

团队建设工作报告总结

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。那么报告应该怎么制定才合适呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

团队建设工作报告总结篇一

5、团队沟通的作用：对个体的作用：有效表达情感、塑造规范成员的行为、激励员工绩效改善、及时交流信息。对团队的作用：有利于建设团队、有利于考核团队绩效。

论述题

2、如何激励建设性团队冲突：（1）合理适度的差别与利益竞争。通过绩效考核，团队可以比较个人的绩效结果，进而根据结果采用激励手段，激发员工内容的适度竞争，发挥建设性冲突的积极作用。（2）改革组织结构，打破现状。重新建构组织，重新组合工作群体，改变公司原有的结构和章程，变革组织各部门之间的关系，从而打破原有的平衡格局以及利益关系。（3）利用鲶鱼效应。鲶鱼效应启示我们用鲶鱼型员工刺激建设性冲突（4）倡导内和外争。在群体的态度、行为和文化上强调内部的团结与和谐，强调与外部群体的差异和界限，从而将外部群体视为竞争对手，刺激群体间的冲突，但要把握度。（5）构建沟通渠道。正视沟通渠道，良好的沟通是激发良性冲突最好的技巧。利用正式沟通渠道直接引发良性冲突。

团队建设工作报告总结篇二

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。

盛泽实验小学 科教处

20xx年9月

团队建设工作报告总结篇三

企业文化是企业自成立之初逐渐发展成形的企业理念[m]企业形象(vi)[企业行为(bi)的总汇，她是企业的最高“宪法”，统领着企业的各项工作，是公司所有工作的根本依据，而团队建设是企业理念、企业形象、企业行为在团队活动中的具体工作与表现，这是一项极其复杂的“一把手”工程，它需要公司最高层的全力支持，各部门的全力配合。团队建设就是要将企业的理念深深植入每一位员工大脑中，成为员工思想与行为的依据与准绳；团队建设更是要每一位员工展现出企业形象，要有统一的外在形象；团队建设最终要让每一位员工在行为和思想上要与公司的要求相统一，遵守公司的规章制度，严格执行公司的战略与政策，决对服从上级领导的指示。通过团队建设，要达到思想与行动始终统一到公司的精神上来，使每一位团队成员达到信念最坚定，思想最纯正，战力最强悍，作风最优良。

结合公司现状，公司现有产品很有市场竞争力，这是核心与关键，是一切工作的基础，只要产品在，团队建设与壮大就有了基础与中心。公司现有业务团队市场经验丰富，实际操作水平高，均具有操作过大品种的市场经验，这是最宝贵的财富，结合公司现有的开放平台，使业务团队充分发挥自我水平与能力。综合以上条件，在产品加平台的基础上打造一支战力强悍的销售团队，为公司创造巨大财富是有可能的。

如何让现有的和将来加入的业务团队脱变为真正的销售团队，为公司创造财富，是公司董事会和管理层要解决的首要问题。团队建设需要优秀的企业文化作为成长土壤，而现有公司的

企业文化还没有成形为文，缺乏一定的规范力与约束力，员工思想不统一，规章制度不健全，工作职责不分明，公司架构不清晰，从而导致了公司工作效率低下等不良现象，这些都为团队建设造成了一定的阻碍。

现阶段，公司团队建设主要工作对象是市场业务人员。公司市场业务人员来自不同的公司，思想与行为各不相同，市场操作方法各有所长，怎么样将“各路英豪”统一到公司旗下，心归一起，力使一处，这是团队建设的方向。

1、对公司产生归属感，首先需要解决劳资双方的身份确认，即签订劳动合同，办理社保手续；其次需要解决业务人员的心理问题，这需要公司进行“亲情”关爱活动，业务人员入职后，办公室、人资部、培训部、客服后勤部门的工作要相继跟上，通过持续不断的工作交流与思想灌输，强化业务人员对公司、产品、业务的认知与认可。这需要建立一整套的工作规范与流程，各部门要密切配合形成机制。

2、对公司产生附属感，现代社会各方面的压力都很大，对于市场业务人员来说，现阶段报酬是他们产生动力的唯一原因，所以，公司在市场策略、薪酬体系、激励机制方面要有系统化的设计，不能只看眼前，没有长远规划。当公司给业务人员带来高收入改善其生活时，业务人员自然而然就成为了公司的一分子，公司也自然而然成为了他的依靠，这是相互依存关系建立的过程。

3、对公司产生崇拜感，当业务人员在精神上找到群体归属感，在行为生活上找到附属感时，他的忠诚度就升华为对公司的崇拜，就能与公司共同进退，与公司溶为一体，就脱变为一名真正的“公司人”。到这时，员工的思想理念、形象行为都体现着公司的精神。他的语言与行为、形象，在外人看来就是公司的员工，他会自觉维护公司的利益，将公司利益放在第一位。

4、对公司最高领导产生服从感与敬畏感，团队建设目的之一就是树立团队领导者的权威性与领导力。一支战力强悍、纪律严明的团队，必有一个领导力强、奖罚分明的团队领导。团队领导人的权威性与领导力是在一次次正确的业务策略制订和决策与销量和回款持续增长的基础上建立起来的，更是在业务人员的收入不断提高中培育起来的。面对不断变化与发展的医药行业，如何准确的把握行业走势，制定正确的市场策略，通过市场政策的制订与执行，不断提高销售回款是建立与提高团队领导者权威与领导力的关键点也是核心点。还有一点就是与业务人员建立情感，在工作之外，还有一层“非官方”的关系，这种关系对于控制与管理团队是正规官方管理的有益补充，也是团队领导者人格魅力的展现渠道。

1、会议，这是比较正式的方式，通过会议，公司领导可以发表重要的讲话，听取各方意见与建议，统一思想，布置工作，强化权威性，员工可以在大会上介绍自己，在团队面前展现自我，在短时间内，使团队成员互相认知，为以后的团结协作打好基础。会议要开的正式，要有会议议程、议题、流程，会场要布置得当，要有严肃性。会议可以是全体员工大会，也可以是全国营销会议等。会议是团队建设的重要平台之一，通过会议可以持续不断的强化团队成员的公司归属感和荣誉感。参加公司正式会议，这是一种身份的确认，也是思想意识转变的开始，尤其对新加入的团队成员，更需要这种仪式来完成身份确认与心理回归。

2、展会，公司参加全国性的行业展会，也是团队建设的好机会，公司可以安排会展邻近省区的省区经理一同参会，召开会前会，一方面可以进行工作交流，另一方面可以听取相关市场的情况汇报，这种会前会形式灵活，氛围轻松，与会者能够讲一些正式会议不想也不敢讲的心里话。在沟通中可以了解到各省区经理的内心动态，可开展针对性的疏导教育，使之对公司的文化与市场策略产生认同，强化公司归属感与政策执行力度。同时，省区经理出现在公司展会上，加强了对公司的归属感与认同感，也能产生自豪感，小范围的聚会

也会在内心里产生荣誉感。

3、日常管理，对于驻外经理，日常工作管理不单是业务管理，更是一种身份管理。每天不定时的业务跟踪管理，出差管理，货物与货款动态管理、产品动销管理、终端促销管理、业务访客管理、后勤客服管理、销售政策管理、业务人员情感管理等都能让业务人员产生“我是公司的员工”“公司还是管我们的”这种心理，业务人员最怕的就是公司总部不闻不问，有一种“没有根”“没人管”“没加入”的感觉。所以说，后勤客服不仅要承担市场服务职能，还承担着团队建设的管理职能，这就对后勤提出了“管理技能”与“人文关怀”技能的要求。这需要一整套的操作规范与管理制度，来实现团队建设中要求各成员遵守规章制度与情感融合的目的。

4、业务管业，这是最能体现团队建设的工作。团队建设的目的就是要让业务团队产生最大绩效，发挥每位成员的积极性，创造最大的价值。业务管理，一是公司市场业务的整合与管理，设置好市场操作模式、操作策略、促销政策、薪酬体系、激励机制、晋升通道等，二是对省区经理进行业务培训与指导，对于那些对公司市场策略与政策不明白不清楚的省区经理要进行培训与说明工作，对于消极怠工的省区经理要进行批评说服工作，总之，通过一系列的业务培训与指导工作，要将团队的思想与行动统一到公司的精神上来，进一步增强公司的团队作战能力与执行力。业务管理同样需要一整套的管理制度与程序，来实现增强凝聚力、执行力、战斗力的团队建设目的。

5、等级管理，团队建设需要严格的等级管理，在一个团队里必须要树立“榜样”，让每位成员产生见贤思齐的思想，只有对比才能分出优劣。等级划分的标准就是销售回款，这是唯一的标准，作销售就是谈回款，以回款论英雄。在团队建设中必须要有英雄，要有标杆，对于回款好的市场要不断的表扬不断的支持，就是要让其它省区市场看到：只要你作的好，公司就支持你，公司永远支持不断前进的人。同时，针

对不同的特点的市场，可能进行单项表扬，在每年的年中与年底的营销工作会议上，可以评出各类不同特点的奖项进行表扬，当然最大的奖项还是最佳销售量奖。颁奖盛典，对获奖者来说这是一种荣誉，更是公司对他们工作的认可，是无比的光荣。获奖是个人在团队中身份与地位的体现，在以后的工作会更加努力，因为他明年还想得奖。颁奖盛典，能起到鼓励先进激励后进的目的，是团队建设的重要平台，能过这个平台，让所有与会者都明白：你的付出，终有回报，在团队中你是英雄。集体主义与个人英雄主义在颁奖盛典上完美结合。

6、舆论导向，公司可以通过团队qq群与微信群对于某次会议、某个事件发表权威性的评论，确立正确的舆论导向，让省区经理明白公司对此事的态度，一是打消个别省区经理不正确不积极的思想与言论，二是让他们明白公司提倡什么，反对什么，怎么做是正确的，怎么做是错误的，最近公司的市场政策是什么。这一点很重要，执行的前提是要明白政策的精要，要吃透政策，才能在市场活动中灵活使用政策，才能创造价值。对于个别不执行公司命令，不执行公司市场策略与政策的省区经理，通过社评要严厉批评，要把不良言论与行为掐死在萌芽状态，不能让不良言论扩散，更不能让发表此言论的人继续传播。通过社评，就是要让大家明白不良言论是公司不充许的，是严厉禁止的。同样，对于坚决执行公司政策并产生良好市场业绩的省区经理要在社评里大加赞赏，让大家明白，一是公司的政策是正确的，只要按照公司政策执行就能取的良好成绩，二是说明对于坚决执行公司政策的省区经理公司是认同并能得到公司的表扬。

7、集体活动，公司利用省区经理相聚的机会组织集体活动，一是可以增强大家的集体意识，可以树立全国一盘棋的大局意识，对于公司进行市场管理有好处，二是增强大家的公司认同感，从内心里感受到自己是公司的一员，这样的活动参加次数多了，就会产生一种心里期盼感，总想感受一下大家相聚在一起的感觉。这就和过年回家团聚一样。每一次的集

体活动都会一个明确的主题，在此主题下开展活动，大家有目的的活动，在活动中感受主题的意义与思想。同时，在每一次活动中都要打出公司的司旗，一是让大家明白这是公司的集团活动，也让外人看清这是公司的团队。

8、yy远程会议，因驻外省区经理常驻外地，没有办法经常聚在一起开会，所以不定期采用yy远程会议及时解决实际工作。在会议上可以对市场上存在的问题进行分析解答，可以对公司市场政策进行剖析说明，可以对个别市场、个别人、个别事进行批评与表扬，总之，就是要通过yy会议，及时对市场中的存在的问题进行处理，不能任有问题扩大与恶化。同时，及时对市场中展现出的优秀市场、人、事进行表扬与学习。yy会议是网络免费会议，成本最低，成效最大，效率最高的团队会议，是团队建设的重要手段之一。

9、销售责任状，首先要明确这支团队的工作任务是完成公司制订的销售任务量，如何完成销量，就是团队的第一要务，也是团队领导者首先要考虑的问题。对于公司来讲与团队（销售部门）签订销售责任状，这是团队建设的考核凭证，团队建设的好，销售目标就会实现，团队建设的不好，销售量自然就会下滑，所以说，团队建设的好与坏和能否完成销售任务是成正比的关系，是因与果的关系。销售责任状的签订也是团队建设的“紧箍咒”，也是团队建设目标之一，更是团队建设的重要内容之一。

10、培训，这是团队建设的开门工作，也是重要工作之一，培训是贯穿整个团队建设的始终，不仅仅是员工入职时的培训。培训分为入职培训、岗前培训、在岗培训、进修培训等。入职培训是要让员工认知公司，明白公司是做什么的，公司的发展战略与前景是什么，让员工产生归属感；岗前培训是要让员工清楚岗位职责与技能要求，明白自己应该做什么；在岗位培训是要让员工熟练掌握岗位技能，办事流程，职责分明，明白自己应该怎么做；进修培训是要让优秀的员工知

道怎么才能做的更好，为晋升做准备。对于团队建设来说，培训是必须的，是成员加入团队的第一课。“杀威棒”就是入职培训时的第一项，不管你以前多厉害，那都是过去式，我们要看的是现在式和将来式，清空新员工以前的思想与作风，是培训的得要内容。培训完后要进行考试，通过考试强化公司理念、产品知识在成员大脑中的地位。

团队建设，不是一项空泛的工作，不是讲讲公司理念和发展战略就完事了，而是一项很实际的工作，涉及到公司销售战略的实施，市场政策的具体执行，业务人员精神面貌的了解与激励。团队建设是聚人聚智的工作，是一项长期工作，要内外兼修，外要塑形，内要聚心，形能御敌，心能发力，内外齐发，功则成名则就。团队成则公司旺。

1、公司信息，这是团队建设内容的重要组成部分，团队成员必须对公司的发展史与发展战略有清楚的认知，要熟烂于心，作为公司的一员，如果和客户谈起来，对公司信息一无所知，那是不合格的。

2、产品信息，作为销售团队，对产品信息要熟练掌握，产品的基本情况与产品特点是要印在脑子里，与客户谈起来要句句到位，不能乱说，对产品的不熟悉，最后造成业务无法达成。

3、销售模式，公司的模式直接关系到业务人员的工作方式与方法，团队成员要对公司的销售模式要充分的理解，明白操作思路与方法，这是业务人员开始工作的基础，如果对销售模式不明白不理解，甚至有抵触心理，那就无法开展工作，也做不出成绩，这是方向问题，必须要清楚。

4、销售策略，公司的销售策略是按公司的销售模式制订的作战方案，是每一位团队成员必须熟练掌握的技能，在与客户交流与谈判时，要准确到位的使用策略。

5、销售政策，公司的销售政策，是按公司销售策略制度的具体作战工具。销售模式确定了战略性问题，就是做正确的事，销售策略确定了战术性问题，就是正确的做事，而销售政策，就是给你作战的武器，要学会使用公司给予的武器，灵活应用政策，即不能把政策讲穿，也不能不用政策，使业务无法达成。

6、薪酬与激励机制，这是公司与团队成员之间的劳动契约的重要内容之一，按公司的实际情况与员工讲明白，其实说的直接一点，公司与员工之间最简单的关系也是第一关系就是雇用关系，基于这一点，薪酬与激励机制就显的尤其重要，要让员工明白怎么才能赚到钱，薪酬是如何结算与支付的，这要说明白讲清楚，理顺了关系才能开始正式的合作。

7、公司社评，这是团队成员要重点学习的内容，要从社评里看到公司与团队的发展方向，公司提倡什么与反对什么，什么是公司禁止的，什么是公司要发扬的。只有明白了这些，才能达到思想统一与时俱进的目的。

8、会议精神，每次会议之后，要总结出会议的精要，这是团队下一阶段工作的重点与中心，要让团队成员明白清楚以后的工作方向与方法，要做到与时俱进，不能开过会就没事了，要让会议精神作为工作的指导与方向标。

9、先进人物学习，在团队中要提倡学习先进，不管是销售冠军，还是新人进步奖，还是单品销售第一，还是执行力强等，都是团队成员要学习的，学习别人的长处，发现自己的不足，才能进步，榜样的力量是无穷的，只有对比，才知好坏。在团队内开展先进人物学习，能起到奖优惩劣的目的，同时也能整体提高团队的战斗力。发现团队中最长的板与最短的板，进行有效的管理，使短板成长起来，使长板更长，才能使团队越来越优秀。

10、领导讲话学习，学习团队领导人的重要讲话，是领悟公

司精神的重要渠道，团队的灵魂就是领导，团队的精神领袖就是领导，所以通过对领导重要讲话的学习，让每一位员工从内心深处理解讲话精神，才能做到与时俱进，永往直前，减少不必要的错误。

11、公司制度，没有规矩不成方圆，这是千年古训，也很适用于现代组织的团队建设，一个团队的好与坏、优与劣、强与弱，首先要看其是否有铁一般的纪律。所以团队建设的重要内容与基础工作就是制度建立与学习。学习公司制度是团队建设的重要工作，不单要学习市场管理制度，还要学习公司其它制度，如人事管理、保密制度、账务报销制度等。只有将制度装在心里，工作才会有底线，才不会犯原则性的错误。

1、业务完成率，团队建设的好与坏，成与败，最直接的测评项目就是业务的完成率，如果把一年的销售任务量分解到月，那就看每月的业绩完成率，虽然团队建设的好与坏不能直接与业务的完成率挂钩，但这两者之间是有必然联系的。能打胜战的团队，其团队建设必然是优秀的。

2、政策执行力，团队及其成员对公司政策执行到位，执行力强，说明团队建设很得力，如果公司政策下发后，没有动，不能保质保期的完成，只能说明团队的执行力差，团队建设不合格。

3、工作完成率，对于某项特殊工作（不包含在日常工作职责内）的完成率，是测评团队工作是否尽力，对于公司命令是否执行，执行是否得力的重要项目，如果团队人员能在规定的时间内提交公司下达的工作要求，那说明团队的执行力强，团队建设很到位。

4、与公司的沟通率，一个合格的团队成员应该是不定期与公司领导或团队领导就工作上的问题进行沟通，如果团队成员很少与公司领导沟通，说明其心不在工作上，其人也不在公

司里，他的工作业绩也不会好。经常与公司领导沟通的员工，一方面可以得到领导的工作支持与指导，另一方面可以加强与领导的个人情感，与之建立起牢固的感情基础，这也是团队建设的一部分。

5、参与度，团队成员如果把自己当成团队一员，他会在完成自己本职工作之余，对于现有团队工作提出自己的想法与建议，能积极参与团队建设，在团队建设中承担起一定的角色，这对于丰富团队活动有很大的帮助。

6、忠诚度，这一点很重要，通过团队建设，团队成员最后会成长为公司最忠诚的一员，在公司出现最大的问题时，能与公司站在一起，同甘苦共患难，对公司不离不弃，这是团队建设的最高目标。这样的员工还有一个最优秀的品质就是不断的学习，使自己能够适应公司发展的要求，不断为公司创造价值。使团队成员保持持续的学习能力，也是团队建设的重要内容与测评项目。

团队建设工作报告总结篇四

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。

团队建设工作报告总结篇五

具备的以下三点才可以称之为这是一支团队并非就是一支成功的团队

1. 互补性

人无完人，团队需要具有切合实际的特长的人

2. 目标一致

需要具有共同志向的人

3. 领袖

在一位具有人格魅力兼其他魅力的人带领下实现共同的目标

成功的团队必须具有三个操守特点

自主性 思考性 合作性

管理模块

具备以下4个要素才可以称之为管理

1. 计划 制定

2. 督导 执行

3. 审核 检查

对作业时的过程加以规范

4. 改进 创新

团队建设工作报告总结篇六

56. 一致是强有力的，而纷争易于被征服

57. 优秀的职员：忠于公司忠于职业忠于人格

58. 当日事当日毕

59. 最伟大的精神是团队精神

60. 高绩效团队的三性特征：主动性思考性配合性

61. 重视合同，确保质量；准时交付，严守承诺
62. 顾客反馈勤分析（），品质改善有主意
63. 提高售后服务质量，提升客户满意程度

团队建设工作报告总结篇七

以学科为依托，以本科生基础课和专业主干课为主线组成教学团队。

为适应我校学科特点，可以跨学院、跨专业组建教学团队。

每个教学团队由一名带头人和若干名教师组成。

4、积极申报、承担各级教改项目；

7、有科学的发展规划和完整的工作章程；

8、教学团队有责任协助学院或直接安排教师承担相关课程的教学任务；

9、团队教师应积极参与科学研究，提高学术水平，以科研促教学。

1、教学团队带头人原则上应具有教授职称，承担相关课程的本科教学，且教学经验丰富，教学效果好，学术水平高，学风端正，治学严谨，勇于创新，有较强组织管理和协作能力，曾指导过青年教师，成绩突出。

2、熟悉本学科的发展前沿和相关课程改革的趋势，有较强的改革意识，有明确的教学改革和课程建设思路和目标。

3、组织和协调完成教学团队承担的教学任务，采取有效、得

力的措施提高相关课程的教学质量。

4、规划、组织教学研究，在教学内容、课程体系、教学方法和手段的改革方面起主导作用，积极撰写高质量的教研论文。

5、组织相关课程的教材编写，积极指导相关教学实验室的建设与实验教学改革。

6、重视青年教师的培养，指导青年教师制定教学成长计划，并督促、检查该计划的实施。

7、积极组织开展高水平的科学研究，在国内同领域有一定的影响力。