

# 最新企业视频运营报价方案(精选5篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

## 企业视频运营报价方案篇一

做好抖音的第一步是直播团队组建。

直播团队组建是地基，没有地基直播这栋房子就起不来。

所以，商家在准备入驻抖音电商的时候，一定要组建一支优秀的直播团队，为后续打造爆款直播间打下基础。

### 1) 直播团队角色

直播间主播，是一场直播中最重要的角色，能说会说有感染力，能够调动直播间气氛以及熟悉直播间产品。

主要负责直播间产品销售，控场。

协助主播直播，补充讲解和回答粉丝问题。

负责直播间负责主播销售，活动引导，气氛营造。

直播运营

推进直播工作，爆款产品卖点提炼，直播玩法、官方活动等。

主要负责直播期间直播间产品上下架，红包福袋发放，临时

活动设置等。

直播时提升直播间粉丝活跃度和互动氛围，提高粉丝停留和购买兴趣。

主要负责直播期间直播间公屏的节奏控评和文字引导。

用户下单前和下单后的答疑问题。

主要负责直播期间飞鸽客户端实时客户信息回复。

## 2) 直播团队组建策略

### (1) 新手期商家

## 企业视频运营报价方案篇二

店铺内可以，比如10秒免单挑战，与店员猜拳赢了送饮品，土耳其小哥哥卖冰淇淋和顾客开玩笑等，只要活动有趣，消费者就会主动拍视频为你进行宣传。

还有比如说像这样的，老板总问顾客“孩子够不够”，顾客看到了，来买的时候也会想拍个视频打卡，看看自己说“不够”，郭阿姨会不会加食物。

产品可以打造成高颜值，比如最近在一看就是充满少女心。当然，还可以打造高颜值的环境，高颜值的kol等。

很多餐厅装修的都非常有特色，顾客去了就愿意拍照拍抖音进行传播和打卡。比如说唯觅的奶茶、马路边边等。

随着物质生活水平的提升，越是有特色的产品或者店家，越容易吸引大众。

后来，我又点了一份虾，菜品端上来以后，服务员吗，马上问我是否需要帮忙剥虾。最后我要走的时候，因为我看到抖音上有人得到了礼物，我说出请求后，服务员果真送了我一个玩具，这种服务真的让人没话说。

所以，拍摄抖音时，一定要找出你能展现的亮点，让用户在前几秒就被你吸引，从而想去线下体验。

抖音上每隔一段时间就会有bgm+手势动作、影片啥的会火，我们可以结合热点拍摄相应的抖音，这样视频的推荐量会更大。

前段时间《少年的你》因为易烱千玺大火，很多人模仿千千在里面说的台词拍摄抖音，我们餐饮业也可以拍摄相应的视频，比如说两人正在吃饭，一人突然望着另一个人说“你保护世界，我保护你”之类的。

## 企业视频运营报价方案篇三

如果产品本身的质量和口感不过关，那进行抖音推广无异于把自己放在了风口浪尖，大家去体验过后发现与预期不符，就会在你的视频下进行差评。

现在点餐越来越方便，外出就餐的选择性越来越多样性，餐饮店的覆盖范围一般也就是3公里以内，除非你特别有特色，如果店址在比较偏僻的地方，不是商业区的话，视频排的再好也很难吸引顾客前来，即使顾客来了也很难形成复购。

总之，在以上3点做得不够时，拍摄抖音需要谨慎，否则是吃力不讨好。

## 企业视频运营报价方案篇四

为什么海底捞能一直火下去？为什么泡面食堂、答案茶在大

火几个月后就遇冷？有些产品还没打磨成熟就着急快速变现，开始大力宣传，招牌是打出去了，但是消费后的体验却是很低的。

营销做得再好，产品没有持续的消费价值，迟早被消费者丢下。

很多餐饮人表示自己并非专业出身，拍摄、剪辑、运营都不在行，十分花费时间，外包出去成本又大，只能选择降低更新频率。

但是抖音上的账号非常多，又是智能推荐的形式，更新的间隔时间拉长，你就很容易被用户遗忘。

所以，建议更新抖音视频还是固定时间日更，找到合适的场景和拍摄模式，降低拍摄和剪辑要求，保持持续的内容生产力。

## 企业视频运营报价方案篇五

绩效制度、政策没有与管理层进行协商，导致老板直接与员工发生冲突，要么政策执行不下去、要么有些员工离职。毕竟原来员工是不考核的或者考核没那么严格的，员工基本上是旱涝保收的。

2、违背契约精神，导致员工对公司不满，严重的会进行劳动仲裁

进行绩效考核后，员工的工资会根据进行绩效结果浮动，这与员工进公司的时候所承诺的工资不同。很容易让员工认为公司是想弄个方法扣员工工资，员工就会传播负面情绪，有的直接去劳动仲裁。

3、员工绩效考核量化程度不高，绩效考核很容易流于形式

员工的绩效考核指标抓取不准、量化程度低、没有明确的评分标准和数据来源，导致次月初绩效考评的时候上级主观凭评分多。公司花了大量精力和时间得到的结果就是大家绩效考核分“都很好”，流于形式，没有奖罚，大家不重视，导致恶性循环。

#### 4、绩效没有与工资挂钩或者力度不合理，员工积极性不强

有些公司实施了绩效考核，但是一直不跟工资挂钩，怕这里出问题，那里出问题，导致员工对绩效重视程度不够。还有些公司绩效工资设计不合理，导致轻奖重罚，扣工资的时候很容易，力度也很大，加工资的时候非常难或者力度非常小；甚至有些公司普遍都是罚款，奖励基本没有。这些都会极大的挫伤员工的工作积极性。

#### 5、绩效没有过程检查与辅导

有些企业没有对绩效指标建立跟进与辅导机制，到月底的时候才把考核表拿出来评分，那个时候没有完成的也来不及完成了。有的过程数据没有记录下来，导致月底的时候自己都忘记了考核数据的实际情况，就凭印象打个分。

绩效考核的目的是促进公司、部门、岗位的目标的达成，绝对不是为了绩效考核而考核。

#### 6、员工绩效结果上级主管没有与员工沟通，导致发工资的时候，员工投诉多

绩效考核结果出来之后一定要与员工进行沟通，让员工本人确认；绩效工资和工资表计算好后也要在发工资之前与员工确认。

毕竟做绩效考核，尤其是刚开始做绩效的时候，你很难保证公司相关人员在操作的时候不出错误，导致员工工资被错扣，

这样很容易让员工对公司产生敌对情绪。

## 7、绩效结果运用力度单一，激励性不强

有些企业绩效考核结果只跟员工工资挂钩，毕竟绩效考核只占工资的一小部分，员工大部分还是固定工资，这就会导致有些员工扣几百块或者几十块根本无所谓心理，这样就导致员工对绩效免疫。

所以，这时候要把员工的绩效与晋升、调薪、培训、年终奖、评优等全面结合起来，这样对员工激励性就会大大增强。

## 8、没有做绩效面谈与改进，做不好的工作始终做不好

有些企业员工绩效考核完了，绩效工资算完了，就仍那不管了。对员工没有完成的指标根本就不进行总结，到底是客观的问题还是员工自身的问题根本不去分析，也不帮助员工改进。久而久之，员工谈绩效色变。所以这里要说明的是绩效的目的是让员工改善绩效，而不是扣工资。

以上是老师根据十几年薪酬绩效辅导经验总结而得的普遍情况，希望你有所帮助。