

如何做好劳动合同管理工作(精选5篇)

随着法律法规不断完善，人们越发重视合同，关于合同的利益纠纷越来越多，在达成意见一致时，制定合同可以享有一定的自由。相信很多朋友都对拟合同感到非常苦恼吧。下面是小编给大家带来的合同的范文模板，希望能够帮到你哟!

如何做好劳动合同管理工作篇一

张江燕作为咨询师的第一份“答卷”没有能够让项目经理满意,由于使用了很多色彩鲜艳的图表被上司评价为“热带风光”。如今,他已经是新华信的合伙人、副总裁了,无论对工作还是对人他都热情洋溢,他喜欢用概括性的’语言作为谈话的开头,进而层层深入.似乎他讲的东西很早之前就已经存在于他的脑海中了.

作者：小洛作者单位：刊名：职业英文刊名[occupation年，卷(期)：“”(10)分类号：关键词：

如何做好劳动合同管理工作篇二

载着梦想、希望和爱一起扬帆启航，共同与江西的企业家们一起成长，前面的路依然坎坷，苦难依然会如影随行，但只要大家正视它，这样苦难将会是最大的财富，利用这无价之宝换取精彩的人生，苦难的经历定会造就一个真正的勇者!

——黄云泽

生活不可能静如止水、波澜不惊，我们时时都会面对各种变故；生活不可能总是一帆风顺、一马平川，我们也会遭遇失败和挫折。当变故出现，厄运和灾祸降临时，我们面对的首要问题是学会适应，用一颗平常心去面对，而黄云泽就是这样的勇者。

经历第一次创业挫折的后，2008年6月，黄云泽毅然注册了创业路上的第二家公司——南昌诺善德管理咨询有限公司。“我不得已上路，为不安分的心，为自尊的生存，为自我的证明…”刘欢的《在路上》，黄云泽奉之为圭臬，成了他创业路上的座右铭，为了自我的证明，为追逐创业梦想，他决定风雨兼程地坚持下去。

寻梦，订职业规划

黄云泽出生于江西省鄱阳县一个农民家庭，贫苦的生活环境让他在同龄人中显得更懂事。在大学期间，他学习刻苦努力，积极参与各项社会实践活动。先后担任过班长、青年志愿者、校学生会生活部长、宣传部长、系学生会主席等职务。“生于忧患，死于安乐”，大学的安逸生活并未让他停滞不前，而是激发了他奋发图强的决心，因为他深知，只有自己不断的努力才能改变生活状况，跳出农门。

大学二年级的时候，一次无意中看到别人的创业故事启发了他，让他陷入了思索。经过思考后，他制定了个人的四个五年人生规划，即人生二十年。“职业学院毕业的我应该做什么呢？怎样才能做一个有“思想”的人，又该具有什么样的思想呢？我的人生路该怎么走下去？”黄云泽经常问自己。经过不断的思考，他制订了粗略的人生职业规划：第一个五年计划：“我该做什么，用五年的时间给自己进行人生的定位”；第二个五年计划：“用五年时间来自我学习，选定职业，加强学习行业的知识和应用能力，在区域范围内形成一定的影响力”；第三个五年计划：“赚钱，成家和立业”；第四个五年计划：“社会公益事业，去帮助那些需要帮助的人”。

追梦，挥泪弃高管

此后，他不断地学习，参与了mba的课程学习，不断的积累管理经验，在同辈人中脱颖而出。一次，在跟公司总经理闲

聊的时候，公司的老总给他读了一本书——《30岁之前如何赚100万》，这样一本书，让他陷入了激烈的思想斗争中，回想起大学时代的四个五年人生规划，他决定改变计划，一种创业的决心慢慢在心中升起。2003年底，他向公司递交了辞职书，决定自己创业。

至今，辞职时老总的话他仍记忆犹新，“阿明呀！过来再一起坐坐吧，这次之后不知道什么时候我们才能坐在一块了，我尊重你的选择，希望你打下属于自己的一片天空。”老总的话让他当时潸然泪下，但是为了自己的梦想，他毅然选择了放弃。

“郭总教会了我很多东西，特别是在管理知识上，让我认清自己想要做什么，该怎么创业，那就是认识到了就不能停留，行动必须快。”黄云泽说起创业的初始想法。辞职后第一个合作项目，由于资本不足，胎死腹中。

跳槽，为积累经验

第一个项目失败后，黄云泽认识到，要创业光有激情是不够的，必须要有很多实战性的经验，为了积累这些经验，一场魔鬼般的跳槽开始了。

“两年来，我大概去了30几家公司，我目标很明确，一，训练识人的能力，二，就是取经学习。待得时间最长的也没超过三个月，当我学习了公司80%管理经验的时候，我就转战下一家企业，因为还有20%是学不来的，只有靠自己去领悟。”黄云泽说，不管什么企业，什么职位，只要有机会进去的，他都会去。两年来，他转战上海、广州，深圳等地，涉及各行各业各职位。

在纵多公司管理经验的灌溉下，黄云泽就像一棵幼苗沐浴着阳光和雨露茁壮成长，其实力、形象和声誉都在业内迅速提升。多门类学科的学习不仅拓宽了他的知识面，对今后的创

业更具有深远意义。

行动，初战陷泥潭

两年的职业打拼之后，黄云泽萌生了创立公司的设想。

2005年5月底，黄云泽与朋友一起注册了江西治邦企业管理顾问有限公司，专为政府、企事业单位提供“企业管理、标准化、信息化服务”以及为各大高校学生提供多样化培训的管理顾问公司。黄云泽主管技术研发，朋友主管业务，公司迅速运转起来，在江西赣州、抚州分别设立办事处和分公司。

2007年5月，恰逢公司两周年之际，公司蒸蒸日上的时候，却遭遇了一次变故。5月份底，曾经亲密的战友带走了资金和客户资料，一夜之间踪影全无。没有了业务支持，公司轰然间倒塌。“最痛苦的时候是那年的7月，我从一个公司老总，变得一无所有。”黄云泽说，那是一个黑色的7月。然而，命运是公平的，在关闭了一扇门的同时，也为他开启了另一扇大门。在参加上海大众委托的一家美国咨询公司招聘企业教练的面试中，他从400名来面试的队伍中脱颖而出，成为了公司企业教练。

在此期间，他得到了前沿讲座、名家论坛的真诚邀请，由于自身实力以及独特的个人魅力，在2007年学习型中国世纪成功论坛上获得“中国百位优秀讲师”的称号，被国家质量认证培训中心评为优秀高级讲师并在2008年的“赢在南昌”担任评委嘉宾。而今，又被中国行业管理研究院邀请聘为高级研究员。

再战，永葆创业情

“那一天，我不得已上路，为不安分的心，为自尊的生存，为自我的证明……”，为了追逐自己心中的梦想，黄云泽毅然向上海这家咨询公司递交了辞呈。

“回到江西，我是带着梦想而来。我要用我的行动，来抓住身边的每一件事，来影响身边的每一人。”他和朋友一起创立诺善德（南昌）管理咨询公司。

面对金融危机，黄云泽的笑容显得那样的真实和自信。创造更多的财富，提供更多的就业岗位，已成为他内心里永远的创业激情。“作为了一名职业的讲师，在潮流社会的今天，我不敢说自己有多么的厉害，因为国内有很多知名的讲师，当然，这些人是我的目标，我会不断的靠近他们，但是我更愿意去帮助更多的企业，让赋予责任的职业当成我毕生的事业来做，我相信，在我获得快乐的时候，他们都是快乐的，让每一个人都开心。”

路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。为了创造新的辉煌，黄云泽和他的同事们开始扬帆起航。

如何做好劳动合同管理工作篇三

文印管理规定

- 一、文印人员按公司规定按时打印公司相关文件。
- 二、公司禁止私自打印个人资料以及一切与公司无关的资料。如有违反，依据情节轻重给予罚款处理。
- 三、文印人员应爱护各种设备，节约用纸，降低消耗、费用。各种设备应按规范要求操作、保养，发现故障，应及时报请维修，以免影响工作。

电脑管理规定

- 一、办公室人员遵守公司的保密规定，输入电脑的信息属公司机密，未经批准不准向任何人提供、泄露。违者视情节轻重给予处理。

二、办公室人员必须按照要求和规定采集、输入、输出信息，为领导和有关部门决策提供信息资料。（采集、输入信息以及时、准确、全面为原则。）

三、信息载体必须安全存放、保管，防止丢失或失效。任何人不得将信息载体带出公司。

四、办公室人员应爱护各种设备，降低消耗、费用。对各种设备应按规范要求操作、保养。发现故障，应及时报请维修，以免影响工作。

五、严禁工作期间上网聊天、看电影、玩游戏等做各种与工作无关事。

六、设备应由专业人员操作、使用。禁止非专业人员操作、使用，否则，造成设备损坏的应照价赔偿。

办公用品领用规定

一、公司各部门所需的办公用品，由办公室的采购部统一购置，各部门按实际需要领用，领用时需在办公室登记。

二、各部门专用的表格，由各部门制定格式。

三、办公室用品只能用于办公，不得移作他用或私用。

四、所有员工对办公用品必须爱护，勤俭节约，杜绝浪费，禁止贪污，努力降低消耗、费用。

五、购置日常办公用品或报销正常办公费用，由办公室主任审批，购置大宗、高级办公用品，必须按财务管理规定报总经理批准后始得购置。

电话使用规定

- 一、公司电话为办公配备，原则上只得用于办公。
- 二、禁止员工为私事打电话。
- 三、联系业务时应尽量控制通话时间，降低费用。

办公室卫生管理制度

为创造一个舒适、优美、整洁的工作环境，树立公司的良好形象，制定本制度。

一、卫生管理的范围为公司该部门办公室、门窗等办公场所及其设施的卫生。

二、卫生清理的标准是：门窗(玻璃、窗台、窗棂)上无浮尘；地面无污物、污水、浮土；四周墙壁及其附属物、装饰品无蜘蛛网、浮尘；照明灯等无浮尘；书橱、镜子上无浮尘、污迹，书橱、档案橱内各类书籍资料排列整齐，无灰尘，橱顶无乱堆乱放现象；办公桌上无浮尘，物品摆放整齐，水具无茶锈、水垢；桌椅摆放端正，各类座套干净整洁；微机、打印机等设备保养良好，无灰尘、浮土。

财务部

要坚定不移地执行国家制定颁发的法律、法规、方针、政策，要坚决实行一支笔签字的原则，未经领导签字，财务不得以任何理由私自挪用公款，借给他人，一经发现，严肃处理。严格按照财务管理制度办事，做到账目清晰、规范，同时做好产品出库结算及挂账业务，杜绝因管理不善造成资金流失。

为了更加完善财务管理制度，现金收支与记账分别设专人负责，报税与现金支取转账等银行业务，必须由两人以上共同完成，对外账目及内部账目等财务报表，资金的流动，每月不得少于一次向总经理汇报。(特殊情况及时沟通)

员工的聘(雇)用管理

一、新进人员经公司录用开始上班日起，前三个月为试用考核期，经试用合格者将转正，签订劳动合同，享有公司的一切待遇。试用期薪资为转正薪资的90%。

二、考核期间业绩表现优良者，经主管核报后，可申请提前转正，但试用期不得低于两个月；若考核成绩太差，且无改进之意者，可予直接解聘。

三、须办手续

第一项：填写员工资料卡。

第二项：缴交履历表及身份证复印件一份，一寸近照一张(电子版一份)。

第三项：转正人员需报各部门主管，并上人事部登记确认。

四、新进人员自上班日起七天内为新人培训期，若无故离职者，不得向公司申请任何薪资及费用。

五、新人在考核试用期三个月内，以个人考核表现，通过后再予调整薪资。

员工的离职管理

一、离职者：

1、自动离职者，正式员工需提前一个月提交离职申请，非正式员工需提前15天提交，批准后做好交接工作，否则压的工资不予发放，以弥补公司的损失。正常离职者所压的工资按程序下月发放。

2、非自动离职者，即被辞退者，正式员工公司提前一个月通

知，离职前必须做好交接工作，否则压的一个月工资不予发放，以弥补公司损失。非正式员工，试用期未过者，根据表现，不佳者即时辞退，交接完工作后所压工资下月结清。

二、员工在自动离职或请辞期间内，因职务交接不清，或手续不全而导致公司资金及财物上有所损失，须负赔偿责任，公司将依法解决。

三、已请辞员工在待退期间，若在公司表现恶劣，或影响公司其他人员或公然破坏公司制度者，可予以直接开除。

考勤制度

一、总则

本考勤制度为确保公司进行有秩序的经营管理而制定。

二、出勤制度

1、工作时间：

早上：_____；下午：_____。

2、签到：公司全体员工采取签到考勤。

3、外出：员工外出办事30分钟以上者必须在外出登记表上登记，未登记的视为旷工一天处理。严禁代登记，如若发现，双方均按旷工违纪处理。

三、请假制度

1、请假一天以下需向上级由车间主任申请批准，并填写假条，每月25号由主任或经理交给人事部办公室，进行考勤核对。

2、请假一天以上需提交经理批准，并说明理由、期限，提交

公司经理批准，所有假条于月末25号报办公室存档，请假在得到批准并办理手续后生效，口头请假未办理手续者，每次罚款20元，情节严重者导致公司损失给予50元罚款处理。

3、员工请假工资按：个人当月底薪30天，计件工资由各车间主任按内部方案自行调整。

4、员工如果未能如期结束假期按时上班，需提前向公司经理请求续假，经批准方可继续休假，上班后需立即补办请假手续并交由办公室存档，员工超假并且未履行续假手续的按日工资额度2倍，从当月底薪工资中扣除。

5、旺季每月请假不可超过3次或累计不能超过3天(病假、婚嫁、丧假除外)，否则每天给予日工资额度3倍的罚款从当月底薪中扣除。员工除直系亲属的丧事及重大疾病以外不得先休假后请假，否则不影响生产的给予20元/次罚款，影响生产的给予50元/次罚款，上班后需立即到办公室补办请假手续。

6、员工无故旷工给予50元/次罚款，并每天给予日工资额度3倍的罚款从当月底薪中扣除。

三、奖惩

1、迟到早退者，30分钟内每次扣10元，30分钟以上按半天扣除。

2、当月无迟到、早退、请假人员，每月奖励全勤100元。

3、每日加班每3小时按半天薪酬结算。其余按小时计算，计算方法：不满半小时不计加班，超出半小时一律按整点计算；日加班按日薪+额外时薪计算，计算方法同上。

四、对考勤的记录办法由公司每月按本规定，结合系统考勤记录、部门的记录、每日考勤签到/签退记录、每日外出登

记记录等来进行制月度考勤表，并报财务处理。

公司合伙人管理制度2

第一款原则

第一条

设计事务所是知识型的企业，设计事务所是以资本和知识支持、并以知识支持为主的企业。协调资本与知识的关系是搞好设计事务所关键所在，反之往往会导致知识型公司人员流动频繁和效益不高。

第二条

合伙制是协调资本和知识关系的一种基本手段。在合伙制企业中，资本持有者和知识持有者是一种平等的合作关系，而不是雇佣和被雇佣的关系。因此，公司的收益应该在扣除成本以后，由资本和知识共同参与剩余分割。

第三条

鉴于本办法试行期间的实际情况，公司采取出资者按资本的社会平均收益水平分配剩余，其他均归出知者的剩余分配办法。

第二款利益处分

第四条

合伙人的收益是在扣除了直接成本、间接成本、投资成本和其他成以后的所得。

第五条

直接成本指：合伙人承担自身和团队人员的工资、奖励、福利和经营活动中的所有费用。

第六条

间接成本指：合伙人分担房租、设施使用和水电、电话、综合部门人员的部分费用。

第七条

投资成本指：合伙人向出资者支付的投资费用。

第八条

其他成本指：各种应缴纳的税费。

第九条

合伙人对团队成员的工资、奖励和福利必须有一个合法、合理的分配方案，并确定最低收益保障线。如果当月收益不足以支付成员支出和成本费用，合伙人可以以个人的名义向公司提出借款，用以上述支付，借款必须还本付息。如果当月的收入超出了必要的支出，合伙人应当按收入的一定比例提取资本公积。资本公积的所有权归合伙人，用于以丰补欠。任何人包括公司无权使用和支配。

第十条

属于合伙人管理团队成员的人事关系由合伙人负责，其人事关系性质同公司是一种委托管理关系。其人事关系原则上同合伙人一起进退，相关约定在用工合约中另行明确。

第十一条

合伙人参与公司的剩余分割是企业内部分配方式的变革尝试，

合伙人不承担公司法人企业经营方面的损益责任。

第三款公司与合伙人

第十二条

设计事务所是法人，是设计事务所民事行为的责任主体。合伙人的行为在设计事务所相关法律和规定的框架下进行，并向公司和公司的代表负责。

第十三条

设计事务所确定的合伙制是一种机制改革的尝试，并不改变设计事务所的实质。设计事务所与合伙人之间确定的合作关系受双方签订的正式契约的调整。

第十四条

合伙人在享受合伙权力的同时，应该承担相应的责任。

合伙人的权力指：合伙人按契约规定享受的在人事、分配和经营业务等方面权力；

合伙人的责任指：合伙人既要维护自身利益，同时也必须维护团队成员和公司的合法权益；必须按照规定向公司报批业务发展方向和具体内容；经公司批准，然后代表公司签订业务合约并认真实施；按规定扣除成本、交纳费用后合理分配剩余；维护员工的合法权益包括员工接受培训和分享资源的权力；接受公司的协调，特别是在合伙人包括合伙入团队同其他合伙人和合伙人团队之间、合伙人和合伙人团队同支持部门之间发生冲突时。

第十五条

一旦合伙人和合伙人团队同公司利益之间发生利益冲突，只

接受双方契约的调整，不接受公司外部和其他形式的调整；而双方的契约在试行期间，可以以每三个月为一个时间单位，以便有足够的时间和空间进行协商和调整。

第四款 合伙人资格的取得和取消

第十六条

合伙人在向设计事务所提交合伙的书面报告，经设计事务所审查通过并经过三个月的实践后方能确认。设计事务所保留对合伙人资格经常性的考察。合伙人违反规则，设计事务所有权依据事实对其进行教育、批评、处分直至取消合伙人的合伙资格；合伙人如主动提出取消合伙关系，应提前一个月向设计事务所递交书面报告，经批准后，做好各项移交工作（包括妥善处理属于合伙人管理团队的成员关系然后离开。

第十七条

设计事务所鼓励合伙人在条件成熟以后离开公司自己创业或到新的公司担任各种职务。公司将尽可能地提供帮助并保证不设置任何障碍。

第五款 试行与修改

第十八条

本办法经协调小组讨论通过并经设计事务所全体员工协商后试行，试行时间为三个月，期满后修改，以此类推。试行期暂定为两年。

合伙人享有哪些权利

答：根据《中华人民共和国合伙企业法》和《民法通则》第二章第五节有关个人合伙的规定，个人合伙一经依法成立，

即受到国家法律保护，在个人合伙中，各合伙人必须按照合伙协议，享有权利、承担义务。

各合伙人的主要权利有：

1、合伙人投入的财产和经营积累的财产，由合伙人统一管理和使用。如：合伙人提供的厂房、机械设备等，各合伙人在共同经营、共同劳动中有使用的权利；合伙经营积累的财产，归合伙人共有。非经全体合伙人同意，任何人不得擅自转让、抽出、处分共同所有的财产。

2、个人合伙的经营活动，由合伙人共同决定，合伙人有执行和监督的权利。

3、根据合伙经营的需要，合伙人有权推举负责人，负责合伙经营的主要工作。

4、合伙人对于合伙经营所取得的收益，享有按约定分享的权利。

5、合伙人对于偿还合伙债务超过自己应承担数额的，有向其他合伙人追偿的权利。

公司合伙人管理制度3

第一种：合伙人利益分配制度！

合伙人利益分配制度是让员工明明白白的分钱，大多数成长型公司都在采取华为的操作模式，就是采取虚拟股份的方式！

虚拟股份就是公司拿出一部分股权的分红权，让员工拿钱来购买股权的分红权，让公司核心的骨干成为公司的合伙人，拥有公司的分红权，分红权并非能够带走公司的股权，这样不会牺牲公司老板对股份的控制。

对于公司的股东来说也不会改变现有的股东结构。这样的方式又能把核心的骨干发展成为公司的合伙人，极大的调动员工的工作动力、热情。合伙人利益分配制度就是让员工和公司捆绑在一起，成为利益、事业、命运的共同体。

利益分配制度以合伙人虚拟股份操作为核心。

很多成长型公司老板误以为合伙人管理模式，就是简单让员工和公司合伙、分钱、分股，这是极其错误的。合伙人管理模式，并非是简单的分钱游戏。

合伙人管理模式最核心的就是把公司20%的核心骨干发展成公司的灵魂，成为公司的传承者，成为公司的先锋队，代表公司先进的文化，代表公司先进的生产力。

核心骨干在各个领域里边是独当一面的人才，有技术的专长，能够形成互补的团队，能够代表公司的根本利益，为公司操心的人。

合伙人管理模式本质上讲是一个有灵魂、有信仰的组织，有了这样的组织就能够传承公司的文化。不能像传统公司，当公司创始人离开公司之后，公司就迅速的衰败下来。合伙人管理模式非常强调公司的文化传承。

马云的阿里巴巴为什么要做合伙人管理模式马云公开对外说：不要误以为我们发展这30位合伙人是为了控制阿里巴巴！更重要的是让这家公司有主人，让他们跟这家公司有长远的利益捆绑，能够传承公司的使命和核心价值观、核心的文化。这就是合伙人管理模式的精髓。

在合伙人制度建设的时候，必须把利益分配制度放在第一位。华为的任正非说：为利益为前提，以制度为保障，以文化为纽带，所有的管理都必须先把利益解决。

第二种：合伙人的晋升发展制度。

合伙人不能是简单的股权操作、股权改革；不能简单的让核心的高管团队来分配利益；不能简单的让员工来购买公司的股权。

.....

合伙人管理模式是一家公司人才发展的核心动力机制，合伙人管理模式必须要建立起三级合伙人的序列。一级合伙人成为公司的合伙人委员会，好比党组织里面的常务委员会一样，这个常务委员会会有极大的管理权力。

它可以提名二级合伙人、三级合伙人，可以制定合伙人发展政策，还可以罢免、开除合伙人，这是一个非常有权利的机构。

员工想进入这样的组织，必须进入预备合伙人的考察期。有了预备考察期，核心骨干就会提前做好思想的准备，提前积极主动的努力，为将来能够成为公司合伙人而努力！

阿里巴巴为什么要采取合伙人管理模式马云说他是采取了麦肯锡、高盛公司等一些非常优秀公司的做法，发展合伙人，让一家公司有合伙人的序列，让员工看到希望和盼头，永远不认为是在为公司打工。

让员工不断的努力发展，能够成为预备合伙人，从三级合伙人依次晋升到一级合伙人，成为合伙人委员会，解决了公司员工晋升发展的动力问题，也解决了员工为谁干的问题。

第三种：合伙人的奖罚机制。

进了合伙人的组织，就代表一家公司的先锋队，代表公司的灵魂，代表公司的信仰，这样的成员必须履行公司的制度，履行公司合伙人的义务，比如说践行公司的文化、培养人才、为公司不断的操心。如果做不到就必须接受严厉的惩罚。

合伙人必须有明确的奖罚机制，对于合伙人的奖罚是非常严格的。

第四种：合伙人的考核机制。

合伙人考核机制，包括合伙人如何进入合伙组织，必须进行考核。并非所有的员工都有资格进入合伙人组织中来，有非常严格的考核标准。

包括员工对公司核心价值观的认同、员工的人品、员工的能力和发展的潜力.....都必须列入合伙人的考核中来。

合伙人组织内部的员工每年都必须进入内部的考核中来，如果有滥竽充数的，到了合伙人组织里面来不做业绩贡献、文化贡献，这样的人要及时从合伙人组织里面剔除出去，不能影响到整个合伙人的先进性！

合伙人管理模式非常强调组织有信仰、使命，代表公司的核心文化。

第五种：合伙人的退出机制。

员工如何退出呢

一种叫做自然退出比如说员工离开公司了、员工退休了，这都叫自然退出。

自然退出，公司可以给予一定的合伙人奖励，可以赎回合伙人所持有的虚拟股份。

如果员工严重违纪，违反合伙人章程，违反的合伙人的义务，就可以强制性的退出。通过合伙人委员会统一的制度，让不良的合伙人退出合伙人组织，强制收回合伙人的虚拟股份。公司在利益分配的时候，对员工是有严格的制度性的要求。

合伙人退出的时候，对合伙人虚拟股份的收回，可以采取溢价回购或者原价回购的方式。员工成为公司的合伙人，除了享受年终的分红，更重要的是践行公司的文化。

第六种：合伙的文化机制。

合伙人代表一家公司先进的文化，代表公司的灵魂，代表公司的使命，必然就要梳理出合伙人的文化手册。

所有的合伙人都应该清晰公司的文化，大凡优秀的公司都有优秀的企业文化，企业文化的传承必须有良好的文化机制。

大凡宗教都有传承的文化机制，每个宗教都有经典，比如说有圣经。合伙人管理模式作为一家公司文化传承的组织，必然要有它本身文化的经典，就是文化手册。

公司合伙人管理制度4

合伙人公司是指由两个或两个以上合伙人拥有公司并分享公司利润，合伙人即为公司主人或股东的组织形式。所谓合伙人制度，简言之就是同甘共苦，一起担当。其主要特点是：合伙人共享企业经营所得，并对经营亏损共同承担无限责任；它可以由所有合伙人共同参与经营，也可以由部分合伙人经营，其他合伙人仅出资并自负盈亏；合伙人的组成规模可大可小。合伙人机制无非有三大模式。

第一，公司制的合伙人(股权控制型)。在这个范畴内，重点在于，对整个公司来讲，除了激励之外，还要实现控制的目的。即除了激励之外，还要把握公司的控制权，要么是控制其上市，要么实现权益的平移。

第二，联合创业模式(平台型)。这是一个被大量的新业务公司，大量需要在原有业务体系上孵化新业务的公司所采用的模式。典型的案例包括新希望集团所孵化出来的新业务。

第三，泛合伙人模式。当公司在所谓的股权激励之外又加入了合伙人的定义，或者是增加一些类似于合伙人制的激励，这就是泛合伙人制。比如，根据阿里公开的招股说明书，阿里的马云和蔡崇信先生是两个永久性的湖畔合伙人，其他的合伙人大约还有30名左右。

在中国企业的实践创新中，事业合伙制有五大模式，下面分别介绍一下。

一、小米模式

雷军：单打独斗已经成为历史，未来创业的趋势将是合伙人制

小米创始人雷军认为：单打独斗已经成为历史，未来创业的趋势将是合伙制。这种合伙制的目的是什么就是要打造一支卓越的创业团队，就是吸纳和凝聚更多的优秀人才抱团打天下。小米创业团队8个人中有5个海龟，3个土鳖，每个人都能够独当一面，创业团队年龄平均43岁，都实现了财富自由，不再简单追求挣钱，而是追求将事业做大，从而获得事业成就感。这些人因为解决了基本生存问题，不再为五斗米折腰，他们想实现共同创业，想干出一个伟大的企业，因此，这些人创业的时候完全可以不拿工资，而且他们愿意共担风险。总之，小米找合伙人的最终目的是要找到最聪明、最能干、最合适干、最有意愿干并愿意抱团合伙干的创业人才。标准有三个：首先要有创业者心态，愿意拿低工资；愿意进入初创企业，早期参与创业，有奋斗精神；愿意掏钱买股份，认同公司目标、看好公司前景并愿意承担相应风险。

二、阿里模式

马云：创始企业家与人力资本具有比货币资本更大的经营话语权

第二种模式是阿里模式，马云说：未来的竞争不是人才的竞争，而是合伙人制度的竞争。为什么马云将合伙制上升到企业竞争力这样一个高度阿里巴巴的事业合伙制解决了创始人与人力资本在企业的控制权与经营决策的话语权问题，阿里合伙制很重要的一点就是同股不同权，使创始企业家与人力资本具备比货币资本更大的企业终极控制权与经营话语权。在很多的互联网企业、高科技企业，是高知识人才+高资本投入，最早都可能有烧钱过程，导致创始人和人力资本的股权不断被稀释，稀释到失去控制权的地步。

但是企业一方面要用大量的资本，另一方面又要保证创始人和人力资本对企业的有效控制，按照传统的同股同权完全没办法有效运行。所以美国的资本市场创造了同股不同权规则，承认人力资本和企业创始人拥有比货币资本更大的话语权，目前包括马云在内的高管团队仅持有阿里巴巴9.4%的股份，前两大股东软银和雅虎分别持有阿里巴巴35%和24%的股权，如果按照传统的同股同权的规则，阿里的控制权与决策权应掌握在日本人孙正义手上，但阿里巴巴的合伙制是创始人和人力资本既要利用资本，但是同时摆脱资本的控制。

可谓：有钱的(指阿里的机构投资人和将来的公众投资人)出钱，有力的(指合伙人团队或核心高管团队，广义力)出力，钱你出，活我干，怎么干我决定!怎么分，按说好的分，利益上保证资本方，经营上保证创始人及合伙人团队的控制权与话语权，这样各得其所，逐利的资本方获得利益保障，追求事业成就感的人力资本可以有效掌控企业，不断将事业做大做强。

图1阿里合伙人制

三、万科模式

郁亮：企业不再需要职业经理人，而是事业合伙人

万科所采用的是分层合伙人制度，公司这个层面上为公司一级合伙人，各个单一的事业群有事业群合伙人，到每一个项目上有项目合伙人。分层合伙人的好处是能够让更多的员工参与到整个合伙机制里面。这种分层合伙实际上有利于形成全员合伙机制。

虽然从股权来讲属于资本方所有，但是实际上所有的员工、所有的职业经理人都参与到公司整个合伙机制里。这也是一种企业内部通过人才机制创新，巩固经营权与控制权，经营层填充股权意义上的缺位来抵挡野蛮人的夺权。即使资本方进入以后还得用万科的员工，不可能把所有合伙人都干掉。所以这种机制适用于中国特殊的资本市场，如果万科有美国的资本制度做支撑的话，王石就不用辞职，给王石一个永久合伙人身份、一个一票否决权就可以保证创始人及团队辛苦创下的成果与事业不被资本的力量无情剥夺。因此，万科的事业合伙制只能使人力资本能够参与企业的利益分享并获得部分经营话语权，同时增加资本方对企业全面控制的难度，但从根本上摆脱不了资本对企业的绝对控制。

万科为实现其推行合伙人制度的目的，进行了全面深入的制度设计，通过汇集资金，成立相关财务顾问公司，组建合伙企业，形成投资主体并注资持股。

图2万科合伙人模式

四、华为模式

任正非：投资于人，以奋斗者为本，持续艰苦奋斗的合伙机制

第四种是华为模式，华为的合伙机制本质上不是股权合伙，而是一种利润分享合伙机制。华为在上世纪90年代也采用实股，但是1997年，华为高层到美国考察企业时，发现美国其实很多高科技企业的人才流动率为20~30%，这些人离职以后

如果还拥有股权，继续分享企业的利润很不公平，也不利于企业和人才发展，而且许多企业一上市，股权一套现，人才一夜之间暴富，事业生活找不着北，事业激情衰竭，不愿持续奋斗。因此，美国一些企业采用的是利润分享计划，而不是股权制。

另外，华为的股权很分散，任正非个人只占股权1.42%，所以我们那时候开玩笑，只要高管团队一联手投票，按照股权就能把任正非炒鱿鱼了。那华为怎么实现创始人对公司的有效控制华为从1997年开始试行虚拟股权计划，2001年华为正式推出股票期权计划，获政府批准。虚拟股权计划，即员工拿到的股权不是真正意义上的股权，只是一个利润分红权，你在华为干就参与分红，你不在华为干，离职了，不再为企业做出贡献了，股权就退回，公司回购，回购之后放在一个池子里，又卖给持续贡献者及新加入的奋斗者。

因此，本质上，任正非让渡了百分之九十几的利润，实现了对公司100%的控制。伟大的企业家都懂得财散人聚这个道理，都是爱才如命，挥金如土，舍得让利，善于分钱，但最看重的是对公司的有效控制，以实现其做大企业、做大事业的远大目标与追求。

企业家最终不是追求财富，而是追求做成一个伟大企业的成就感。对企业家而言，一个亿以内可能属于自己，超过一个亿都不属于自己，都属于国家与社会。而且随着人的年龄增长，钱挣得越多，用在自己身上的钱却是越来越少。财富多少不重要，重要的是事业与成就，这点任总早就想明白了。钱到了一定数目，就是一个符号，对人的幸福感与成就感没有任何意义和价值，有意义的是成就感，最深层的追求是自我超越，奋斗不息。比成就感更高的叫自我超越，不断地超越自我的追求。

任正非的终极追求显然不是自我实现，而是要通过成就伟大的企业与事业，从而成就他人、成就国家与民族的强大，在

这一点上，华为以奋斗者为本的利润分享制与获取分享制也是一种搭建事业平台、凝聚优秀人才、共同创造伟大事业、持续奋斗的合伙机制。

图3华为虚拟股权发展史及事件关键节点

五、温氏模式

温鹏程：齐创共享的事业管理平台，是温氏发展的核心动力源泉

第五种是温氏模式，实际上是管理合伙机制、事业合伙机制。温氏，2016年销售收入590多个亿，盈利130个亿，占了整个创业板20%的利润。为什么温氏的利润率能超过高科技企业原因在于温氏创造了一个管理事业合伙机制，它通过建立管理平台，通过互联网把56000个家庭农场联结在一起，而这56000个家庭农场全是农场主自己掏钱投资，产权基本是归农场主自己，但共同在一个事业与管理平台上经营与生产。

这样做的结果是什么第一是轻资产，如果一个企业自己投资56000个家庭农场，投资成本是非常高的。第二解决了责任心的问题。农场都是在很偏僻的地方，职业经理人基本不愿意去。但是如果养殖场是自己的，很多人甚至吃住都在养殖场，解决了生产作业的责任心的问题。温氏为56000个合伙人搭建的是一个齐创共享的事业合伙管理平台，家庭农场产权上各归各，但共享一个事业平台、一套基于互联网的管理平台。既有大企业的规模与协同效应，又有小企业的活力与效率。这套以共享事业与管理平台为核心的合伙机制，可归纳为32个字：数据上移、平台管理、责任下沉、权利下放、独立核算、分布生产(自主经营)、共识共担、齐创共享。

图5企业家的八大转型

合伙制是大势所趋，因为知识员工已成为企业价值创造的主

体，它要有两个权利：一个叫剩余价值索取权，参与利益分享；一个叫经营的话语权。这两个权利使得合伙制成为目前公司治理的一种很重要的手段。

合伙制基本价值理念可归纳为8个字：共识、共担、共创、共享。所谓共识，是指合伙人一定要有战略共识，有共同的使命和价值观；道不同不相为谋，要合伙，首先要解决道同的问题，只有道同才能减少企业内部交易成本，才能真正建立起信任机制；所以，合伙制的前提，就是大家要有共同的使命和价值观。所谓共担，是指共担风险，共担治理责任；真正的合伙制，合伙人既要出钱又要出力还要出资源；合伙制一定要建立自我施压与担责的体系，人力资本与货币资本之间不再是一种简单的雇佣关系，而是由雇佣关系转向合伙关系，或者是多重契约关系。所谓共创，是指要把每个合伙人各自能力和优势真正发挥出来，实现价值驱动要素联动，以客户价值为核心，真正形成价值创造价值评价价值分配的循环。所谓共享，不是简单的利益共享，其实是剩余价值共享、信息与知识共享、资源与智慧共享，真正形成良性的生态环境共享体系。

合伙人制就是要打破过去把人固化在某一个岗位上的局面，要尊重个体力量。个体通过团队来连接和交互，产生加倍的能量、累积的能量。把从雇佣关系走向合作关系，从管理控制走向授权赋能，从过去简单的工作契约走向承诺契约，从过去的薪酬分配走向权益分享，从过去的绩效优先到工作生活的相对平衡，这些都对战略、公司治理、业务模式创新、人力资源机制、组织模式提出了全新的挑战。从这个意义上说，合伙人制是一个系统工程，合伙人制将会成为未来企业全新的管理发展机制。

公司合伙人管理制度5

专利合伙人制度介绍

1.1 专利合伙人的内涵

2015年，达闼科技在成立之初就创立这项名为专利合伙人的机制。企业与研发人员的关系由于单纯的雇佣关系转化成为合伙与合伙的关系，合伙人机制也重构了发明人与企业、人才与激励回报、人才与专利资产、发明人与企业和利益相关者之间的关系，充分重视了知识型人才的创新意愿和回报体系，在企业内部形成了一个健康创新价值交换体系。具体来说，包含以下几个方面的奖励机制：

1.1.1 职务发明奖励机制。

职务发明奖励分为两个部分，首先是专利申请奖，专利申请获得受理通知书后，奖励以上职务发明奖金的40%；取得专利授权证书后，奖励余下的60%。

1.1.2 高质量专利奖励机制。

专利需要量质并重，以质量牵引数量。专利合伙人计划规定了：专利如果写入国际、国家标准中且在实施标准时为必须使用的专利(standard-essential patent)或者根据公司《专利管理办法》被认定为其他类型的高价值专利的，按一定金额进行追加奖励，奖励金的50%奖给此专利发明人，其余50%奖给价值提升人员。

1.1.3 专利运用奖励机制

参照按照商业实践以及企业所处的实际经营现状，专利合伙人计划规定：首先，属于对专利侵权企业进行维权产生的经济收入，将此赔偿额的10%作为奖励金对相关人员进行奖励。其中：奖励金的50%奖给此专利发明人，奖励金的50%给予维权的相关人员进行奖励；其次，通过转让产生的经济收入，将此经济收入的10%作为奖励金对相关人员进行奖励。其中：奖励金的50%奖给此专利发明人，奖励金的50%给予相关人员进行

行奖励。

简言之，专利合伙人的核心是：第一、明确提出来高价值专利导向和运营导向的激励；第二、明确奖励范围不单是发明人，还包含利益相关者；第三、明确企业和员工的利益分成比例；第四、明确员工不但在职，即使离职以后计划也依然有效。

1.2 企业专利经营需要解决的几个问题

1.2.1 发明人的创新意愿问题

员工为什么申请专利，是企业开展专利创新工作首要解决的问题。根据经济人假设理论，每一个企业员工都是经济人，也就是以完全追求物质利益为目的而进行经济活动的主体。理性选择假设是指经济人在选定目标后对达成目标的各种行动方案根据成本和收益作出选择，对于企业专利创新也一样。企业设计专利激励制度是否需要充分考虑这个问题。这个问题解决的不好，后续高质量以及运营无疑是无源之水。企业传统做法一般会从两个角度来考虑：

第一、通过业绩考核产生专利。但如果员工单纯按照行政命令完成企业考核任务，可能导致产生的专利技术方案与企业战略形成两层皮，脱离了企业核心战略的专利很多可能成为沉睡专利。

第二、通过专利激励产生专利。传统的企业激励专利关系有点像买卖，企业出钱，员工出专利；如果只奖励申请/授权，可能会导致不能兼顾运营；如果只奖励发明人，可能会导致不能充分调动利益相关者的积极性；如果只奖励当期行为，可能导致不能兼顾专利经营的长期性。

1.2.2 专利的高价值问题

就目前而言，企业不应该仅仅追求专利数量，更应该谋求获

取高价值专利。企业总想以最小化的投入，获取最大化的收益；而员工层面更多会考虑短期利益的获取。根据不完全契约理论，由于人们的有限理性、信息的不完全性及交易事项的不确定性，拟定企业与员工之间完美创新契约是不可能的，不完全契约是必然和经常存在的。所以，企业虽然以追求高价值专利为导向，但事实不是企业想做就能做的，还要看考虑执行层面的各种因素是否具备。既然存在这个问题，就要正视问题，在基础层面和机制的全流程层面充分考虑这个问题。

1.2.3 专利运营转化的问题

在企业层面，专利生产经营特点非常突出。

第一、周期特别长，在专利申请到成果转化会有20年的周期中，要实现最终专利运营价值实现，需要在研究开发、专利生产与规划、技术和市场选择、专利运营实现等不同环节不断加值和赋能。

1.2.4 专利管理人员的投入产出问题

在很多刚刚开展专利工作的企业里，往往没有设置专门的机构来从事专利工作，多是由项目管理人员或者行政人员来兼职完成这些工作。但是，企业专利工作非常庞杂，而且程序性非常严格，兼职人员由于工作繁多、不熟悉专利业务，很难关注到专利业务的每一个细节，即使将大部分专利工作委托外部代理机构完成，也会因为外部代理机构不能准确把握本企业的专利政策(或者说由于本企业没有专职人员而根本不存在专利政策)而不能有针对性地提供服务。因此这种由兼职人员从事专利工作的方式只能在初期阶段采用，长期来看企业一般需要建立专门的ip部门来从事企业专利管理工作。

在一般情况下，企业专利管理人员理应将工作职责定位为专利生产，以及专利资产管理与经营。事实上，往往由于机制所限，专利管理人员不得不将更多精力花费在专利生产模块，

而导致不能将更多精力放在专利资产管理与经营上。而企业专利管理人员本质是无形资产管理人，需要有能力和意愿将资产价值最大化，有权利享受收益，并且实现利益最大化。

1.3 专利合伙人的意义

专利合伙人计划的实质是在企业层面，将员工完成职务发明行为转换成类似投资的行为，只要员工想创新、敢创新、能创新，企业就帮助员工把创新成果转换成专利经营。在个体专利层面，通过激励机制将企业、专利发明人、利益相关者形成共创的共识；在专利激励层面，通过当期发明奖励、后期授权奖励、高价值奖励、远期运营奖励的全链条体系，形成了专利的价值创造-价值增值-价值分配循环，并且通过后端的价值分配，调动前端的价值创造和中端的价值增值，实现高价值专利生产的牵引。

2

专利合伙人制度对于企业专利经营管理的影响

2.1 专利理念的转变

随着国家知识产权战略推进逐步落地，企业对于专利的认识在不断更新迭代，从传统的唯数量论到追求专利高价值运营，从单纯的专利攻防模式扩展为专利利益共享模式。作为商业实践的主体，企业不应该仅仅站在专利是矛与盾的角度来看待问题，专利更多应该成为企业间合作共赢的基础。

2.2 专利经营的转变

传统的专利创新机制作为企业与员工之间创新成果交付的模式，无法改变专利生产者与专利经营者分离的问题，专利经营始终存在运营转化的制度屏障。专利合伙人机制，将从专

利发明行为扩展为专利投资经营行为;重塑了企业与员工的发明利益行为模型，将技术发明转换为投资概念，使得专利经营赋予新的活力。

2.3创新模式的转变

传统的专利创新模式仅仅考虑了企业与员工的关系，在一定程度上忽略了模式中的其他主体因素。专利合伙人机制，将专利创新模式从员工单向职位发明行为变为员工和利益相关者多边利益共享，使得专利发明不再是发明人一个人的事儿，裹挟更多人进来，一起把蛋糕做大。

2.4创新意愿的转变

传统的专利创新模式，企业更多以劳动合同或者职业伦理上的角度要求发明人交付成果，发明人存在被动、积极性不高的问题。专利合伙人机制，使得发明人从要我创造变成我要创造。企业不再需要追着发明人交付专利成果，而是将专利创新变成自觉自愿的事情。

2.5利益分享的转变

专利合伙人机制使得专利从企业我的，变成企业和员工我们的，并且实现了专利所有权和收益权的合理安置划分。

3

高价值专利创造主体是企业，企业推进专利合伙人计划需要回归八个字

随着市场经济不断发展，知识型员工已经成为企业价值创造的主体，它要有两个权利：一个是剩余价值索取权，参与利益分享；一个是经营话语权。这两个权利使得专利合伙人制度成为企业专利创新的一个非常重要的手段。企业要推进专利

合伙人计划，需要回归八个字：共识、共担、共创、共享。

共识。推进专利合伙人机制的企业，一定是一个创新与价值驱动的组织。企业与员工达成专利创新的共识，以及利益分享的共识；这样的共识不但是短期承诺，更重要的是长期坚持和文化遗产。

共担。企业专利的创新模式，本质为企业出资，员工共享智力成果，缺一不可；所以，专利创造从根本来说，是发端于企业，落实于员工，二者是共担的关系。所以，企业内部需要建立这样的规则，利益分享机制明确，制度层面保障，企业也要信守承诺落实。

共创。高价值专利获取，需要调动各方资源，把每一个人的优势都发挥出来；真正形成价值创造-价值增值-价值分配的循环；其中，最关键的就是建立共创的共识，让企业、发明人、利益相关者形成共创的机制。

共享。不但是简单的利益共享，其实是通过后端的价值分配，调动前端的价值创造和中端的价值增值，实现高价值专利生产的牵引。

如何做好劳动合同管理工作篇四

甲方：(姓名)

性别：

出生日期：_____年_____月_____日

住址：

乙方：(姓名)

性别：

出生日期：_____年_____月_____日

住址：

合伙人本着公平、平等、互利的原则订立合伙协议如下：

第一条甲乙双方自愿合伙经营_____（项目名称），总投资为_____万元，甲出资_____万元，乙出资_____万元，各占投资总额的_____%、_____%。

第二条本合伙依法组成合伙企业，由甲负责办理工商登记。

第三条本合伙企业经营期限为三年。如果需要延长期限的，在期满前六个月办理有关手续。

第四条合伙双方共同经营、共同劳动，共担风险，共负盈亏。企业盈余按照各自的投资比例分配。企业债务按照各自投资比例负担。任何一方对外偿还债务后，另一方应当按比例在十日内向对方清偿自己负担的部分。

第五条他人可以入伙，但须经甲乙双方同意，并办理增加出资额的手续和订立补充协议。补充协议与本协议具有同等效力。

第六条出现下列事项，合伙终止：

- (一) 合伙期满；
- (二) 合伙双方协商同意；
- (三) 合伙经营的事业已经完成或者无法完成；
- (四) 其他法律规定的情况。

第七条本协议未尽事宜，双方可以补充规定，补充协议与本协议有同等效力。

第八条本协议一式_____份，合伙人各一份。本协议自合伙人签字(或盖章)之日起生效。

甲方：_____ (签字)

乙方：_____ (签字)

_____年_____月_____日

如何做好劳动合同管理工作篇五

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

公司合伙人管理制度1

文印管理规定

一、文印人员按公司规定按时打印公司相关文件。

二、公司禁止私自打印个人资料以及一切与公司无关的资料。如有违反，依据情节轻重给予罚款处理。

三、文印人员应爱护各种设备，节约用纸，降低消耗、费用。各种设备应按规范要求操作、保养，发现故障，应及时报请维修，以免影响工作。

电脑管理规定

一、办公室人员遵守公司的保密规定，输入电脑的信息属公司机密，未经批准不准向任何人提供、泄露。违者视情节轻重给予处理。

二、办公室人员必须按照要求和规定采集、输入、输出信息，为领导和有关部门决策提供信息资料。（采集、输入信息以及时、准确、全面为原则。）

三、信息载体必须安全存放、保管，防止丢失或失效。任何人不得将信息载体带出公司。

四、办公室人员应爱护各种设备，降低消耗、费用。对各种设备应按规范要求操作、保养。发现故障，应及时报请维修，以免影响工作。

五、严禁工作期间上网聊天、看电影、玩游戏等做各种与工作无关事。

六、设备应由专业人员操作、使用。禁止非专业人员操作、使用，否则，造成设备损坏的应照价赔偿。

办公用品领用规定

一、公司各部门所需的办公用品，由办公室的采购部统一购置，各部门按实际需要领用，领用时需在办公室登记。

二、各部门专用的表格，由各部门制定格式。

三、办公室用品只能用于办公，不得移作他用或私用。

四、所有员工对办公用品必须爱护，勤俭节约，杜绝浪费，禁止贪污，努力降低消耗、费用。

五、购置日常办公用品或报销正常办公费用，由办公室主任审批，购置大宗、高级办公用品，必须按财务管理规定报总经理批准后始得购置。

电话使用规定

- 一、公司电话为办公配备，原则上只得用于办公。
- 二、禁止员工为私事打电话。
- 三、联系业务时应尽量控制通话时间，降低费用。

办公室卫生管理制度

为创造一个舒适、优美、整洁的工作环境，树立公司的良好形象，制定本制度。

一、卫生管理的范围为公司该部门办公室、门窗等办公场所及其设施的卫生。

二、卫生清理的标准是：门窗(玻璃、窗台、窗棂)上无浮尘；地面无污物、污水、浮土；四周墙壁及其附属物、装饰品无蜘蛛网、浮尘；照明灯等无浮尘；书橱、镜子上无浮尘、污迹，书橱、档案橱内各类书籍资料排列整齐，无灰尘，橱顶无乱堆乱放现象；办公桌上无浮尘，物品摆放整齐，水具无茶锈、水垢；桌椅摆放端正，各类座套干净整洁；微机、打印机等设备保养良好，无灰尘、浮土。

财务部

要坚定不移地执行国家制定颁发的法律、法规、方针、政策，要坚决实行一支笔签字的原则，未经领导签字，财务不得以任何理由私自挪用公款，借给他人，一经发现，严肃处理。严格按照财务管理制度办事，做到账目清晰、规范，同时做好产品出库结算及挂账业务，杜绝因管理不善造成资金流失。

为了更加完善财务管理制度，现金收支与记账分别设专人负责，报税与现金支取转账等银行业务，必须由两人以上共同完成，对外账目及内部账目等财务报表，资金的流动，每月不得少于一次向总经理汇报。(特殊情况及时沟通)

员工的聘(雇)用管理

一、新进人员经公司录用开始上班日起，前三个月为试用考核期，经试用合格者将转正，签订劳动合同，享有公司的一切待遇。试用期薪资为转正薪资的90%。

二、考核期间业绩表现优良者，经主管核报后，可申请提前转正，但试用期不得低于两个月；若考核成绩太差，且无改进之意者，可予直接解聘。

三、须办手续

第一项：填写员工资料卡。

第二项：缴交履历表及身份证复印件一份，一寸近照一张(电子版一份)。

第三项：转正人员需报各部门主管，并上人事部登记确认。

四、新进人员自上班日起七天内为新人培训期，若无故离职者，不得向公司申请任何薪资及费用。

五、新人在考核试用期三个月内，以个人考核表现，通过后再予调整薪资。

员工的离职管理

一、离职者：

1、自动离职者，正式员工需提前一个月提交离职申请，非正式员工需提前15天提交，批准后做好交接工作，否则压的工资不予发放，以弥补公司的损失。正常离职者所压的工资按程序下月发放。

2、非自动离职者，即被辞退者，正式员工公司提前一个月通

知，离职前必须做好交接工作，否则压的一个月工资不予发放，以弥补公司损失。非正式员工，试用期未过者，根据表现，不佳者即时辞退，交接完工作后所压工资下月结清。

二、员工在自动离职或请辞期间内，因职务交接不清，或手续不全而导致公司资金及财物上有所损失，须负赔偿责任，公司将依法解决。

三、已请辞员工在待退期间，若在公司表现恶劣，或影响公司其他人员或公然破坏公司制度者，可予以直接开除。

考勤制度

一、总则

本考勤制度为确保公司进行有秩序的经营管理而制定。

二、出勤制度

1、工作时间：

早上：_____；下午：_____。

2、签到：公司全体员工采取签到考勤。

3、外出：员工外出办事30分钟以上者必须在外出登记表上登记，未登记的视为旷工一天处理。严禁代登记，如若发现，双方均按旷工违纪处理。

三、请假制度

1、请假一天以下需向上级由车间主任申请批准，并填写假条，每月25号由主任或经理交给人事部办公室，进行考勤核对。

2、请假一天以上需提交经理批准，并说明理由、期限，提交

公司经理批准，所有假条于月末25号报办公室存档，请假在得到批准并办理手续后生效，口头请假未办理手续者，每次罚款20元，情节严重者导致公司损失给予50元罚款处理。

3、员工请假工资按：个人当月底薪30天，计件工资由各车间主任按内部方案自行调整。

4、员工如果未能如期结束假期按时上班，需提前向公司经理请求续假，经批准方可继续休假，上班后需立即补办请假手续并交由办公室存档，员工超假并且未履行续假手续的按日工资额度2倍，从当月底薪工资中扣除。

5、旺季每月请假不可超过3次或累计不能超过3天(病假、婚嫁、丧假除外)，否则每天给予日工资额度3倍的罚款从当月底薪中扣除。员工除直系亲属的丧事及重大疾病以外不得先休假后请假，否则不影响生产的给予20元/次罚款，影响生产的给予50元/次罚款，上班后需立即到办公室补办请假手续。

6、员工无故旷工给予50元/次罚款，并每天给予日工资额度3倍的罚款从当月底薪中扣除。

三、奖惩

1、迟到早退者，30分钟内每次扣10元，30分钟以上按半天扣除。

2、当月无迟到、早退、请假人员，每月奖励全勤100元。

3、每日加班每3小时按半天薪酬结算。其余按小时计算，计算方法：不满半小时不计加班，超出半小时一律按整点计算；日加班按日薪+额外时薪计算，计算方法同上。

四、对考勤的记录办法由公司每月按本规定，结合系统考勤记录、部门的记录、每日考勤签到 / 签退记录、每日外出登

记记录等来进行制月度考勤表，并报财务处理。

公司合伙人管理制度2

第一款 原则

第一条

设计事务所是知识型的企业，设计事务所是以资本和知识支持、并以知识支持为主的企业。协调资本与知识的关系是搞好设计事务所关键所在，反之往往会导致知识型公司人员流动频繁和效益不高。

第二条

合伙制是协调资本和知识关系的一种基本手段。在合伙制企业中，资本持有者和知识持有者是一种平等的合作关系，而不是雇佣和被雇佣的关系。因此，公司的收益应该在扣除成本以后，由资本和知识共同参与剩余分割。

第三条

鉴于本办法试行期间的实际情况，公司采取出资者按资本的社会平均收益水平分配剩余，其他均归出知者的剩余分配办法。

第二款 利益处分

第四条

合伙人的收益是在扣除了直接成本、间接成本、投资成本和其他成以后的所得。

第五条

直接成本指：合伙人承担自身和团队人员的工资、奖励、福利和经营活动中的所有费用。

第六条

间接成本指：合伙人分担房租、设施使用和水电、电话、综合部门人员的部分费用。

第七条

投资成本指：合伙人向出资者支付的投资费用。

第八条

其他成本指：各种应缴纳的税费。

第九条

合伙人对团队成员的工资、奖励和福利必须有一个合法、合理的分配方案，并确定最低收益保障线。如果当月收益不足以支付成员支出和成本费用，合伙人可以以个人的名义向公司提出借款，用以上述支付，借款必须还本付息。如果当月的收入超出了必要的支出，合伙人应当按收入的一定比例提取资本公积。资本公积的所有权归合伙人，用于以丰补欠。任何人包括公司无权使用和支配。

第十条

属于合伙人管理团队成员的人事关系由合伙人负责，其人事关系性质同公司是一种委托管理关系。其人事关系原则上同合伙人一起进退，相关约定在用工合约中另行明确。

第十一条

合伙人参与公司的剩余分割是企业内部分配方式的变革尝试，

合伙人不承担公司法人在企业经营方面的损益责任。

第三款 公司与合伙人

第十二条

设计事务所是法人，是设计事务所民事行为的责任主体。合伙人的行为在设计事务所相关法律和规定的框架下进行，并向公司和公司的代表负责。

第十三条

设计事务所确定的合伙制是一种机制改革的尝试，并不改变设计事务所的实质。设计事务所与合伙人之间确定的合作关系受双方签订的正式契约的调整。

第十四条

合伙人在享受合伙权力的同时，应该承担相应的责任。

合伙人的权力指：合伙人按契约规定享受的在人事、分配和经营业务等方面权力；

合伙人的责任指：合伙人既要维护自身利益，同时也必须维护团队成员和公司的合法权益；必须按照规定向公司报批业务发展方向和具体内容；经公司批准，然后代表公司签订业务合约并认真实施；按规定扣除成本、交纳费用后合理分配剩余；维护员工的合法权益包括员工接受培训和分享资源的权力；接受公司的协调，特别是在合伙人包括合伙入团队同其他合伙人和合伙人团队之间、合伙人和合伙人团队同支持部门之间发生冲突时。

第十五条

一旦合伙人和合伙人团队同公司利益之间发生利益冲突，只

接受双方契约的调整，不接受公司外部和其他形式的调整；而双方的契约在试行期间，可以以每三个月为一个时间单位，以便有足够的时间和空间进行协商和调整。

第四款 合伙人资格的取得和取消

第十六条

合伙人在向设计事务所提交合伙的书面报告，经设计事务所审查通过并经过三个月的实践后方能确认。设计事务所保留对合伙人资格经常性的考察。合伙人违反规则，设计事务所有权依据事实对其进行教育、批评、处分直至取消合伙人的合伙资格；合伙人如主动提出取消合伙关系，应提前一个月向设计事务所递交书面报告，经批准后，做好各项移交工作（包括妥善处理属于合伙人管理团队的成员关系然后离开。

第十七条

设计事务所鼓励合伙人在条件成熟以后离开公司自己创业或到新的公司担任各种职务。公司将尽可能地提供帮助并保证不设置任何障碍。

第五款 试行与修改

第十八条

本办法经协调小组讨论通过并经设计事务所全体员工协商后试行，试行时间为三个月，期满后修改，以此类推。试行期暂定为两年。

合伙人享有哪些权利

答：根据《中华人民共和国合伙企业法》和《民法通则》第二章第五节有关个人合伙的规定，个人合伙一经依法成立，

即受到国家法律保护，在个人合伙中，各合伙人必须按照合伙协议，享有权利、承担义务。

各合伙人的主要权利有：

1、合伙人投入的财产和经营积累的财产，由合伙人统一管理和使用。如：合伙人提供的厂房、机械设备等，各合伙人在共同经营、共同劳动中有使用的权利；合伙经营积累的财产，归合伙人共有。非经全体合伙人同意，任何人不得擅自转让、抽出、处分共同所有的财产。

2、个人合伙的经营活动，由合伙人共同决定，合伙人有执行和监督的权利。

3、根据合伙经营的需要，合伙人有权推举负责人，负责合伙经营的主要工作。

4、合伙人对于合伙经营所取得的收益，享有按约定分享的权利。

5、合伙人对于偿还合伙债务超过自己应承担数额的，有向其他合伙人追偿的权利。

公司合伙人管理制度3

第一种：合伙人利益分配制度！

合伙人利益分配制度是让员工明明白白的分钱，大多数成长型公司都在采取华为的操作模式，就是采取虚拟股份的方式！

虚拟股份就是公司拿出一部分股权的分红权，让员工拿钱来购买股权的分红权，让公司核心的骨干成为公司的合伙人，拥有公司的分红权，分红权并非能够带走公司的股权，这样不会牺牲公司老板对股份的控制。

对于公司的股东来说也不会改变现有的股东结构。这样的方式又能把核心的骨干发展成为公司的合伙人，极大的调动员工的工作动力、热情。合伙人利益分配制度就是让员工和公司捆绑在一起，成为利益、事业、命运的共同体。

利益分配制度以合伙人虚拟股份操作为核心。

很多成长型公司老板误以为合伙人管理模式，就是简单让员工和公司合伙、分钱、分股，这是极其错误的。合伙人管理模式，并非是简单的分钱游戏。

合伙人管理模式最核心的就是把公司20%的核心骨干发展成公司的灵魂，成为公司的传承者，成为公司的先锋队，代表公司先进的文化，代表公司先进的生产力。

核心骨干在各个领域里边是独当一面的人才，有技术的专长，能够形成互补的团队，能够代表公司的根本利益，为公司操心的人。

合伙人管理模式本质上讲是一个有灵魂、有信仰的组织，有了这样的组织就能够传承公司的文化。不能像传统公司，当公司创始人离开公司之后，公司就迅速的衰败下来。合伙人管理模式非常强调公司的文化传承。

马云的阿里巴巴为什么要做合伙人管理模式马云公开对外说：不要误以为我们发展这30位合伙人是为了控制阿里巴巴！更重要的是让这家公司有主人，让他们跟这家公司有长远的利益捆绑，能够传承公司的使命和核心价值观、核心的文化。这就是合伙人管理模式的精髓。

在合伙人制度建设的时候，必须把利益分配制度放在第一位。华为的任正非说：为利益为前提，以制度为保障，以文化为纽带，所有的管理都必须先把利益解决。

第二种：合伙人的晋升发展制度。

合伙人不能是简单的股权操作、股权改革；不能简单的让核心的高管团队来分配利益；不能简单的让员工来购买公司的股权。

.....

合伙人管理模式是一家公司人才发展的核心动力机制，合伙人管理模式必须要建立起三级合伙人的序列。一级合伙人成为公司的合伙人委员会，好比党组织里面的常务委员会一样，这个常务委员会会有极大的管理权力。

它可以提名二级合伙人、三级合伙人，可以制定合伙人发展政策，还可以罢免、开除合伙人，这是一个非常有权利的机构。

员工想进入这样的组织，必须进入预备合伙人的考察期。有了预备考察期，核心骨干就会提前做好思想的准备，提前积极主动的努力，为将来能够成为公司合伙人而努力！

阿里巴巴为什么要采取合伙人管理模式马云说他是采取了麦肯锡、高盛公司等一些非常优秀公司的做法，发展合伙人，让一家公司有合伙人的序列，让员工看到希望和盼头，永远不认为是在为公司打工。

让员工不断的努力发展，能够成为预备合伙人，从三级合伙人依次晋升到一级合伙人，成为合伙人委员会，解决了公司员工晋升发展的的动力问题，也解决了员工为谁干的问题。

第三种：合伙人的奖罚机制。

进了合伙人的组织，就代表一家公司的先锋队，代表公司的灵魂，代表公司的信仰，这样的成员必须履行公司的制度，履行公司合伙人的义务，比如说践行公司的文化、培养人才、为公司不断的操心。如果做不到就必须接受严厉的惩罚。

合伙人必须有明确的奖罚机制，对于合伙人的奖罚是非常严格的。

第四种：合伙人的考核机制。

合伙人考核机制，包括合伙人如何进入合伙组织，必须进行考核。并非所有的员工都有资格进入合伙人组织中来，有非常严格的考核标准。

包括员工对公司核心价值观的认同、员工的人品、员工的能力和发展的潜力.....都必须列入合伙人的考核中来。

合伙人组织内部的员工每年都必须进入内部的考核中来，如果有滥竽充数的，到了合伙人组织里面来不做业绩贡献、文化贡献，这样的人要及时从合伙人组织里面剔除出去，不能影响到整个合伙人的先进性！

合伙人管理模式非常强调组织有信仰、使命，代表公司的核心文化。

第五种：合伙人的退出机制。

员工如何退出呢

一种叫做自然退出比如说员工离开公司了、员工退休了，这都叫自然退出。

自然退出，公司可以给予一定的合伙人奖励，可以赎回合伙人所持有的虚拟股份。

如果员工严重违纪，违反合伙人章程，违反的合伙人的义务，就可以强制性的退出。通过合伙人委员会统一的制度，让不良的合伙人退出合伙人组织，强制收回合伙人的虚拟股份。公司在利益分配的时候，对员工是有严格的制度性的要求。

合伙人退出的时候，对合伙人虚拟股份的收回，可以采取溢价回购或者原价回购的方式。员工成为公司的合伙人，除了享受年终的分红，更重要的是践行公司的文化。

第六种：合伙的文化机制。

合伙人代表一家公司先进的文化，代表公司的灵魂，代表公司的使命，必然就要梳理出合伙人的文化手册。

所有的合伙人都应该清晰公司的文化，大凡优秀的公司都有优秀的企业文化，企业文化的传承必须有良好的文化机制。

大凡宗教都有传承的文化机制，每个宗教都有经典，比如说有圣经。合伙人管理模式作为一家公司文化传承的组织，必然要有它本身文化的经典，就是文化手册。

公司合伙人管理制度4

合伙人公司是指由两个或两个以上合伙人拥有公司并分享公司利润，合伙人即为公司主人或股东的组织形式。所谓合伙人制度，简言之就是同甘共苦，一起担当。其主要特点是：合伙人共享企业经营所得，并对经营亏损共同承担无限责任；它可以由所有合伙人共同参与经营，也可以由部分合伙人经营，其他合伙人仅出资并自负盈亏；合伙人的组成规模可大可小。合伙人机制无非有三大模式。

第一，公司制的合伙人(股权控制型)。在这个范畴内，重点在于，对整个公司来讲，除了激励之外，还要实现控制的目的。即除了激励之外，还要把握公司的控制权，要么是控制其上市，要么实现权益的平移。

第二，联合创业模式(平台型)。这是一个被大量的新业务公司，大量需要在原有业务体系上孵化新业务的公司所采用的模式。典型的案例包括新希望集团所孵化出来的新业务。

第三，泛合伙人模式。当公司在所谓的股权激励之外又加入了合伙人的定义，或者是增加一些类似于合伙人制的激励，这就是泛合伙人制。比如，根据阿里公开的招股说明书，阿里的马云和蔡崇信先生是两个永久性的湖畔合伙人，其他的合伙人大约还有30名左右。

在中国企业的实践创新中，事业合伙制有五大模式，下面分别介绍一下。

一、小米模式

雷军：单打独斗已经成为历史，未来创业的趋势将是合伙人制

小米创始人雷军认为：单打独斗已经成为历史，未来创业的趋势将是合伙制。这种合伙制的目的是什么就是要打造一支卓越的创业团队，就是吸纳和凝聚更多的优秀人才抱团打天下。小米创业团队8个人中有5个海龟，3个土鳖，每个人都能够独当一面，创业团队年龄平均43岁，都实现了财富自由，不再简单追求挣钱，而是追求将事业做大，从而获得事业成就感。这些人因为解决了基本生存问题，不再为五斗米折腰，他们想实现共同创业，想干出一个伟大的企业，因此，这些人创业的时候完全可以不拿工资，而且他们愿意共担风险。总之，小米找合伙人的最终目的是要找到最聪明、最能干、最合适干、最有意愿干并愿意抱团合伙干的创业人才。标准有三个：首先要有创业者心态，愿意拿低工资；愿意进入初创企业，早期参与创业，有奋斗精神；愿意掏钱买股份，认同公司目标、看好公司前景并愿意承担相应风险。

二、阿里模式

马云：创始企业家与人力资本具有比货币资本更大的经营话语权

第二种模式是阿里模式，马云说：未来的竞争不是人才的竞争，而是合伙人制度的竞争。为什么马云将合伙制上升到企业竞争力这样一个高度阿里巴巴的事业合伙制解决了创始人与人力资本在企业的控制权与经营决策的话语权问题，阿里合伙制很重要的一点就是同股不同权，使创始企业家与人力资本具备比货币资本更大的企业终极控制权与经营话语权。在很多的互联网企业、高科技企业，是高知识人才+高资本投入，最早都可能有烧钱过程，导致创始人和人力资本的股权不断被稀释，稀释到失去控制权的地步。

但是企业一方面要用大量的资本，另一方面又要保证创始人和人力资本对企业的有效控制，按照传统的同股同权完全没办法有效运行。所以美国的资本市场创造了同股不同权规则，承认人力资本和企业创始人拥有比货币资本更大的话语权，目前包括马云在内的高管团队仅持有阿里巴巴9.4%的股份，前两大股东软银和雅虎分别持有阿里巴巴35%和24%的股权，如果按照传统的同股同权的规则，阿里的控制权与决策权应掌握在日本人孙正义手上，但阿里巴巴的合伙制是创始人和人力资本既要利用资本，但是同时摆脱资本的控制。

可谓：有钱的(指阿里的机构投资人和将来的公众投资人)出钱，有力的(指合伙人团队或核心高管团队，广义力)出力，钱你出，活我干，怎么干我决定!怎么分，按说好的分，利益上保证资本方，经营上保证创始人及合伙人团队的控制权与话语权，这样各得其所，逐利的资本方获得利益保障，追求事业成就感的人力资本可以有效掌控企业，不断将事业做大做强。

图1 阿里合伙人制

三、万科模式

郁亮：企业不再需要职业经理人，而是事业合伙人

万科所采用的是分层合伙人制度，公司这个层面上为公司一级合伙人，各个单一的事业群有事业群合伙人，到每一个项目上有项目合伙人。分层合伙人的好处是能够让更多的员工参与到整个合伙机制里面。这种分层合伙实际上有利于形成全员合伙机制。

虽然从股权来讲属于资本方所有，但是实际上所有的员工、所有的职业经理人都参与到公司整个合伙机制里。这也是一种企业内部通过人才机制创新，巩固经营权与控制权，经营层填充股权意义上的缺位来抵挡野蛮人的夺权。即使资本方进入以后还得用万科的员工，不可能把所有合伙人都干掉。所以这种机制适用于中国特殊的资本市场，如果万科有美国的资本制度做支撑的话，王石就不用辞职，给王石一个永久合伙人身份、一个一票否决权就可以保证创始人及团队辛苦创下的成果与事业不被资本的力量无情剥夺。因此，万科的事业合伙制只能使人力资本能够参与企业的利益分享并获得部分经营话语权，同时增加资本方对企业全面控制的难度，但从根本上摆脱不了资本对企业的绝对控制。

万科为实现其推行合伙人制度的目的，进行了全面深入的制度设计，通过汇集资金，成立相关财务顾问公司，组建合伙企业，形成投资主体并注资持股。

图2 万科合伙人模式

四、华为模式

任正非：投资于人，以奋斗者为本，持续艰苦奋斗的合伙机制

第四种是华为模式，华为的合伙机制本质上不是股权合伙，而是一种利润分享合伙机制。华为在上世纪90年代也采用实股，但是1997年，华为高层到美国考察企业时，发现美国其实很多高科技企业的人才流动率为20~30%，这些人离职以后

如果还拥有股权，继续分享企业的利润很不公平，也不利于企业和人才发展，而且许多企业一上市，股权一套现，人才一夜之间暴富，事业生活找不着北，事业激情衰竭，不愿持续奋斗。因此，美国一些企业采用的是利润分享计划，而不是股权制。

另外，华为的股权很分散，任正非个人只占股权1.42%，所以我们那时候开玩笑，只要高管团队一联手投票，按照股权就能把任正非炒鱿鱼了。那华为怎么实现创始人对公司的有效控制华为从1997年开始试行虚拟股权计划，2001年华为正式推出股票期权计划，获政府批准。虚拟股权计划，即员工拿到的股权不是真正意义上的股权，只是一个利润分红权，你在华为干就参与分红，你不在华为干，离职了，不再为企业做出贡献了，股权就退回，公司回购，回购之后放在一个池子里，又卖给持续贡献者及新加入的奋斗者。

因此，本质上，任正非让渡了百分之九十几的利润，实现了对公司100%的控制。伟大的企业家都懂得财散人聚这个道理，都是爱才如命，挥金如土，舍得让利，善于分钱，但最看重的是对公司的有效控制，以实现其做大企业、做大事业的远大目标与追求。

企业家最终不是追求财富，而是追求做成一个伟大企业的成就感。对企业家而言，一个亿以内可能属于自己，超过一个亿都不属于自己，都属于国家与社会。而且随着人的年龄增长，钱挣得越多，用在自己身上的钱却是越来越少。财富多少不重要，重要的是事业与成就，这点任总早就想明白了。钱到了一定数目，就是一个符号，对人的幸福感与成就感没有任何意义和价值，有意义的是成就感，最深层的追求是自我超越，奋斗不息。比成就感更高的叫自我超越，不断地超越自我的追求。

任正非的终极追求显然不是自我实现，而是要通过成就伟大的企业与事业，从而成就他人、成就国家与民族的强大，在

这一点上，华为以奋斗者为本的利润分享制与获取分享制也是一种搭建事业平台、凝聚优秀人才、共同创造伟大事业、持续奋斗的合伙机制。

图3 华为虚拟股权发展史及事件关键节点

五、温氏模式

温鹏程：齐创共享的事业管理平台，是温氏发展的核心动力源泉

第五种是温氏模式，实际上是管理合伙机制、事业合伙机制。温氏，2016年销售收入590多个亿，盈利130个亿，占了整个创业板20%的利润。为什么温氏的利润率能超过高科技企业原因在于温氏创造了一个管理事业合伙机制，它通过建立管理平台，通过互联网把56000个家庭农场联结在一起，而这56000个家庭农场全是农场主自己掏钱投资，产权基本是归农场主自己，但共同在一个事业与管理平台上经营与生产。

这样做的结果是什么第一是轻资产，如果一个企业自己投资56000个家庭农场，投资成本是非常高的。第二解决了责任心的问题。农场都是在很偏僻的地方，职业经理人基本不愿意去。但是如果养殖场是自己的，很多人甚至吃住都在养殖场，解决了生产作业的责任心的问题。温氏为56000个合伙人搭建的是一个齐创共享的事业合伙管理平台，家庭农场产权上各归各，但共享一个事业平台、一套基于互联网的管理平台。既有大企业的规模与协同效应，又有小企业的活力与效率。这套以共享事业与管理平台为核心的合伙机制，可归纳为32个字：数据上移、平台管理、责任下沉、权利下放、独立核算、分布生产(自主经营)、共识共担、齐创共享。

图5 企业家的八大转型

合伙制是大势所趋，因为知识员工已成为企业价值创造的主

体，它要有两个权利：一个叫剩余价值索取权，参与利益分享；一个叫经营的话语权。这两个权利使得合伙制成为目前公司治理的一种很重要的手段。

合伙制基本价值理念可归纳为8个字：共识、共担、共创、共享。所谓共识，是指合伙人一定要有战略共识，有共同的使命和价值观；道不同不相为谋，要合伙，首先要解决道同的问题，只有道同才能减少企业内部交易成本，才能真正建立起信任机制；所以，合伙制的前提，就是大家要有共同的使命和价值观。所谓共担，是指共担风险，共担治理责任；真正的合伙制，合伙人既要出钱又要出力还要出资源；合伙制一定要建立自我施压与担责的体系，人力资本与货币资本之间不再是一种简单的雇佣关系，而是由雇佣关系转向合伙关系，或者是多重契约关系。所谓共创，是指要把每个合伙人各自能力和优势真正发挥出来，实现价值驱动要素联动，以客户价值为核心，真正形成价值创造价值评价价值分配的循环。所谓共享，不是简单的利益共享，其实是剩余价值共享、信息与知识共享、资源与智慧共享，真正形成良性的生态环境共享体系。

合伙人制就是要打破过去把人固化在某一个岗位上的局面，要尊重个体力量。个体通过团队来连接和交互，产生加倍的能量、累积的能量。把从雇佣关系走向合作关系，从管理控制走向授权赋能，从过去简单的工作契约走向承诺契约，从过去的薪酬分配走向权益分享，从过去的绩效优先到工作生活的相对平衡，这些都对战略、公司治理、业务模式创新、人力资源机制、组织模式提出了全新的挑战。从这个意义上说，合伙人制是一个系统工程，合伙人制将会成为未来企业全新的管理发展机制。

公司合伙人管理制度5

总 则

第一条 内部合伙人制度是指由公司内部员工认购本公司的股份，参与经营、按股份享受红利分配的新型股权形式。推行内部合伙人制度目的在于：

1) 实现本土咨询公司的管理突破，通过共同经营、共同创业，共担风险，共负盈亏，凝聚志同道合的长期合作伙伴，形成高效的资金、团队、运营模式。

1.2 内部合伙人制度的实施原则

第二条 合伙人制度实施遵循以下原则：

- 1) 遁序渐进原则；
- 2) 公开、公平、公正原则；
- 3) 收益与风险共担，收益延期支付原则；
- 4) 能力配比，增量激励的原则；

第三条 本制度实施意在逐步构建合伙经营模式和团队习惯，不改变公司性质

第四条 某某集团以为推进中国连锁企业发展己任，力图成为中国最具实力的连锁经营研究、培训、咨询顾问集团，为各参见《某某集团发展战略及五年规划》。

第五条 深圳某某咨询公司是某某集团总部核心业务单元，独立核算，自负盈亏；围绕集团三年规划目标，通过机制创新实现快速发展，内部合伙人计划是与某某咨询事业计划匹配的长期激励方式，为达成目标将过渡跨行业、跨专业矩阵式组织形式并形成长期合伙人制度，参见《某某咨询公司发展规划和未来组织结构过渡方案》。

2.2 员工职业发展规划

第六条 咨询业是一个智力密集、人才密集的行业，优秀员工是实现某某规划的保障，公司对鼓励员工向与公司需要相符的方向发展，并辅以技术指导和知识管理支持，员工可从业务、咨询、研究员等途径向合伙人生涯发展，如下表，详规参见《某某员工培养及职业生涯规划管理办法》。

第七条 针对咨询业难做大、人才培养成本大、流动率高状况，公司将不懈培养和打造志同道合的合伙人团队，通过集合优秀人才共同去争取未来，让有志员工在某某飞速发展、畅享成长，共创未来。

2.3 内部合伙人股权基本结构与配比

第八条 为确保合理的治理结构和竞争力能力组合，未来三年某某顾问内部合伙人股权基本结构与配比方式如下表：

2.4 创始合伙人

- 1) 按协议出资；
- 2) 参与运作，除特殊原因三年内不得离职和退股；
- 3) 按本制度第八条出让预留股份；
- 4) 公司亏损或业务需要时优先同比注资，补足运营所需资金；

2.5 内部合伙人

第十条 内部合伙人指认同某某文化，具备公司所需能力、获得股权的员工，内部合伙人对公司负共同经营、共同创业，共担风险，共负盈亏之责任，公司不接受纯投资者为合伙人。

第3章

3.1 内部合伙人的资格条件 内部合伙人吸纳与股权激励

第十一条 内部合伙人的基本资格条件如下：

- 1) 在公司工作半年以上
- 2) 职级t3级以上，并符合岗位任职资格条件
- 3) 业务能力强，考核优秀
- 4) 有成为合伙人的意愿，按协议商定的出资比例

第十二条 合伙人品质要求：合伙人需要某某共同的价值取向，具备长远眼光和较强的创业欲望、富有牺牲精神和承受力等企业家精神，经合伙人协商一致同意的。

；