

最新一个团队的总结(精选5篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

一个团队的总结篇一

一个团队，首先要有核心人员，核心成员构成了团队的核心精神和核心价值观，核心人员自己要具有极强的个人信念，然后，要通过各种方式将这种个体信念转化成团队信念，此外，我还想表达的一个意思是，团队并不是万能的，作为一个团队的核心领袖，更不能单纯地迷信团队，因为在很多的艰难时刻，很多的问题，是需要你独自一个去单独承受的，其他任何人，都帮不了你。

史玉柱的核心团队，从巨人大厦，到巨人网络，跟了他十年；

马云的核心团队，从阿里巴巴创建以来，也一直跟了他十年；

牛根生的核心团队，从伊犁出来作蒙牛，一跟也是近八年。

大凡这些取得重大成功的企业和企业家，其背后都有一个持久的团队。在我研究这些公司时，我也在慢慢观察和总结他们的共同之处，与其说是有很多共同之处，倒不如说：成功的团队，都是很相似的。

而一个成功的团队，需要靠哪些东西来支撑呢？

需要的东西，很多很多。对于这个问题的回答，也见仁见智，每个人都会有自己的看法，我也把自己一直以来的研究，观察和亲身实践的东西总结一下，跟大家分享。

首先，我们要明白团队，是一个什么样的概念？

是不是只要一群人聚在一起，就叫作团队？

是不是只要分好了工，划分好了职责，就叫作团队？

是不是整天装模作样的搞得很忙的样子在每个人之间来回协调，就叫作团队？

是不是一帮子人整天在一起吃吃喝喝，嘻嘻哈哈，就叫作团队？

显然不是。

我们常说，要有团队观念，要有团队观念。而实际上，一个团队，之所以能够形成一个团队，往往是因为某一个个体或某几个个体作为核心的，而这个核心所倡导的，所坚持的，所贯彻的价值观，就是这个团队的核心价值观。以这个核心为主导，才形成了一个有凝聚力的团队。

我说这个话是什么意思呢？

我的意思很简单：一个团队，首先，是要有一个或几个核心人物的，

管理资料

这个核心，在每个重要的时刻，都可以冲在最前面，挡在最前线，他们具有超强的将事作好的信念，不管外围的环境多么恶劣，他们的信念从不动摇。

也就是说，在一个成功团队的核心价值观里，有一条是最重要的：在任何时候，要有极强的信念，要永不放弃。

信念这个东西，是可以传染的。

所谓的信心，便是来源于超强的信念，而一个团队的整体士气和信心，就来源于团队的整体信念，最初是来源于核心人物的个体信念。但是，有一点很重要，核心人物的信念，必须是可被传播的，而且，不能太虚妄，要符合实际，要让团队成员觉得可信并可依赖。

信念不死，精神就永存。

马云在财富人生的访谈中，总结的这么多年最重要的经验就是：坚持！

这个曾经被我们说过无数次的词语，如此朴素，却又如此难以作到。

作为团队领袖，或者团队核心，他最起码应该具备这样的信念：即使我一个人，也要把它作下去，只要还有机会让我作。

很多时候，在实际的工作协作中，我们力求发挥每个人的创造力和积极性，讲究充分授权，但这并不意味着我们要因此产生很强的依赖心理，实际上，在团队管理中，产生依赖心理是非常危险的行为，它把作事与感情混为一谈，将工作变成了类似家庭琐事之类消磨斗志的玩意。既要充分发挥每个人的积极性，也要随时准备着有：这个世界离开谁都转的打算。

而事实，确实也如此。

我们需要建立的，是这样的一种信念：

2用你的信念，去鼓励其他人，将你的信念传播开去，将个体信念转化为集体信念；

3在任何时候，“你自己”不放弃的信念，才是最彻底，最可把握的，只要自己不放弃，那你就不会被任何人或事放弃。

本文作者[sodme

本文出处[/sodme

声明：本文可以不经作者同意，任意复制，转载，但任何对本文的引用都请保留文章开始前三行的作者，出处以及声明信息。谢谢。

一个团队的总结篇二

前记：

友说：“大宝，我要辞职了”

我说：“为什么？”

友说：“没有个人发展空间，本来那个位置应该是我的，但是现在被其他人占了”

对于个人发展空间，我们常常狭隘的理解为：哪个当官的位置我可以作？哪个重要的职位我可以升？但是，一个团队中，官位总是有限的，你坐了，人家便没了机会，而人家坐了，你也肯定没了机会。如果我们仅仅把个人发展空间理解为官位，那确实是非常有限的。

到底什么才是所谓的“个人发展空间”？是不是，只有当了官，才叫拥有了个人发展空间？

这是一篇有关“技术人员个人发展”的作团队感悟，其核心思想是：只有一起想着把产品这块饼作大了，个人才能谈得上更大的发展，在想着索取之前，先想想自己可以为产品作好作大贡献什么。一个技术出身的人，如果想要更广阔的发展空间，除了基于本职的相关技术技能外(这是基础)，还必须要掌握一些跨专业、跨公司甚至是跨行业的能力(更多的可

能是非专业能力)，有了这些能力，无论将来从事什么行业，从事什么工作，心里都不会慌，因为你已经找到了正确做事的感觉、方法和状态。在我看来，所谓的“个人发展空间”，是说你是不是有足够的自由度去拓展自己想拓展的能力，这些能力可能包括：分析问题的能力，解决突发事件的能力，组织能力，协调能力，进度把控能力，与人交流能力，时间规划能力等等等等。如果给了你充分的自由度，让你可以去充分拓展这些方面的能力，那要不要那个官位又有什么区别呢？难道仅仅为了一点点虚荣心，就非要谋个一官半职吗？再者，只要把这些“当官”的能力锻炼出来了，即使在当前项目中没有发挥的空间，那在项目发展壮大以后，或者，干脆在别的项目里，也早晚可以派上用场。所以，重要的，不是能不能当官，而是在于有没有机会去锻炼自己各方面的能力，有没有自己通过个人成绩去争取过这样的机会。在我看来，个人发展空间，是自己通过成绩争取来的，而不是别人恩赐给你的，“当官”，是能力发展到一定阶段、产品作到一定阶段之后的必然结果，而不应该成为追求的目标。

引入正题：

，我大学毕业，7年的时间里，先是在一个学校老师办的公司里作网络教学软件开发，后来创了一次业并最终失败，再后来，从成都北上，想在北京寻找自己的未来，但几经辗转，最终到了广州。我想，如果用一个词来描述我的经历，“走南闯北”，也许真的蛮合适。

但是，也正是因为自己经历过这许多，自己内心的感悟才会更深刻。我想，我心中从不放弃的一个信念就是：我相信，而且，是当成信仰一样的相信，明天一定会更好，我也一定会亲手创造出一个更好的明天。

每个人，都有选择更美好生活的权利，所以，我从不避讳与团队成员谈及跳槽、创业乃至个人发展的问题，如果真的是一个很好的机会，我绝不阻拦，特别是团队核心人员，也绝

不挽留，就象我曾经的一位老大哥对我一样，他把我从北京放走，跟我说的也是同样的话，我至今感激他。

个人发展，从方向上来看，可以分为在内部发展和在外部发展两种。前者是说在当前团队和项目内的发展，后者是说离开现在的团队，跳槽出去或者创业自己干。不到万不得已或者水到渠成，我不赞成轻易离开现在的团队。因为，每个公司，每个团队，每个项目，都会有自己不完美的地方，与其花时间去找另一个不完美，不如在现在的环境中尽自己的力量去把当前的东西作得更完善。换工作，绝不能仅仅只看薪水多少，更大程度上，还要考虑你在现在的公司已经积累的同事信任，上下级关系这些人脉资源以及你的项目经验等等，一旦换了一个新环境，这所有的东西，都需要重新积累。

现在，我弄明白了：

一个人，只要把自己的能力真正的锻炼出来了，无论到什么时候，在什么单位，都有用武之地。这里所说的“能力”，不只是狭隘的专业技能，它更大程度上，还包括了“分析问题，解决问题，与人交流，与人沟通，细致观察，缜密思考，把握人的心理”等等与技术无关的能力，而这些能力，常常是跨专业、跨公司甚至是跨行业的。只要真正的学会了这些能力，将来即使是去开个小面馆当个小老板也同样能派上用场，作得很好。

但是，很可惜的是，我们当中的很多人，作技术作了很多年，却一直没有什么大的起色，因为他们只顾埋着头作技术本身，而忽略了去有意识的培养这些跨专业、跨公司或者跨行业的能力。应该说，作技术的人，都还是比较聪明的，他们之所以欠缺这方面的能力，并不是因为他们学不会，而是因为他们从不曾意识到，从不曾留意过，也从不曾努力过。

说到团队内部的个人发展，团队应该积极创造条件，尽可能让每个人都能在自己感兴趣的范围内去自主拓展自己的能力，

比如，我们可以下意识的安排一些需要组织、协调的工作给一些想拓展团队组织方面能力的同事，还可以下意识的安排一些性能调优，架构优化等技术含量高的工作给专心研究技术本身的同事，等等。从团队成员来说，也应该主动表达自己感兴趣的方面，同时，要在平时的工作中努力证明自己具备这方面的基本条件，这样，在需要的时候，团队就会考虑到你。

说到创业，也许，是我现在作事太过务实了，我基本很反对只靠一腔热血就准备出去创业的观点。有的人，是因为发现了一个市场机遇而去创业；有的人，是因为受不了公司的氛围而去创业；有的人，甚至是因为见着自己的上司不爽而选择去创业。很多人，可能连“自己为什么要去创业”这个问题都没想清楚就去创业了，这就更不应该了。

如果连一点基本的隐忍都学不会，还想在复杂得多的创业过程中有所成就吗？创业不是儿戏，除了你自己，还需要考虑到家人和其他更多依靠着你的人。

我想说的是，创业，重要的，不在于年龄，不在于年龄大或者年龄小，而在于你自己可以把握的东西有多少，不能你认为一个创意好，就冒然决定创业，要知道，你认为的创意，于市场和用户而言，可能根本就没有你想像中的那么有用，而没有用的产品，又怎么能指望用户来喜欢呢？马云35岁才开始创业，还不是一样弄出了一个阿里巴巴？牛根生45岁时才开始创业，还不是弄出了一个蒙牛？他们之所以这么成功，是因为，他们在成功之前积累了很长时间，所谓“厚积薄发”。这样的例子，还有很多很多。

什么叫作事业？

什么又叫作创业？

是不是只有当自己拥有了一家独立的公司，才叫创业？

是不是只有完全按照自己的想法和规划来作，才叫事业？

不是，完全不是！

在我看来，一个人的事业，可以时时处处开始，只要你认为你是在作事业，你从现在开始就可以是在作事业，尽管那可能不是你的公司，不是你的产品，甚至，不是你的团队，但你一样可以在这样的环境下去积蓄自己作事业所需要的各方面能力。这绝不是自欺欺人，这是一种非常务实的创业观。在我早前那篇有关“抛开技术作技术”的访谈中，我就曾经说过：带着作事业的心态去作你现在的事，有百利而无一害，也更容易成功。

这个公司不是你的，这个产品不是你的，这又有什么关系？纵使所有的东西都不是你的，人家也没有阻挡你在这个公司，在这个产品上发挥你的才能，积累你的经验呀！把可能并不是你的公司或者并不是你的产品当作你自己的事业，绝不是犯傻，在享受成功之前，每个人都必然要经历漫长的积累，各方面能力和资源的积累，都必然要经历失败、痛苦和彷徨的挣扎，这是一个创业者所必备的素质，多点耐心，多点韧性，一切，就会在不知不觉中沉淀并最终爆发。

话说回来，对于一个初出校门的学子来说，无论是基于经验，还是基于对行业的把握，都不应该奢求太多，要能潜下心来，用三四年的时间去积累，去沉淀，去观察，而且，最好是呆在同一个公司里，因为对一个公司和一个行业的理解，没有三四年的时间，是远远不够的。特别是，对于中国这一个非常特殊的市场来说，技术所起的作用，真的很有限，我们需要锻炼和把握的，往往是更多技术之外的东西，比如：与人交往的能力，对行业本质的分析，对中国国情现状的把握，以及，对所服务用户心理的把握，这些东西，没有一个与技术相关，但却是决定你产品是否成功的关键。

自己作老板，并不是一件轻松的事，虽然得到的更多，但可

能失去的也不少，虽然表面光鲜，但是，真正的郁闷只有自己知道，那么，问一问你自己，那样的生活，是你想要的吗？无论是否假日，也无论是否周末，你的心里永远都得装着公司，装着产品，永远都得考虑下一步怎么走，永远都要考虑风险如何规避，并不是每个人都适合作老板的。当然，也并不是只有当了老板，才能作一些事的，有句话，说得很有道理：当老板的，是给公司所有员工打工。

当然，如果你非要坚持现在就去创业，那我有几句话送给你：

2慎用别人的投资，不用投资最好，特别是，当你已经具备了第1个条件后；

3不要让家人参与公司运作，否则，麻烦会比正事多；

4不要搞股权分立，要一个人可以把握公司核心资源，要拥有话语权和决策权；

创业要自主，要靠自己。

本文作者□sodme

本文出处□/sodme

声明：本文可以不经作者同意，任意复制，，但任何对本文的引用都请保留文章开始前三行的作者，出处以及声明信息。谢谢。

一个团队的总结篇三

5月11日，我部策划已久的团队建设活动终于得以付之行动。围绕活动主题“熔炼团队、排解压力、促进交流、增进感情”开展了各类趣味竞技活动。本次活动的开展取得了显著的效果，并最终达到了团队建设的目的。现将活动开展情况

总结如下：

1、前期策划、采购工作

距离上次部门活动开展至今，已有1个多月的时间。本次活动的前期策划运筹已久，但因工作时间无法安排而多次延期，因此，此次活动的开展各岗位人员都积极的参与。本次活动，户外活动地点我部门设在岳阳，分为两个大的行程：第一阶段，去龙山爬山烧烤；第二阶段，去岳阳楼洞庭湖观光游玩吃大餐。参与人数27人(含：测试站全体职工，职工家属，中巴车司机以及导游)所包含的人数较多，开展活动的前期策划、经费的预支、烧烤所需食材的购买、其他物品的采购等都需要逐一完成。我部门此次户外活动地点设在湘潭市外一岳阳，且参与人数较多，因此安全工作也显得尤为重要，对此，我部门策划小组将安全工作也列入了策划范围之首，并安排相关工作人员在集合时，给员工讲解关于此次活动须注意的安全事项。

2、活动安排

因时间有限行程紧张，故大家早早在宿舍门前集合，7：00准时出发！

第一站：龙山。经过两个小时的车程大家早已饥肠辘辘，大家在龙山附近吃过早餐采买水果及其它所需物品后前往龙山。到达龙山大家从众多烧烤店中挑选了其中一家，预定好桌位后大家高高兴兴的往龙山峰顶进发，虽然有个迷路的小插曲大家还是风风火火的朝山上走着，一路上大家感慨着，笑闹着，山也高路也险可是大家依然陆陆续续的上到了山顶！从山上下来后大家直奔烧烤店，有人燃起了木碳架起了小铁锅，有人去车上搬食材以及小工具，大家忙活着，玩闹着，香味弥漫在大家的周围温馨而朴实。

第二站：洞庭湖岳阳楼。我们是分两波人前往岳阳楼，一波

乘渡船去湖对岸，一波乘车去对岸，大家在车上汇合后开往岳阳楼。岳阳楼洞庭湖风景名不虚传，游客络绎不绝，小吃和小玩意更是琳琅满目，两个小时自由活动很快就结束了，大家缓缓的集合到了一起在导游的带领下我们前往此次活动的终点站—汴河小南方俏巴大酒店，丰盛的晚宴中，大家相谈甚欢！

都是大家关系在逐步融合的契机。活动结束后大家已经可以彼此之间互开玩笑，主动交谈了，所以无法不承认，这次活动真的是大家友谊的润滑剂。

怀着一丝欣喜，带着一点留恋，随着夕阳西下，岳阳之旅也渐渐落下帷幕。此次活动既让大家身心得到放松，又提高了大家的集体荣誉感和团队意识。为营造部门同事间的团结、紧张、严肃的工作氛围起到了促进作用。

一个团队的总结篇四

同时也提醒着我们应该把玩乐的心情重新摆放到学习当中。而且相较于之前传统的授课教育方式，通过电视媒介，更吸引孩子们的学习热情，更好的起到教育作用。今年是特殊的一年，因为正值我们伟大的党100周年华诞，可以看出今年的请党放心，强国有我主题着重于爱国爱党，从我与祖国共同成长开始说，我感受到党和祖国的共同发展，让我一起来迎接党的100岁生日吧！

跟随着主持人的娓娓道来，让我们见识到祖国的从当年艰难险阻到如今的繁荣昌盛的发展历程，让我们了解到祖国如今的繁荣昌盛是离不开党的伟大正确的指导，离不开先辈们前赴后继、不畏艰险的顽强拼搏。“没有党哪里来的新中国”，只有坚定不移的支持中国共产党的指导，才能要让祖国在繁荣昌盛的大道上高歌猛进。

随节目《请党放心，强国有我》落下帷幕，在这短短的两个

小时，让我获益匪浅。让我深刻的意识到，身为祖国未来的接班人，不应在风华正茂的青春年岁里虚度光阴，应该努力学习知识，循循渐进的发展自身，提高知识储备，结合德智体美劳的全方面发展，才展现作为祖国的接班人的青春之风。除了自身能力的提升，更要注重丰富自身的精神世界，传承弘扬先辈们的先进精神，提升对民族认同感和归属感。生为新时代新青年的我们，不仅要发展自身，提升个人学识和素质，还要肩负起历史给予我使命感和社会责任感。

如今的繁荣和平盛世是无数先辈的前赴后继、慷慨就义换回来的，所以我们更要不忘历史，砥砺前行，跟随党的步伐，听从党的指挥；“少年强则国强”，只要我们不断地强大自身，才给祖国繁荣建设道路上添砖加瓦，为中华民族伟大复兴奉献青春力量。

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](#)

一个团队的总结篇五

注意事项

一、将你的学号、姓名及分校(工作站)名称填写在答题纸的

规定栏

二、仔细阅读题目的说明，并按题目要求答题。答案_定要写在答

题纸指定位置上，写在试卷上的答案无效。

三、用蓝、黑圆珠笔或钢笔答题，使用铅笔答题无效。

四、考试结束后，把试卷和答题纸放在桌上。试卷和答题纸不得带

出考场。

一、单项选择题(1~50题，每题1分，共50分。请从四个备选答案中选择一个最恰当的答案。将正确答案前的字母填在答题纸相应的位置上，多选、不选或错选均不得分)

1. 要想使团队具有合作的气氛，必须具备的条件包括()。

a□团队成员自己做自己的事b□互相牵制制约

c□明确的团队目标d□互相避免交流

2. 如果授权出现了问题，员工在完成工作的过程中有可能将项目偏离了正常的轨道，那么可以通过()的方法来使项目回到正常的轨道。

a□不干预

b□帮助员工解决问题，而不是对其责备

c□把授权的工作转交给另外一名员工d□收回授权的所有工作

3. ()因素可导致压力过度。

a□沟通条件畅通

b□对个人能力的要求符合实际

c□没有时间限制

d□要求工作完成情况完美无缺

4. 春天，农夫圣伊莱斯快要耕完田的时候，他的农具坏了。他变得气急败坏。他本该当天就把田耕完的。他想还是先借用一下邻居的农具吧。于是他以极快的速度开着他的越野吉普来到邻居的家中。翻过了高山穿过了溪谷，在路上他一直想着，“邻居自己一定也要用耕具，因为我们的情况差不多。他肯定不会借我的。”圣伊莱斯急速开过村庄，心里想着：

“不，他决不会帮我的，他为什么要帮我？”转过弯，开过桥，他总结道：“他决不会借给我的。他根本不喜欢我。”当圣伊莱斯来到邻居家时，他的心情糟极了。邻居打开门时，他看到狂躁不安的圣伊莱斯一边嚷到：“我再也不需要你的耕具了。”一边走回他的越野车。邻居感到大惑不解。这种情况说明农夫圣伊莱斯()。

a□邻居关系不融洽

b□用自我说服自己的思想克服他现在的想法

c□假设了一切应该顺利自然

d□没有主动说出自己的需求

5. 企业的每位新员工都应该适应该企业的文化，能够说明新员工通过调整自己的行为来适应企业文化的是()。

a□总是寻求一些灵活性b□认为自己工作好坏是领导的责任

c□希望有不变的政策和措施d□认为企业文化具有多样性

6. 在职培训比训练更简单，属于它的特点的是()。

a□时间更长b□内容更多

c□能够更多地与实际工作相结合d□培训方式有启发性探讨等

7. 我们可以通过学习或接受相关训练来帮助实现发展目标和绩效目标。绩效目标一般是()。

a□直接目标b□非实际的目标c□间接目标d□团队目标

8. 当团队成员相信团队中的所有成员对团队做出相同价值的贡献时，就会实现以尊重他的方式来行动的情况，能显示出尊重的行为的是()。

a□倾听各种观点b□平分奖金c□对错误视而不见d□批评

9. 作为团队领导，需要完成的任务是()。

a□制定组织绩效指标b□制定个人目标c□团队建设d□制定组织目标

10. 员工发展能够帮助人员提高素质，通常较常用的方法有()。

a□批评b□指导、培训c□交流d□沟通

11. 由于小王的工作性质特殊，工作对他来说，随时都可能变化，有时他被要求完成一令具体的工作，有时让他完成一些琐碎的工作。但是，不管怎样，这些工作的目的都是要满足

()

a□个人发展的需要’

b□组织的需求□c□团队的发展

d□工作本身的要求.

12. 赫茨伯格在提出“双因素”理论之前，曾对美国匹兹堡地区二百名工程师、会计师做了调查访问，他发现让员工满意的因素都属于()。

a□工作环境方面的b□工作关系方面的

c□工作本身和工作内容方面的d□工作范围方面的

13. 某企业中的员工总是觉得车间内的温度不是太热就是太冷，清洁状况、通风条件等也不好，这导致团队成员之间不断出现矛盾，工作也难以完成。这些情况影响了企业对员工的激励水平，这些原因属于()的范畴。

a□工作本身b□工资和利益cj企业文化d□工作条件

14. 某团队为了实现自己的目标，将目标细化分给各个团队成员，各个团队成员完成各自的目标以后，团队的目标就自然而然的完成了。团队采用的方法是()。

a□工作分解结构b□工作集中c□工作结构分解d□工作分配

15. 李某是一公司的销售部门的经理，他一天到晚都有接不完的电话，各种客户的咨询电话、订购电话、抱怨电话等都找他，同时他又不放心把这些工作交给其他人去做，使得他不能抓住工作的主要部分，又导致他的睡眠极差。李经理很纳闷，为什么他那么忙碌却总不能将工作做完呢?李经理的这

种情形说明()。

a□他不会有效的工作

b□他不能解决客户的问题

c□他不会有效的休息

d□他不能很好的授权

()

a□提升业务经营的质量b□提高计划实施的质量c□维护服务水平

d□制订人员安排表

17日本田汽车及摩托车的创始人本田中一郎，从一个穷学生开始，历尽磨难，数次跌倒，没有放弃，反而不断总结、修正、调整自己，最终创立了自己的汽车王国——本田公司。这个事例说明，在坚持自己的目标计划实施过程中()。

a□必须要得到额外的资源提供给自己支持

b□根据情况，要不断地进行修正和调整自己的计划

c□必须重新进行分配工作d□必须不时地改变工作运作方式

18老张发现自己的团队的执行能力很差，所以他考虑更换员工的角色，将天生擅长这个工作的小李转移到小王现在担任的角色，而老张让小王担任一个更适合他的角色。老王的这种平衡角色的方法称为()。

a□不同角色采用中的`灵活性b□开发

c□委托d□工作分配.

()

a□面对每个成员说出自己真实的感受

b□通过社交活动，帮助成员相互认识

c□团队成员各自都有自己单独做事的方式

d□欣赏团队成员不同形式的贡献

20李桦是研发团队中的成员，他非常善于核查工作细节，保证不出现任何差错。他在团队中的角色可以称为()。

a□推动者b□支持者c□总结者d□控制者

21小孙目前经常在上班的时间开小差，无法集中精力工作，时常出现不应该发生的错误。这种情况说明()。

a□小孙的压力不足b□小孙没有压力

c□小孙压力过度d□小孙有可能压力过度，也有可能压力不足’

22. 公司小王和小李对工作计划的看法完全不同，小王认为“计划是没有用的，因为计划赶不上变化”，小李则认为“任何工作都需要详细的计划”。说法正确的是()。

a□小李的观点正确，只要是计划，就有用

b□计划限制了行动的自发性和自由度

c□小王的说法正确，对于每天都有变化的工作来说，计划不

起作用

d□他们两人的观点都是片面的，计划可以详尽，也可以粗略，只要奏效就行

23. 小赵是一公司的职员，他是一个愿意稳定地在一家公司工作多年的人，那么如果他想获得好的发展，那么目前()是他面临的最好机会。

a□善于承担领导责任b□积极参与团队发展

c□参加公司为员工提供的培训d□从事不稳定的行业

24. 小王在工作的时候，总是有人找他解决一些问题，小王觉得同事之间不帮忙不容易搞好同事之间的关系。但这样的话，小王就不能完成自己的工作。小王应该()，才是最好的方法。

a□主动和别人打电话

b□预留出空闲时间，并且让大家知道这个时间

c□告诉来访者，你不在工作岗位上

d□告诉来访者你现在很忙

25. 吴总是一位善于授权的人，他认为有些员工比他更适合做一些工作，如果不信任他们，全部工作由自己来做，那是不可能的。但是授权应该具有有效的检查和监控，需要建立一个机制来确保计划的执行。那么你认为吴总不会用()来监督和控制计划的执行。

a□随时频繁地了解工作进展b□通过阶段性的书面的报告

c□使用项目管理及跟踪软件d□通过召开定期会议

26□ma□s公司正在使用mars棒棒糖等自产的糖果产品制作冰淇淋。那么这个公司运用的市场策略是()。

a□产品开发b□多样化经营c□市场开发'd□市场渗透

27. 小李是刚入公司的一名新员工，他的主管为了使他很快的适应工作，决定让他单独负责一次会议，那么，小李在召开会议前的首要事务是()。

a□确立会议日程表□b□确立会议的目标

c□确定会议的场所d□确定到会人员

28. 李明是一个善于思考和回顾的人，他通常将所学到的知识、得出结论以及结论的应用这三者结合在一起回顾，这样李明就将学习经验转化为了()。

a□应用b□体验c□发展d□结论

()□

a□座谈b□指导c□培训d□训练

30. 老王是一个退休的工人，退休前在工厂经常参加工厂组织的各种活动，老王是喜欢热闹的人，退休以后，一个人在家呆着。他感觉特别闷。从马斯洛的需求理论来看，老王现在的需求属于()。

a□社会需求b□生理需求

包含各类专业文献、应用写作用文书、幼儿教育、小学教育、专业论文、各类资格考试、行业资料、高等教育、文学作品

欣赏、外语学习资料、70 《个人与团队管理》2008年1月期末
试题及答案等内容。