

最新企业未来规划(模板5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

企业未来规划篇一

第一条为了贯彻落实科学发展观，保证本市空间发展战略规划和布局的连续性，彰显城市特色，把天津建设成为独具特色的国际性、现代化宜居城市，实现国际港口城市、北方经济中心和生态城市的定位，制定本条例。

第二条本市空间发展战略规划是对城市发展方向、空间布局、城市功能等重大问题做出的战略性展望和安排。

第三条本市空间发展战略规划由市人民政府组织编制和实施，具体工作由市规划主管部门负责，市各有关部门和各区、县人民政府应当予以配合。

第四条编制本市空间发展战略规划，应当落实国家发展战略要求，坚持以人为本、区域协调和可持续发展，突出发展特色和优势，优化空间布局结构，改善生态环境，保护文化遗产，促进资源集约合理利用。

第五条编制本市空间发展战略规划遵循下列程序：

(二)组织有关单位编制本市空间发展战略规划方案；

(三)组织有关方面专家进行科学论证；

(四)向社会公示，公开征求意见；

(五)对专家和公众意见进行研究吸纳，并采取适当方式予以反馈说明。

第六条本市空间发展战略规划经市人民政府常务会议审查同意后，提请市人民代表大会常务委员会审议批准。

修改本市空间发展战略规划，应当按照本条例规定的编制和审批程序进行；未经法定程序不得修改。

第七条经市人民代表大会常务委员会批准的本市空间发展战略规划，应当向社会公布，接受社会监督。

第八条本市空间发展战略规划，应当作为编制本市城乡规划、土地利用总体规划、国民经济和社会发展规划、各项事业发展规划的依据。

各级人民政府和有关部门应当严格遵守本市空间发展战略规划，不得擅自改变空间发展战略布局。

第九条本市实施“双城双港、相向拓展、一轴两带、南北生态”的总体战略，优化空间布局结构，提升城市功能。

第十条本市构建以中心城区和滨海新区核心区为双城、天津港南港区和北港区为双港的相向发展格局，坚持双城双港合理分工，功能互补，促进港城协调发展。

第十一条本市沿京滨综合发展轴和东部滨海发展带、西部城镇发展带，拓展城市发展空间，促进与周边省市及其他地区的协作与交流。

第十二条本市建设以“团泊洼水库—北大港水库”湿地为重点的南部生态体系，以蓟县山地和“七里海—大黄堡洼”湿地为重点的北部生态体系，形成南北生态屏障，完善城市生态体系。

第十三条实施本市空间发展战略规划，应当统筹滨海新区、中心城区和其他区县联动协调发展，明确各自功能定位和发展方向，调整完善空间结构和发展策略，优化要素资源配置。

第十四条实施本市空间发展战略规划，应当发挥规划设计导则的作用，加强对建筑和管理，体现大气洋气、清新亮丽、中西合璧、古今交融的城市特色和风格。

第十五条市和区、县人民代表大会常务委员会，应当定期听取本级人民政府实施空间发展战略规划情况的报告，加强对空间发展战略规划实施情况的监督。

第十六条市和区、县人民政府应当加强本市空间发展战略规划实施的管理，对本级人民政府组成部门和下级人民政府违反本市空间发展战略规划的行为，应当责令改正；拒不改正的，依法追究有关人员的责任。

第十七条本条例自公布之日起施行。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

企业未来规划篇二

一. 阶段的分解与把握(时间：.10— .10)

第一阶段：2007.10—2007.12

当然，“凉茶饮料”还是要推，只是资源倾斜较少了。

而且，公司的广告支持几乎没有，仅有的几十万根本打不起任何广告，就算打广告这点投入纯粹也是浪费，还不如全部用来做地面的活动推广，终端促销。

这个阶段还有个重要的任务是培养销售队伍，养兵一时，用兵在下一阶段。要加强对销售队伍的销售技巧，销售心态，终端陈列生动化等知识技能的培训，否则下一阶段的任务很难完成，因为下一阶段和以后的竞争更激烈。

销售队伍有了具体的知识技能，才能真正从心里重视生动化陈列，重视终端的工作，也才有办法执行上级领导的战略意图。否则，单纯的奖惩和施压是没有什么大效果的。

——应该调查下广东的饮料市场，和竞争对手的情况，做到知己知彼。

新品开发：1. 透明罐装饮料的新口味2. 杂粮饮料3. 透明罐装菠萝啤4. 透明罐装凉茶5. 透明罐装功能饮料.

第二阶段：2007.12— .4

这个阶段工作重心要从“透明罐装饮料”过渡到“凉茶饮料”同时加强推广，因为这个时候凉茶饮料的价格和大包装是最好推的时机，从元旦到春节是卖场和士多一年中生意最好的时候，而且学校陆续开始放假。

我们推广的重心应该从校园渠道转移到社区生活住宅渠道，围绕住宅社区和内外的士多，打卖场，社区中小超市，便利店。

具体的推广方案：跟社区联合搞一些“少儿绘画比赛”

“家庭趣味运动会”等活动。

同时开始加强对销售的正规化的引导和管理。

到这个时候，我们的通路建设应该有一定基础了，可以适当开发几款“凉茶饮料”的新口味或者是全新的饮料产品，增强我们产品线的结构，进一步提升销量。

在旺季到来前，必须把新产品陆续铺进已经稳定的渠道，旧产品扩大铺货率。

企业未来规划篇三

彼得·杜拉克是当代西方社会管理学界大师中的大师，尽管好多人认为其阐述的不过是一些最朴素、最基本的哲理，但企业主管仍心甘情愿地为他付高达一小时6万美金的咨询费用。从杜拉克企业战略规划论中，足以看出其见解的确与众不同。

战略规划之所以需要，正因为人们不能预测，因为未来是不可预测的，那些试图预测未来就只能使人们怀疑或做不好目前正从事的业务。预测不能为战略规划制定者的目的服务，只是试图把组织引向未来，而这同战略规划的目的格格不入。

战略规划并不涉及未来的决策，而涉及的是目前决策的未来性。任何决策只存在于目前，战略决策者所面临的问题不是组织明天应该做什么，而是“我们今天必须为不确定的未来做些什么准备工作？”问题不是未来将会发生什么，而是“在我们目前的思想行动中，必须包含一些什么样的未来性；我

们必须考虑什么样的时间幅度；以及我们如何运用这些情报在目前作出一个合理的决策？，我们只有在目前才能作决策，但决策是决不能只是未了目前。

战略规划不是一种消除风险的企图，也并非试图将风险降至最小化。就经济活动而言，就是将目前的资源投入于未来，即投入不确定的期望，其本质就是承担风险。贝姆-巴威克定律证明：现有的经济手段只有通过更大的不确定性，即更大的风险，才能提供更大的经济成果。消除和降低风险的企图都是无济于事的，但领导者必须明白：所承担的风险是应该承担的风险。成功的战略规划的最终成果应能承担更大的风险，因为这是提高企业绩效的唯一途径。

企业未来规划篇四

it企业如何面试？以下是应届毕业生网的介绍

首次面试，面试官问：“你一个文科生怎么来应聘it企业？”我于是大谈自己的优势，说文科生的想象力可以给产品的设计和宣传带来活力，然后又引用了柏拉图、尼采等人的名言，把那个工科面试官忽悠得一愣一愣的，频频点头表示赞叹，于是，我得到了最后一轮面试的’机会。

本来很紧张的我，在老外灿烂的笑容之后变得轻松许多。面试结束时，老外总监做了总结陈词，大夸我的实习经验丰富，不遗余力地赞扬我这次面试表现出色，把我说得都不好意思了，连连说“谢谢”。当时，我以为自己被录取了，没想到他的最后一句话差点让我晕过去：“这是一个很难做出的决定，我们会认真考虑，请你回家等消息吧。”

企业未来规划篇五

面试是企业吸收合适的员工的重要环节，许多企业都花费颇多心思去设计问题来识别所欲聘用的潜在员工。企业所出的

面试题，有些可能比较好回答，但也有些会让人感到难堪；有些可能答案只有一个，但也有些可以有不同的答案。出于不同的招聘要求，企业在面试时所提出的问题都会有所侧重，但也有些问题是企业通常都会提及的。下面我们一起来考察一下企业是如何面试员工的。

一般地，企业为了拉近与应聘者的距离，都会从自我介绍、家庭情况、业余爱好等开始。然而，许多企业在提出这方面的问题时，通常不仅仅是为了拉近距离，而是已经对应聘者进行考察了。企业在听取应聘者自我介绍时，主要考察的应是应聘者的陈述与所提交的简历是否相符。在谈及家庭时，企业应主要关心应聘者的家庭是否具有和睦的气氛、家庭成员对应聘者工作的支持程度、应聘者是否对家庭具有责任感，并由此推断应聘者录用后其工作是否会得到家庭的支持以及应聘者对企业的责任感和忠诚感。企业还可从应聘者的业余爱好中看出其性格特点。如果企业拟聘用的员工是直接面对市场、客户的，那么就应倾向于录用那些具有户外业余爱好的应聘者，而不是那些爱好读书、上网的应聘者。

有些企业还会在面试中有意识地设置一些小障碍来测试应聘者的价值取向。例如，有一个企业在应聘者进入面试室的路上不经意地扔了扫把或者在面试桌上泼洒些水（当然旁边还不经意地放着一块抹布）来观察应聘者会不会主动地给予收拾，进而判断其可能的工作进取性。

企业还会向应聘者提出一些让人感到尴尬的问题，包括“谈谈缺点”、“说说失败的经历”、“你缺乏经验又怎能胜任工作”等问题。企业主要的目的是据此来判断一个人的诚实程度。许多企业比较忌讳应聘者有意识地将优点说成缺点，或者将表面上看是缺点但从工作看却是优点的东西说成缺点，因为企业认为这样说的人有虚伪的嫌疑。很多企业也不喜欢那些对本企业不太了解的应聘者硬装着好像很了解似的，或者应聘者显然没有实际工作经验而假装具有经验。有些企业很欣赏应届毕业生这样的回答：作为一个毕业生，在工作经

验方面或许会有欠缺，因此在校期间我一直尝试着各种兼职工作和社会活动；由于我有责任心、适应能力和学习能力，并且一贯努力，所以我一定能够应用学校所学和兼职的工作经验胜任应聘的职位。企业可能会向应聘者提出的另一类令人敏感的问题是关于薪金方面的问题，包括“你目前的工资是多少”、“在我企业工作，你希望得到多少工资待遇”、“你会考虑不要报酬的工作吗？什么情况下你会考虑”、“你的价值有几何”，等等。在大多数情况下，应聘者会防御性地避免正面回答这些问题，企业也得不到具体的答案。所以，企业在初试时没有必要问这类问题。

在竞争日趋激烈的今天，越来越多的企业在面试中关注应聘者的能力，由此在面试中的能力测试也占据一定分量。有些企业在面试中通过案例分析或者要求应聘者列举案例来测试应聘者的某种能力。例如，有一企业要求应聘者当场提出一个具有创意的计划来组织与兄弟班级的篮球赛，或者问应聘者“如果你需要学习一门新的计算机语言，你会怎么做”，或者直截了当地要求应聘者回答如何重新设计自动取款机。一些高科技企业或者it企业为了招到具有创新能力和思维敏捷的员工，经常在面试时对应聘者进行推理测试。例如，某软件企业出的推理题是这样的：烧一根不均匀的绳子要用一个小时，如何用它来判断半个小时？甚至有些企业还会出些需要大量计算的题。

当然，如果企业希望招收的是专业性非常强的员工(如研发人员)，那么进行专业知识测试也是十分必要的。