

团队管理周工作报告

在现在社会，报告的用途越来越大，要注意报告在写作时具有一定的格式。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

团队管理周工作报告篇一

时隔多日，再读《大道至简》，想要在书中急需找到一些编程世界的启发。《大道至简》一团队缺乏的不只是管理，阐述了一个团队，必须要具备的是一个完善的管理机构，但最重要的却是一个团队最为一个真正的团队的配合一协作，这对软件公司组建新团队，管理团队都有非常的指导意义。

如何才能发展一个好的团队？在文章中作者指出，一个良好的团队不应少于三个人，这样才能符合团队的主从，监督，和责任的基本特性。然而一个团队需要一个领导者，一个团队的领导者起到的是领导的地位，但绝不是用蛮力而不用脑子的，毕竟现在一个人要去完成一个大的工程是几乎不太可能的了，没有人有那么多的精力，也没有人有那么多的灵感和想法。所以一个；领导者与团队中其他人的合作是极其重要的。

俗话说：一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝，三个和尚没水喝。就像我们一个团队一样，如果我们全部都想着偷懒，什么都不想做，什么都觉得应该别人去做，那么我们会就像那三个和尚一样最后什么成果，什么成就都没有。只有干等着，干坐着。只有有了确定的团队模式，才能寻求相应的管理制度，且才能把这样的制度实施在团队上。然而制度的实施要体现人性化和公平性，不然再完善的制度也会使员工怨声载道。

综合看到的这些，有一点小的想法：两人相从，三人为众，

三人方能称为团队，因为三人方有主从、监督、责任，其次就是项目的成功取决于项目经理的经验，因为项目的成功与否有两个指标：项目完成时间和项目完成质量，而项目经理掌控着项目的时间与质量。在以后的就业中，入职进入公司，公司的制度必须有与之相适应的体系结构，如果没有合适的体系结构，制度再先进也是白搭。

正所谓，皮之不存，毛将焉附。所以改进制度，结构体系也必须有相应的改进。还有就是，人性化体现，不知者不为过，当员工犯错时领导应当问问自己，我做过相关的培训和提示吗。没有的话，员工就没有过错，若是强加到员工头上，那就等着员工辞职吧。这就是所谓的，公平性体现，制度面前一律平等，员工遵守制度，而领导不遵守，那还要制度做什么。大家只会把制度当做玩笑，以玩笑来约束员工，那这个公司不倒闭更待何时。当将任何错误归咎于员工之前，领导要先想想是不是自己的管理出了问题。所以说，项目经理应当明确自己做事时的角色。不同的角色做不同事情，不同的决定。分清团队内协作、团队内管理、团队外协作。

当以后入职做到项目经理时，要做到分工明确，这样才能保证项目的进展与质量。弹性分工那是伯乐做的事情。项目经理要做的是管理，不是伯乐。弹性分工是指把某人没做过或没经验的工作交给某人去做。

团队管理周工作报告篇二

培训的内容要结合实际，尽量要做到因材施教。通常情况下培训的内容基于培训工作的执行人和部门、岗位不变是很少有所调整的，基本上上相同的。其实特殊的人员、特殊的职位需要特殊的培训内容，比如主管、经理的培训内容就可能因为培训工作的执行人的变化而应该有所不同。

我们说内容要结合实际，其实质是对我们培训工作的执行人提出的要求，因为要做到结合实际，就需要我们执行人能够

时刻关注公司、企业业务变动、人员能力的强弱等需要通过加强培训来提高、适应的情况，另外还要结合我们培训的效果进行有针对性的安排新的培训内容。

培训管理应该由针对性地部门、职位的人来负责执行。不同部门、不同职位的人在特殊的专业里要更擅长、更精通，我们需要吸收专业的知识培训，而不是简单的点到为止、是懂非懂。

要知道企业始终是处于动态变化中的，它会随着季节、项目、公司发展方向和战略等因素有所调整，那么对于新的业务、新的工作内容都应该进行相应的培训。其次，团队的成员基于领悟能力、努力程度、工作态度和其他影响因素导致的能力提高程度各有不同，我们需要在他个人的发展道路上针对他特殊的短板进行因材施教式的培训。

我们在工作中会不断发现新问题，对于这些新问题的解决和分析，就需要依靠培训，培训我们的团队对新问题的认识敏感性和处理方式方法。培训的内容上应该相对较多，尤其是业务部门的培训，我们不可能在单一时间里就可以培训完的，我们应该制定一定的培训计划，并就培训内容进行定期和不定期地安排培训工作。

企业老板要建立一种意识：那就是建立团队的目的是在培养一些能帮助企业处理事情的人，通过培训制造和复制很多自己，并让他们承担我们应该承担的事情，那么他们能力的提高就是我们应该关注的问题，要让他们有能力独立地处理事情，而不是简单地养着他们。

既然培训工作应该有效果，那就要求培训工作不能简单地流于形式。对于培训工作的执行人，尤其是人力资源部门所负责的公司文化、行政制度、财务制度等和自身业务、职责工作联系不紧密的培训内容。而对于接受培训团队成员，也不能简单地看待这些培训，不能总觉得培训的内容和自己关

系不大，或者培训的内容和知识自己都已经懂了、领会了。

作为公司、企业单位的一员，除了要接受针对自身岗位的特殊知识、特殊操作规定之外，团队还必须要了解和执行单位对所有员工制定的统一规定，尤其是公司文化和行政及财务制度等。作为一个独立的个体，hr要注重他们在供职期间能力上有全面的提高，尤其是基于其岗位应该具备的能力培养。

因此全方位的培训必不可少，不能局限其岗位所需的工作知识，还需要培训公司的企业文化、财务制度、行政制度、特殊销售业务知识、服务技巧，甚至包括日常公司、企业内部配合、流转方面的要求和制度等。

hr也不能固定于一个单一的培训会上进行培训的形式，对于团队成员任何缺点和做得不到的地方，一经发现，就应该及时告知和纠正，从培训的角度说明一些问题的严重性和出现的原因，进而在工作中将培训纳入到全程范围内。

授人以鱼，不如授人以渔。在培训过程中，不应该是简单的让他们知道要做哪些事，而应该将重点集中在让他们知道为何要这样做和怎么做好这些事。比如如何发现问题、如何分析问题、如何解决问题等。

企业培训是一个多赢的过程，人力资源管理部门通过对员工的培训，让他们清晰地了解自己的价值，改进自己的工作态度，提高自己的工作能力，为职业生涯的发展提供健康的保证，而培训也是员工最大的福利，团队的培训工作是建立一个高效团队过程中非常重要的事情，做好培训工作对于提升团队解决问题和提供服务能力具有重要的意义。

团队管理周工作报告篇三

——明阳天下拓展培训

在专业化分工越来越细的今天，每个人都会有自己的专长，同时也会有自己的局限和盲区，这更要求集合团队的智慧和力量。单枪匹马打天下的个人英雄主义时代一去不复返了，一个人的战争，终将是无法取胜的。

有效的工作团队如同一支成功的足球队，全体队员要各就其位，各司其职，同时更要密切配合，才能发挥出整体效能。

第一要素：团队成员有共同的目标，即团队成员有一致的目的，大家认同组织的目标，并且建立强烈的使命感，同时能将长远的目标转化为短期的业绩目标。

第二要素：团队成员之间要有互补的技能，即团队成员中的每一种技能都是为完成团队的目标所必需的能互济余缺的技能，它可分为技术性 or 职能性的专家意见、解决问题的技能和决策技能、人际关系的技能等三类。

第三要素：团队成员要能相互承担责任，所谓的相互承担责任是团队成员对自己和他人作出的严肃承诺，包括责任和信任。

第四要素：团队要有共同工作方法，其核心在于，在工作的各个具体方面如何能把个人的技能与提高团队业绩联系起来，拧成一股劲，推动工作问题解决，包括通过互相的合作达成彼此的了解和包容，建立统一的工作原则以及流程、制度等。

第五要素：团队的成员为数不多，也就是说，团队的构成不是一个大杂烩，而是精干的少数人，例如公司的经营管理班子可能不到10个人。

团队管理周工作报告篇四

培训的内容要结合实际，尽量要做到因材施教。通常情况下培训的内容基于培训工作的执行人和部门、岗位不变是很少

有所调整的，基本上上相同的。其实特殊的人员、特殊的职位需要特殊的培训内容，比如主管、经理的培训内容就可能因为培训工作的执行人的变化而应该有所不同。

我们说内容要结合实际，其实质是对我们培训工作的执行人提出的要求，因为要做到结合实际，就需要我们执行人能够时刻关注公司、企业业务变动、人员能力的强弱等需要通过加强培训来提高、适应的情况，另外还要结合我们培训的效果进行有针对性的安排新的培训内容。

培训管理应该由针对性地部门、职位的人来负责执行。不同部门、不同职位的人在特殊的专业里要更擅长、更精通，我们需要吸收专业的知识培训，而不是简单的点到为止、是懂非懂。

要知道企业始终是处于动态变化中的，它会随着季节、项目、公司发展方向和战略等因素有所调整，那么对于新的业务、新的工作内容都应该进行相应的培训。其次，团队的成员基于领悟能力、努力程度、工作态度和其他影响因素导致的能力提高程度各有不同，我们需要在他个人的发展道路上针对他特殊的短板进行因材施教式的培训。

我们在工作中会不断发现新问题，对于这些新问题的解决和分析，就需要依靠培训，培训我们的团队对新问题的认识敏感性和处理方式方法。培训的内容上应该相对较多，尤其是业务部门的培训，我们不可能在单一时间里就可以培训完的，我们应该制定一定的培训计划，并就培训内容进行定期和不定期地安排培训工作。

企业老板要建立一种意识：那就是建立团队的目的是在培养一些能帮助企业处理事情的人，通过培训制造和复制很多自己，并让他们承担我们应该承担的事情，那么他们能力的提高就是我们应该关注的问题，要让他们有能力独立地处理事情，而不是简单地养着他们。

既然培训工作应该有效果，那就要求培训工作不能简单地流于形式。对于培训工作的执行人，尤其是人力资源部门所负责的公司文化、行政制度、财务制度等和自身业务、职责工作联系不紧密的培训内容。而对于接受培训的团队成员，也不能简单地看待这些培训，不能总觉得培训的内容和自己关系不大，或者培训的内容和知识自己都已经懂了、领会了。

作为公司、企业单位的一员，除了要接受针对自身岗位的特殊知识、特殊操作规定之外，团队还必须要了解和执行单位对所有员工制定的统一规定，尤其是公司文化和行政及财务制度等。作为一个独立的个体，hr要注重他们在供职期间能力上有全面的提高，尤其是基于其岗位应该具备的能力培养。

因此全方位的培训必不可少，不能局限其岗位所需的工作知识，还需要培训公司的企业文化、财务制度、行政制度、特殊销售业务知识、服务技巧，甚至包括日常公司、企业单位内部配合、流转方面的要求和制度等。

hr也不能固定于一个单一的培训会上进行培训的形式，对于团队成员任何缺点和做得不到的地方，一经发现，就应该及时告知和纠正，从培训的角度说明一些问题的严重性和出现的原因，进而在工作中将培训纳入到全程范围内。

授人以鱼，不如授人以渔。在培训过程中，不应该是简单的让他们知道要做哪些事，而应该将重点集中在让他们知道为何要这样做和怎么做好这些事。比如如何发现问题、如何分析问题、如何解决问题等。

企业培训是一个多赢的过程，人力资源管理部门通过对员工的培训，让他们清晰地了解自己的价值，改进自己的工作态度，提高自己的工作能力，为职业生涯的发展提供健康的保证，而培训也是员工最大的福利，团队的培训工作是建立一个高效团队过程中非常重要的事情，做好培训工作对于提升团队解决问题和提供服务能力具有重要的意义。

团队管理周工作报告篇五

现在的组织比过去更精简，更富弹性。这意味着现在人们经常负责或参与一个跨领域和职能的项目中。为了在这样一个新的工作环境下保持并提高工作效率，他们必须学习掌握超出其传统工作角色范围的、新的项目技术和项目管理能力。我有以下十条建议提供给从事项目管理的管理者。

1、 激发团队成员想象力 当你启动一个项目去实现业务的转变时，使你的业务与过去相比真正的有一些不同变化。一些任务，不管多么重要，都是按照惯例性来操作的。因此，你首先你要问自己一个非常重要的问题：“为什么这个发展这个项目是重要的？它将带来什么差别？”一旦你明白了答案，就与项目团队成员好好地交流。鼓舞士气，激发他们的想象力。

2、 让领导者领导 领导能力是项目成功的关键。与日常管理事务的领导者相比，一个项目领导者要面对更多的挑战性工作。一般常用的绩效评估、奖惩办法和职业发展等管理工具并不完全适用与项目管理工作中。所以你必须不断的学习和发展你的领导才能。给予项目中的其他领导者重视、训练和信任，让这些领导者去领导项目。

3、 排除障碍 项目是一个有风险的工作活动。没有一个更简单的方法去预测那些出忽意料的问题。当团队操作项目时，团队中的成员在空闲时间还需要管理其它的业务和活动。所以，你需要建立一个组织机构来支持项目，项目的组织机构可以使你不用担心那些不能控制的事情，并且帮助团队成员集中精力关注项目的有关工作。发起人、管理委员会和高层管理者在组织机构中发挥着重要作用。他们能够排除项目障碍、设置优先解决顺序、解决资源配置冲突、进行项目绩效评估和批准项目调整变更的人。但他们必须愿意并且主动在项目中发挥作用。

4、 寄希望于团队的协作（合作） 项目实际上是由团队共同组织完成的。高效的团队协作是很难实现的。团队成员对目标的理解可能存在差异性，团队成员有着不同的、固化的人格特征，让他们超越个性，高效率的合作并且同时压制个性是不容易的事情。为了形成一个高效的团队，你尽量选择从事过项目管理工作的的人员，要求他们制定好项目计划，在很多事情的判断和结论方面，你必须学会信赖他们，并给予适当的训练和方法来监控团队的运作绩效。

5、 重视事前检查 不要草率地批准一个计划。批准项目计划之前要研究探讨，要对想法进行质疑，对其可行性提出挑战，寻找隐患，多问“如果……会怎么样”。这是培养项目团队成员预测意外、创造性地思考、有效地计划和达到他们能达到的最高绩效的最好方法。

6、 为团队提供计划和控制的标准和里程碑 为你的组织制定一个项目计划表格，并要项目所有工作遵守这一标准。至少要在表格中明确项目计划包括的关键目标、完成的任务、组织的规章、主要流程、资源配置和预算安排。制定项目评估和如何报告项目进度的一套基本规则。

8、 划、冻结和衡量 当你不能确知将来会发生什么时，你能做什么？很简单，你根据最初的计划来规划和衡量进度，直到你有足够的资料证明你的计划不像它应有的那么有意义时，你才改变计划。有效的项目工作正是依据这个基础。设置项目底线的过程要求人们承认最好的计划并不是有100%把握的计划，他们应该不必担心项目出现差异，也不必不惜代价地对问题进行掩饰。

9、 跟踪变更 组织必须设置一些如何管理变更的`基本规则。比如，如何提出变化调整的要求，这些要求应对谁提出，如何实现这些变更等。没有项目的发起人和（或）项目的客户事先批准就绝对不重新设置项目的基准底线，这一点应作为一个原则。

10、 重点关注行为 无数事实证明，项目的成败取决于管理不力，而不是技术困难。作为一个高层经理，不要把重心放在技术问题上，而应该重点关注项目的行为。优先确认、发展和鼓励那些将使你的组织沿着正确的方向前进的一些项目的基础管理行为。不厌其烦、持之以恒地做好这些事情。

很多企业营销技术落后导致营销团队建设缺乏系统的培训和管理，营销队伍在市场上成为公司的政策代言人或者公司的收帐员，或者是广告的实施者。同时，由于营销管理体制的不健全，很多企业的人才流动十分频繁，很难培养出具有专业企业营销技能，专业市场技能的营销人才。

由于企业大部分是在外地作战，营销管理的不健全导致了营销管理的失控——企业只重使用，不重培养；企业只重眼前，不重未来。缺乏最起码的尊重人才的环境，使得营销队伍互相猜忌，勾心斗角，从而大大削弱了营销团队的战斗力和效率。其实，人是非常复杂的生物，管理或营销管理无论从哪一方面来看，都离不开人的作用；有人说管理只要把人管好了就可以解决大部分的问题。

营销管理之中，团队管理无疑是处于非常重要的位置，甚至可以排在营销管理之首。团队管理就是在一个组织中，依成员工作性质、能力组成各种小组，参与组织各项决定和解决问题等事务，提高组织生产力和达成组织目标。

无论任何时候，团队有助于使自上而下的领导方法集中着眼点和质量，培育新行为，并为跨职能部门的活动提供便利。一旦团队开始工作，团队就能够将一种处于萌芽状态的理想和价值观转变为一致行为的最好方式，因为团队依赖于人们的共同工作。

企业团队是使企业的优秀人才和企业家能够有效捆绑的手段。企业团队如何才能优秀？答案是抓住团队管理，也就是高管效能管理的问题，2%的人在占用着公司98%的资源，98%的公

司资源影响着公司的发展，把主要精力放在核心人身上，抓住了2%的人，即抓住了企业顺利运行的保障。

团队组建要进行严格选拔

用积极向上的思想改变心理状态

分工明确，明晰职责

深度工作建立紧密的个人关系

为团队设定愿景，并设立达成愿景的里程碑

正人正己，领导表率

对员工要充分信任，全面授权

进行必要的业绩考核

人员的汰旧换新

注意事项

在各种组织今天日益频繁遇到的广泛变化中，团队有助于使自上而下的领导方法集中着眼点和质量，培育新行为，并为跨职能部门的活动提供便利。一旦团队开始工作，团队就能够将一种处于萌芽状态的理想和价值观转变为一致行为的最好方式，因为团队依赖于人们的共同工作。团队也是在整个组织内培养共同目标感最为实用的方法。团队能使各级管理人员负起责任，而不是削弱他们的作用，能使他们在跨组织内的各个领域推动事物的发展，并带来多方面的能力以承担各种难题。