

最新团队建设方案(汇总10篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

团队建设方案篇一

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，使团的工作落实到实处。

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。

团队建设方案篇二

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行政部及销管部备案

3)活动后于两周内提供照片、活动感想、视频报人力行政部，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行政部。

20xx年*月*日

团队建设方案篇三

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的方向。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，尤其对那些业务新手。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。销售工作中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。为什么会出现沟通障碍呢？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。

团队建设方案篇四

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：__

团队建设方案篇五

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恆的测试人员

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。

团队建设方案篇六

“科研立校、科研兴校、科研强校”是我们一直都非常重视的一项工作。为进一步深化新一轮基础教育课程改革，大力

开展素质教育，全面提高我校教科研水平，打造一支优秀的教科研团队，助推教师专业成长，促学校发展，今结合我校实际，制订本方案。

以科学发展观为指导，以大力提升我校教科研水平为目标，树立“以科研促教研，以教研促教学，以教学促质量”的教育科研理念，坚持“以教育科研为先导，以科研课题研究为载体，以常规教学研究为基础，以课堂教学改革为突破口”的科研导向，组建学校教科研团队，发挥科研团队的辐射、指导作用，以点带面，努力提升团队教科研水准，力争使学校教师“全员、全过程”扎实开展教科研活动，从而提高学校教科研工作的整体水平，真正让教科研成为提升教师个人专业成长、提高教育教学质量，促进学校发展的助推器。

通过系统培训、自主学习、互动实践、课题研究等多种方式实现下列目标：

- 1、培养一批研究型教师，使其成为学校教科研的积极参与者、活动者，营造良好的科研氛围。
- 2、打造一支乐于奉献，勇于创新，善于合作的科研团队，使其成为我校能够依靠的教育科研基本力量。
- 3、充分发挥科研团队的辐射和引领作用，以课题研究为载体全程参与，使学校教科研工作在不同的研究领域、不同的研究层次得到均衡，持久的发展。
4. 确定相对稳定的学校主攻研究方向，制定相关的工作职责及管理制度，使科研团队成员在制度的管理下，在权益的保障下，循序渐进履行职责，凝聚团队合作力量，打造具有“创新意识、时代特色、学校本色”的学校科研文化。

1、组建科研团队

学校科研团队成员在个人申请，教科室审核，学校领导小组商议，经校务公开栏公示后，即为资格的获得。

附：基本条件：

具有教育科研工作的热情和积极性；

具有一定的理论修养和文字表达能力；

具有较高的教育教学水平的学校教学骨干；

具有一定的组织管理能力和团队合作精神。

具有参加课题研究的经历，或论文获市一等奖以上。

附：申报表

2、确定研究方向

参考学校历年来的课题研究内容，结合近期学校教育教学发展实际情况，暂将研究方向确定为以下三大类：

有关学校新办学思路方向的研究。

原有的有特色课题继续深化研究。

体现教师个人特色的课题研究。

3、明确相关职责

团队职责：

教科研团队要认真制定活动计划，做到定人员、定地点、定时间、定内容，学年末要认真总结。

教科研团队每月至少活动一次，活动内容要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，提高教学质量，可以安排理论学习、专题研讨、成果交流等活动。

教科研团队每月编印一期教科研信息报，期末合订成册。

团队成员职责：

教科研团队成员要积极参加教学研究实践，每学年应撰写一至两篇教学论文或案例，开设一堂研究课或讲座。

教科研团队成员每人指导一个课题研究小组，每两个月总结一次自己所带团队团队研究收获，向教科室推荐本团队优秀教科研成果。

教科研团队成员建立自己的教育博客，将自己的科研成长历程进行展示。

团队成员权益：

优先享有市内外学习培训、教学研讨考察、专业交流、展示、评优的资格。

拥有享受所带课题组集体研究成果的权利。

在教科研团队建设工作中取得显著成绩的个人要进行表彰，奖励，宣传。享有一定的科研津贴。

4、分步进行培训

根据团队成员的现有水平和学校开展教育科研的实际需要，分阶段采用多种形式对团队成员进行多个层面的科研培训，使科研团队成员的科研水平和科研管理能力得到逐步提高。

5、参与研究管理

随同教科室参与学校区级以上的课题的管理工作，追踪调查、指导这些课题进行动态研究。

以市级以上课题结题工作为平台，协助该课题组成员进行资料整理、实验后测、归纳分析、撰写报告等研究工作。

以每学年校级新一轮教师个人课题研究为契机，组织1—2个团队开展形式多样的课题研究管理活动，指导教师进行选题、方案撰写、过程研究、积累经验、成果展示等。

6、开展成果汇报

建立教育博客，展示团队成员科研成长历程。

编辑科研信息报，展示团队成员的教育研究观点。

开设研究课、讲座等，展示所带课题组研究成果。

1、组织保障：学校组建教科研团队领导小组，教科研团队在校领导小组的领导下，由教科室负责教科研团队相关成员的协调管理，保障科研团队成员及时参加研究活动，为成员提供开展研究活动的条件与环境。

2、经费保障：学校设立专项经费予以支持，并加大对教科研经费的投入和管理，根据需要还应及时补充、提高科研经费的投入比例，为更好开展教科研活动提供经费保障。

一、科研团队指导思想

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，影响5000人”。

二、科研团队建设目的

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。

三、科研团队成员招募方式

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。

四、活动原则

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。

六、考核奖励

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。

团队建设方案篇七

- 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)。

团队建设方案篇八

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。

团队建设方案篇九

为认真贯彻集团公司人才培养理念，培养“人格、勇气、能力”三位一体的管理型人才，切实提高总指挥部组织的学习力、创新力、凝聚力和战斗力，充分发挥建设学习型团队典型的导向和辐射作用，总指挥部全面开展学习型团队建设。

以集团公司“人格、勇气、能力”的培养理念为重要指导思想，大力倡导科技创新的理念，培育永无止境的学习精神，探索科学有效的项目管理办法，不断提升总指挥部各级管理人员的学习能力、业务能力。不断增强总指挥部的组织凝聚力、创造力、战斗力，为推进集团公司各战略发展提供坚实的人才保障和技术支持。

1、提升团队凝聚力

2、提升管理能力

建设学习型团队要在总指挥部的领导下，立足于项目管理的实际需要，通过一系列培训和活动，提高机关和项目部管理人员的整体业务能力，把铁总指挥部管理人员培养为集团公司所需的主力人才。

3、营造学习型氛围

充分利用各种资源推介好的学习资料，以及通过在学习中树立典型的方式，使终身学习的理念深入员工心中，使学习型组织建设逐步深入推进。

在集团公司，总指挥部的培训体系下，持续加强员工的培训教育，并以项目部为平台，加强技术培训和技术交流，加强项目学习氛围，增强团队凝聚力，在边工作边学习的过程中，逐步提高各管理人员业务管理能力和技术能力；对此我们拟采用以下方法：

1、讲台教学：通过项目管理人员对自己所编制的方案交底、规范、资料管理、测量试验管理、工程管理、架子队管理、质量检查控制、造价成本管理、物资管理、综合管理、安全文明施工管理、各种制度文件学习、交流学习心得等内容开展讲台教学工作，逐步提高项目管理人员的技术能力和讲话能力，同时通过说出来讲台讲话的方式，让项目管理人员把所讲的内容弄清楚，思路梳理清晰，从而提高业务能力，提高各方面综合素质，更好地为项目管理服务。

2、加强外部交流学习：在坚持“走出去，请进来”的原则下，通过项目之间的彼此交流学习，形成浓厚的学习氛围，同时通过专业管理人员之间相互交流学习，互学互补，逐步提高专业管理人员综合管理能力，专业业务技能，同时整体提升各项目管理水平。3、开展拓展训练：通过开展团体合作等拓展训练项目，改变项目管理人员精神面貌，同时通过活动提升项目管理人员之间的沟通协作能力，加强项目人员之间的凝聚力。

1、项目部要在会议室、办公区明显部位张挂条幅，宣传建设学习型组织活动；各项目部要按照总指活动方案要求编制项目的建设学习型组织活动方案，并上报总指。创建学习型团队必须始终着眼于提高凝聚力、业务技能、持续学习，必须紧紧围绕项目管理目标，通过加强学习，提高能力，更好的为项目管理提供服务。创建学习型团队组织必须坚持把学习活动与党组织建设的现状结合起来，与项目管理实际需要结合起来，力争通过学习、培训、增强业务能力，再通过项目工程把所学的、到的东西运用到实际中去。

2、要求各项目部项目经理、各部门负责人要带头做学习宣讲，项目部管理人员在活动开展期间，哈大线各项目部每人不应少于2次机会的登台宣讲，其他大站房项目部每人不少于1次机会登台宣讲。

3、交流学习、开展拓展训练由项目部自行安排，每次交流后

要留存文字性的材料和影像资料，总结彼此间的优缺点，并将文字材料和影像资料部结上报总指。

1、项目部每月向总指上报活动实施的文字性材料及影像资料，宣讲资料等；总指挑选出有代表性的活动资料向各项目部推广。

2、年底前进行20xx年的活动总结，对组织活动开展有特色并取得效果的项目部和宣讲材料编制较好的个人进行奖励。

3、建立学习考勤制度：机关各部门（项目部）开展有组织的的学习交流活动都要进行登记纪录。

团队建设方案篇十

方案分为两部分：行知团队的建设；致诚电脑俱乐部的建设。原因是我们行知团队的成员由于相互了解，配合默契，合作协调。如果把它建设成社团，团队成员过多，难以形成凝聚力、忠诚感和相互信赖感，反而不利于管理。所以与之补充地产生了“致诚电脑俱乐部”，我们要把它建设成社团，它不但是广大学生学习电脑知识的园地和购买电脑产品的好帮手，还是宣传销售团队。

团队类型：多功能协作小组，将分散的个人结合成具有特定功能的有机整体。

成员

团队

团队精神

凝聚

传承

团队目标：1培养团队合作能力和个人特长

2为广大同学提供优质电脑服务

3涉足社会，让我们的世界更开阔

进取：不懈追求，奋发图强；

合作：整体协作，共生共赢；

创新：勇于创新，与时俱进；

专业：不断学习，务实专一。

团队的人数：8人

负责人：朱磊科

成员：白鑫、陆钦、杨雷、薛士明、刘学良、朱晨、马北朝

团队logo:

(致知于行)

角色分配:

领导者：制定团队计划、激励队员、对外联系、协调(朱磊科)

探索者：提出新思想、新创意(刘学良)

评价者：对成员的建议分析和评价(薛士明)

沟通者：良好的人际关系，善于沟通(白鑫)

控制者：检查具体细节，力争完美(陆钦)

技术者：了解相关技术及知识(马北朝)

综合者：记录与综合，归纳方案(杨雷)

维护者：处理外部矛盾，收集新信息(朱晨)

组织部：联系映泰、代理商、学校相关部门、学生社团;管理团队、

客户、产品资料;分析掌控团队资金支出与收益(陆钦. 薛士明)

宣传部：策划宣传销售活动;制定各阶段产品推广策略;负责宣传活

动相关事宜的筹备(杨雷. 刘学良)

销售部：根据宣传活动，销售产品;在不同时期，面对不同顾客制订相应销售方案;对业务员进行培训(白鑫. 朱磊科)

技术部：负责产品售后;并对客户的定期回访，收集客户意见;管理

陆钦：曾在班内担任文娱委员，多次组织集体活动，人缘好，交友广泛。

薛士明：在班内担任学习委员，成绩优秀，更擅长数学统计。

杨雷：学生会记者站副部，多次发表过报道，爱好摄影。

刘学良：思维活跃，创新能力很强，虑事周到。

白鑫：在校内推销过电话卡、手机卡，推销能力好。

朱磊科：熟识数码产品，爱好电脑，交际面广，善于策划组织。

马北朝：电脑diy爱好者，在系里颇有口碑。

朱晨：对计算机兴趣浓厚，为人务实。

团队领导：以团队精神为核心，负责人根据当前形势制定近期目标，所有成员同心同德完成目标，并朝着最终目标努力。

负责人还要做到1. 协调团队人员之间关系，保证团队凝聚力、纪律性

3. 促进团队中各种能力的组合，并提高技术水平

4. 搞好与外部联系，让团队持续发展

5. 为团队中的成员创造机会

为加强本团队管理，达成工作目标，提升绩效，将成员活动予以制度化，特制定本规章。

所有本团队成员都应遵守制度，除另有规定外，均依照本办法所规范的制度管理。

所有成员应依照通知按时参加活动、会议，并签到。如有事不能参加者应提前联系负责人。

组织部：保持与映泰、代理商、学校相关部门、学生社团的联系；管

理团队、客户、产品资料，并按时整理；控制活动经费预

算，掌握收支；按时核对各项报表、单据。

宣传部：策划宣传销售活动；制定各阶段产品推广策略；负责宣传

活动相关事宜的筹备。

销售部：负责完成所辖区域的销售目标；督导、指挥销售人员执行任务；控制存货及应收账款；按时呈报下列表单□a□销货报告；b□收款报告；c□销售周报、月报；定期了解经销商库存和报价；客户订货交运的督促；退货的处理。

技术部：提供相关技术支持，完善售后服务；定期拜访客户，借以提升服务品质，并考察销售工作及产品信誉状况。

a□应以和气的态度和客户接触，并注意服装仪容之整洁。

b□对于团队各项销售计划、行销策略等秘密，不得泄漏予他人。

c□不得无故接受客户招待。

d□不得有挪用所收货款之行为。

e□销售人员销货售价一律以规定的售价为准，不得任意变更售价，如有赠品亦须依照规定办理。

a□坚持团队精神

b□了解产品性能、规格、价格、使用说明。

c□及时妥善处理客户抱怨。

d□定期拜访客户并汇集下列资料：

a□产品品质的反应。

b□价格的反应。

c□消费者使用量及市场的需求。

d□竞争品的反应、评价及销售状况。

e□新产品的调查。

3. 销售管理

3.1销售工作周报表

(1)销售人员依据计划执行销售工作，并将每周工作内容，填于《销售工作周报表》。

(2)《销售工作周报表》应于每周末交销售部核阅，这作为个人绩效评核。

3.2月销售实绩表

(1)销售部每月初应统计上月份的《月销售实绩表》，呈主管核示，并公示出来。

3.3客户管理：

(1)销售人员应填写《客户资料卡》，以利于加强服务品质和后续销售。

(2)销售人员应依据客户的情况，进行访问调查，可以采用上门拜访、电话拜访、邮件访问等形式，收集客户信息。

3.4拜访注意事项：

(1) 服装仪容、言行举止要体现本团队一流的形象。

(2) 尽可能地建立一定程度的私谊，成为核心客户。

(3) 拜访过程可以视需要赠送小物品。

(4) 拜访应于两天内提出客户拜访报告，呈主管审核。

(5) 拜访过程中答应的事项即时进行处理。

(6) 销售人员应于每月底前，将次月计划拜访的客户及其预定停留时数，填写《拜访计划表》内，呈主管审核。经主管审核后，销售人员应依据计划实施；主管则应确实督导查核。

4. 成员考核： 1. 出勤，成员参加工作的积极性；

2. 工作业绩，团队合作；

3. 客户投诉和表扬；

4. 特殊表现。

5. 1 激励方法：

(1) 物质利益原则，制订合理的薪金制度。

(2) 按劳分配原则，体现公平。

(3) 随机创造激励条件。

(1) 培训和薪金；

(2) 工作级别：根据工作年限和业绩，把销售人员分为不同级别，每一级别有不同的权责及工作权限。

(3)奖励和认可：通过物质的手段奖励优秀的销售人员，如宣传先进事迹，发放纪念品，大会表扬等。

5.2惩处规则：

(1)及时指出成员错误，并监督他改正；

(2)挽救错误造成的损失；

(3)保证团队的先进性，目标正确。