

最新个人与团队作业工作报告 个人与团队管理复习题(优秀5篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

个人与团队作业工作报告 个人与团队管理复习题篇一

学习会使你获得许多你成长所必需的“能源”，学习会给你带来更多的希望，学习会让你拥有更多的“资本”。但同时，学习也使你付出许多，其中包括你的努力、你的钻研、你的时光、你的心血和汗水等。下面是小编精心整理的个人与团队管理复习题，希望对你有帮助！

1、 在紧迫性/重要性矩阵中，属于优先级a的工作的应该是
b

2、 对学习周期的各个阶段都赋予b 的权重，就不会对学习质量有什么影响。

a 不同 b 一定 c 不等 d 相等

3、 下面 a 不属于经验学习周期。

a 体验 b 思考 c 得出结论 d 计划

4、 绩效循环一般包括三个阶段，（ ）阶段不属于绩效循环。

5、 能否对员工进行授权要取决于很多方面d 可能不会影

响授权。

c 团队领导信任成员的程度 d 团队领导的知识水平

6、 下面 c 讲述了人们的期望是与他们的努力相关。

a 公平理论 b 需求理论 c 期望理论 d 双因素理论

7、 彼得、圣吉的《第五项修炼》中所提到的五项修炼，不包括下面的（ ）。

a 改善心智模式 b 团队创新 c 团队学习 d 建立共同愿景

8、 对于在事业上取得成功的人士来说，智商高是必备的，但是更重要的是 a

a 情感智能 b 人际关系 c 交往能力 d 与政府是否有关联

9、 下面关于制定工作计划的说法正确的是 d

a 计划必须是精确的 b 计划对于经常变化的工作来说是没必要的

c 人人都能从计划中获益 d 计划必须是适合自己的，才能从中获益

10、 下面关于确定优先级目标的说法正确的是 d

a 根据组织的需要制定 b 根据事物的轻重缓急制定

c 根据个人的喜好制定 d 根据顾客的需要制定

11、 召开会议进行交流沟通时，首先应该 a

12、 在团队简报时，如果想展开讨论，首先必须（ ）。

13、 通过增加工作范围和任务种类来激励员工的方法称为□d□□

□a□工作轮换□b□工作充实□c□工作类型□d□工作扩展

14、 当人们认为自己的报酬与劳动之比， 与他人的报酬与劳动之比是相等的， 这时就会有较大的激励作用， 这种理论称为□□a □□

□a□公平理论□b□效用理论□c□双因素理论□d□强化理论

15、 一个企业真正做到授权， 它会表现在很多方面， 下面□d□是错误的。

□a□重视员工□b□团队成员之间相互信任

□c□让员工承担一定的责任□d□让员工自行解决出现的问题

16、 一种不仅能够分析外部环境， 而且还能识别能够影响企业的因素的发展趋势， 这种方法为□b □□

17、 从订购资源到接收资源期间所需要的时间为□a □□

□a□订购时间□b□到达时间□c□等待时间□d□选购时间

18、 管理者必须对计划做出承诺， 这是因为□ a□□

□a□只有这样， 团队成员才能更加投入□b□管理者的成功离不开计划

□c□这样的计划才是好的计划□d□这样才可以使计划更加切合

实际

19、 非正式的评估只有建立在□a □前提下才能奏效。

□a□信任□b□沟通□c□授权□d□激励

20、 如果团队中存在大量的冲突，很可能是因为□c □□

□a□团队成员参与不够□b□团队成员的退出

□c□团队成员之间没有足够的信任□d□成员不能分享感受与观点

21、 小王是一家公司的职员，他的大部分工作都是为他人服务，或者在需要的时候做一些应急的事情。那么你认为有关小王工作的描述中，正确的是□d □

□a□他的工作无法做计划□b□他只需要做好自己应该做的

□c□他没有必要做计划□d□对一些重复出现的事情可以做计划

22、 小李的工作表现一直不错，但是最近他老是闷闷不乐，团队主管与他进行了一次交谈，原来是他的家中出现了一些问题，主管帮他解决了问题，小李的工作积极性又提高了。这种情况说明团队成员和团队管理者之间□a □□

23、 每个人都能从他们自己的计划中获益，但是对某个人有益的计划，对另外一个人就未必。这说明□d □□

□a□做计划是非常重要的□b□计划不一定有用

□c□做的计划应该是详尽的、精确的□d□做适合自己的计划是很重要的

24、对于不同类型的企业来说他们的最终目标是不一样的，不管哪一种目标，对企业中其他所有的因素与这个目标的关系，下面说法正确的是□c □

25、有一个企业，大家认为工作高于一切。这个企业能集中企业中最出色、最具有创造性的人员共同实现目标。这个企业的文化类型更可能是□a □企业文化。

□a□任务型□b□角色型□c□个体型□d□权力型

26、某企业在培训结束以后，人力资源部开始评估学习的收益，那么你认为评估过程应主要与□c □有关。

□a□学习的效果□b□培训的条件□c□投资的价值□d□培训的方法

27、关于企业的价值观的看法在西方经过了几个阶段。“在确定企业利润水平的时候，把员工、企业、社会的利益统筹起来，不能失之偏颇”，这种价值观是□a □

28、赫茨伯格的双因素理论把影响员工满意度的工作环境或工作方面的因素称之为□c □

□a□激励因素□b□保健因素□c□不满意因素□d□满意因素

29、某企业建立了专门的呼叫中心，此呼叫中心是提升客户服务水平和沟通效率的□d □

□a□基本方法□b□基本技术□c□基本部门□d□基本手段

30、目标制订的适当与否，直接关系到目标管理活动的效果，乃至管理活动的成败。确定目标时，既要从本单位的基本任务出发，全面考虑，又要突出重要的和关键的工作，这种要求属于制订目标的□ d□

□a□科学性和艺术性相结合要求□b□定量性和定性相结合的要求

□c□灵活性与一致性相结合的要求□d□关键性与重点性相结合的要求

31、 有一个项目规定“在2006年底，用3000千万投资成一个现代化的国际水平的建筑”这个项目计划里限制了□d □资源。

□a□时间和材料□b□材料和信息□c□信息和人力□d□时间和资金

32、 某零售企业根据往年这个季节的某水果的销售量，根据趋势分析法对今年该水果的销售预测为1000公斤。该企业采用□d □资料来进行分析市场需求的。

□a□事实数据□b□软资料□c□定性资料□d□定量资料

33、 高先生总是能够在上班的时间集中精力完成工作，下班后与家人一起吃饭、照顾孩子、做适当的运动。然后在长假时间陪家人旅游度假。高先生的生活很充实也很愉快，这说明高先生能够保持□d □之间的平衡。

34、 某公司正在使用该公司的棒棒糖等自产的糖果产品制作冰淇淋。这个公司运用的策略是□b □

□a□市场渗透□b□产品开发□c□市场开发□d□多样化经营

35、 小孙在进行个人swot分析中，发现如果公司或经济出现变化，这种变化可能导致公司裁员，这是属于swot分析中小孙所面临的□c □方面。

□a□强项□b□弱项□c□威胁□d□机会

36、 某公司是一家为客户定制开发程序的软件公司，那么该公司的输入为□a □□

37、 小王和小高是同一家公司的员工，他们俩为了掌握更多的知识，彼此交换自己的工作，并且他们都能够很好的完成对方的工作。小王和小高这种学习的方式称为□a □□

□a□轮岗制度□b□指导□c□示范□d□训练

38、 一家零售店的旁边两年内将要开一家类似的商店。那么，这家零售店在近两年内收到的影响属于□d □□

□a□竞争□b□机遇□c□潜在的威胁□d□外部环境威胁

39、 谢某的领导总是安排时间和他沟通，去年领导知道他的孩子逃学，专门让他请假到学校去，后来还关心地问孩子怎么样了，并对孩子取得学习上的进步表示高兴。这种领导属于□d □□的领导。

□a□爱管闲事□b□干涉他人生活□c□顾问型□d□重视团队成员

40、 某企业建立了专门的呼叫中心，此呼叫中心是提升客户服务水平和沟通效率的□d □□

□a□基本方法□b□基本技术□c□基本部门□d□基本手段

位于某省的天马公司，是一家以采矿、棉麻加工为主的民营企业。当年8个人起家的公司，如今已成长为拥有4000多名员工，1.6亿资产的中型企业。

在经济效益不断增加的前提下，员工薪水也不断增加。同时，加薪也成为公司提高大家积极性的手段，薪水一直在当地处于领先水平。在公司发展过程中，这个激励手段不仅调动了积极性，而且还吸引了不少人才。但近年来，公司领导发现，

过去效果明显的加薪激励机制作用不如从前。员工对增加薪水已经习以为常，对工作缺少激情，仅仅满足于把工作完成。公司管理层为重新激发员工的工作热情，采取了购买养老保险、建员工住宅楼等一系列措施。这些措施初期效果都不错，但是仍不能保持员工的长久激情。

公司领导又重新陷入以前的苦恼：怎样建立长期持久的激励机制？

根据以上的情况，请回答下面的问题。

41、 根据马斯洛的需求理论，上述案例中员工出现这样的问题的原因是**b**

c管理层人员的失职 **d**人们不再需要工作

42、 如果你是该公司老总，你认为应该采取哪些措施保持员工的激励水平**d**

a了解企业中员工的需求 **b**同员工进行交流

c对员工的职业生涯做出好的规划 **d**以上措施都可以

43、 在本案例中，管理人员没有考虑到**d**

a员工的热情 **b**公司政策 **c**企业文化 **d**员工的发展

44、 从以上的案例可以看出，公司员工的需求符合**a**

45、 如果你是该公司老总，你认为应该采取哪些措施保持员工的激励水平**d**

a了解企业中员工的需求 **b**同员工进行交流

c对员工的职业生涯做出好的规划d以上措施都可以

林总认为事实充分证明了自己是个能干的管理人员。他所领导的部门能够按要求完成合同，产品质量是全公司最优的、次品率是全公司最低的。另外，同其他部门比较，生产同种产品的工本费单耗尽管不是全公司最低的，但也还是处在比较低的水平。林总在总结其成功的经验时总喜欢说，这都归功于他懂得授权的艺术，他知道如何才能够有效地行使管理职责。

根据上述案例，回答下列问题：

46、 从这个案例可以看出，林总是一个 a

47、 林总所领导的部门在合同完成率和质量方面都是全公司最优的，这点说明该部门的工作是b

48、 与公司中工本费单耗水平最低的部门相比较，林总的部门还有差距，这说明该部门a

c应将管理的着眼点放在战术问题上d在效率指标方面尚有待提高

49、 如果林总的部门虽然每次都按技术条款要求完成了合同任务，但完工期限常有拖延，这时，对该部门绩效的评价应该是c

50、 林总所领导的部门很可能适合采取（ ）责任中心体制。

a利润b收入c成本d投资

小张在大学期间所学的专业是计算机，2004年7月大学毕业后在广州工作，由于他觉得自己所学的专业就是计算机，工作没有什么好考虑的。他就先在一家公司研发部任软件工程师，

可是不久他就被派到管理部做mis，现在是总助。毕业后短短两年里他经过了几次职位的调动，然而他发现自己现在对哪一行都不是十分精通，面对这种情况，他真不知道该如何选择自己的职业道路，才能不使自己和所有的亲人失望！

请根据上述情况，回答下列问题。

51、从小张的例子来看，做好职业生涯规划应该分析很多方面的情况，下面□ d□情况是应该分析的。

52、小张在选择自己的职业前首先应该□ a□□

□a□研究自己适合什么样的职位□b□明确自己的目标

□c□公司能否提供给合适的职位□d□社会发展需要什么样的人

53、小张面对这种情况，他可以通过改变各种不同的条件来进行改善他目前的情况，下面□d □方法可以帮助他。

□c□拓展他在目前领域中的技能和能力□d□其他答案都正确

54、小张要想在自我发展道路上有一个明确的方向，他就必须首先□c □□

□a□了解别人对自己的认识□b□了解自己所具备的智商

55、从企业的角度看，在招聘小张进入公司时，管理者没有□b □□

□a□明确职工的工作范围

□b□指导做好员工的职业生涯规划，明确他们的职业发展道路

□c□提供给小王更好的工作环境和工作内容

□d□指导员工小王了解自己、认知自己

三个20世纪70年代名牌大学的大学生，毕业后各奔前程，少有来往，某天在党校学习时不期而遇，想不到由于工作的需要，他们都被推上了领导岗位，分别在三个局担任局长工作□b约a□c两位老同学星期日到家一叙。老同学聚会，自然而然地谈起了各自走马上任后的情况。

a说，他上任后做的第一件事是，分头召集机关处室负责人的座谈会，通过这种座谈形式，让大家了解自己，也使自己熟悉各处室负责人，从而对局内的整个情况有个大概了解□b与a的情况不同，他选择的第一件事是，与局领导班子的其他成员逐个谈心，向他们了解局里的情况，同时也谈了自己新上任的一些想法，借以沟通思想，使彼此有所了解，为今后顺利开展工作打下了基础。

c走马上任后的第一件事是，通过多种渠道，采取各种形式，广泛地开展调查研究，在较短的时间内，基本上掌握了该局的历史、现状，以及当前面临的问题，同时与上下左右沟通了思想，建立了感情，密切了相互之间的联系□a与b两人对c的做法很感兴趣□c接着说，他上任后的第二件事是，要求全局各处室，群策群力，拿出“两制一规范”的方案。所谓“两制”，就是岗位责任制、奖惩制；所谓“一规范”，就是职位分类规范□c亲自挂帅抓这项工作，他与各处室领导密切配合，分工合作，出主意，想办法，制定了岗位责任制，奖惩制，职位分类规范。使大家明确，局机关是为基层服务的，通过“两制一规范”的制定，使局机关全体成员各司其职，各负其责，减少了扯皮现象，克服了官僚主义，提高了工作效率，做到优胜劣汰，奖罚分明。这样，逐步建立起一支素质好，技术过硬，清正廉洁，效率高，有实绩的干部队伍□c上任后的第三件事是，提议创办一张（快讯）小报，他

与大家一起讨论办报方针和信息输入、信息输出渠道等事宜，通过讨论使小报编辑人员明确，这是一张信息快报，要求编辑人员把从国外书报杂志中看到的有关新技术、新知识、新书目及时传递，其中，涉及到经济、科技、规划、管理等新动向的信息，要及时反映给局领导□c谈完后，三个老同学展开了热烈的讨论。

请根据上述情况，回答下列问题。

56□ a□b□c三位局长上任后□a□b两人通过接触领导□c通过各种形式广泛调查研究开始各自上任后的第一件事，你认为□d□方式最好。

□a□a局长的方式□b□b局长的方式

□c□c局长的方式□d□没有最好，关键在于适合本单位的具体情况

57、 根据你的认识□a和b借鉴c的经验，上任后应该做的第一件事是□b □□

□c□办一份通信小报，加强沟通□d□分先后，全面铺开，同时进行

58、 总结c的经验，你认为下列表述□ d□最准确。

59□ a□b□c三位局长之所以都被推上局级领导岗位，不是偶然的。从上述案例提供的信息分析，你认为下述□d□原因更重要。

60、 如果你参加三位局长的讨论，从领导的职能出发，你认为c在其所做的三件事之后还应该做的一项工作是□a □□

□a□激励□b□用人□c□沟通□d□决策

1、荣誉激励：如发奖状、证书、记功、通令嘉奖、表扬等。在管理学看来，追求良好声誉是经营者的成就发展需要，或归于马斯洛的尊重和自我实现的需要。尊重并不是惧怕和敬畏。尊重意味着能够按照其本来面目看待其人，能够意识到他的独特秉性。尊重意味着让他自由发展其天性。

美国著名成人教育家卡耐基曾写出享誉全球的名著《人性的弱点》、《人性的优点》、《人性的光辉》等，成为《圣经》之后人类出版史上第2大畅销书。他指出为人处世基本技巧的第一条就是“不要过分批评、指责和抱怨”。第二条是“表现真诚的赞扬和欣赏”。

美国ibm公司有一个“百分之百俱乐部”，当公司员工完成他的年度任务，他就被批准为该俱乐部会员，他和他的家人被邀请参加隆重的集会。结果，公司的雇员都将获得“百分之百俱乐部”会员资格作为第一目标，以获取那份光荣。

对于员工不要太吝啬一些头衔、名号，一些名号、头衔可以换来员工的认可感，从而激励起员工的干劲。日本电气公司在一部分管理职务中实行“自由职衔制”，就是说可以自由加职衔，取消“代部长、代理”、“准”等一般普遍管理职务中的辅助头衔，代之以“项目专任部长”、“产品经理”等与业务内容相关的、可以自由加予的头衔。

2、但是，也有一些人在极度贫寒的情况下，写出了千古流传的著作、创造了伟大的发明、提出了伟大的理论等等，比如说我国的数学家陈景润，英国的莎士比亚等。

请根据上述情况，回答下列问题。

66、 马斯洛的需求层次论中规定需求最高层次的需求是□d □□

a 生理需求 b 尊重的需求 c 荣誉需求 d 自我实现需求

67、在上述案例中提到荣誉激励，这种激励只有在b 情况下才能实施。

c 当人们没有什么需求以后 d 没有正确答案

68、根据马斯洛的需求层次论，情形2说明a

a 人的需求可以是跨越的 b 人的需求不可以跨越

c 人的`需求是可以改变的 d 人的需求是不可以改变的

69、根据以上案例，下面说法正确的是 a

a 人的需求可以不按照马斯洛的需要层次论一级一级的逐步满足

b 人类需求必须在满足了低层需求以后，才有更高层次的需求

c 人类可以不需要生理需求上的满足

d 人类的生理需求是最重要的

70、企业为了提高绩效，应该提高 d 方面的水平。

包威斯公司，是一家拥有12000余员工的大公司，它早在20年前就认识到员工意见沟通的重要性，并且不断地加以实践。现在，公司的员工意见沟通系统已经相当成熟和完善。特别是在80年代，面临全球性的经济不景气，这一系统对提高公司劳动生产率发挥了巨大的作用。

迪斯尼公司的员工意见沟通系统主要分为两个部分：一是每

月举行的员工协调会议，二是每年举办的主管汇报和员工大会。

员工协调会议

早在20年前，包威斯公司就开始试行员工协调会议，员工协调会议是每月举行一次的公开讨论会。在会议中，管理人员和员工共聚一堂，商讨一些彼此关心的问题。无论在公司的总部、各部门、各基层组织都举行协调会议。这看起来像法院结构，从地方到中央，逐渐反映上去，以公司总部的首席代表协会会议为最高机构。员工协调会议是标准的双向意见沟通系统。

在开会之前，员工可事先将建议或怨言反映给参加会议的员工代表，代表们将在协调会议上把意见转达给管理部门，管理部门也可以利用这个机会，同时将公司政策和计划讲解给代表们听，相互之间进行广泛的讨论。

要将包威斯12000多名职工的意见充分沟通，就必须将协调会议分成若干层次。实际上，公司内共有90多个这类组织。如果有问题在基层协调会议上不能解决，将逐级反映上去，直到有满意的答复为止。事关公司的总政策，那一定要在首席代表会议上才能决定。总部高级管理人员认为意见可行，就立即采取行动，认为意见不可行，也得把不可行的理由向大家解释。员工协调会议的开会时间没有硬性规定，一般都是一周前在布告牌上通知。为保证员工意见能迅速逐级反映上去，基层员工协调会议应先开。

同时，包威斯公司也鼓励员工参与另一种形式的意见沟通。公司在四处安装了许多意见箱，员工可以随时将自己的问题或意见投到意见箱里。为了配合这一计划实行，公司还特别制定了一项奖励规定，凡是员工意见经采纳后，产生了显著效果的，公司将给予优厚的奖励。令人欣慰的是，公司从这些意见箱里获得了许多宝贵的建议。如果员工对这种间接的

意见沟通方式不满意，还可以用更直接的方式来面对面和管理人员交换意见。

员工大会都是利用上班时间召开的，每次人数不超过250人，时间大约3小时，大多在规模比较大的部门里召开，由总公司委派代表主持会议，各部门负责人参加。会议先由主席报告公司的财力状况和员工的薪金、福利、分红等与员工有切身关系的问题，然后便开始问答式的讨论。

这里有关个人问题是禁止提出的。员工大会不同于员工协调会议，提出来的问题一定要具有一般性、客观性，只要不是个人的问题，总公司代表一律尽可能予以迅速解答。员工大会比较欢迎预先提出问题的这种方式，因为这样可以事先充分准备，不过大会也接受临时性的提议。

包威斯公司每年在总部要先后举行10余次的员工大会，在各部门要举行100多次员工大会。

那么，包威斯公司员工意见沟通系统的效果究竟如何呢？

在80年代全球经济衰退中，包威斯公司的生产率每年平均以10%以上的速度递增。

公司员工的缺勤率低于3%，流动率低于12%，在同行业最低。

根据以上的情况，请回答下面的问题。

71、 在沟通中首先应该考虑沟通的目的和意图，以上案例中包威斯公司的员工意见沟通系统的目的是□a □□

72、 针对包威斯公司的员工意见沟通系统，它的沟通对象是□b □□

74、 包威斯的员工协调会议一般在一周前贴出通知，这种安

排考虑了□c □问题。

□a□能否获取优质的信息□b□什么时候能够达到沟通的目的

□c□参与人员的时间安排□d□去除沟通的障碍

75、 包威斯公司在80年代取得了显著的成果，说明□d □是非常重要的。

2002年，新浪软件全年实现主营业务收入5.56亿元，净利润6725.95万元，分别同比增长了67.32%和28.5%。在通信软件业务取得平稳增长的基础上，电子政务和烟草业务成为公司利润增长的两大亮点，其中在烟草行业信息化领域的市场占有率达到20%，列全国首位。

新浪软件董事长兼ceo柏华在接受记者采访时说：“新浪软件推崇并倡导的是‘以团队人才为本’的理念。团队合作精神和‘团队人才’是新浪软件核心竞争力的重要组成部分和市场竞争中重要的价值体现。

金、白、蓝，为软件团队着色

新浪软件董事长兼ceo柏华说，“团队人才”并不是新浪软件的独创，而是早已被国际上认可的一种先进的管理理念。哈佛商学院的《第五项修炼》特别推崇“团队”能力。该学院非常强调“team”□强调提高每个“team member”的基本素质。柏华认为，三类人才构成了软件企业的“团队人才”，第一类是懂技术、行业知识和管理的“软件金领”；第二类是系统分析及设计人员的“软件白领”；第三类是能够熟练编程的“软件蓝领”。三者缺一不可。

基于对“团队人才”的深刻认识，新浪软件近年来通过与韩国lg—cns的合资合作，加速了对“软件金领”、“软件蓝领”的培养，从而构成了一个比较合理的“团队人才”结构

体系，使新浪软件在两年多时间内，发展成为由1500多名各类人才组成的我国软件业的中坚力量。

《致加西亚的信》引发管理思考

2002年年末，《致加西亚的信》一书在新浪软件掀起了一次“学习的革命”。新浪软件山西大区的不少员工被书中的灵魂人物罗文的事迹所感动。新浪软件总裁王兆迎对记者说：“有人说，这是一本站在管理者角度，让职员甘心接受管理的书。这么说也许有些偏颇，但也不是没有道理。作为管理者，不仅要注重工作的效益，还应统一思想方向，才能广纳贤才。”王兆迎介绍，新浪软件从成立之初起，就建立了一套科学有效的“以团队人才为本”的管理体制。在新浪软件的管理思想中，“创新”是主旋律，整个团队都要不断地进行战略、制度、组织、观念和市场创新。丁兆迎介绍，新浪软件还建立了适应自身发展的扁平化的组织体系。

“新浪是我，我就是新浪”

新浪软件副总裁成锋说：“新浪是我，我就是新浪”，这是eis产品部全体员工多年工作凝结的语言，从2001年的一个分销系统，扩展到分销物流、呼叫中心、专卖管理、客户关系管理、资金结算和电子商务多个系统，无不来自于这种共同的价值理念。

新浪在队伍管理方面，eis团队已经开始在大连研发中心试行项目任务书制度和项目积分制度，对每一个项目成员的工作进行量化，为员工的评价提供参考数据。现在，eis团队成员不再是简单地遵守规则，而已经成为建立和实施规则的积极推动者。

新浪软件副总裁成锋认为，“用好人才的关键是要做到岗位合适和对其充分信任。岗位合适分为三方面，一是根据个人的特点安排合适的岗位，二是个人要喜爱岗位，三是岗位工

作要具有一定的挑战性。”行业信息化的快速发展，使得在eis产品部，具有挑战性甚至是完全创新的岗位不断出现，每个想在eis发展的员工，都能找到足够大的舞台□eis管理层并根据企业需要和个人意愿多次调整工作岗位，部分原来表现并不出众的员工在调岗后成为核心骨干，就得益于岗位的转变。成锋认为，“以团队人才为本”，就是要求在企业文化建设中，更讲整体利益、团队价值□eis管理层承认每一个为团队做出贡献的员工的业绩和价值，但不允许任何个人以为团队离不开自己，而发生不顾及整体利益的现象。在新浪软件领导的强力支持下，年轻的eis团队正处于蓬勃向上的发展中。

根据以上的情况，请回答下面的问题。

76、 新浪软件培养金、白、蓝三类人才，说明（）。

□a□一个优秀的团队必须能够公开交流

□b□一个优秀的团队必须目标明确

□c□一个优秀的团队必须能够具有信任与支持的气氛

□d□一个优秀的团队必须要有多种角色的人，必须具有广泛的技能和经验

77、 新浪软件eis管理层根据企业需要和个人意愿多次调整工作岗位，部分原来表现并不出众的员工在调岗后成为核心骨干。这种情况说明（）。

□a□充分地发挥了员工的技能与技术□b□决策更合理

□c□加强了工作的整体协调性□d□灵活地适应了快速变化的环境

78、 新浪软件的组织体系的最高端是客户，公司领导和员工处于同一个水平线上，这说明（）。

79、 根据任务、团队、个人需要划分团队发展的阶段，你认为新浪eis团队现在处于（）阶段。

a成熟b形成c波动d规范化

80、 团队类型有很多，你认为新浪eis团队属于（）团队。

a项目b自我管理型c有明确领导的d虚拟

个人与团队作业工作报告 个人与团队管理复习题篇二

个人与团队

给大家提供一个展示自我，交流，接触的平台。进一步提升协会凝聚力，加强协会建设要求，给大家留下一片温馨而又美好的回忆。

教二—502

秘书部：负责通知与统计参加团组织生活的人数，申请一个备用教室；

外联部：准备活动所需的道具，外购小礼品及零食；

活动策划部：电脑，音箱

团支部：做好本次活动的预算，向财务负责人列出活动中所需的.费用。

活动开始之前：所有的工作人员下午2：30准时签到集合。

现场布置：活动策划部把签到的桌子，以及电脑、音箱摆到指定的位子

工作人员负责内容；

秘书部：1—2个人在负责签到，在活动中发放小礼品及奖品

外联部：1—2负责拍照

a□ 笛箫表演（丘雅婷《美丽的神话》）

b□ 双节棍（外联部：熊林鹏）

c□ 歌曲串烧（先锋队）

d□ 魔术表演（宣传部）

e□ 伦巴（外联部：杨婷）

f□ 演唱（外联部：郑潇）

g□ 歌曲《和你一样》（活动策划部）

注：客观题与协会文化有关（如：口号，会歌）主观题关于团队建设

1，松鼠与大树

2，拉网抓鱼

目的：体验凝聚力

- 1, 各部门之间可以工作的实际情况调动干事;
- 2, 会员不得擅自离开, 若有紧急情况需向社团负责人请假;
- 3, 活动结束后工作人员留下来清理现场。

气球: 10元

奖品30元

个人与团队作业工作报告 个人与团队管理复习题篇三

- 1, (组织承诺)与缺勤率和流动率成负相关。
- 2, (态度)是人对某种事物或特定对象所持有的一种肯定或否定的心理倾向。
- 3, (工作满意度)是指员工对自己的工作所抱有的一般性的满足与否的态度。
- 4, 最早提出组织承诺的是(贝克尔)。
- 5, (社会知觉)是指个体对其他个体的知觉。
- 6, (首因效应)是指最先的印象对人的知觉所产生的强烈影响。
- 7, (光环效应)是指当对一个人的某些特性形成好或坏的印象之后, 人们就倾向于据此推论其他方面的特性。
- 8, (刻板印象)是指对某个群体形成一种概括而固定的看法后, 会据此去推断这个群体的每个成员的特征。

9，(归因)就是利用有关的信息资料对人的行为进行分析，从而推论其原因的过程。

10，(内因)是指导致行为或事件的行为者本身可以控制的因素，包括行为者的人格、品质、情绪、心境、能力、需要和努力程度等。

11，(外因)包括行为者所处的各种环境、机遇、所从事工作的特点和难度，以及工作与人的相互作用、他人对行为者的强制或约束、鼓励的作用等。

12，(稳因)是指行为者的能力、人格、品质、工作难度、职业要求、法律、制度和规范等。

13，第一个将期望理论运用于工作动机并将其公式化的是(弗洛姆)。

14，第一个对学习中的强化做出理论分析的是(爱德华桑代克)。

15，社会学习理论的创始人是(班杜拉)。

16，(团队学习)是指团队生存、改进和适应变化着的环境的能力。

17，帮助团队成员设定团队议事日程、让团队始终瞄准目标、做出高效决策和提出解决问题的替代方案的是(团队任务职能)。

18，关注于人际关系，它让团队成员们结合在一起，使大家能够继续相处甚至有某种乐趣的是(团队维护职能)。

19，领导者尊重和关心下属的看法和情感，更愿意与下属建立相互信任的工作关系的是(关怀维度)。

20, 领导者更愿意界定自己和下属的工作任务和角色, 以完成组织目标的是(结构维度)。

21, 在20世纪50年代末提出了第一个综合的权变模型的是(费德勒)。

22, 在权变理论中, 把下属作为权变的变量, 即认为下属的成熟水平是选择领导风格的依赖条件, 这一理论是(领导情境理论)。

23, 领导者的主要任务是提供必要的支持以帮助下属达到他们的目标, 并确保他们的目标与群体和组织的目标相互配合、协调一致的是(路径一目标理论)。

24, 领导行为风格与下属参与决策相联系, 讨论如何选择领导的方式和参与决策的形式以及参与程度的是(参与模型)。

25, (心理测量)是将人的智力、人格、兴趣、情绪等心理特征, 按一定规则表示成数字, 并赋予这些数字一定的解释的过程。

26, 心理测量的工具是(心理测验)。

27, 心理测验按测验的内容可分为两大类, 一类是能力测验, 另一类是(人格测验)。

28, (信度)又称稳定性或可信性, 是指一个人在同一心理测量中几次测量结果的一致性。

29, (效度)是指一个测验的测验结果与被测验者行为的公认标准之间的相关程度, 也就是一个测验希望测量的心理特征的有效性和准确性。

30, 领导情境理论中主要包括两个方面的内容。一是工作成

熟度，二是(心理成熟度)。

个人与团队作业工作报告 个人与团队管理复习题篇四

一个团队离不开个人的努力。下面由本站小编为你提供个人与团队管理工作报告相关资料，希望大家喜欢。

团队建设活动总结报告

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一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。

西南石油大学经济管理学院赴四川省双流县天佑祥印刷公司
关于

企业创业调研暑期社会实践队成果展示报告

实践目的：通过到暑期社会实践，到公司去了解调查企业外展和接待客户，掌握销售这方面的知识，并通过实践的企业的创业成果的经验，来提高自己的企业创业的认识以及创业的必备知识和调节。在社会调查的同时也锻炼自己的社会实

践能力。

在大2下学期结束的时候，学校为了培养同学们独立思考、独立工作和独立解决问题能力。让同学们参加一些实践性活动巩固所学的理论，增长一些书本上学不到的知识和技能，培养自己的创业和社会实践能力，而要求我们自行组队，进行一次社会暑期实践活动，我们张绵山，黄海燕等13位同学组成了一个小队，并且我们实践队获得了全队的资格。

在出发进行暑期社会实践之前我们做了充分的准备工作，如实践所需要的上报资料的准备，公司的自行联系，实践的流程安排，费用估算等，在经过紧张而周密的计划后我们实践队便踏上了实践的征途。

7月3日顶着炎炎夏日，我们13日组来到了新都钟楼汽车客运站，踏上了前往我们的实践目的地双流县天佑祥印刷公司。

来完成制版；再次是印刷，使用高速印刷机将表层膜进行印刷；再然后是腹膜，把印刷完毕的表层膜与易热封的里层膜用专用胶专用高速腹膜机进行复合；接着是固化，复合完毕后需要在45度以上的固化室进行24小时以上固化，为的是使彩印包装袋不易脱层；最后就是制袋。参观了整个包装袋的制作过程，让我明白了我以前想法的幼稚，其实彩印包装袋的生产是一项高技术含量的行业。

在经过我们几天的操作实践，我们开始了最难的实践环节，那就是销售产品。经过我们实地考察后，一开始先做外展。外展，也叫室外宣传，是用来发展新会员的一种方式我所要做的是了解我们的产品。说实话外展这是最难做的一部分，我们需要在客流量多的步行街或者是银座门前边吆喝边发传单还要过滤出有兴趣的顾客，当场问人家要电话号码，这往往是最尴尬的时候，因为大多数人都不会给你电话号码的。有很多人会在我面前直接不接传单，更有的把传单接着就扔了，还有点连看我们都不看一眼，正巧那几天碰到挺热的天，

坏了，那就更难要到了。有的时候我为了一个电话号码会和人家说上好几分钟，什么方式都用上了。最后的签单可是我最兴奋的事情了，努力终于有回报了，这可是我最高兴的时刻了。痛并快乐着，虽然很辛苦。但我们这几天肯充实。也知道该怎样去做一个好的销售者，就像是第一天培训时经理对我说的，最好的销售是把自己销售出去。他说三流的销售是和顾客谈单，二流的销售是跟顾客成为朋友，而一流的销售就是跟顾客成为知己，让他觉得离不开你。这，对我来讲，是很受益的一课。

一、待人 待人要真诚

又有的同学应为种种原因而待人不真造成与公司单位热暖的不合，因此在与他们的认识中我都是真诚待人，因此在短时间内他们把我当朋友，也愿意把工作分配给我。

二、沟通 善于、主动沟通

沟通是一种重要的技巧和能力，时时都要巧妙运用。认识一个人，首先要记住对方的名字。了解一个人，则需要深入的交流。而这些，都要自己主动去做。

三、热情和信心

其实，不管在哪个行业，热情和信心都是不可或缺的。热情让我们对工作充满激情，愿意为共同的目标奋斗；耐心又让我们细致的对待工作，力求做好每个细节，精益求精。激情与耐心互补促进，才能碰撞出最美丽的火花，工作才能做到最好。

四 团队合作

此外做为一个大学生，不仅仅是要学好课本上的理论知识，更有不时的将理论知识用于实践。这样才能学以致用，我们

经过了8天左右的顶工实践，让我们了解到了工作的幸苦，以及现实工作与课本上的知识的区别。

一学期来，在学区团总支和少先队大队部的带领下，各校少先队大、中队组织和各级辅导员始终把少年儿童思想道德教育放在首位，把养成教育作为少先队工作的重点。认真贯彻《中共中央关于进一步加强和改进未成年人思想道德建设的若干意见》精神。为把这项工作引向深入，学区在4月份以开展清明节系列活动为契机，在全学区少年儿童中广泛开展了“革命先烈永不忘，民族精神代代传”活动。活动包括三个阶段：一追寻革命先烈的足迹，二传承精神文明新风尚，三立志奋发有为建小康。学生从历史中寻找民族精神，从身边小事中体验社会新风尚，从“奋发有为建小康”读书征文中表达自己对美好未来的向往，充分地认识和体验到作为一名当代少年儿童，弘扬和培育民族精神的重要意义。同时，今年9月1日，新颁《中小学生守则》和《小学生日常行为规范》即将正式实施，学区抓住这一契机，结合各校实际，自行修订了一份《小学生日常行为规范实施细则》，并在各校中广泛开展学习宣传活动。各校均能通过晨会、早操、班队会课、国旗下讲话等途径组织全体学生开展各种形式的学习教育活动，比先进、找差距、促提高，有效地加强了学生的日常行为规范水平，促进了良好校风的形成。在4月30日举行的《中小学生守则》、《小学生日常行为规范》知识竞赛活动中，埔兜小学陈梅珠、埔兜小学姜达煌两位同学分别以98分和89分的好成绩获得中、高年段第一名。

二、重视业务培训，提高团队工作效率

在当前课改形势下，广大团员教师、各级辅导员大部分能重视学习，积极探索新时期团队工作的新思路、新做法，不断地提高自己的工作能力，提高思想素质。其中，多位老师撰写的团队和班级工作论文在县级获奖或收入县、学区汇编。

当然，在对团队学生小干部的培训方面，各校普遍重视不够，

其中包括大、中、小队干部的培训、校园文明督导队的培训和指导、每月“三赛”评比员的指导和评比制度的落实等。希望在以后的工作中，能引起各校的重视。

本学期，结全学区教学常规管理检查工作的开展，德育处、少先队联合推出了《德育工作常规管理检查记载表》。这一检查记载表采用量化评分的方式对学校德育常规工作做了指导性评价。突出了少先队工作在学校德育中的重要地位。其中，关于少先队工作方面的检查项目就有27项，内容涉及绿化美化、班级布置、礼仪推普、队干培训、思品班队等方面，为学校行政、各级辅导员顺利、有效地开展少先队工作提供了努力的方向，促进了少先队教育阵地建设的进一步深入。

伴随着《德育工作常规管理检查记载表》的实施，我们迎来了许多令人欣喜的成绩：其中，做为少先队工作与新课改衔接的“图书角”已走进大部分班级，成为队员获取课外知识的一个窗口；中心小学升旗仪式以阵容强大、训练有素、服装整齐获得各级的好评；“景观大道保护行动”深入开展，拓展成除“警校共建”外我学区德育工作的又一特色阵地，获得县团委、教育局的好评；鼓号队和腰鼓队的训练成果初显，在5月份举行的观摩评比活动中，中心小学、后店小学分获鼓号队和腰鼓队比赛第一名。

四、以体验教育为主要途径，深入开展各项教育活动

一学期来，学区少先队组织以少年儿童为主体，以“养成好习惯我能行”为主题，以学校为主阵地，密切联系社会、家庭，开展丰富多彩的体验教育活动。为进一步引导和激励少年儿童弘扬雷锋精神，学区在三月份开展了“学雷锋，见行动”系列活动，各校结合实际，组织学生开展了故事会、主题中队会、绿化美化、清除白色污染等活动。在此后举办“我身边的小雷锋”征文活动中，我们从队员们的字里行间欣喜地发现，一个又一个小雷锋正在我们身边茁壮成长。后西赵莹婷、中心陈小霞、下坂郑杰婷等三位同学还获得本次征文一等奖。

另外，围绕体验教育这一大主题，本学期学区还组织开展了“让地球妈妈重现光彩”主题中队观摩活动、一年级“做诚信好儿童”讲故事比赛、小学生校园歌手比赛、小学生美术书画比赛、环保征文活动、保护景观大道手抄报展评、“爱国爱乡”社会实践活动等。特别是尾园小学林燕玲同学的环保征文还获县级一等奖。

由于我学区少先队工作始终保持蓬勃向上的朝气，开拓创新的作风，有着一支团结协作的辅导员队伍，得学区少先队工作稳步走在全县的前列。在各级评优评先活动中，也涌现出一系列先进集体和个人。如：中心钱伟豪同学获省“四星雏鹰奖章”；中心陈云龙、后店何文彬两位同学获市“三星雏鹰奖章”；陈煌山、林凯丽、杨杰鸿、钱婉霞、陈学超等五位同学获得县级三好学生；陈慧萍、朱婷婷、郑杰婷、钱伟豪等四位同学获县优秀学生干部；埔兜301、荣西501、松溪501、中心403等四个班级获县先进班集体。

五、存在问题及努力方向

在看到成绩的同时，我们也清醒地认识到工作中存在的不足。主要体现在：1、各校团队工作开展层次参差不齐；2、部分辅导员责任意识不强，工作缺乏激情和创意；3、主题中队活动普遍受到忽视，队员活动机会少，队干素质得不到切实提高，少先队向心力不足；4、上级文件及学区少先队活动方案不能有效地传达到广大辅导员中，导致部分活动不能有效开展等。这些问题我们要在今后工作中努力解决，以促进我学区团队工作再上新台阶。

个人与团队作业工作报告 个人与团队管理复习题篇五

没有完美的个人，只有完美的团队。曾经有人问一位哲学家：“一滴水怎么样才能够不干枯？”哲学家回答说：“把它放

到大海里去。”这简短的对话也揭示了一个深刻的道理：个人与他人之间就相互支撑的，只有得到团队或者别人的支持，才会有无穷的力量。如果没有别人对你的支持，没有团队每个成员的群策力量，我们就无法克服重重的障碍，闯过道道险关。离开了团队，即使你在困难面前使出了浑身的力量，也终究会有枯竭的一天。

一天，我在回家的路上，忽然要下大雨。人们向前跑，一看有个草棚，大家冲进去，大雨下起来，大家好高兴：“哇，今天运气不错，刚刚找了房子大雨就来了！”大家也不顾虑房子干不干净，只要有避雨的地方就很满足了。但这个房子在风雨中突然间要倒塌，大家想尽办法扶住它，不让它倒塌。我很有感慨，是我们需要房子呢，还是房子需要我们呢？我看更多的是我们需要这座房子。

我们鉴定中心就像这草棚，一样为大家“遮风避雨”。但是，同时还需要我们每个人都尽到自己的职责，献出自己的力量，她才可能永远矗立在激烈的市场竞争的风雨中，成为基业长青的百年老店。

最后，让我们从“人”字的结构上去感悟，用一颗感恩的心来对待周围的人和事，这样世界会因为每个人而精彩，我们每个人将因为别人的支持而变得成功。我们鉴定中心，虽说也走过了十多年的风雨历程，在这中间跨过了诸多的坎坷，之所以能走到今天的壮大，就是因为无论遇到多大的困难，中心的领导永远和我们在一起！我们作为年轻人更应该这样，为自己的发展选择一个团队，找一种归属感，把自己的价值、自己的使命，自己的未来与社会潮流、国家利益相结合，以此为基础，在团队中扎根、成长，成为社会的人才，国家的栋梁。

相信你战略性的眼光，相信你的选择。在省职业技能鉴定中心这个大家族中，你将会得到个人的发展空间和最温馨的港湾。正因为有了你的加入，职业鉴定事业将会走向明天的辉

煌，让我们一切共同见证吧！

谢谢大家！