

# 2023年人才团队建设方案和发展规划(模板9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，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 人才团队建设方案和发展规划篇一

在团县委、教育团委的领导下，结合我校本学年以的工作中心，从实际出发，切实开展我校团的工作。以加强团员队伍建设，增强团员意识，调动团干部积极性，增加团组织的凝聚力，全面提高团员青年素质工作，树立优秀的示范群体为重心，促进团组织自身建设，更好地发挥共青团组织的作用，为学校的发展和学生的进步创造良好的空间。

1、做好校党支部的助手，以争创五四特色团组织（团员常规管理）为抓手，抓好团员的行为规范要求。通过开展各项活动的开展，增强团员的政治意识、组织意识和模范意识。

2、坚持以青少年思想教育为核心，加强团组织的育人功能。利用学校各级宣传阵地加强对青年学生的引导，创造良好的舆论氛围和导向，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观。

3、加强团组织自身建设，认真实行评比考核制度；严格管理，向管理要质量。加强学生团干部班干部的培训，使他们提高思想认识和工作能力，发挥榜样作用。同时规范学生会工作，加强指导，使其在学生中真正起到自我管理作用。

4、加强青年志愿服务活动的开展。

### （一）班子建设方面

1、工作踏实，作风扎实，开展活动集体决策，分工负责。

2、学生干部团结友爱，相互合作，积极进取，在团员中具有较高威信。

3、科学地管理学生干部，不断提高学生干部队伍的素质，提高他们的管理能力、协调能力、创新能力等等。

4、结合学校的实际情况，定期开展学生干部培训工作。

### （二）主题活动方面

1、继续开展常规的主题教育活动。

2、结合五·四青年节发展新团员，评选优秀团支部，优秀团员工作，配合政教处进行“学雷锋、树新风”教育，使学校校风和学生的精神面貌有较大突破。

3、落实校团委对团员进行的注册工作，加强对延缓注册团员青年的引导，以此作为对团员进行思想教育的有利条件。

4、继续做好非团员同学的思想引导工作，切实做好我校新团员的发展工作。

5、配合学校开展社区德育基地实践活动，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观。

### （三）组织建设方面

1、强化团员的管理和各支部的评比制度，充分激发各支部自我管理、自我创造和自我发展能力。

2、继续做好团员档案的整理和团员发展工作。

3、认真组织填写《团支部工作手册》，做到月月有检查，平时有抽查。

4、落实团干部例会和团干部培训制度，做到隔周一次团干部会，一月一次支部团员会，使团的工作落到实处。

三月份：

1、结合“三五”学雷锋纪念日，进行系列活动。

2、对入团积极分子进行团课培训。

四月份：

1、组织团员积极分子深入学习团的知识并进行入团前的测试。

2、组织一次青年志愿者社会实践活动。

五月份：

1、开展纪念“五四”青年节的活动。

2、团员团课培训及新团员发展。

六月份：

1、召开团员座谈会、团员民主生活会，总结学期工作，研究暑假工作。

4、做好团籍注册工作。

七月份、八月份：

- 1、做好毕业生的团籍转出工作。
- 2、布置好暑假期间的社会实践活动。

## 人才团队建设方案和发展规划篇二

营销团队建设方案的.主要内容就是决定此次营销是否成功的保障，每个企业都会在团队建设方案上下一番功夫，通过营销的各个手段将自己的团队建设方案提上去。

无论怎样，任何组织模式都需要以领导核心。领导与被领导之间的区别是领导可以创造一个良好的工作环境，带领大家走向成功。在营销团队的领导核心选择上要求更严格，因为团队核心的工作和领导风格将决定团队建设方向。另外，在营销团队的管理中，很多是体现合作协调的管理，而不是行政管理。所以营销团队领导人需要良好的协调管理能力、业务能力、团队建设意识。在实际工作中，有很多业绩突出的业务经理，每天不停地忙碌，业绩可能上来了，但其手下对工作不知如何开展，甚至把完成销售报表当作主要工作，这样团队的力量就没得到发挥。当该领导调动时，团队里很难找到合适的顶替者。另外有一种情况，区域经理每天忙于各种总部的报表和会议，很少参与业务工作，对下属的工作也没有很好的指导和监督，团队的建设没有得到执行。究竟营销团队核心该如何进行团队建设呢？我认为可以从如下3个方面入手：

很明显，公司任命的区域市场负责人就是团队的领导核心。任命的依据是这个人的历史业绩，也可以理解为他的业务能力。有了业绩和能力，下一步就是把业绩与能力升华为威信。把你的工作经验传授给你的手下，尤其时那些业务新手。假如你的手下把你当作教练，他没有理由不尊重和接受你的指导。销售工作客户对业务员的抱怨是常常遇到的，这可能是工作做得不到位，或者是客户无理取闹。这时是你树立威信的好时机，去承担你手下可以原谅的失误和客户的抱怨。可

在实际工作中，就有很多区域负责人在接到客户的抱怨时，不加思考地顺着客户的抱怨来责怪自己的手下。这是非常失误的。在工作中承担更多的责任，有利于你树立威信。

对于沟通的力量，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。我一直都相信解决问题的办法肯定存在，假如大家有充分的沟通合作。为什么会沟通障碍呢？我认为有如下几个方面的原因

- a□领导核心官僚化，做事武断，认为自己总是对的。这种情况一般出现在业务能力比较强的领导核心身上。具体表现是团队成员对领导人的称呼上，假如只有5个人的团队，成员对领导的称呼是什么“经理”、“主任”之类的。我敢肯定这个团队的沟通不是很顺畅，称“领导”、“老大”次之，最好就是互相称姓名。我这里有一个大家都熟悉的例子，“联想”公司老总杨元庆，为了更好地与“联想”的员工沟通，要求每一个员工不要称呼他老总，统一叫他的名字“元庆”。可想而知“联想”的沟通会怎样顺畅。当然，我并不是要求每一个团队都必须这样，可以根据你公司的企业文化和工作方式来决定这称呼
- b□建立沟通平台，一般销售工作有很多的例会，可以通过这种会议来进行很好的沟通。本人建议在销售会议中不仅仅是寻找市场出现的问题，还要多一些表扬与肯定的声音。另外，还可以每月约定时间来单独交流。听听团队成员的想法
- c□多一些集体活动，很多外企在这方面做得很好。一方面可以加强员工的归属感，另一方面可以加深相互间的了解。这也是团队文化建设的一个重要内容。

在营销行业里流行着这么一句话：只有优秀的团队，没有优秀的个人。而我的理解是：优秀的团队里，每个一人都优秀。经过20多年的市场经济，很多行业都进入了相对的品牌消费时代，也就是说营销工作主要是在终端市场的精耕细作——勤。在大的营销规划方面都有公司总部营销高层的工作指引。这也是营销由“营销英雄”时代进入“制度模式”时代的标

志。在这种情况下，团队领导的日常工作就是对区域市场的销售任务进行规划、指导、监督。但要发挥团队每一个成员的潜力体现到团队合作的高度，是一件不容易的事情。一般来说，区域细分操作、分品类是目前比较流行的两种分工模式。但这不能发挥个人的特点，最好的方式就是“纵横分工”，即是在区域细分、分品类的基础上，根据个人的业务特长而进行跨区域、跨品类合作。比如现场促销活动、客户人员培训、销售数据整理等。这就需要团队领导了解队员的特长，协调好队员的工作，以充分各自的才能。

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。制度的制定需要团队的共同讨论，而不是团队领导自己决定。它的内容包括：日常考勤制度、会议制度、各种台帐制度和激励制度。而且是可以执行的。我了解到有这么一个营销中心，它的日常工作要求每天(冬季)早上8:30准时到办公室，制定的依据是公司总部要求早上7:00起床，7:30晨读。我认为这是很难执行的，也是没有必要的。要知道营销工作是介于体力劳动和智力劳动之间的工作。不要说遇到出差的情况，就是前一晚的业务应酬，就不能保证这个工作时间。可想而知这个制度的执行结果是什么。在这里我并不是说早上8:30上班是一个错误，而是说明制度的可执行性。

在这里我阐述一下各种制度的目的和内容：1、考勤制度，目的是为了保证工作时间。内容包括办公室考勤与出差考勤。2、会议制度，目的是讨论解决工作中的问题和提供学习的平台。内容是周例会、月例会、公司例会。3、台帐制度，目的是对工作的监督与跟踪。内容是工作计划、工作日记和其他与销售工作相关的台帐。4、激励制度，目的是保持团队的工作热情。内容有正负激励之分，正激励一般有：公司高层的表扬与肯定；经济奖励；提升奖励以及公费旅游等。

俗话说：态度决定人生的成功高度，而团队文化就像这人生的“态度”，它决定团队效力是否1+12。团队文化是对公司的

企业文化和发展战略认同的前提下，形成一种积极、易沟通、学习的精神状态。团队文化的外在表现是团队有共同的工作目标、集体活动开展情况以及学习制度的执行情况。共同的工作目标是指团队全体成员愿意把自己的才能奉献给团队，以争取取得良好的业绩。而集体活动的开展可能让许多的销售经理忘记了，这是可以理解的，总部给你高薪是有高要求的。但这集体活动是团队文化建设的重要内容，我们不可偏废。其实这集体活动的开展并不是很难，在每次例会后举行一场足球赛、篮球赛并不是过分的要求。或者一次ok□一次晨跑也是好的。但很多的团队领导宁愿跟商家喝到胃出血都不会组织一次集体活动。学习也是团队文化建设的重要内容，共同学习，共同进步。学习公司的销售政策、学习新品知识、学习彼此优势等。只有学习型的团队才能取得好的业绩。，因为学习的态度反映团队的精神面貌，是团队工作技能的保证，是沟通的需要。

不想做将军的士兵不是好士兵。做销售的人都是生意人，不可否认加薪或者升职是工作的动力之一。一个优秀的团队，应给队员提供个人的发展平台。合理的人员流动，是非常必要的。从另一个方面看，业务工作有强烈的态度需求，在一个地方工作久了，换一个工作区域未尝不是一个让激情再次燃烧的方法。假如，在你的团队有优秀的人才，团队就应给他激励的考核。在这个时候，团队的领导就应该向公司推荐人才，并给予培训指导。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。

综上所述，营销团队的建设需要一个既有业务能力，又有团队建设意识的领导。团队负责人的工作风格将决定团队的发展。在这里，我主要强调的是团队的工作沟通水平和团队文化的建设。无论从事什么工作，工作中的乐趣是最重要的，它可以让人最大可能地发挥潜能，这是公司与个人双赢的结果。

团队建设方案的注重点就是个人与团队共同进步，团队文化建设，制度建设与执行，树立核心形象与威信等等，这些都是团队建设方案的中心思想，也是团队建设方案必备的武器之一。

## 人才团队建设方案和发展规划篇三

重视培训、重视员工全面素质的提升和企业文化的认同，把企业建成学习型组织，通过提高企业核心竞争力，从而最终实现企业与员工“双赢”，是企业获得发展的最根本手段。下面就用油水理论来说一下我们的管理培训。

桌面上有两个盛满液体的杯子，一杯是水，一杯是油。怎样把油倒进装满水的杯子里？正常的解释是，只有把水倒掉，成为一个空杯，才可能接受新进入的。

但是任何一个细心的人都会发现，当你把一个杯子中的水倒掉再把油倒进去的时候，原来装水的杯子底部始终有一层水，新倒进去的油始终浮在水的上面，碰不倒杯底。

因为如果用倒的办法，杯子里的水是不可能倒干净的！而后来来的油永远比原来的水轻，最后只可能浮在水面上。对于很多企业在新进员工的培训上几乎都是在原有的基础上用加法的方法填鸭式训练。可是培训做了，知识和技能传授了，员工的效率却始终没有得到预计中的提高。这其实是没有倒干净的“水”在起作用。这里把“水”分成两部分，容易倒掉的和不容易倒掉的。容易倒掉的“水”往往就是旧知识和技能，因为新的东西是有带来明显的提高，而且比较容易让你接受；而不容易倒掉的“水”就是旧的态度和思维，毕竟要人接受一种全新的思维模式是很难的事情。可是新的知识和技能往往是和新的思维联系在一起的。

解决问题可以有两种做法：1、倒完之后烘干杯子；2、一边从水杯底部抽水，一边把油慢慢地从杯口倒进去。也就是说，

企业应该建立一个长期和短期培训相结合，态度与思维的塑造和知识与技能的培训相结合的观点。台湾著名学者余世维博士曾经说，态度是一个人做事情决定性的因素，也是最难塑造的东西。态度和思维不是一两次短期的培训就可以改变的，必须长期的进行塑造，再辅以短期的知识和技能的传授，这样才可能达到比较理想的培训效果。也只有这样，才能把杯子里面原来的“水”彻底的抽干净，真正换上新的“油”。

那么，对于企业的新进员工该如何培训呢？

## 一、对于新进员工的培训要做好前期的准备工作

### 1. 企业文化转化为制度——把油准备好

不少企业的文化建设只停留在理念宣传的阶段，不能深入进行塑造。一方面由于领导者缺乏系统建设企业文化的决心和勇气，另一方面是领导者对企业文化塑造有误解，认为企业文化是以理念塑造为主，如果把它变成制度，就会削弱企业文化的凝聚作用。其实，优秀的文化恰恰要落到纸面上，让大家有法可依，有章可寻。尤其对于人力资源制度，包括：招聘、培训、考核、薪酬、任免、奖惩等，都应该深刻体现出公司的企业文化。

### 2. 培训前做好准备工作——掂量一下杯子

培训前的启蒙工作就像幼儿园一样，是进入正式学习的前奏，也是非常重要的一环。每个人都知道进入正式学习之前，幼儿园的启蒙教育对一个人成长的重要性，同样，进入正式的员工培训教育之前，启蒙培训也一样重要。启蒙培训也是一种导向，在潜移默化中将员工的倾向导向企业的文化。著名的it企业思科特别重视对新员工的启蒙培训工作。每一名新员工进入思科后，首先要接受一项名为newhireworkstation的为期30天的培训。不仅如此，在起始工作的头90天内，所有的新员工还要参加一个亚太区举办的企业文化培训。新员工

一旦进入公司，公司就会详细地告诉他前三个月中要做的所有事情。在第一个月里，他需要一份关于其主管对其工作了解程度的报告，并对该报告作一个正式认可。这样，在三个月之后，公司对该员工的工作总结就有据可依了。如果这名新员工存在某些不足之处，那么，他的主管就应该了然于胸。如果该主管到了第三个月仍然没能在这方面使新员工有所改善，他就要承担相关的责任。良好的启蒙是进一步培训的基础。

## 二、培训过程要坚持平等、严格、长期的原则

### 1. 培训对象应该平等开放--每一个杯子都要倒空

首先，平等开放应该是一个原则。平等更多的是一种机会上平等。著名的“木桶原理”说，一个木桶由许多块木板组成，如果组成木桶的这些木板长短不一，那么这个木桶的最大容量不取决于长的木板，而取决于最短的那块木板。这由许多块木板组成的“木桶”不仅可象征一个企业、一个部门、一个班组，也可象征某一个员工，而“木桶”的最大容量则分别象征着企业、部门、班组和员工个人最大的整体实力和竞争力。员工培训实质上就是通过培训来增大这一个个“木桶”的容量。如果培训不是平等的，那么很可能没有接受培训的员工就成为了企业中最短的那块板了。开放则是内容的开放，不拘泥于僵化的计划。同样用思科作为例子，思科的员工培训确实是非常开放的，不像许多公司在年初作一个计划，然后由主管经理签字，一年内执行。思科始终坚持认为，互联网的速度决定了从事互联网的企业不可能作出为期一年的计划。思科公司在一年内至少要作三次评估，不断地重新拟定计划。思科的一位管理人员曾经说，公司里，员工的培训时间并没有严格的限定，完全由员工自己管理自己的工作和培训。这种做法有点像把员工放在一个开车的位置上，让他自己来作一切决定。公司也从不将某个员工作为重点培养对象来对待，而是认为每个人都是潜在的经理，都能在条件成熟的时候获得非凡的成功。实际上，这正体现了internet世界里人人平等

的基本原则。思科不会在员工准备离开时才想到留人，这也是开放式培训的特点之一。思科认为，帮助员工的部门取得成功是使个人感觉成功的首要方法。因此，只要团队业绩不断上升，就能成功地留住人才。思科公司的高层管理人员曾经非常坦诚地说，尽管十多年来公司的资产增加不少，但最为宝贵的收获还是保留了一大批人才。

2. 对于新进员工的培训不能马虎了事，不能故此失彼，而且一定要以严格的要求培训每一个员工——杯子一定要倒空，别看这那点水倒掉可惜。

目前企业引进人才要么是通过猎头公司挖掘高薪人才，来之即用，要么传统模式招聘普通人才培训上岗。可是有不少企业花了大价钱请到了所谓业界精英，结果不是把公司折腾得一盘散沙、鸡全不灵就是要求老板做这要求老板做那，结果投资成了无底洞，收益成了空中楼阁。下场不是人才炒老板就是老板炒人才了。这样的情况可不是少见，笔者在多年的市场策划生涯中就遇到了不少，有很多职业经理人还是笔者的好朋友，我也深知他们的能力，可为什么就是不能有效发挥呢，其根本问题还是企业忽略的对人才的培训，造成人才自身文化与企业文化之间的碰撞。这种碰撞不是本身技术上的对立，往常是在一些思维上的不同，每个企业都有自身的特色，自身的企业文化，而这些职业经理人更是有着多年的实践经验，广深的理论知识，独到的自我思维模式，但这些东西不一定对每个公司都是适用，一点遇到不和谐的对撞结果自然而知。

所以无论是万人的大企业还是一个人的小企业，也无论招聘进来的是智高百斗的大人才还是初出茅庐的小人才，要想做到淋漓尽致的发挥每一个人的潜能，为企业服务，就要求企业一定要从一开始就严格的把关好人才就业前的培训这一关。要让每一位新员工知道企业的自身文化，让他们忘掉过去的所有风光，一股脑投进新的工作环境，从0开始。

作为招聘者就会发现每次在问道面试的员工对自己的职业生涯有什么感触的时候，有90%的面试者都款款而谈自己的过去经历，炫耀自己的工作经验，炫耀自己的工作能力以及取得的成绩，好不容易遇到几个心态平和作风低调的人确是什么也不明白的刚毕业的学生。一次我在面试市场人员的时候，在我介绍我们公司的底薪、提成、奖金、补贴等待遇的时候，面试的员工就反驳我他以前的公司和我这里有很大的差别，但是结果总的待遇却差不多，并说服我希望我能改变对他的待遇比例问题。虽然我一句话就可以改变，但是从管理者的角度来说，这其实不是一件承诺就能解决的问题，因为他直接影响到公司员工的考核、薪资、管理等方面的制度，已经打破了企业的原有的企业文化，而每个新进的员工首先是要适应企业的文化，而不是企业的'文化更随着员工走，要培养和熏陶每个员顾全大局的观念。我们有很多的企业在遇到有能力的职业经理人的时候，只要职业经理人开得出的条件，全单照收。结果整个企业都是跟着职业经理人的行为在走，职业经理人的个人文化标准就成了企业的文化标准，甚至一些员工看着职业经理人的迟到也觉得这是能力的象征而纷纷效仿。这样的用人体系，培训体系结果自然是宠出来的孩子吃闲饭。

### 3. 要为企业营造长期的、活跃的培训环境——慢慢去除遗留下来的水分

对员工的培训要是长期的，要营造一个良好的学习环境和长期培训体系。对于一个企业来说员工就像孩子，一天不学就会落后，二天不培训就会迷失方向。我们现实中有很多企业，在最初的招聘的时候总是虎视眈眈，激情高扬，订出每周开会学习的计划，每天绩效考核的工作模式，可是结果就像新官上任三把火，三分钟热度。一个月不到还是牛归牛、马归马，该怎么样还是怎么样。在多年的企业品牌管理咨询中发现一个奇怪的现象，有90%以上的企业破坏企业制度的人就是制定企业制度的人。这种现象在我们一些私人的中小型企业、复杂的国内合资企业更是普遍。通常我们制定制度、形成企

业文化的人都是所谓的老板、总经理的人物，可是往常我们这些老板、总经理总是有些事情要早员工离开公司，早上睡到10点钟才晃悠悠的来到公司，还着眼睛给自己找个借口：“昨晚陪客户喝酒到12点”。往常我们的企业制度就是在这样的环境下被一次一次的践踏，一次一次的变成一纸空文。

那么如何建立一个有效的、长期的、活跃的培训体系和培训环境呢，这也是现在很多企业和培训机构正在探讨和研究的课题。有很多企业深深的意识到这个问题的重要性纷纷和一些专业培训机构建立长期的合作，有的企业把员工培训、能力的递升和企业的考核、奖金、荣誉、职位等相挂钩，还有的企业为增加企业的学习趣味性还积极参加一些野外的社会活动，同过这些活动培养员工的正确的人生观，提高企业凝聚力，这些都不失为好办法。但无论是运用什么样的方式，建立什么样的模式，上海奥浮文化发展有限公司在进行了多年的企业品牌研究和管理中提出了5h理论，就是一个有战斗力的企业一定要管理制度化，学习风气化，能力度量话，员工家园化，老板贫民化。

做为企业，人才是双刃剑，用好了能为企业创造开天辟地般的成绩，用不好也同样能给自己造成致命的伤害。这里关键就在于磨练，如何将一个有用的人才磨练成能与自己本身的企业文化相吻合的人才，这和杯子的装水换成装油的道理一样。

## 人才团队建设方案和发展规划篇四

为进一步落实区教育局关于“实现教师综合素质的整体提升”的工作思路，加强教师队伍建设，努力构建一支“业务精、师德好”的教师队伍，结合我校实际情况，特制定此工作方案：

以区教育局行政会议精神和呼兰区师训工作要点为指导，以教师综合素质提升为目标，以教师业务培训和岗位练兵及教

研活动为主渠道，以“合作、探究、促进发展”为主题，积极开展各种教育教学活动，努力把我校教师队伍建设成为和谐合作、积极探究、相互促进、抱团发展的教师队伍。

组长：滕庆河

副组长：褚士柱

组员：郭建平、梁玉秋、王春艳、张永莲、吴春梅、刘成、刘凤全

2、教研、科研、师训相促原则：整个学习型团队的各种活动要有效地深入到教研、科研师训当中，即整体发展不搞单一形式的学习，空无目标的学习。

3、个体发展与团队发展的原则：活动以团队发展为出发点，以个体发展为归宿，通过整体的团队活动，带动个体的发展，最终实现共同发展。

通过团队建设，团队活动，促进教师综合素质的提升，形成浓厚的学习氛围，教研氛围，科研氛围，使教研、科研、师训工作都能有所提升。

1、以教研组为单位，开展课表、课改精要、有效教研等内容的学习、培训、讨论。

2、以开展教师百家讲坛，通过校本形成教学经验心得交流，促进教师发展。

3、开展教研、科研例会，提升教师的教研能力，科研理论知识和科研技能。

1、计划准备阶段：研究学习型团队建设组织形式撰写计划，落实各团队建设。

2、实施阶段：各团队要撰写计划，确定学习的发展目标和学习活动要点及创造性地开展各项活动。

3、阶段性总结阶段。

1、语文学习团队：组长：梁玉秋组员：杨秀云、张红杰、郑洪允、刘洪波

2、数学学习团队：组长：张永莲组员：马长霞、侯丽华、徐艳峰、沈文波

3、英语学习团队：组长：王春艳组员：张海燕、郭丽、臧晶、董春影

4、政史地学习团队：组长：吴春梅组员：徐豁然、季国辉

5、艺体学习团队：组长：刘凤全组员：丛海玲、邵福仁

6、理化学习团队：组长：刘成组员：段丽娟、石晓晨、王明月、王飞

7、管理型学习团队：组长：滕庆河组员：褚士柱、于冰、赵冬

## 人才团队建设方案和发展规划篇五

可根据测试任务或者软件开发人员与软件测试人员的比例来决定软件测试团队的规模。理想的测试团队成员的数量与代码开发人员的数量是1比1的关系。

### 二. 团队成员有明确的角色任务

各成员在测试团队中都有明确的角色，负担的任务也要明确。在软件测试的过程中“灰色任务划分”是最为忌讳的，往往

分因为职责的不明确而导致软件中某些功能点遗漏测试，给软件质量带来隐患。所以在测试任务开始前，团队领导者应做好详细的任务划分，形成明确的书面文档后再将任务分派给组内各成员。

成员的分工也是如此，例如一个软件测试团队中会有新技术开发人员，来负责如自动化测试开发的工作；软件测试设计人员，来负责测试用例、方法、工具的提供；测试执行人员，依据现有测试用例或标准执行，并在执行过程中创新测试执行的方法。

### 三. 团队成员的类型

组建软件测试团队时，也要考虑到团队成员的技能、个性、以及经验的多样性的因素，如果整个队伍的技术和性格构成很合理那么将会大大提高这个团队的整体实力，让1+12成为可能。

其次，团队成员类型的多样性也会有助于提高团队的应变能力。下面列出几个具有代表性的类型：

#### 1. 具有创新精神的测试人员

这类测试人员往往会较快的接受新生事物，他们喜欢探求从未使用过新奇工具、技术等。这些新的测试工具或新技术的发现，会带动整个测试团队技术上的推陈出新，让本来墨守成规的测试工作充满了新鲜的体验。大家在交流新技能的同时也会带动起较高的学习热情。

#### 2. 有测试欲望并能够持之以恒的测试人员

充满测试热情、善于发现隐藏的软件缺陷、较真是这类软件测试人员的共性。

往往枯燥的工作会让人失去耐心，但这类测试人员会始终抱着最大的热情投入到测试工作中。对于这样的成员来说，发现软件缺陷是他们最大的乐趣，工作上的每一个发现都会带给他们源源不断的自信。团队中也正是有这样的成员存在，正是有他们在关键时刻发现软件产品的隐患才能避免事后补救的不必要的人力、物力资源的浪费。

### 3. 富有经验的软件测试人员

不管情况如何，他们都可以找到正确的位置来运行程序以发现关键的缺陷。这正是

富有经验的软件测试人员的宝贵之处。在很多情况下，根据对相似类型的项目的经验，一个软件测试工程师可能会准确知道在哪里找“致命缺陷”。

### 4. 具有远见性的测试人员

与具有创新精神的测试人员不同的是，具有远见的软件测试工程师往往会发现更高级的，策略性问题的解决方案。团队需要一个能看清团队发展方向的人——对如何进行软件测试有广泛认识，而且对团队成员的具体程序有深入认识的人。这类测试人员会推动整个团队的不断进步。

## 四. 团队的连续性

### 1. 人员的稳定性

一个有效的软件测试团队是由不同类型的测试人员组成的，确保团队的持续性为未来做好准备也很重要。在长期的共同过程中，成员间培养出了工作上的默契，这种默契往往是提高测试效率必不可少的条件。团队成员的缺失，不仅会打破这种长期合作的格局，也会给项目团队带来工作上的损失。好的测试人员所具备的专业技能和对项目的理解，需要很长时

间的磨练和培养，不会在一朝一夕间迅速成长。

## 2. 人员交叠培养

软件测试团队应该为未来作出同样的计划，培养并交叠下一代软件测试人才，这将保证团队保持它的成功，即使在短期的资源缺失情况下，甚至在他们辞职的情况下也不会受严重影响。

## 五. 完善的工作记录机制

制定好软件测试工作中各项标准是保证测试质量的重要环节，没有标准的工作将很难产生出高效、正确的工作成果。所以在执行某项工作之前，花些功夫制定出各项标准是很必要的。

为团队打适短期、长期目标。短期目标可以用作于当前所要完成的任务，长期目标适用于测试团的长远发展。

## 六. 管理制度

完善的管理制度不仅会起到约束的作用，还会有助于软件测试人员的自我管理。例如：汇报制度，工作、计划制度，奖惩制度，审核制度，会议制度等。好的制度会激励测试人员工作的热情，持续工作下去的决心。

## 人才团队建设方案和发展规划篇六

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。

### (1) 开展系列关爱员工、关爱他人活动

——酷暑天气，为员工购买凉茶解暑，开展送凉茶到岗位活动；

(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。

#### （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。

## 人才团队建设方案和发展规划篇七

为积极贯彻“以科研为先导”，扎实推进科研型教师队伍建设工作，鼓励教师积极参与教育教学科研活动，更快地成长为区级以上骨干教师，特成立学校教科研团队。从而充分调动老师的科研热情，发挥团队力量，全面提高学校教科研工作质量，使科研活动机制呈现常态化，真正让教科研成为提高教师个人专业成长、提高教育教学质量的助推器，我们的口号是“抓好20人，带动200人（指教师），影响5000人（指学生）”。

1. 改变现有大部分教师单枪匹马独自钻研的科研现状，通过科研团队的带动，促进青年教师尽快成长，为更多的教师成为区骨干教师搭建成长的平台。
2. 进一步明确学校科研的目标与方向，形成学校科研活动的常态发展，以此形成科研可持续发展的长效机制。
3. 挖掘潜力，整合力量，促进学科专业建设，增强学校的整体科研水平。

团队成员应具有努力探索和团结协作的精神，有志于教科研学习研究，包括已有课题研究的，或喜欢写作的，或喜欢读书的教师，均可积极参加。

1. 学校成立教科研工作领导小组，负责教科研团队建设工作的管理和指导。
2. 学校根据教师发展特长，选择课题组、项目组和普通一线教师加入教科研团队，要求区科研骨干教师参加。设置兼职教科员一名。
3. 学校青年教师可根据兴趣爱好和特长，自行报名。学校鼓励更多的青年教师参与进来。

1. 一起学习：建立学习型团队，可以在一起交流课题研究进展情况或研究方式等。
2. 参加活动：可组织参加校内外一些培训活动，提高团队成员的科研能力。
3. 交流鼓励：互相沟通，多培养和鼓励成员进行研究，让成员发挥潜力，获得成长。

1. 认真制定本团队的活动计划，力争做到定时间地点，定人

员内容。

2. 教科研团队可每月活动一次，形式灵活。可以安排理论学习、专题研讨、成果交流等活动，活动内容遵循理论学习和实践研究相结合的原则，重点研究如何通过课题研究指导教改实践，提高教育教学质量。

3. 团队成员可参与学校日常科研活动的策划和开展等。

4. 团队成员积极参加教学研究实践，结合学校原有要求撰写一至两篇教学论文或案例。

5. 科研团队可每年总结一次本团队研究情况或成果。

1. 表现优秀的团队成员，可优先考虑评先评优，为培养成为区骨干教师搭建平台。

2. 团队成员所撰写的论文或案例，质量高的，学校可优先推荐发表和参与相关比赛。

3. 团队成员可优先参与各级各类培训活动、课题活动和教科研活动。

4. 团队成员可参与学校教师部分科研工作的考评和推选。

5. 兼职教科员可享受学校相应待遇。

## 人才团队建设方案和发展规划篇八

传播爱心，传承文明，回报社会

1、目的：慰问敬老院的老人家，给他们送去一份关爱和温暖，塑造红河学院的良好社会形象，展现我院学生的素质，并达到关怀老人的社会效应。

2、意义：使孤寡老人们感受到社会对他们的关怀，同时增强同学们的社会责任感，让大家了解社会，关注这群庞大而特殊的群体，从中学会关爱，学会感恩，弘扬中华民族敬老爱老的传统美德。

3、目标：让老人们对我们的活动感到满意、对我们的服务感到满意。

\_\_年\_\_月\_\_日

\_\_敬老院

\_\_全体成员

活动前期工作准备：

- 1、组长与敬老院有关负责人取得联系，与其洽谈具体的时间和相关事宜。
- 2、统计所有参加活动的`人，并交代注意事项。
- 3、确定好要到敬老院做的事。
- 4、准备好慰问品(自制的小礼品)。

备注：每人收集一些夏天的健康保健知识和养生之道，了解一些日常生活的小窍门。针对近期持续高温的天气，了解防暑的知识，陪老人聊天的时候教给他们。

- 1、从敬老院有关工作人员处了解各位老人的性格特点，生活习惯和健康情况。
- 2、全体组员向老人们问好，送上诚挚的祝福。
- 3、安排学生与老人的互动，分开与老人们进行聊天、下棋等，

各显其能，达到让老人高兴的效果。

4、帮助老人打扫清洁卫生。

5、给老人们讲讲夏天的生活保健和养生之道，介绍一些方便实用生活小窍门和健康知识。

6、与老人聊天，耐心聆听。

全部活动结束后，活动参加者和老人告别，合影留念。最后按原路返校，整个活动结束。

1、集合必须准时。

2、着装整洁。

3、进入敬老院，见到老人一定要微笑打招呼，这是对老人的一种尊重与认可。

4、与老人交谈时要尽量的去倾听他们，要引导老人多讲述他们的往事。

5、老年人多患有心脑血管疾病，活动时应注意不可有太大响声，不可长时间吵闹起哄，尽量避免老人较大的活动及情绪波动，以避免老人出现身体不适。老年人在敬老院多存在孤独寂寞感，交流时语言须亲切。

6、清扫房间时一定要将物品放回原处，不要改变它们的原来布局。

1、车费：60元

2、小礼品：10元

总计：70元

1、负责人：\_\_

2、拍照：\_\_

## 人才团队建设方案和发展规划篇九

### 一、活动目的

为增强员工对公司的认同感与归属感，丰富员工的业余文化生活，促进各部门员工间的'沟通合作。在公司内营造“激情工作、乐享生活”的氛围，从即日起，各部门、办事处每月、季在不影响工作的前提下，可定期举办团队建设活动。

### 二、组织和实施部门

1、管理部：由人力行政部组织

2、办事处：由办事处选定项目负责人进行组织

### 三、参考活动项目和实施方法

由部门、办事处每月或季度组织安排活动，可参考活动项目和实施方法如下：

### 四、团队建设费用使用规定

#### 1、团队建设费用用途

该费用专门用于团队建设，旨在加强部门团结，促进沟通和交流，以达到团队建设之目的；任何人不得将此款项用于团队建设之外的任何活动支出，不得分发现金、购物卡等。

2、费用标准：每人每季150元；

3、活动申请及费用报销

1) 部门/办事处每月将拟举办的团队建设活动方案提报至人力资源部及销管部备案

3) 活动后于两周内提供照片、活动感想、视频报人力资源部，若两周内未进行上报手续，则不给予办理报销手续。

## 五、其他

1、各部门/办事处负责人应尽可能参与至活动中，了解员工心声。

2、活动结束后，各部门/办事处责任人有责任做好活动现场照片、视频的收集与传递工作。

3、本方案会根据实际情况进行修订，最终解释权归公司人力资源部。

20xx年\*月\*日