

2023年团队能力提升培训方案(通用5篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

团队能力提升培训方案篇一

xx电力公司为我们提供了这次难得的中管人员管理能力提升培训机会，这也是我一直梦寐以求的学习机会，为什么这么说呢？因为作为一名从事十几年管理工作的中管干部，由于自身管理知识和管理能力的欠缺，一直以来有很多管理方面的问题困扰着我，恰好通过这次机会，找到了解决问题的办法，因此我特别珍惜这次学习机会。无论是课堂学习，还是参加各种互动活动，都让我有所感动和收获。以下是培训的几点体会：

作为一名基层管理干部，理论知识往往不够系统，不够丰富。通过老师深入浅出的讲解，让我豁然开朗，许多问题从理论上找到了依据和答案，对原来在工作中遇到的棘手问题找到了切入点，收获了很多内容。通过学习自主管理，让我充实了理论知识。老师朴实无华的语言为我们授课解惑，对我们来说是一次难得的学习机会，更是一次书本知识与具体工作相结合的锻炼机会。

此次培训安排的问题分析和解决技巧课程较为全面，大多是互动式的教学方式，让我印象感触最深的一点就是：在实际工作中，我们经常会抱怨这个问题那个问题，但我们却容易被这些所谓的“问题”所欺骗，那些所谓的“问题”其实是每个公司都会碰到的，那个只是现象。这种培训方式，针对性较强，效果较好，同时让我们开阔了眼界，丰富了知识，拓展了思路。

在培训中，老师例举了很多发生在他身边的或是其他的案例，结合案例进行分析，让我们以旁观者的身份认清问题的本质所在，通过查找别人问题的方式时刻提醒自己。

一要提升六种能力。进一步加强自身学习，要充分认识到当上了领导干部并不意味着水平一夜之间就提高了，仍需不断提高工作水平和能力。要牢固树立政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，讲党性原则，努力提升领导干部的六种能力：一是科学决策能力，就是面对错综复杂的局面和瞬间变化的形势要有善于做出正确抉择的能力；二是贯彻执行能力，就是面对问题能拿出行之有效的方案与计划，贯彻下去并做到全面准确、得当有力；三是综合协调能力，就是在工作中能把握大局、权衡协调、统筹兼顾；四是组织管理能力，就是善于社会交往，有较高的管理水平，组织得当；五是开拓创新能力，就是要以大无畏的精神，在原有的经验基础上大胆尝试，做到与时俱进；六是持续学习能力，就是要不断提升自身素质，把学习当成一种习惯。作为一名领导干部，只有努力提升这六个方面的能力，才能顺应时代的发展，才能切实履行好职务。

二要注重个人修养。领导干部的责任重大，做人显得尤为重要。一个人的心胸有多大，事业就有多大。个人修养影响到威信、工作效果和带队伍。做人要正直，办事要公道。正确对待权和利、名和利，大事讲原则，小事讲风格，不斤斤计较，允许有个性，关键看工作。鼓励下属超越自己，切勿妒贤嫉能。首先，要做一名合格的共产党员，带好头，做好表率，永葆先进性。其次，要经常换位思考问题。与领导换位，与下级换位。一名合格的中层管理人员，必须思维缜密，考虑周详，团结同志，承上启下。最后，要保持三种心态：感恩之心——组织关心培养和同志们信任支持的结果；责任之心——领导岗位的责任更重；平常之心——保持谦虚谨慎。抓好三项工作：讲政治，钻业务，带好队伍。克服三种倾向：不能有过小日子的思想，要有长远眼光；作风要实，不搞面子工程；不搞小圈子，要团结。

三要理论联系实际。时代在前进，科学在发展，领导干部如果不加强理论学习、提高政治素养和自身综合能力，就跟不上时代的步伐，干不好本职工作。学习的方法有多种，最行之有效的方法是理论联系实际。我们既要从书本中学，更要从实践中学。领导干部一定要结合实际，在实践中加深对理论知识的学习和理解，在实践中运用理论去检验实践，并总结出最行之有效的方法，指导自己的个人行为，不断提高自身综合能力。

此次培训，让我们开阔了眼界，丰富了知识，拓展了思路。今后，我将把培训中学到的知识和技巧融入日常工作当中，全面提升自身综合素质和管理能力，为公司安全生产和转型发展贡献自己的力量。

团队能力提升培训方案篇二

时光荏苒，岁月如梭，加入中粮大家庭已经7年啦，这7年的经历让我倍感幸福，结识了新的朋友与知己，遇到了敬爱的领导和同事，不仅让我专业技能得到提升，也让我认识到了中粮大家庭的关爱和温暖，更重要的是让我越来越成熟，对生活和工作越来越充满希望。

20xx年伴随华东区一体化管理的快速推进，很荣幸在今年荣升为一名经理人，初次面对这个新角色，让我有些茫然，即便面对再复杂的业务难题，遇到要求再复杂的客户，我都可以得心应手的应对，但说到管理，还真是有些欠缺经验，这对我来说都是一个不小的挑战。

这次有幸参加了中粮粮谷人力资源部在海宁工厂举办的“新晋管理能力提升培训”使我对如何快速的进入经理人角色，如何客观的认知目前的挑战，如何更好的应对这些挑战有了全新的认识和理解。

- 1、管理的本质就是设法让别人心甘情愿地一起实现管理目标。

这是我记忆很很深刻的地方，外聘老师通过呈现“小罗的成长故事”案例教学，向我们说明了新任管理者的三个发展阶段，也传递了在当前的情况下，我们应该清楚的认知自己面临的挑战才能准确的找到我们目前所处的管理阶段，从而帮助我们明确现阶段的工作方向，是需要抓人心以立信还是抓业务促执行，又或是抓团队求突破。

2、俗话说“无为而无不为”，工作中不随意而为，充分的尊重、包容、信任身边的工作伙伴，很多问题才会迎刃而解。

于乔老师通过九型人格性格分析工具，根据情绪反应及行为习惯等性格特质，让我们更充分的了解自己的性格。平日里大家总认为自己是最了解自己的那个人，总忽略了探索我们自己潜意识里的追求和想法。所谓“知人者智，自知者明；胜人者有力，自胜者强”，只有能够了解自己人，才算是真正的有智慧。也只有能够战胜自己的弱点才能算是真正的强者。

刘璐p老师通过自身的工作经验分享告诉我们什么是管理者，作为一个管理者要充当好：

1、“管理者”：要让团队成员知道工作的要求，并能充分的激发其的潜能，通过团队的努力达成目标。

2、“领导者”：领导不是职位而是行为方式，通过以身作则来引导团队成员，指导和帮助团队成员提升自己的能力，把大家拧成一股绳，向着共同的目标前进。

3、“教练员”：团队成员的能力有七成与直接上级有关，所以做好教练员很重要，除了日常对于团队成员的工作开展是否有序进行监督之外，还需要帮助大家改善工作方法，提高工作能力。并有计划性的培养团队接班人，为组织保障一个有战斗力的团队而努力。

4、“协调者”：在日常工作中要根据团队成员的性格特征、业务能力协调好他们之间的分工、配合。同时，还要协调好跨部门沟通，协助团队成员之间、部门与部门之间的工作顺畅。

5、“支持者”：所谓有容乃大，管理者不仅要包容团队成员的个性化差异，更需要成为他们的支持者，给予他们充分的尊重与信任，关注他们的绩效提升。

培训中老师们的精彩讲解，伙伴们的专注都让我对当好一名合格的经理人有了更深的责任和体会。作为一名新晋经理人，我一定不辜负公司对我们的期望，将所学知识充分的运用在自己的日常工作中，自我提升，身先士卒，带好团队，为粮谷华东区十三五战略目标的实现贡献自己的一份力量。

团队能力提升培训方案篇三

20xx年2月至3月，佛山市交通局组织局机关全体干部职工以及下属事业、企业单位的中层管理人员参加在中山大学管理学院举办的“管理能力提升研修班（三期）”学习。作为佛山市公路桥梁工程监测站一名中层干部，我有幸参加了第二期的培训学习。在为期七天的学习过程中，中大教授们先后为我们讲授了《形势与政策走向影响分析》、《有效管理的心理学智慧》、《高绩效团队建设与管理》、《国学智慧与管理》、《博弈论与决策管理》、《全面绩效管理与激励机制》、《网络舆情危机管理》、《新加坡为什么能》以及《组织变革与管理创新》等管理知识课程，课程内容虽然很多知识面很广泛，但通过教授们把知识内容深入浅出，并结合实际案例说明，使我受益匪浅，既拓宽了视野，增强自身知识面，也开阔了思路，增强自身管理水平。下面就浅谈我个人在本次培训学习中的几点体会吧。

经过对《形势与政策走向影响分析》课程的学习，我对国内外的形势与政策有了较为肤浅的了解，因为以前的我从不关

心这类型方面的知识，但通过短暂的半天课，却有点使我感触良多，认识到形势与政策可以左右我们的发展，对我们具有重要意义。社会历史的大发展已决定了个人发展的最大环境和最大上限，制约着可选择度，因此，我们应学会认识和把握形势与政策。形势是制定政策的参考依据，而我们必须吃透形势与政策发展的原意，懂得灵活变通，才能具备创新能力。与此同时，我们还应顺应形势与政策在工作中发展自我，找准自己的发展目标，结合自己的优势，定好发展方向；并依据个人奋斗目标，制定切实可行的方案，努力奋斗，拓展素质，不断提高个人综合能力。所以我们必须利用形势与政策走向的影响，为单位的发展和自身综合价值能力，提高敏锐的洞察力和理解力，培养超前的把握形势与政策的胆识，树立一个远大理想，做一名成功的管理佼佼者！

高绩效团队建设是现代管理新理念中的一个核心理念之一，它强调的是组织的整体效应，追求的是创新、高效务实及综合实力的能力。从企业的发展角度来说，高绩效团队建设是企业可持续发展的内在动力，是一个现代企业生存与发展必不可少的要素。通过《有效管理的心理学智慧》、《高绩效团队建设与管理》、以及《全面绩效管理与激励机制》课程，让我明白认识到团队合作的重要性，并能够愿意贡献自己的力量在单位团队中。通过这几门课程的深入了解和体会，团队共同合作需要团队的协作精神，树立团队员工们之间的互相配合、互相支持的精神及整体意识。促进团队良好沟通协调，增进团队成员之间的了解，营造更有效的人际关系氛围，需要形成积极向上的组织气氛和凝聚团队共识，以建立团队中的信任体系，使团队成员能真正发挥应有的力量，这样才能建立高绩效团队。因此，如何建立高绩效团队，必须从以下几点说起：

确立高绩效团队建设实际运行过程中不是一件轻松的事情，常常会让人感到无从下手。但是，团队要发展、要成功，不能束手无策，更不能单纯去模仿别人，而应是通过自己的观察、思考及策划调研，结合单位自身实际特点，来走出一条

属于和适合自己的道路。因此，我们首先应该很清楚知道现在我们应该干什么，下一步又应该干什么。只有方向正确了，目标明确了，组织架构搭好搭对了，那么我们剩下就是需要认真分析、调研和正确引导，充分发挥团队的积极合作性，提高综合执行能力，即可达成绩效目标。

人员素质的提高是完成绩效目标的前提和保障。如果不加强自身学习，提高人员的整体素质水平，单位内部就会出问题，这个团队就会弱不禁风，在这激烈的社会市场竞争中自然先会垮掉。所以，必须要求团队从下到上，特别是管理人员基本素质要过硬，要不断的强化自身再学习，充实自我价值，只有一个懂得不断充实自我水平的学习型团队，才能在发展的社会中创造出更多的奇迹。因此，应将团队的再学习培训作为一项重要内容列为企业长期发展战略目标加以落实。

我认为团队的领导与员工、员工与员工、员工与环境、团队与团队之间都应架起沟通的桥梁，确立互信、共同学习、共同发展、共同成长，才能共同创造辉煌的事业。

首先因为随着团队的建设和发展，领导与成员的沟通显得尤为重要，要把情况了解清楚才能很好地解决根本问题。因此需要大家进行良好的沟通（比如通过聊天、户外活动等等）来了解团队成员们的性格，进而因人而异，善加利用，通过合理的组合和调配，减少冲突，增强综合合力。要通过与员工沟通来激励员工、确立之间互信，让每位员工看到自己能行，进而促使团队成员更多地参与单位政策、方针与目标的决策过程，充分调动每一位员工的积极性和创造性。其次是部门员工之间的沟通和协调，部门员工之间由于价值观、性格、为人处世等方法的差异而产生各种冲突，人际关系陷入紧张局面，甚至出现敌视、强烈情绪等各种情形，所以我们必须要员工们之间要进行充分沟通，进一步调整彼此之间的心态和角色定位，把个人目标与工作目标结合起来，明确知道自己要做的事，以及清楚如何去做。再次就是员工与工作环境之间的沟通和协调，比如与技术能力之间的不协调、

对新采用的规范规程、仪器性能、新项目和方法等，所以部门员工要积极主动熟悉工作环境和学习并掌握相关的技术。最后就是部门与其他部门之间的沟通和协调。在工作过程中，部门与其他部门之间的关系，也会产生各种各样的矛盾冲突，这需要部门与其他部门之间进行良好的沟通协调，为本部门争取更充足的资源与更好的环境，并对工作进程以及工作目标与工作关系人不断达成共识，更好地促进共同工作目标的推进。

执行力不强是所有单位经常存在一个较为突出问题，以前在单位内部学习中也看过一些视频课程，总感到较深层次的原因分析不透，如如何让管理机制运行执行更有力，管理者如何创造良好的执行氛围以及如何指导和帮助执行者等，我们在日常当中，当工作任务不能很好地达到理想效果时更多的是埋怨他人，对产生的原因考虑较少。因此，如沟通地传达的要求不明确、未形成良好的沟通交流是未进行有效管理的一个原因。管理者要有驾驭人心的社会影响之术，就像迟毓凯教授所讲的，“管理就是一种社会影响，它包含了人的认知观念、人际关系、情绪情感以及行为习惯”，所以我们必须利用上述四个方面与员工进行双向和互动的沟通，沟通一定要有目标，目标包括目的和标准，并且在政策上给予员工多充足时间进行发挥。

企业内部常见的工作效率低、执行力差及领导能力不强等问题，往往都是有了问题后没有沟通或不懂得沟通所引起的。有效的沟通能使单位的决策得到准确理解，迅速得以实施；并且能消除误解，使各部门间更好地合作，避免不必要损失的产生；也能保证决策的时效性、针对性和准确性，是良好企业文化形成的基础。在企业中沟通无处不在，同事之间、部门之间、上下级之间都需要沟通，有效的沟通是管理工作持续不断改进的基础，只要我们遵循谦让、体谅、双赢的原则，重视沟通交流工作，主动做好沟通交流工作，企业的发展才能打下良好的管理基础。

现在我站的执行力度不强的原因，主要是单位对未能够认真贯彻落实好相关要求和决议措施的惩罚制度上不明确要求，导致工作有效推进开展未能很好地达到按时按质按量完成。因此，我们必须完善管理制度，明确工作岗位职责责任，将日常会议上的决议、文件要求列入工作计划中进行实施落实。

团队能力提升培训方案篇四

为了提高应对突发事件的能力和应急管理干部的综合素质，进一步提升应急管理工作水平，公司举办了为期5天的培训班。下面谈谈个人体会。

一、认清突发事件的内涵。突发事件是指突然发生，造成或者可能造成严重社会危害，需要采取应急处置措施予以应对的自然灾害、事故灾难、公共卫生事件和社会安全事件。突发事件包涵核心要素为：

一是具有明显的公共性或社会性。突发事件应对法所要解决和应对的是“公共危机”，具有明显的“公共性”。国家制定突发事件应对法的核心目的是为了应对突发公共危机。

二是具有突发性和紧迫性。突发事件的发生往往是突如其来，如果不能及时采取应对措施，危机就会迅速扩大和升级，会造成更大的危害和损害。三是具有危害性和破坏性。危害性和破坏性是突发事件的本质特征，一旦发生本法所称的突发事件，就会对生命财产、社会秩序、公共安全构成严重威胁，如应对不当就会造成巨大的生命、财产损失或社会秩序的严重动荡。四是必须借助于公权力的介入和动用社会人力、物力才能解决。公权力在突发事件应对过程中发挥着领导、组织、指挥、协调等功能，公权力介入突发事件的应对。

二、积极应对突发事件。应对突发事件，把预防和应急准备放在优先位置，真正做到防患于未然。只有牢固树立“居安思危、常备不懈”意识，逐步把握规律，主动采取防范措施，

才能从根本上减少突发事件的发生。同时，在无法完全避免突发事件发生的情况下，要总结探索如何制度化、科学化、专业化应对各类突发事件。第一，建立健全应急管理制度。政府部门应建立健全分类管理、分级负责、条块结合、属地管理为主的应急管理体制，形成统一指挥、功能齐全、反应灵敏、运转高效的应急机制。加快应急管理的法制建设，形成有效应急管理法制体系，把应急管理工作纳入规范化、制度化、法制化轨道。第二，制定完善应急预案机制。认真制定应急预案，健全监测、预测、预报、预警和快速反应系统，加强专业救灾抢险队伍建设，健全抢险救灾物资储备制度，搞好培训和预案演练，全面提高抗风险能力。

第三，加快建设科技应急体系。高度重视运用科技提高应对突发事件的能力，加强应急管理科学研究，提高应急装备和技术水平，加快应急管理信息平台建设，形成公共安全和应急管理的科技支撑体系。第四，加强组织协调应急管理。加强相关部门的协调机制，落实各自承担的专项预案，要按照总体应急预案的要求，做好纵向和横向的协同配合工作。健全应对突发公共事件的组织体系，明确各方面职责，确保一旦有事，能够有效组织，快速反应，高效运转，遇事不乱。

第五，积极开展应急宣传培训。利用多种方式，广泛宣传相关法律法规和应急预案，特别是预防、避险、自救、互救、减灾等知识，增强公众的危机意识、社会责任意识，提高自救、互救能力；深入开展应急专题培训，特别要加强对公务员进行专题教育及应对和处置突发事件的培训，全面提升应对管理水平。

三、提高处置突发事件的能力。应对突发事件是一项全新的工作，无论政府还是公众，都需要学习、探索，提高应对的能力。培养危机意识。危机意识是突发事件预警的起点。在和平时期，人们往往缺乏危机意识。通过模拟危机情势，不断完善危机发生的预警与监控系统，培养危机意识。

团队能力提升培训方案篇五

以往自己制定了目标却不懂得如何去实施，现在通过培训，知道除了要给自己制定一个明确的目标外，还必须制定计划来实施目标，让确定的目标可衡量，能通过细化计划来做，并根据实施过程中的结果来不断修改计划，直至达成目标的最终实现。目标要规划管理，就是给目标定量、定性。定量是为自己的目标定好每天实施的工作量与完成量；定性是对自己能力的提升和分解，通过能力加实践来实施目标。管理学大师彼得·德鲁克先生说过，不是有了工作才有目标，而是相反，有了目标才能确定每个人的工作。由此得知，所有的工作都应该有目标，只不过有时候没有刻意地去强调某些岗位的目标而已。我们努力工作，往往都是为了加薪、晋升、做出业绩。工作当中，有可衡量目标的工作就意味着有了压力，意味着必须努力去工作才能实现。

二、目标确定要可接受

从公司的角度来看目标管理，就是由公司的使命中得到一定时期内公司的总目标，然后经过上下级人员的共同协商，将总目标分解下去到每个岗位上，每个员工身上。在分解的时候，下一层的所有目标相加必须等于或大于上一层的目标，以确保目标分解的有效性。确定了目标，就要有具体的实施，就要进行具体的目标管理。任何的目标管理都不会自动地实现。目标，是一种结果导向，但并不是简单的重视结果，紧盯结果，更重要的是关注过程，确保目标的如期实现。没有目标的箭，永远射不准靶心；没有抓住重点，也永远做不出好的业绩；所以目标的制定必须是明确具体，可接受的，现实可行的，并且是有时间限制的。

三、目标确定要有价值

我们国新集团是以“追求卓越”为企业文化背景的公司，目标确定当然是有价值的。所以以目标为导向的整体绩效管理，

核心就是明确有价值的目标。当一个目标不明确时，不知道自己为何而做一个事情时，他投入的热情一定是有限的，他的能量的发挥也一定是受限制的。“上班不是拿工资的理由，完成工作才能彰显价值”，“只有为企业提供结果才能得到报酬”，要在公司普遍达成这种价值取向，才能在工作中形成良好的互动，而不是被动的接受，才能形成普遍的信任与有效的执行，并且能够执行的超越目标。

四、目标确定要有动力。

目标管理的本质是动力管理，生命管理。当一个人不知道自己为什么要去做一件事情的时候，他所呈现出来的热情和能量都是有限的。而有目标的人，一定是有梦想的。有了目标，就有了希望。我们往往是活在希望中的，若没有希望了，就成绝望了。我们也就缺失了动力。有了目标就有挑战；有挑战就有压力；有压力才产生动力。动力是一切改变的源泉。所以，要么做第一，要么就不做。养成一种不服输的精神；我们先要相信自己可以成功，才有可能成功。什么都不信的人是最可怕，可以说是没有灵魂。心若不在，则一切皆无，心若所在，则无所不在，无所不有。另外，目标的达成，需要的是持续的过程，正如马云讲的，短暂的激情不算什么，长久的激情才能赚钱；一时的激情，不是真正的激情，充其量只是一时冲动而已；我们要想成功，就必须保持持久的事业激情，才有源源不断的动力，这是事业成功的要素之一。使我们疲倦的往往并不是远方的高山，而是鞋子里的一粒沙石。它揭示出一种真实，往往将我们击垮的并不是巨大的挑战，而是一些因琐碎事件构成的厌倦与懈怠，是这些看似微不足道的东西使我们失去了前进的动力。

在培训中，学习是快乐的，但要收获最大的价值，就要像区域管委会党总支田锋书记讲的，首先要让自己置于空杯，才能通过不断的学习，取得不断的进步。