份方案，方案属于计划类文书的一种。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来看看吧。

公司成立方案篇一

甲方需在广告投放前3个工作日向乙方支付全额广告费，大写：
；小写：

乙方财务确认收到款项后方可执行广告。投放 天 投放形式：

网络广告 投放位置：

投放区域： 件；涉及 方为甲方发布广告而承担任何不利的法律后果，乙方有权向甲方追偿。

审核规范中规定的内容。

5 甲方在广告素材中欲使用包含腾讯qq形象或腾讯产品形象等内容，须先取得腾讯公司许可，任何未经腾讯公司授权许可的相关广告内容，乙方有权不予发布。如果甲方广告所推广的产品或服务与腾讯公司产品、服务有竞争关系，乙方有权拒绝发布。

情况，乙方有权终止与甲方合作。

7 对游戏类广告，甲方不得在腾讯平台使用q币进行任何营销活动。

公司成立方案篇二

活动主题 二、

活动背景 三、 活动目的及意义 四、 时间 五、 地点

活动主题 走近国仕山——石家庄裕华区同村改造项目新闻发布会 二、

活动背景 五一黄金周已过去半月，因项目进度、手续等原因致使未能参加房展会，为把握时机，提高本项目社会知名度，增强认可度，为项目咨询及内部认购阶段积累客户，推动销售工作的顺利进行，特举办此次活动。

活动目的及意义 活动目的：

宣传产品， 预热楼盘， 积累客户， 促进销售。

意义：

1、 发布会从楼盘的地理位置、外部区域环境、教育优势、环境资源、交通优势，到建筑风格、户型、景观、配套设施等作精彩推介陈述演示，让广大购房者更好地了解楼盘的品质。

在项目正式开盘前确定意向性购房客户。

3□

在正式发售前渲染气氛，积累人气。

4、 让客户感受到项目的“升值潜力”。

通过新闻发布会增加民众的认知度，

扩大产品影响力， 为项目日后的正式推广造势。

四、 时间 2011 年 5 月 21 日

上午 9: 30——11:

40 五、 地点

美东国际

公司成立方案篇三

甲方:

乙方:

乙方作为武汉光谷知名企业, 背靠武汉仕官学校国家级光电试验室, 拥有先进的军工科研优势, 雄厚的技术实力。甲方拥有军工企业资质, 雄厚的资金优势及军方人脉关系。双方均意欲在军工高科技领域大展宏图。为了充分发挥甲乙双方各自的优势。经甲乙双方友好协商, 决定在武汉光谷建立合资企业, 现就合资事宜达成如下协议:

光电自动控制系统, 高低温锂电池, 激光照射系统, 火控系统等高技术含量的军工及民用产品。

甲方: 以货币资金投资入股, 占公司总股本的70%

乙方: 以技术专利, 技术秘诀等无形资产入股, 占公司总股本的30%

合资公司注册地点为: 武汉市光谷慧谷时空大厦

公司注册资金暂定为1000万元, 分二期到位: 第一期: 投

资300万元于二00八年三月十五日之前到位；第二期：700万元视企业资金需求于二00八年九月底，全部到位。

如因合资公司发展需求，需增加投资时，甲方视实际需求可追加投资。

公司实行董事会领导下的总经理负责制，董事会为公司最高权力机构，定期，不定期举行董事会议，决定公司一切重大事宜。

董事会由董事五名组成；其中：甲方委派三名；乙方委派二名。董事长及财务总监由甲方委派；总裁及技术总监由乙方委派，公司其它人员全部采取公开招聘方式解决。

(1) 合资公司在武汉市慧谷时空大厦购买的办公科研地约405，为了享受优惠价格，需由公司出资以乙方陈勇先生名义办理产权，该产权实属于合资公司所有，乙方陈勇先生需及时将产权转让给公司，其增值部分待公司产生效益后，适当给予陈勇先生奖励。

(2) 甲方双方同意，合资公司注册登记时，甲双方股份均采用自然人登记；其自然人占公司股份比例，由甲双方内部确定，但方的自然人必须是技术者拥有的实名。

(3) 因方的自然人是以技术等无形资产入股，而注册登记是由甲方的出资登记，因此，乙方的自然人必须全心投入到公司的工作之中，不能兼职或脚踏两只船（经董事会同意者例外），且不能以现金形式退股。

(六) 本协议为甲乙双方实意的表达，双方承认本协议所包含的条款及内容准确，经双方代表签字. 盖章后生效。

(七) 未尽事宜双方协商解决。

甲方:重庆 乙方:武汉

代表:

代表:

日期:

公司成立方案篇四

(2)

腾讯公司绩效管理制度

第一章

目的和原则

绩效管理是以战略为导向，以经营目标计划为基础，以关键业绩指标（绩效管理是以战略为导向，以经营目标计划为基础，以关键业绩指标[kpi]为核心，通过持续改进，不断提升组织强调绩效的管理过程。）为核心，通过持续改进，不断提升组织强调绩效的管理过程。

绩效管理过程是不断循环的过程，包括四个环节：

将考评结果与回报（奖惩）挂钩。

绩效管理包括组织绩效管理和员工绩效管理，二者之间相互影响相互促进。绩效管理包括组织绩效管理和员工绩效管理，二者之间相互影响相互促进。

绩效管理体制

管理组织与职责

执行委员会负责制定腾讯绩效管理政策，审定绩效管理制度和方案，并统一领导贯彻实施。经营管理中心牵头拟定或修订腾讯绩效管理制度、方案，并组织实施。经营管理中心会同财金中心负责建立与维护绩效监控体系，并分析、报告与反馈绩效监控的结果。执行委员会负责制定腾讯绩效管理政策，审定绩效管理制度和方案，并统一领导贯彻实施。经营管理中心牵头拟定或修订腾讯绩效管理制度、方案，并组织实施。经营管理中心会同财金中心负责建立与维护绩效监控体系，并分析、报告与反馈绩效监控的结果。

实施办法和实施细则，并开展绩效管理的事务性工作。

各专业腾讯的绩效管理实施办法和实施细则须上报集团管理中心，经领导批准后实施。各专业腾讯的绩效管理实施办法和实施细则须上报集团管理中心，经领导批准后实施。

各成员企业可根据公司政策及制度以及公司的绩效管理实施办法和细则制订内部实施方案，经总经理审定后实施。各成员企业可根据公司政策及制度以及公司的绩效管理实施办法和细则制订内部实施方案，经总经理审定后实施。

公司策委会负责公司及各专业战略目标、成功关键因素（公司策委会负责公司及各专业战略目标、成功关键因素□csf□）及年度经营方针、经营策略及经营计划审定。

督委会参与绩效监控的各项活动，对绩效管理过程中出现的重大问题独立提出意见和建议。督委会参与绩效监控的各项活动，对绩效管理过程中出现的重大问题独立提出意见和建议。

各级管理者都是各自职责范围内绩效管理的责任人。

适用范围

本制度适用于腾讯公司各级组织和所有员工。

绩效管理环境

战略规划与 csf

战略规划是绩效管理的基点和根本依据。通过战略规划，确定集团总体、专业集团和成员企业实现战略目标的成功关键因素。战略规划是绩效管理的基点和根本依据。通过战略规划，确定集团总体、专业集团和成员企业实现战略目标的成功关键因素(指最能有效影响企业价值创造的关键驱动因素，简称为指最能有效影响企业价值创造的关键驱动因素，简称为 csf) 形成三个层次的 csf 体系并明确策略重点。体系并明确策略重点。

经营目标与计划

经营目标与计划是实施绩效管理的基础和直接依据。经营目标与计划的准确性直接影响绩效标准的先进可行性和绩效考评的客观公正性。经营目标与计划是实施绩效管理的基础和直接依据。经营目标与计划的准确性直接影响绩效标准的先进可行性和绩效考评的客观公正性。

绩效指标的确定

绩效指标定义

绩效指标是绩效目标的载体，是绩效监控、绩效考评、经营检讨、绩效改进的主要内容。绩效指标是绩效目标的载体，是绩效监控、绩效考评、经营检讨、绩效改进的主要内容。

腾讯各级公司和部门的绩效指标包括关键绩效指标（以下简

称腾讯各级公司和部门的绩效指标包括关键绩效指标（以下简称 **kpi**）和管理要项；员工的绩效指标包括关键绩效指标和行为指标。）和管理要项；员工的绩效指标包括关键绩效指标和行为指标。kpi 又分为常规 kpi 和改进 kpi

关键绩效指标[kpi]

关键绩效指标是反映成功关键因素或策略重点的状态或达成结果的指标。

常规 kpi 来自于对 xx 总体战略目标的分解，是反映达成企业战略目标的策略重点的阶段性关键业绩指标。总体战略目标的分解，是反映达成企业战略目标的策略重点的阶段性关键业绩指标。

改进 kpi 是针对改善企业经营业绩的重点或关键点而确定的指标，是考核周期内必须改进的，是对常规是针对改善企业经营业绩的重点或关键点而确定的指标，是考核周期内必须改进的，是对常规 kpi 指标的补充。指标的补充。

管理要项

管理要项是针对目前无法用 kpi 指标表示或者相对比较综合很难用单一的指标表示或者相对比较综合很难用单一的 kpi 指标表示但又必须完成的关键管理职能和活动设置的指标，是对关键绩效指标的补充。指标表示但又必须完成的关键管理职能和活动设置的指标，是对关键绩效指标的补充。

行为指标

行为指标由与员工的 kpi 密切相关的一组或若干组行为要项及工作标准组成。密切相关的一组或若干组行为要项及工作标准组成。

绩效指标确定原则

确定目标责任书时，不得出现重复列项。在同一级组织中，同类指标之间存在直接因果关系时，只取上一层的指标。确定目标责任书时，不得出现重复列项。在同一级组织中，同类指标之间存在直接因果关系时，只取上一层的指标。

绩效指标的内容、衡量方法和评价方法必须客观明确。绩效指标的内容、衡量方法和评价方法必须客观明确。

绩效指标确定的一般程序

企业常规 kpi 的确定

综合考虑公司总体战略目标，通过经营分析，自上而下，

逐层分解，各成员企业的

规 策略重点并选取相应的常规 kpi □

企业的常规 kpi 指标由上一级绩效管理部门提出，经双方沟通确定。指标由上一级绩效管理部门提出，经双方沟通确定。

企业常规 kpi 指标为 3—7 个。

企业改进 kpi 的确定

企业经营班子在上级绩效管理部门的指导下进行经营检讨，找出自身经营管理中的主要问题和企业经营班子在上级绩效管理部门的指导下进行经营检讨，找出自身经营管理中的主要问题和“短板”，提出对应的改进措施。上级绩效管理部门在经验检讨的基础上，与企业确定下一考核期的改进计划，并提出相对应的，提出对应的改进措施。上级绩效管理部门在经验检讨的基础上，与企业确定下一考核期的改进计划，

并提出相对应的 kpi 作为改进kpi 经双方沟通之后确定。

改进 kpi 指标一般不超过 5 个。

部门 kpi 的确定

部门的 kpi 指标由企业经营班子根据企业目标和计划，结合部门职责和部门经营检讨结果，经双方沟通之后确定。指标由企业经营班子根据企业目标和计划，结合部门职责和部门经营检讨结果，经双方沟通之后确定。

部门主管在企业经营班子的指导下进行经营检讨，找出自身经营管理中的主要问题和部门主管在企业经营班子的指导下进行经营检讨，找出自身经营管理中的主要问题和“短板”，提出对应的改进措施。企业经营班子在部门经营检讨的基础上，与部门确定下一考核期的改进计划，并提出相对应的，提出对应的改进措施。企业经营班子在部门经营检讨的基础上，与部门确定下一考核期的改进计划，并提出相对应的 kpi 作为改进kpi经双方沟通之后确定。，经双方沟通之后确定。

部门 kpi 指标一般不超过 5 个。

kpi 指标值设置

关键绩效指标设目标值和挑战值。目标值是在现有的环境条件下，企业和部门依据战略目标分解确定的绩效目标；而挑战值是指通过捕捉新的市场机会、充分挖掘内部潜力和经营创新，力争达到的绩效结果或表现。关键绩效指标设目标值和挑战值。目标值是在现有的环境条件下，企业和部门依据战略目标分解确定的绩效目标；而挑战值是指通过捕捉新的市场机会、充分挖掘内部潜力和经营创新，力争达到的绩效结果或表现。

作 篇二：企业工作 qq 使用及管理制度的定稿

企业工作 qq 使用及管理制度

一、目的

为了便于企业员工的内部及对外商务沟通，切实提高工作效率及加强公司信息资料的安全保密性，特制定本制度。为了便于企业员工的内部及对外商务沟通，切实提高工作效率及加强公司信息资料的安全保密性，特制定本制度。

二、使用范围

本管理制度适用于公司范围内，因工作需要所建立及分配给相关部门员工使用的本管理制度适用于公司范围内，因工作需要所建立及分配给相关部门员工使用的 qq 号码和 qq 群。

三、企业工作 qq 号申请及分配

行政中心负责企业工作 qq 的申请、分配及管理。根据公司岗位的设置及工作需求，的申请、分配及管理。根据公司岗位的设置及工作需求，qq 号的分配方案如下：

四、企业工作 qq 使用要求

1 、企业工作 qq 实施统一管理和监督；

3 、企业工作 qq 统一使用实名制，分得 qq 号的员工应

为 将本人的姓名作为昵称，本人的照片作为 qq 头像；

法律法规的信息；

8 、企业工作 qq 不得添加与工作无关人员为好友；

9 、员工离职时应将企业工作 qq 账号、密码及联系信息视为

工作移交内容，不得删除账号、密码及联系信息视为工作移交内容，不得删除 qq 任何信息。

五、违反企业工作 qq 使用要求处罚措施

1 、违反企业工作 qq 使用要求第 2-8 条中任意一条，一经发现乐捐五元。条中任意一条，一经发现乐捐五元。

本制度自 2015 年 年 7 月 月 15 日起实施。

编制：

审核：

批准：

篇三：腾讯- 工作考核制度

腾讯公司文件

腾字[2001]004 号

腾讯科技（深圳）有限公司员工工作考核制度

各部门：

现将《腾讯科技（深圳）有限公司员工工作考核制度》发给你们，请遵照执行。现将《腾讯科技（深圳）有限公司员工工作考核制度》发给你们，请遵照执行。

腾讯科技（深圳）有限公司

2001 年 2 月 10 日

主题词：工作考核、制度

抄送：总经理（马）、副总经理（张、曾、许、陈）

印录：陈雪霞

存档：1 份；公告：2 份；

印数：共 13 份

《腾讯科技（深圳）有限公司员工工作考核制度》

为深化人事制度改革，搞活人事管理工作，使员工作考核工作规范化，以适应企业发展的需要，结合我公司的实际情况，制订本规定。为深化人事制度改革，搞活人事管理工作，使员工作考核工作规范化，以适应企业发展的需要，结合我公司的实际情况，制订本规定。

一、 考核原则

1 □

2 □

3 、 业绩考核（定量）+ 行为考核（定性）。

定量做到严格以公司收入业绩为标准，定性做到公平客观。
定量做到严格以公司收入业绩为标准，定性做到公平客观。

考核结果与员工收入挂钩。考核结果与员工收入挂钩。

二、 考核标准

每季度确定调整一次。

2、行为考核标准：

b □履行本部门工作的行为表现；

c □完成工作任务的行为表现；

d □遵守国家法律法...

公司成立方案篇五

1、暑期实习：被虐的很惨的第一次

腾讯的暑期实习招的很早，当时是5月中旬，很多公司刚开始启动实习招聘。

我投的产品策划岗位。当时是我第一次正式参加面试（还是霸面，笔试都没过），那时还很青涩的我第一次碰到小组面，并不懂得如何处理和应对，虽然幸运的过了群面，但在第二面专业面时光荣的被鄙视了。

当时面完时候就感觉到不好，我落寞而沮丧的坐在大学城2线的站牌那里等车，顿时觉得很无助。回去后我仔细分析了自己的问题出在哪里：

1) 没有突出自己的优势和亮点，不自信；

2) 过于依赖自己准备的资料，而影响了临场应变能力；

3) 最重要的是，当时自己对产品的理解还非常的浅薄。

2、校园招聘：再次交锋，看上去一切顺利