

# 2023年公司营销团队建设的具体措施 团队建设方案(模板7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。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 公司营销团队建设的具体措施篇一

团队在本质上是一种通过成员之间高度积极、自觉的协作来实现群体统一目标的组织形态。团队是从团体体育比赛中引申出来的。足球队作为一个团队，具有团队的重要特征：

- 1、有共同的目标，即战胜比赛对手获得全队的胜利；
- 2、成员自觉自愿地服从团队整体利益；
- 3、成员之间高度协作；
- 4、成员技能互补；
- 5、成员受到比赛目的的驱动，具有内在动力；
- 6、在比赛过程中享有高度的行动和决策自主权；
- 7、需要教练的指导。

团队具有七个核心要素：

- 1、人员：团队的基本要素；
- 2、目标：是聚合人力资源的焦点；

- 3、互动：是形成和维护合作与信任的过程；
- 4、信任：是团队合作的心理基础；
- 5、合作：是团队的根本活动方式；
- 6、自愿：是为团队贡献的心理基础；
- 7、能力：是团队绩效的技术基础。

团队建立的方法有五种：

人际交往法、角色定义法、价值观法、任务导向法和社会认同法。

### (一) 团队构建的过程

是以沟通、管理和领导贯彻全过程的，沟通、管理和领导的质量直接关系到团队建设的成效。团队的构建分为三个阶段：

- 1、团队创建阶段：组织和融合一个团队。其核心是经过一个心理融合的过程，这是成员之间增进相互了解、相互信任和凝聚力的过程。
- 2、团队的成长阶段：养成团队品质。具体内容包括培养团队精神，发展团队工作能力，制定团队规范以及培育团队的信任气氛。

这一阶段建设的评价参照是：团队成员已经相互信任，彼此比较了解，开始分享共同的团队目标和团队的核心价值观，能够共同面对团队的任务和困难，凝聚力达到一定的强度。

- 3、团队成熟阶段：保持和改善团队品质。进一步细化成长阶段的工作。

## (二) 团队建设的一般程序

团队建设一般要经过三个阶段：

- 1、创建阶段的目标：将经过选择的人组合在一个将要成为团队的群体内，使人们经历初步的融合。创建阶段一般要经过五个环节：确定团队目标、确定团队类型、分析团队角色、配置团队人员和人员的心理融合。
- 2、成长阶段的目标：养成团队优良品质，使群体最终发展成为真正的团队。具体内容就是培养团队精神，发展团队工作能力，团队规范和团队信任气氛。
- 3、成熟阶段的目标：继续保持和发展团队的优良品质和优势，并适应环境的变化不断调整。

麦肯锡重视人才的四个方面的素质：一是分析问题、解决问题的能力；二是沟通、交往的能力；三是领导的才能和潜力；四是团队精神。

- 1、应变的意识和能力。具备快速捕捉信息、快速适应环境变化的能力。
- 2、沟通的意识和能力。具备与组织内外部不同人进行有效沟通的能力。影响力很大程度上依赖于沟通能力。
- 3、认知能力。认知能力对于理解环境十分重要。包括观察能力、想象能力和分析问题的能力及推理能力。
- 4、创新意识和能力。
- 5、科学决策的意识和能力。
- 6、不断学习的意识和能力。

- 7、领导管理的观念和能力。
- 8、业务专长能力。
- 9、工作能力。
- 10、合作的意识和能力。

团队成员的社会关系纽带有二：一是经济关系，二是心理关系。人们的心理凝聚力是团队精神中最集中表现的心理要素。建设团队必须实行利益整合原则，即协调团队成员个人利益和团队利益。融洽的心理关系必须建立在融洽的经济利益基础上。团队建设时，除了成文的契约以外，还要重视心理契约。心理契约是指员工与组织领导者之间在心里的承诺和期望。心理契约是人们相互的态度、期望和责任心。

建立目标系统：团队总目标(战略目标)一子目标(战术目标)一工作任务。

建立了总目标和次一级目标以后，就可以根据目标对人的技能、品格、性格特征等要求考虑团队成员人选。

目标系统要具体：

- 1、具体的目标是总目标实现的阶梯。
- 2、员工必须清楚当日和近期的任务，才能集中精力。
- 3、具体目标和任务有比较短期的时间限制，能够督促员工分配当前的时间。
- 4、具体目标和任务是衡量员工业绩的`具体指标。
- 5、具体目标和任务是分配工作资源的依据之一。

自我管理的团队能够自我激励、自我评估、自我改进，大大降低了管理成本。

自我管理团队的特征：

- 1、团队采用目标管理，团队对目标负责。
- 2、团队自我监督工作的过程和结果。
- 3、团队对自己的业务流程负责。
- 4、团队的创新精神和创新机会充分。
- 5、个人受团队伙伴影响。
- 6、领导者适度使用职权，强调上下级沟通。

第一类：理智的角色

- 1、观念产生者。观念产生者提出新观念和战略，特别关注重大问题，寻求突破和创新。
- 2、监督评价者。监督评价者分析问题，评价意见，促进团队决策。
- 3、专家。专家为团队注入技术信息。

第二类：行动取向的角色

- 1、塑造者。塑造者以行动为特征。他们主要是激发行动。
- 2、执行者。执行者将观念转变为实际工作程序，执行工作计划。
- 3、完成者。完成者确保团队不犯错误，不遗漏必要的事情。

他们关注要特别关注的细节，在团队中维持一种工作紧迫感。

### 第三类：面向人的角色

1、协调者。协调者指导和控制团队朝目标，促进团队决策，保证团队成员不偏离团队的航向和轨道，确保团队资源得到最好的使用。

2、团队工作者。团队工作者的主要特点是支持其他成员。如对其他成员提出的意见进一步完善，对有困难的成员提供支持和帮助，改善成员的沟通，促进团队精神的建设。

3、资源调查者。资源调查者主要关注团队外部的观念、发展情况和可资利用的资源，建立外部联系，进行谈判。

团队人员配置根据团队的工作目标、任务、团队类型和工作要求来进行。

#### (一)分析工作岗位的工作内容和性质：

- 1、工作目的和任务。
- 2、工作责任和权力。
- 3、工作条件和主要困难。
- 4、工作与其他工作的关系。
- 5、工作在整个组织结构中的位置。

#### (二)分析工作岗位需要的人员素质、条件：

- 1、学历的专业背景。
- 2、工作经验。

3、工作技能。

4、对工作者个性的要求(性格、能力、性别等)。

### (三)分析候选人员

1、个人的学历和专长。

2、个人的工作经验。

3、个人的个性品格。

4、个人承担具体岗位的意愿。

5、候选人员相互的人际关系。

6、候选人员技能的互补情况。

7、候选人员个性的匹配情况。

团队新成员融合过程经历的阶段：

第一阶段：交流个人表层信息的阶段。

如了解个人姓名、原来的工作单位、学历、专业、专长，以及家庭的某些信息。个人表层信息都是一些描述个人基本情况的信息，体现在个人简历上。这个阶段比较短。

第二阶段：交流个人深层信息的阶段。

个人深层信息包括个人对事物的态度、对事物价值的评价和判断。这时伙伴之间常常对事物能够相当直率的交换看法。这个阶段持续比较长。适当的团队管理方式和团队活动可以促进人际互动的进程，从而缩短这个阶段。

第三阶段：暴露互动关系不协调的阶段。

经过交流个人深层次信息阶段后，团队成员彼此相当熟悉了，对伙伴的需要、动机、情感、态度、技能、特长和个性特点、行为方式等个人信息有了相当全面的了解。这时团队成员的合作互动，总的来说很默契。但是，个人的一些缺陷、缺点也开始暴露了。人际互动关系开始暴露出一些不和谐、不协调的情况，个人对其他人的印象可能存在误解、偏见，还会出现争论甚至争吵，不同意见时有交锋。

第四阶段：重新调整互动关系的阶段。

在这个阶段，人们对于团队内部的不协调互动关系开始进行调整。调整阶段，人们逐渐适应相互的特点。人们会进行自发的个人自我调整。另一方面，团队管理者也可以采取一定的措施促进调整。如帮助成员提高对关系不和谐原因以及如何改善互动方式的认识。

第五阶段：稳定运行的强凝聚力阶段。

团队成员互动顺利进展的话，团队将进入一个凝聚力很强的稳定阶段。在这个阶段，团队工作流程顺畅，人际关系融洽。凝聚力体现为人们互相信任，互相喜欢，有强烈的群体归属感。

1、培养团队精神。团队精神包括意向、情感、认知三大心理成分。团队精神主要包括五个方面的内容要素：一是对团队目标的认同。二是对团队核心价值观的认同。三是为团队作贡献的意识。四是合作意识。五是凝聚力(归属感、相互喜欢、相互信任)。

2、发展团队能力。可以从组织学习型团队、实行知识管理、鼓励个人自我发展等三方面着手。



3、发展团队规范。即发展适合团队的高效率工作方式。

4、发展团队信任气氛。信任指相信那个被相信的人能够实现或者已经实现对他的正面期望。

麻省理工学院讲师彼得·圣吉(peter senge)1990年出版了《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》，开始了学习型组织理论在全球管理学领域中的兴起。学习型组织是指一种充满学习气氛，充分鼓励和发挥组织成员创造性思维能力的能持续发展的组织。简单的说，学习型组织就是能够持续学习的组织。

1、愿景导向。愿景是组织最长远目标或使命，是组织的长远理想。是凝聚组织成员的要素，是指导、鼓舞组织成员的重要因素。愿景提供人们积极努力的长期动力，包括学习的动力。

2、善于学习。一是终身学习。二是全员学习。三是在工作过程中学习。四是群体学习。最重要的是要学以致用。

3、强调自主学习。学习型组织强调员工团队自主发现问题，自主学习，自主选择目标和实现目标途径。

4、支持个人自我发展。鼓励员工追求自我发展。

5、领导者的角色是设计、指导和支持。设计愿景、以愿景来鼓励成员，提供指导意见和支持性资源帮助成员不断发展能力。

6、主动向环境学习并影响环境。

7、不仅学习现有的知识，而且寻找和创造适合团队发展的知识，学而用之。

8、学习知识和管理知识相结合。知识的效用依赖于知识的管理。

只有有用的信息才成为组织的智力和知识资产。知识资产显性的部分包括商标、专利、计划、规则、公众名单等可以利用信息技术以文档形式存储和编码的知识。即是一种组织提高群体行为协调性的知识。隐性的智力、知识资产是存在于人们头脑中的关于“如何做”的知识，即是一种个人积累的操作经验。

有效的知识管理能够推动组织达到如下效果：

- 1、分享观念，激发创新思维。
- 2、节约生产成本，提高生产效率。
- 3、促进营销。
- 4、发展组织内的人才，激励人才。
- 5、实现个人价值。

实施团队知识管理应注意以下要点：

- 1、要有明确的业务目标。
- 2、确定需要什么知识。
- 3、鼓励员工参与。
- 4、利用现代信息技术分享和传播知识。
- 5、知识要不断更新。

对团队成员的能力塑造，必须重视团队成员个人的专业技

能发展，以更适合团队的需要。发展团队成员个人能力应注意以下几点：

- 1、理想团队成员的能力是互补的。在能够完成任务的前提下，团队由最少的人组成。每个人都是不可或缺的，每个人都有充分的机会发挥自己的特长。
- 2、每个人都得到充分信任，在承担有难度的任务中得到成长。在理想的团队中，每个人应该感到正在最大限度的发挥能力和发展能力。
- 3、有机会受到培训，不断吸收新的知识和技术。
- 4、鼓励个人和团队创新，在不断解决新问题的过程中发展能力。

(一)团队规范是约束和指导人们行动的标准、规则、规章制度。团队的规范作用：

- 1、使团队行为具有确定性和预见性。
- 2、提供常规性解决问题的规则，减少团队临时决策的成本。
- 3、确定内外部互动的有效关系，减少行动的盲目性。
- 4、经过实践证明有效的行动规则能提高团队效能。

(二)发展有效规则必须遵循一定的原则：

- 1、规则的有效性必须经过实践和时间的考验。
- 2、规则在制定前要经过组织成员广泛的讨论。
- 3、规则要考虑特殊情况，留有一定的灵活性。

4、被证明没有效果的或者效果很差的规则要修改。

5、规则要根据环境的变化进行修订。

(三)制定团队规范可以采用以下2种方法：

一是目标任务定义法：根据团队的工作目标和任务来确定团队的行为规范。

二是顾客需求定义法：根据团队的服务对象的需求来确定团队的行为规范。

(四)制定顾客需求为导向的团队规范时，应从以下9个问题出发进行设计：

1、顾客是谁？

2、顾客需求什么？

3、顾客有什么特殊要求？

4、团队准备满足这些顾客的需求吗？

5、还有什么竞争对手为这类顾客提供服务或产品吗？

6、顾客对团队提供的现有服务是否满意？

7、使顾客不满意的障碍是什么？

8、有什么方法和途径能够消除顾客的不满意？

9、团队能够做些什么来提高顾客的满意度？

(五)团队文化是隐性的团队准则

团队文化是特定的组织文化形态。组织文化的结构中包含几个层次：

- 1、核心层是组织的核心意识、理念和价值观。
- 2、第二层次是组织的规章制度。
- 3、第三层次是组织的行为方式。
- 4、最外层是组织的符号系统和组织的模范人物故事(规范标准执行者的行为方式)。

(一) 一个值得信任的人有3个基本特点：一是他愿意满足我们对他的正面期望；二是有能力满足我们对他的期望。三是团队成员必须诚实。诚实的人说真话，言行一致，真实地表达自己的想法和观点。诚实又是一种态度和行为方式。诚实体现在保持言行一致的善于动机和实际行动上。诚实的人做他已经承诺的事情，只承诺他将真正努力要做的事情，诚实的人不轻易承诺。如果三者缺一，那么一个人值得信任的资格就是不完整的，就难以得到充分的信任。

(二) 高度信任中的团队成员的基本特点：

- 1、认同一定的共同目标。
- 2、认同群体的核心价值观。
- 3、具有实现信任者期望的能力。
- 4、为人诚实。
- 5、关心同伴和团队的利益。对那些关心我们利益的人，我们倾向于信任他们。

(一) 建立目标体系

合作者有共同的目标和利益时，合作基础更加牢固。组织的目标必须是一个体系。整个目标体系具有层次性。从宗旨，到使命，到战略目标和战术目标，再细分为任务，最后同向成果，形成一个相互配套和连接的目标体系。

## 1、宗旨

组织宗旨使用简短的文字表达组织的宏愿。规定了组织根本性的努力方向。它表达组织的核心价值观对社会的根本态度。组织宗旨是组织的最根本的、最高层次的目标。

## 2、使命

组织使命比宗旨更具体一些。使命描述组织的基本工作目标和组织存在的基本理由。使命是比宗旨低一个层次的目标。使命是组织的远景目标。从文字上看，描述使命的语句比描述宗旨的语句更多一些，内容更具体一些。宗旨一个或者几个句子就够了，使命一般需要更多的句子才能说明。

## 3、战略目标

宗旨和使命都是比较抽象的，一个组织还需要更为具体的目标来指导人们的实际行动，这个更为具体的目标，就是战略目标。一般是关于在某个比较长的时间里(如三年以上)组织全局发展的长远目标。对战略目标的规定和描述要比使命更为具体。战略目标是连接宗旨、使命和成果的一个中介环节。

## 4、战术目标

战术目标是对战略目标的分解。战术目标是关于组织工作的某个相对短的时期内的或者关于某个方面的工作(或局部工作)的目标。

## 5、任务

任务则是进一步细分战术目标的结果。任务指明应该完成的具体事情和要达到的具体结果。任务也可以看成是具体的细分子目标。任务必须落实到个人。

## (二) 塑造团队的目标能力

制定目标是未来业绩的起点。组织的美好远景和目标，许多员工愿意“预支”对组织的信任。目标必须有三个特性：明确性、可行性、挑战性。

员工在组织目标决策过程中，至少可以发挥三方面的作用：一是充分发挥全体员工的智慧和积极性。二是员工获得较高的心理满意。三是容易得到员工的认同和支持。

领导者在目标制定过程中的角色职能是：一是指导。通过沟通，帮助成员认识目标的价值和实现目标的途径，给予必要的指导。二是支持。为员工提供必要的支持，包括信息、技术和物质、人事等组织资源。三是及时反馈。对执行目标的情况及时向当事人提供反馈信息，使他们及时了解目标进展的情况和存在的问题。对目标执行情况进行必要的评价。四是奖励。根据成员实现目标的行为表现和业绩给予必要的奖励。

1、提高团队的目标能力

2、维护和加强团队的核心价值观。

3、提高满足合作伙伴期望的能力。人们建立一种社会关系以后，就自然对关系伙伴产生特定的期望。在合作关系中，合作者相互对对方有特定的期望，期望合作者能够满足自己认为合理的需要。期望不完全是正式的书面的契约、规定，有的期望是非正式的，只是深藏在关系伙伴的心里。团队信任文化的建设，要求团队成员能够很好的满足伙伴的合理期望。

4、做诚实的人。言行不一致、与不同的人分享不同的信息、过于频繁改变行动方向或者措施而没有进行必要的解释、没有满足组织成员的期望——这些行为都将导致信任危机，应该努力避免。

5、通过关心人传递善意。惠普公司在早期通过给结婚的员工送结婚礼物，给每个生孩子的家庭送一条婴儿毛毯。举行公司出资组织野餐活动，由员工烹饪食物，高级管理人员亲自负责上菜等活动凝聚人心。此外，惠普公司还采用了灵活工作的时间。灵活工作时间是尊重人、信任人的精髓。它表明：我们既看到了我们的职员个人生活的繁忙，同时也相信他们能够同其上司和工作群体一起制定一个既方便个人，又公道合理的时间表。惠普公司还开放零件箱和储藏室，这种信任对惠普公司办事的方式是非常重要的。

惠普公司的组织文化被誉为“惠普之道”（戴维·帕卡德），主要有以下的12个方面的特征：

- 1、对股东和社会投资者负责。
- 2、对社会负责任。
- 3、为顾客服务的思想。
- 4、鼓励创新。
- 5、鼓励进取心。
- 6、重视质量。
- 7、对成员信任。
- 8、领导关心员工。
- 9、强调团队协作。



10、分享观念。

11、灵活的上班时间。

12、容忍个人的不同需要

## 公司营销团队建设的具体措施篇二

1、 团队的构成

2、 团队的培训和逐步培养

3、 团队的日常管理

4、 团队的业绩考核机制

下面我就从这几个方面阐述一下我自己的观点：

一个团队的能力和潜力主要有构成这个团队的人员决定，团队组成人员的素质基本上决定了这个团队的发展前景，人员素质虽然可以通过培训和团队的协作的到提高但毕竟在完美的培训也不可能马上从根本上提高一个人的基本素质，团队从本质上来说是一个用人的集体而不是教育机构。

团队成员的素质、技能、心态将直接影响到团队的整体水平及工作效率的发挥。咱们公司人力资源部对于各部门相关岗位都有较规范的规定，因此，团队负责人对于自己团队成员的选择应该注意最基本的三个方面：

我们所面对的客户群体五花八门，涉及各行各业这就要

求我们每一个优秀的团队人员一定要是个“杂家”：不管对经济学还是宗教、钓鱼或者足球都应有所了解。因为他们所从事的是一项与人沟通的工作，每天要遇到不同类型的客户，

不同的客户就应当运用不同的方式，至少我们在接触一个新客户的时候对于他所提出的话题要能够有一个切入点，接的上话，对于他所关心的问题要有所了解。降龙十八掌虽然厉害，但真正与对手过招时还是得灵活运用，对手不可能等你摆好架式从第一掌打到第十八掌。

要想提高招聘效率，保障好的招聘结果，团队经理就应该花点时间建立一套招聘“程序”。应该和人力资源经理一起，确定销售团队各个成员的职责，对应各职能的应对技能、经验、素质等方面制定规范的标准，再依据此标准设计笔试或面试问题，根据各环节应聘人员的综合表现选择相符合的人才。所以，团队经理对于团队的人员结构切不可因人设事！

团队人员需具备的基本要求，如吃苦耐劳、保持平常心、

善于沟通等在招聘选择时都会有严格的规定，但最能体现一个销售人员是否合格的最重要的一条标准，就是主动解决问题的能力。现在很多人员所起的作用，仅仅是问题的收集和反馈，而对于来自客户或市场的问题和需求，则缺乏适当解决的能力，也就是说，团队执行力的强与弱，其实是由团队人员解决问题能力的强与弱所决定的。

让一些新招的员工，还处于一知半解的人去跑市场这样，这应该是一个完全相反的做法。客户首先接触和长期接触的应该是一个公司的市场人员“客户经理”而不是办公室人员，如果他对于你的市场人员的业务水平不满意就留下了一个极坏的第一印象，久而久之社会上就会对于公司形成一种水平低下的认识，不利于公司的长期发展，决不能为了一点眼前的利益招聘了新人就盲目的往市场上推去开户，这样不是去开拓市场而是去砸市场，因为市场就这么大一个人不认可你的市场人员你就失去了一个市场因子，还会形成一个不好的口碑，慢慢的就把自己的牌子毁了，所以我的看法是在一个新人成熟以前宁可不让他做也不要让他出去毁市场砸牌子，

这应该是一个企业想可持续发展应有的做法“工欲善其事，必先利其器”！)

行培训，让他们具有从事这个行业的基本知识，同时培养他们对于这个行业的信心，让她们对于自己的职业发展建立一个高远的目标。主要应该包括以下几点：客户经理的基本素质和职业道德、证券交易的基本知识(一定要找专业的培训师进行培训，不可以怎么看k线都不知道就去找客户，如果一个客户不认可你的业务员就不会认可你的公司：同备注)、技术分析、国内证券市场介绍(让她们对于同行有一个了解，别人的优势和缺点，自己的优势和缺点，做到知己知彼)。

### 公司营销团队建设的具体措施篇三

团队目标必须有激励作用，是团队成员利益的集中体现。确定管理中心经营指标、管理指标等团队总的目标，管理中心对《年度经营目标责任书》进行分解，将相应的目标责任下达至部门、班级、岗位、个人，并与各岗位责任人签订岗位责任书，做到目标明确、分工明确、责任明确。

团队是每个成员的舞台，个体尊重与满足离不开团队这一集体，因此，要在团队内部倡导感恩和关爱他人的良好团队氛围，注重感情投资以增进员工的归属感和向心力。尊重员工的自我价值，将团队价值与员工的个人价值有机地统一起来，团队的凝聚力就会形成，团队共同价值也就能通过个体的活动得以实现。

(3) 组织员工与客户、兄弟单位联合举办联谊，丰富业余生活，促进团结协助。

(4) 每逢佳节，管理中心举办联欢活动，让员工亲身感受到“家”的亲情；

(5) 定期召开员工座谈会，及时了解员工的想法，鼓励员工

对管理中心的工作提出各项建议。

(1) 团队成员间没有妒嫉

(2) 能够没有顾忌的表露自我

为员工创造一个能够没有顾忌的表露自我的氛围，如管理中心定期举行烧烤、晚会□ktv等形式多样的活动，让员工尽情狂欢、尽情表露自我，让员工在欢乐中发现自己的缺陷，又在欢乐中改变自己的缺陷；充分利用日讲评机会，给员工创造展示自我的机会，让员工能全面表露在工作中存在的问题及一些想法，营造欢乐生活、欢乐工作的氛围，使员工即便在巨大的工作压力下仍能感到自在。

(3) 对员工的专业与能力有充分的信心

对员工多一份信心就是对他们莫大的鼓励与肯定。员工是企业的财富，相信员工是开启财富的钥匙。

(4) 信息充分公开

团队信息的闭塞是引起团队成员相互猜测、怀疑的主要因素。设立信息栏、光荣榜、文件传阅本等，让每一位员工都能及时了解团队的信息，特别是公司的规章制度、人事信息、奖罚信息、好人好事、岗位竞聘、绩效考核等，让每一位员工清楚的了解团队发生的事情，树立“主人翁”意识。

优秀的团队领导会使团队保持高度一致。团队领导首先善于管人、育人、用人，同时，团队领导必须加强自身素质和能力的修炼，不断提高领导水平。

(1) 以身作则

团队领导是团队成员行为的标杆。海上世界管理中心对要求

员工做到的，管理人员首先必须做到，如考勤打卡、节日值班、礼仪规范要求等，管理人员必须以身作则，起模范带头作用。

## （2）共同参与

团队建设应群策群力，需要所有成员共同参与，作为团队的领导要运用各种方法，充分调动员工的积极性，共同参与团队建设。

## （3）引领团队学习

倡导“工作学习化，学习工作化”和“团队学习”的理念，提高员工学习的主动性、自觉性，坚持岗位学习、岗位成才。

健全的管理制度、良好的激励机制是团队精神形成与维系的内在动力。同时，团队价值观的培育，也须有一套规范化的管理制度和有效的激励机制。

（1）问责制：责任到岗、责任到人。让全体员工明白什么时间、什么地点、做什么事情、怎么做、做到什么程度等，增强员工的团队责任感。

（2）限时办理制：将服务日常的工作进行细化，确定办理责任人、办理时限，保证服务品质。

（3）员工激励制度：设置优秀领队奖、优秀员工奖、金点子奖、热情之星奖、进取之星奖、细致之星奖、奉献之星奖、精神风貌奖、业务技能奖、学习进步奖、管理创新奖、突出贡献奖、委屈奖等十三个月度奖，通过激励充分调动员工的工作积极性、创造性、奉献性，同时设置末位淘汰制，对工作表现不好的员工实行岗位调离或淘汰，不断优化团队成员。

## 公司营销团队建设的具体措施篇四

没有一支好的团队，公司就会成为一盘散沙，更谈不上公司的发展与员工的进步；没有一支好的团队，公司所取得的成绩也是暂时和偶然的，公司团队建设如此，部门的团队建设同样如此。xxxx现有4个工序，合计12人。在进行生产操作过程中，需要不同的工序、不同的个人共同来完成，因此不管从工序这个小团队还是到部门这样的大团队，加强团队建设具有不可替代性。现结合xxxx实际情况，制定xxxx如下团队建设方案：

把自己的工作经验分享给手下，尤其是新来到工作岗位的新手，在工作中承担更多的责任，树立自己的威信。

工序主管既是管理者，又是执行者；既是工作计划的制定者，又是实施计划的领头人，作为团队的“领袖”，其个人素质起着至关重要的作用。要做好这支团队的领头羊，不仅要用平和之心客观公正地对待工序的每件事和每个人，更重要的是全面提高自身素质。

改变看问题的角度：在日常工作中，工序主管应站在部门经理的高度考虑问题、部门经理应站在公司的整体高度上考虑问题，并且在看问题时应进行换位思考。在搞好本部门团队建设的同时，要顾全大局，分清事情的轻重缓急，不要过分追求本部门的得失，而忽视了部门间的协调合作，从而影响了公司整个团队的建设。

打造团队精神，首先要提出团队目标，抓好目标管理，没有目标，团队就失去了方向。因此，建立一个明确的目标并对目标进行分解细化，同时通过组织讨论、学习，使每一个工序、每一个人都知道本工序或自己所应承担的责任、努力的方向，这是团队形成凝聚力的前提。

在团队建设管理中，每个成员的目标可能出现不一致的现象，

部分成员可能会有打工者的心态，干一天算一天，学习业务的积极性不高，在团队中由于地位和看问题的角度不同，所以对工作的目标和期望值也会有很大的区别。工序主管、部门经理应该善于捕捉成员间不同的心态，理解他们的需求，帮助他们树立共同的奋斗目标，劲往一处使，使团队形成凝聚力。

目前□xxxx各工序员工、工序主管只熟悉自己业务范围内的岗位知识及岗位操作，在公司提出“一人多岗”的操作要求下□xxxx部门经理需加强部门人员的培训力度，使同一个人可以进行不同的岗位操作。

在部门运行过程中，接到生产任务后，首先部门经理召集工序主管进行任务的梳理及分解，再根据不同的人不同的优点进行工作的安排，工作中加强指导、检查，工作任务完成后及时进行工作的总结，找出工作中的不足并加强讨论、学习。

衡量一个公司管理是否走上正轨的一个重要标志就是制度、流程是否被员工了解、熟悉、掌握和执行，是否有监督和保障措施。让员工熟悉、掌握各类制度、流程、不但是保证工作质量的需要，也是满足公司长远发展和员工快速成长的需要。事实证明，没有一套科学完整、切合实际的制度体系，管理工作和员工的行为就不能做到制度化、规范化、程序化，就会出现无序和混乱，就不会产生井然有序、纪律严明的团队。

为了建设好公司的大团队，要从我们的小团队做起，要运用各种形式，加大学习力度，抓执行力，抓落实兑现。

目前□xxxx根据公司文件管理要求，制订了xx个操作规程□xx个管理规程，以及接收了公司各部门的程序文件、操作规程、管理文件。整个生产操作有文件进行支持，并且不同批量、不同品种的产品在进行产品生产前，均由部门经理、工序主管对工序操作进行了梳理，制订了详细的岗位操作计划，生

产前进行部门全员培训。此前我们做的计划很充分，但在工作中缺少了检查，结果导致在实际工作中，安排的计划未能严格按计划执行(主要表现在安排主管指导员工操作，实际上部分工作由主管本人亲自完成)。

为了有效执行计划，部门经理、工序主管需要把计划划分几个时段去监督、控制，并将计划执行情况及时进行汇报。今后生产过程中□xxxx需严格按计划进行岗位操作，通过不断培训员工，使部门岗位员工的操作技能逐步得到提高。

摆放的整洁性)，今后xxxx需加大现场管理的力度，多检查，多整改，逐步提高现场管理的标准。

沟通是维护团队建设整体性的一项十分重要的工作，沟通可以使团队建设中上情下达、下情上达，促进彼此间了解；可以消除员工内心的紧张和隔阂，使大家心情舒畅，从而形成良好的工作氛围。

沟通的力量，是不容置疑的。有意见、有矛盾，不说出来会积怨；出现问题相互推诿，可能出现更大的问题，这些都是沟通不够的表现。只要我们加强沟通，出现问题总会有解决的办法。

以往工作中□xxxx人与人之间、工序与工序之间□xxxx与公司其他部门之间沟通不足，结果导致出现问题后不能第一时间得到解决。为了改变这种现状，今后生产运营过程中□xxxx在召开班前会或周例会时，部门经理、工序主管需引导员工进行工作的汇报及问题的汇总；部门经理、工序主管根据员工的工作情况，和员工进行工作沟通、生活沟通，使彼此之间得到了解，从而增进彼此之间的感情。

因此，为了更好地进行xxxx的团队建设□xxxx内部需保持团队内部上下、左右各种沟通渠道的畅通，以利于提高团队内部的士气，为各项工作的开展创造“人和”的环境。



在绩效考核过程中，要坚持公平公正的原则；做到年度考核和月考核结合起来。考核结果要及时向员工进行反馈，帮助他们寻找自身不足和团队目标的差距，从而激发员工不断改进工作品质，提高工作效率。

无规矩不成方圆，制度的建设可以规范团队的工作开展，以形成一个共同的工作目标。制度分为2类：日常考勤制度、会议制度。

1、日常考勤制度：目的是为了保证工作时间。其内容包括当月应出勤天数、实际出勤天数、倒休天数、请假天数等，并将考核结果与下月初进行通报。

2、会议考勤制度：目的是讨论解决工作中的问题和提供学习的平台。通过组织会议，发现优秀人才。

在今后生产运营过程中□xxxx发现优秀人才时，应给他激励的考核以及培训指导，同时向公司推荐人才。

一个优秀的团队应是个人与团队共同进步，个人在团队工作中，应把自己的职业规划跟团队业绩相结合。企业不是老板的，而是一个团队的。我们应该采取有效的措施，抓好团队建设，凝聚团队的力量，推动公司不断向前发展。

## 公司营销团队建设的具体措施篇五

(一)首先要明确团队目标。

建立团队的目的是什么，这个团队要完成怎样的目标。目标很重要，因为目标就是方向。每个团队的组建都是为完成一定的目标或使命。没有目标的团队没有存在的意义，或者说没有目标的团队也称不上为一个团队。

(二)、确立团队成员标准，选对人上船。

团队的目标确定了，就要选择正确的团队成员，该如何选择团队成员呢？我个人认为应该选择那些认同团队价值观、优势能够互补的人来团队工作。价值观的认同很关键，不认同团队的价值观大家就不能实现很好的沟通，也就不可能有效率可言。另外并不是所有最强的人组合在一起就能组成一个最强的团队，团队成功的关键在于充分发挥整体优势，这就需要团队中的成员做到优势互补，实现整体大于局部之和。

### (三)、建立好团队内部规则。

没有规矩不成方圆，一个团队如果能形成战斗力必须建立健全的游戏规则，如岗位职责、权利的界定，团队成员沟通、交流方式的确立等。这些规则应能保证一个团队的正常运行，让团队每个成员的主动性、积极性和创造性发挥出来，使整个团队充满活力。

### (四) 选择一个好的团队领导。

我们不能强调个人的作用，但我们也不能忽略个人的作用。一个好的团队领导对于建设高效率的团队有着不可替代的作用。一个好的团队领导能充分发挥团队中每个成员的优势，使团队的资源实现最大程度的优化，从而创造出非凡的业绩。

### (五) 学会宽容。

宽容是一种很高的品质。在一个团队内部，由于每个团队成员的性格特征可能不同，考虑问题的出发点不同，难免会产生摩擦，但每个人都应该抱着一种“对事不对人”的态度去宽容别人对自己的批评，甚至是不理解，而不能一味地去争执，许多东西需要时间去证明，争论没有任何意义。

## 公司营销团队建设的具体措施篇六

为全面提升公司安全管理人员的能力素质，推动公司安全管

理团队建设，制订本方案。

凡具备以下条件之一者方可任职公司安全管理人员：

- 1、具备高中、中专以上学历，2年以上化工行业生产从业经历，且有从事主操作或班长的工作经验。
- 2、具备化工化学类、安全工程类或其它相关专业中等职业教育以上学历，2年以上化工行业生产或技术岗位从业经历。
- 3、取得化工化学类技术员以上专业技术职称者，1年以上的化工行业生产经历。
- 4、取得国家注册安全工程师执业资格证书者。

当安全员岗位出现空缺时人力资源部在全公司范围内发布招聘通知，由人力资源部、安全环保部、分厂生技科、分管安全环保科共同面试选用。

新入职安全员在任职3个月内实行“师带徒”模式培训，由安全环保科长或副科长为担任师傅，由师傅制订学习计划，对徒弟进行培训。三个月内徒弟应掌握以下内容：

公司安全管理制度、分管区域基本生产工艺、重大危险源的基本情况，熟练应用各种应急防护器材、设备电气基本知识、基本风险辨识能力、特种设备及安全设施主要参数等基本安全知识。安全环保部根据学习计划每月对新入职安全员专业知识学习情况进行检查考核，连续三个月全部考试合格，方可出徒转为合格安全员。

- 1、4月30日前对各车间安全岗位薪资、现任安全管理人员适岗能力、专业水平进行统一评估，根据评估结果确定安全管理人员的岗位薪资。对于现任安全员评估后达不到合格标准的安全员，由安全环保科制订培训提升计划，采用与合格或

优秀安全员结对帮扶的方式进行专业技能提升，安全环保部进行跟踪检查培训落实情况，经考试合格后，方可享受岗位薪资，不合格的调离安全员岗位。

2、各厂区按照安全管理人员的任职条件，在主操作中选拔出后备车间安全管理人员，建立后备安全员梯队，协助安全管理人员做好车间安全管理工作，并接受公司和分厂级安全培训考核。后备安全员由车间提出申请，分厂安全环保科审核批准后，报安全环保部备案，后备安全员一经选用可享受在原岗位薪资基础上调1档。

3、凡符合国家注册安全工程师报考条件安全员，鼓励参加国家注册安全工程师考试，考试通过拿到证书后，按公司的相关政策给予奖励，并经公司评聘后按以上标准对其岗位薪资进行调整。

4、非安全员岗位人员考取注册安全工程师执业资格者，经公司评聘可直接享受安全技术员的薪资待遇。

## **公司营销团队建设的具体措施篇七**

团队是指有一定的互补技能，愿意为了共同的目标相互协作的个体所组成的正式群体。科技创新团队是以学科领军人物为核心，以科研骨干为主体，专业人才和科研辅助人员相配套，优势互补、团结协作，稳定从事基础研究、应用研究、高新技术研究、关键技术攻关、技术集成与示范推广等的紧密型创新研究群体。

有引领学科发展的领军人才。一个优秀的科技创新团队必然要有一个领军人物，这个领军人物必须具有较强的战略思维能力、学科透视与把握能力、组织协调能力和合作精神，具有良好的学术道德和社会责任感，能够发挥较强的凝聚和领衔作用，并已经取得优秀业绩或具有明显的创新潜力。

有明确稳定的研究目标团队。要有明确的研究目标和相对稳定的研究方向，要紧密围绕国家发展战略需求和国家中长期科技发展规划、区域经济发展战略和转型升级的需要，开展基础、应用和高新技术及产业化研究等。

有较为深厚的学术积累。有良好的科研工作基础和发展潜力，以重大科研项目为载体，已经或能够获得重大科技成果和学术成就。

有结构合理的学术梯队。团队内部具有合理的专业知识结构、职称结构、学历结构和年龄结构，甚至包括个性结构，能够保持持续的创新活力和发展能力。

有良好的文化氛围和团队精神。团队内部具有和谐的氛围，能够进行知识交流和有效沟通，同时团队成员具有以淡泊个人名利为主的协作精神。

宁波市20xx年开始开展科技创新团队的建设工作。目前，宁波市科技创新团队分为二个层次：第一层次创新团队和第二层次创新团队。从今年评审情况看，第一层次主要是高校研究单位。

## 1、依托单位（申报单位）

从重点企业中遴选（重点从高新技术企业、科技型企业及省、宁波市及本市工程技术中心中培育）；鼓励企业与高校科研机构开展科技合作。依托企业有行之有效的管理制度并能提供持续的经费保障、。

## 2、团队组成

创新团队人员：首席专家（或带头人）、核心人员、其它人员，创新团队规模：创新团队应具备合理的人才规模和结构。从事研究开发的工程技术人员应在8人以上，且来自企业的成

员不少于二分之一；有合理的专业和年龄结构。

首席专家（职称、学术水平、组织协调能力、年龄）：创新团队首席专家应具备履职所需的良好素质、在科研一线工作，有较高的学术造诣；有良好的政治素质和较强的组织协调能力；有充沛的精力领导团队开展工作；身体健康，年龄一般不超过65周岁。

其它人员：半数以上成员应具有中级以上专业技术资格或三分之二以上人员具有大学毕业学历；团队成员学科交叉、专业多样、能力互补，无侵犯他人知识产权等科研不端行为。

### 3、创新能力

创新团队应具有稳定的研发方向和较高的创新水平。（已经实施的科技项目、开发的产品、取得的成果、获得的奖励、专利、编写论文等）

### 4、研究方向和目标

方向：今后三年主要开展哪个领域的研究和开发，具体研究的项目，开发的产品）和创新基础和条件（重点是依托单位现有的科研的软硬件条件）方向：应在《市“十二五”科技创新发展规划》提出的科技发展重点领域开展关键共性技术攻关和战略性产品开发，对推动发展战略性新兴产业和传统优势产业转型升级具有重大现实意义。

目标：团队建设以具体项目为载体，具有明确的技术实现路线和可行的人才培养计划，周期内有明确的阶段性自主知识产权和标志性创新成果目标，以及实现产业化的计划。

### 5、创新基础和条件

创新团队建设应与市企业工程技术中心等创新载体紧密结合。

1、团队名称：研究方向（领域）+创新团队。

5、团队的规模：团队的规模不宜过大，根据研究方向和内容要求确定，一般在20人以内较为合适。

6、创新团队带头人和核心成员简介：主要是介绍团队带头人及核心成员的学习及工作经历、实施的科技项目、产品开发情况、编写的论文、取得的科技成果（专利）、获得的荣誉等等，真实、详尽。能充分说明团队带动人和核心成员的学术水平、科研能力。从另一方面说明，本团队具有较强的研发能力，能保证团队各项研究工作的顺利开展。

7、创新团队成员合作研究成果简介：主要是介绍团队所有成员单独或联合取得的研究成果：包括专利、承担的科技项目新产品开发、科技成果鉴定（验收）证书、论文等。该材料必须有证明材料印证。如果研究成果较多，可以选择最能体现研究能力和水平，代表最高学术成就的内容。现在研究基础：着重突出以下几方面内：

10、未来研究方向和目标：主要是今后三年的研究方向和目标。这部分主要是二个方面：一是研究方向，二是研究目标。研究方向是指团队今年三年主要从事哪个领域或者是哪个方面的研究，例如智能家电领域、数码音视频技术等（注意产业导向问题）。编写时不仅要阐述团队的研究方向，还应该分析国内外该领域科技发展的趋势和现状，分析在该领域开展研究的必要性和重要性。研究目标：主要是今后三年团队要从事的研究项目和开发的产品。这是团队今年几年要做的主要工作，也是创新团队的核心内容。

研究目标主要内容应包括以下内容：项目名称、研究目标、研究内容、关键技术、技术路线、项目目标、说明项目研究总体要达到的目标是什么？研究内容：为了达到这个总体目标需要开展的研究。研究内容应该是围绕项目目标开展，通过具体的研究最终目的是为实现总体目标；关键技术：关键

技术也就是该项目技术上需要突破的方面，是项目研究先进性、创新性的体现。关键技术必须是在现在的基础上的进一步，是需要研究解决的问题）技术路线：是整个项目研究的重要环节，技术路线与研究目标、研究内容及关键技术之间是紧密相关的，技术路线其实是说明为了目标和研究内容具体该怎么做，采取什么样的措施和方法。

11、研究进度及经费安排：按照项目进行分解，即分个项目的具体开始结束时间及进度目标要求，每个项目一条。经费投入也是按一个项目填报。经费预算是实施项目的经费合计和分类。申请资助金额最多150万元。经费预算要合理、科学，实事求是。

12、人才培养规划要对带动人、核心成员、其它成员三个层次进行阐述，重点阐述对中青年的培养计划。规划要具有可操作性。内容大概应包括：培养对象、培养内容、培养方式（模式）、人才管理（使用）、经费保障等。（三个层次都应该涉及）

各合作方的协作规划：要围绕研究方向和目标各方在今后三年承担的角色和发挥的作用。

13、产业化计划：对非基础性研究、前瞻性研究具有实现产业化的需要提供产业化计划。产业化计划根本就是如何把研究的项目、开发的产业推向市场，实现量产，并取得较发的经济效益。

14、项目申报单位在项目经费预算上报的同时，报送单位上年度审计后的财务报表；非基础性、前瞻性研究具有实现产业化的计划；其他相关证明材料。