

部门团队建设和团队管理方案(通用5篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

部门团队建设和团队管理方案篇一

1:活动目的:

通过一系列的团队素质活动，增强学员对团队和他人的信任感，培养团队协作精神，以及压力的释放的方法，以此让学员有更积极乐观的心态来面对生活和工作。

2:活动概况

(1)活动主题

快乐工作，心中有梦；团结奋进，开拓创新；(2)活动地点

工程技术中心全员(注:可带家属，门票费用与餐费自理。)

另:工程技术中心副主任级以下员工参选优秀员工，当选优秀员工者可另享有温泉一次。

游戏一:破冰、分组

扑克分组目的:分组

材料:一副扑克牌活动程序:

4、最后所有人都介绍完之后，看有没有人站错队伍的，如果有要为他应属的团队做出一个贡献，形式和内容由该小组集

体决定。

5、确定好小组后，每个小组给自己组取个名字。

分享：

1、站错队的人，为什么会站错——自己对别人的理解不够还是别人表达的不够清楚

2、如果是表达不够清楚的——沟通的准确性

游戏二：团队建设

活动：同舟共济

材料与场地：每组报纸20张，胶带一卷，空地操作程序：

1、每组利用报纸和胶带制作一个可以容纳全体成员的封闭式大圆环，将圆环立起来全队成员站到圆环上边走边滚动大圆环。（可以先给学员看下效果图，让他们做船的时候有个参照，另外一定要求船的宽度必须保证所有成员的脚步在上面，如果脚碰到地面就算溺水，属于扣分行为）

2、全程进行计时比赛，从做“船”至到达目的地，如果“船”在中途破了，全组许停下来将“船”修好，再继续前进，但计时不断，最后船必须保持完整。

3、速度最快的一组，每位组员将获得一个小礼物作为奖励。

分享：

1、在做船时是怎样分工合作的呢？你在你们小组任务完成中做出了哪些贡献？

2、船在前进中，你们是怎么做的，为什么要那样做？

3、一个团队中的我们保持一致很重要。

游戏三：情绪释放

活动：说出你的烦恼 活动时间：40分钟

材料：a4报纸若干张，中性笔若干只

活动规则：

- 1、小组成员围坐成一个圈，给每一位学员发一张a4的白纸
- 2、每位成员在白纸上写下自己近段时间最感烦恼，或者最困难，最有压力的，并且不知道该如何解决的问题（记住白纸上不用写下姓名、部门，只要写出问题）
- 4、每个人在拿到的问题上写下针对这个问题的建议，和鼓励的话；写完后按顺时针的方向传给下一位成员，当拿到自己的问题时，不用写，直接传递下去。
- 5、所有成员都写好后，再由指导者将问题收上来，发给问题所有者。

分享：

- 1、分享大家给他的建议
- 2、分享自己得到大家关心和帮助的感受
- 3、和给他建议的成员拥抱以示感谢

活动：千千结

活动时间：10分钟 活动规则：

- 1、所有成员手牵手围成一个圈，并要求所有成员一定记住自己的左右手分别牵的是那位成员的手。
- 2、指导者下令所有成员都松开自己的左右手，在圈内走动，和在组织中还没有交流过的成员握手、拥抱，但直到指导者叫停时，所有成员都停止走动，原地不动。
- 3、在不动的情况下，去牵原来的左手和右手的成员，一定不能牵错。当所有成员都牵好后，开始结节，解开后变为原来的圆圈。

目标：

通过团队建设，更好地实现目标，强化团队激励及控制，提高战斗力，增强生命力，激发创造力。

活动总结：不管我们工作的道路上有多少结，只要我们能团结一心、齐心协力，任何困难也阻挡不了我们的前进。

活动具体时间安排

1. 集合时间：早上07:30
2. 集合地点：新日阳光广场
3. 出发时间：08:00准时出发
4. 目的地：09:00到达江苏常州东方侏罗纪公园
5. 中餐自理
6. 返回集合时间：下午17:00准时在公园入口集合。
7. 18:00就餐。

组织纪律及注意事项

1. 安全第一——每次活动中至少说三次“安全第一”，出发前、出发时、下撤之前；
3. 守时——遵守活动时间安排，是对组织者和大家最基本的尊重；
4. 行动——一切行动听小组组长指挥，步调要一致统一；
5. 环保——垃圾袋随身携带，环保从我做起；
6. 自助——自己的装备自己背。户外中提倡互助，不赞成做“奶妈”；
7. 互助——一起出去，安全回家，发扬团队协作精神；
8. 冷静——遭遇意外要冷静，不惊慌、乱走，及时联系同伴并等待救援；

注：分8个小组，各小组成员游玩期间跟随组织，不得私自脱离组织。

部门团队建设和团队管理方案篇二

营销团队的建设与管理

《天下无贼》中有一句比较经典的话：黎叔说“人心散了，队伍不好带了”，如果拿来用在团队的建设与管理上，实在是一语惊醒梦中人啊！如今的企业界，一直在讨论着如何管理好团队，特别是销售团队就更难以管理了。我看呀，这不是难管理，而是难以抓住管理的要害罢了！团队的建设与管理关键在“人心”！

笔者就多年营销团队的组建及管理经验，认为营销团队的建设与管理应分五步走：

第一步、团队成员的甄选：“以人为本”这是最关键，团队是由个体组成的，只有好的个体，才会有好的团队，所以在讨论团队的建设与管理上，我们首先要来探讨团队中的个体。

笔者认为团队成员的甄选，主要从以下几点来选择：

第一：个人品质。品质是我们择人最关键的第一要素，看品质应从三方面来考察：一是看诚信，诚信乃为立身之本、处世之根，自古就有“欲正其心者，先诚其意，意诚而后心正”，试想心术不正之人于团队而言，可谓“害群之马”不为过也！二是看职业道德，职业操守对于职业营销人来说就是获取“雇主”青睐的重要筹码之一，职业道德体现在个人的敬业精神和视公司利益至高无上的心态；三是看责任心，只有责任感的人，才会对家庭负责，才会对朋友负责，才会对公司负责，才会对社会负责，试想无责任心的人谁敢用之。

第二：个人能力。个人能力主要从三个方面来看，一是沟通协调管理能力，营销职业的最大特性就是与各种各样的人或组织打交道，你怎么去与人沟通，怎么去协调这样与那样之间的关系，怎么去管理你的客户、你的渠道或你下面的团队，这就需要较强的沟通协调管理能力；二是观察分析决策能力，市场机会与威胁在哪，竞争对手弱势与优势在哪，自己如何面对所处的各种环境做出正确的决策，这就需要具备非凡的观察分析决策能力；三是计划组织控制能力，“凡事预则立，不预则废”，市场变化是瞬息之间，这就需要有驾驭市场变化之能力。（关于营销人员能力的修炼可参见笔者在中国营销传播网发表的《成功营销人员的能力提升——技能篇》）。

第三：个人形象。个人形象其实就是我们所要求的精神面貌，个人形象代表着团队形象，代表着公司形象。入微见著，从个人我们可以看出个人背后的团队，我们在挑人时，往往首

先看的是工作经历，以及受教育和培训的经历，其实更重要的是任聘人在面试全过程中所表现出来的形态，从这些形态我们大致可以判断出任聘者的综合素质。

第二步、团队的培训：光有先天因素不够，我们还要加强后天的培养，这就需要对团队加强相关培训，培训目的无非就是培养团队的凝聚力和战斗力。

团队凝聚力的培养实质就是加强团队文化的建设，为团队营造一种快乐工作和积极进取的氛围。谈到团队文化，我们首先要来认识企业文化，企业文化是企业在长期的生产经营活动过程中所形成的，并为广大员工恪守的经营宗旨、价值观和行为准则等的综合反映。而企业文化中重要的一个组成部分就是团队文化，笔者认为团队文化，就是指团队成员在相互合作的过程中，为实现各自人生价值，并为完成团队共同目标而形成的一种意识文化。团队文化的精髓就是强调协作，团结协作才能成就共同事业，从而才能实现和满足团队成员的各自需求。

团队战斗力的培养实质就是加强团队成员综合能力的培养，能力是建立在以知识为基础之上，所以在培训能力之前要加强知识的培训，而后才能谈能力的培养。在这里主要介绍以下几方面知识的培训：

第一、公司知识。首先，我们要永远明确一点，那就是任何商业的合作是建立在互惠互利的基础之上的，而能否互惠互利，我们考察的不是个人，而是个人后面的公司。因此，公司的背景、公司的资金实力、公司的管理制度、公司的经营理念、公司经营的项目、公司的未来发展等等，将是我们出门谈判所必须具备的知识基础。

第二、产品知识。我们在销售产品之前，首先要对产品非常了解，对产品的规格、性能、作用、外型及价位，同时更要充分地挖掘出产品的卖点，但又要知道产品的缺点在哪，只

有这样你才能说服别人购买你的产品。

第三、行业知识。我们在从事或选择一项职业之前，对于职业的规划，关键是要了解这个行业的历史和现状，你才能确定它的发展前景，从而作出退出或加盟的决定。而我们往往在与合作伙伴谈判时，不仅需要对自己的充分了解，更多需要的是对整个行业的了解，只有这样你才能在激烈的市场竞争中找出决胜之道。

第四、财务知识。在笔者多年的管理工作经验中，认为财务知识对于营销人员来说已经处于非常重要的地位，而目前所接触到很多公司的培训，忽略了对营销人员的财务知识培训，其实这是一个管理的误区。财务知识不仅是高层管理必备的知识，更是我们基层营销人员必须掌握的一项基本知识。

在建立好以上牢固的知识基础之上，我们要对以下几方面能力加强重点培训：

第一、谈判能力。作为营销人员，最重要的工作是要为公司找到合作伙伴，并能良性地做出销量和保证回款。能否谈成适合公司发展的合作伙伴，这就取决于我们个人的谈判能力。决定谈判能力的几个重要因素是广博的专业知识、敏捷的思维、能言善辩的口才等。

第二、管理能力。作为营销人员，我们会拥有多个客户，这就牵

涉到我们要对多个客户之间的关系进行协调与管理，使之能相互协作，共同维护市场秩序，而不是相互排挤、相互打压。同样，针对于不同的产品形成不同的渠道，我们也会面临渠道之间这样那样的摩擦与矛盾，这就需要我们掌握渠道管理之道。再有就是团队的管理，比如说业务团队的管理、促销团队的管理等。

第三、控制能力。市场的变化是瞬息万化，客户的心也在不断地改变，如何驾驭市场的变化，如何挖掘市场的潜在需求，又如何掌控我们的上帝心态，这就需要我们营销人员具有超强的控制能力。“运筹于帷幄之中，决胜于千里之外”，对整个营销的过程及各个环节都在掌控之中，何愁战无不胜矣！

第三步、公司本身的不断发展：追源朔本，团队存在的前提是公司的存在，因此我们在讨论团队的建设与管理上，不能剥离公司开来。前面谈到团队是由个体组成的，个体是奔着公司的发展和个人的发展而加盟形成的团队，看出公司的不断发展是稳定团队的一个重要前提。

公司要保证不断地发展，需要具备几个关键因素：

第一、资金。我们都知道“钱不是万能的，但没钱却是万万不能的”，特别是对一个公司来说，资金就是一个槛、一个瓶颈，资金就是公司飞跃发展的后盾。特别是近几年各行业的竞争日益激烈，市场秩序越来越规范，这就迫使公司的规模越做越大，才能取得成本上的优势，才能在竞争中不被淘汰。

第二、技术。技术就是生产力，技术推动了人类社会的进步。对于一个公司来说，技术就是保障公司持续性发展的源泉。走在各行各业前沿的那些公司，往往就是拥有核心技术的公司。

第三、人才。21世纪什么最宝贵？人才。知识经济时代的到来，预示了人才的重要性，早有专家指出：如今企业之间的竞争，归根彻底就是人才的竞争。公司拥有什么样的人，决定了这个公司有多大的发展前景。

第四、网络。这里的网络，不是指internet而是广义的，从公司的运营来分析，网络应该主要指公司的公共关系网、客户网、销售网和终端消费网这几大块。可以看出，网络同样

可以决定公司的命运。

第四步、公司建立有效的绩效体系：要保证一个团队的稳定性，不仅需要公司本身的良好发展前景，而且还需要公司能为大家提供一个合理的绩效体系，最关键是要为团队成员塑造一个公正、公平、公开的一个竞争平台。

从马斯洛的需求层次理论和赫兹伯格双因素理论两位著名经济学家的理论可以看出，有效的绩效体系应该体现在两点，一是物质需要方面，二是精神需要方面。物质需要主要体现在工资、福利、奖金、工作环境等，而精神需要则主要体现在社会地位、成就感、安全感、发展空间等。

第五步、管理者个人魅力的提升：管理者个人魅力也是影响团队稳定的重要因素之一，众所周知，狼带领的羊群要比羊带领的狼群更具战斗力。那么作为营销团队的领导者，更是团队的灵魂人物。笔者认为，一名优秀的团队带领者应该具有以下几个“力”：

第一，指导力。作为领导者，必须要对团队成员负有指导的责任，能够指导员工如何去更好地完成任务，如何去更好地把个人利益与团队利益、眼前利益与未来利益相结合，如何更好地超越自我，如何更好地规划人生职涯。

第二，亲和力。“以人为本”的管理思想，要求领导者从“人性”的角度出发，以“人文关怀”的理念去理解、尊重、培育员工。团队应该是一个和谐的团队，是一个充满激情、充满活力的团队，这就需要领导者具备有较强的亲和力。

第三，执行力。《执行力》、《没有任何借口》、《细节决定成败》等书的畅销，从侧面反映出了目前管理界对执行力的重视。我们在研究很多企业失败的原因时发现，导致失败的原因往往不是企业战略、营销策略、公司运营机制，而是

公司的执行力。团队的执行力看谁，就是看团队的. 带领者，因此，作为团队管理者，首先要以自我为表率，扛起“执行力”大旗，走在团队之前，建立起团队高效的执行力体系。

1: 明确的团队与个人目标:

我们共同来回顾一个案例：目标的重要性：

哈佛大学的专家曾经做过一个著名的调研。召集100位大学生作了目标对人生影响的跟踪调查，调查对象是那些智力、学历和环境因素基本相同的学生。经过了解和调查发现：

有清晰且长期目标的人员所占比例是： 3%

有清晰但短期目标的人员所占比例是： 10%

有较模糊目标的人员所占比例是： 60%

无目标的人员所占比例是： 27%

占3%的人---社会各界的顶尖成功人士。如 白手创业者、行业领袖、社会精英。

占10% 的人---社会的中上层各行业的专业人士，如小老板，企业管理者。

占60%的人---社会的中下层面，安稳生活，没有什么特别的成绩。

占27%的人---社会的最底层，生活过程不如意，常常失业，靠社会救济，抱怨他人，抱怨社会，抱怨世界。

这个案例我们很多人都看过, 学习过, 甚至听了很多次, 但是我们就是不能有效地去反思和调整自己, 做企业, 带领团队, 个人目标的树立都很重要, 销售团队也是一样, 没有目标的销售团

队最终走向何方,自己也不知道,作为一个销售管理者,一定要给你团队一个目标,给团队每一个伙伴一个目标. 人有了目标才有斗志.

销售团队的目标主要包括几个方面:销售团队业绩目标,销售团队每个伙伴的目标,销售团队人员数量目标;开发服务客户目标;销售团队的支出预算目标;销售团队人员培养目标;这些是作为一个合格销售管理者,最基本的管理指标了。

2:有效的工作流程和制度

人管理人,气死人,中国人多,民族多,文化理念多,就会产生每一个人的观点和沟通方式不一样,理解方式也不一样,在团队管理中间如果不能有效的取用制度来约束和管理,就会产生很多不必要的麻烦和误会;增加管理的成本,削减团队的斗志;产生不必要的内耗;导致资源的浪费。

所以基本的工作流程还是很关键,在 workflow 方面一定要适合自己的团队就好,也不建议去模仿所谓的世界五百强企业的制度和流程,更具自己团队的个性化情况,做到合情合理,恰到好处就行。

举例分析:一家汽车零配件生产制造企业,去过有60多个营销人员,主要开发汽车生产企业,为他们提供配件;在公司快速发展的过程中,公司的业绩快速增长,人员数量也是增加的比较快速,公司发展了,人员增加了,但是公司的管理制度和工作的流程还是停留在原来的阶段。

一次,一个销售人员和客户签好协议,客户预先支付了3万元现金作为定金,客户和这个营销人员关系比较熟悉了,就信任他给了他现金,但是,过了几天这个营销人员一直没有把钱交给公司,后来当领导发现这个事情的时候,已经过了一个礼拜,这个员工把客户的定金用到的做自己的事情上面,已经把钱花完了。后来公司领导决定惩罚这个员工,由于这

个员工不服气，说自己家里急用钱，过几天就还给公司，在这样的情况下，公司和这个员工就产生了矛盾，员工不接受公司的处罚。最终导致这个员工离开了这家企业。

我们总结反思：

1：如果公司规定所有销售人员不能接受客户的现金，必须打款？

2：如果公司领导每天都能有效的监控每一个销售人员当天的工作成果或保持者电话沟通？

3：如果公司规定客户签协议后，客户的定金要当天上交？

4：如果公司在管理的流程上面和制度上面在严谨一些？

我想这个事情就不会发生；也不会损失一个销售人员。尤其是企业的一些关键流程和制度必须出台：

比如：如下的事情我们必须列入公司的工作制度和流程中间，严防后患无穷啊。

销售人员不应该做的事情：

销售成本的浪费；

不乱动差旅费；

不要触犯财务这根高压线；

哪些是销售人员的高压线；

哪些是销售人员的高压线？

公司的机密技术和文件不能外泄；

公司的保密制度和薪酬不能外泄；

公司的材料，财产，财物不能乱动；

公司的团队和优秀人才不能破坏；

公司的销售情况不能外泄给竞争对手；

公司的客户机密不能外泄；

3:高昂的士气和激-情:

营销团队的高昂士气和业绩有关系吗？毫无疑问有关系，过去的站着个以少胜多靠的是士气，现在的企业竞争也是如此。

营销团队高昂士气的三个要素：

第一要素：团队领导者的领导方式与风格：领导者领导的是团队的每一个人的状态，你要用心气体会和感受团队每一个人的内心世界和变化，做出及时的沟通和交流。

第二要素：团队的规范化管理：制度增加好人，减少坏人。

第三要素：相应的激励机制：每一个人都有动力和阻力，激励制度是给员工一个向前的动力，让每一个成员忘掉做业绩的痛苦，享受激励的荣誉和梦想。

一个团队，一个企业持续发展的三个杠杆：

1：企业产品的持续创新和研发—不断的去创造客户的需求满足客户的需求。

2：团队的管理模式不断适应团队的现状—让管理变得更加无形；

3: 持续不断的动力来源—团队激励。

创造新产品

管理模式

持续的激励

他们三个组成了一个三角形，推动企业不断的向前发展，影响团队持续提升，增加销售的动力源。

4:持续的学习和培养下属的能力:

过去我们所谓成功的经验，有可能是未来失败的原因——李嘉诚（华人首富）；

众多的企业掌舵人，都明白这道理，我们最为团队的管理者，更应该如此，尤其是当下的销售团队，员工不成长—他会对你的管理有意见。我们培养接班人的力度和速度才是你成功的关键。

5:合适与恰当的领导:

一个团队的发展要选择一个合适的领导人，同时一个领导人也要有一个合适的领导方式;

管理层领导干部不得有的四种错误:

第一种错误：把自己当成群众头目、民意代表，传话筒:

没有解决问题的能力，把员工的问题原封不动的向上传递，领导者不是个你的上司出问答题，而是出选择题，针对下属的问题要学会话句话。因此一话句话的能力也决定领导者的领导能力。

第二种错误：把自己当成一方诸侯，小国之君，山大王：

这一类领导者没有真正代表高层的意思，他的所作所为是在和公司对抗。

第三种错误：把自己当成劳动模范，无所不揽，万事通：

感觉自己什么都懂，什么都会，对别人的意见和批评听不进去。

第四种错误：把自己当成小兵一个，格格不入，软抵抗：

我们作为一个团队的管理者和领导者，我们自己如何界定自己的领导方式，如何进行自己的领导方式不断的弥补和完善：

很多团队领导者不知道自己的问题，同时有困惑自己的管理，我们就懂布莱克管理理论来总结一下当下的企业领导方式：

根据企业管理者“对业绩的关心”和“对人的关心”程度的组合，可以将领导分为5种类型：

第五类领导方式：理想式领导者：对生产和对人都很关心，对工作和对人都很投入，在管理过程中把企业的生产需要同个人的需要紧密结合起来，既能带来生产力和利润的提高，又能使员工得到事业的成就与满足。

各位尊敬的团队领导！

你的管理方式如何： 。

下一步的调整方向： 。

6: 团队伙伴全体一致的承诺以及开放的沟通：

团队凝聚力: 这个词语我们经常提起, 但是很多营销团队还是

没有凝聚力，没有凝聚力的团队，公司给你一片绿洲，最终换回的是一大-片沙漠。事情没有做成，业绩没有做出来，到头来一些无法处理的事情。

在营销团队的管理中间，一定要让每一个团队明白团队的整体销售目标，千金重担万人挑，人人头上有指标。要在全体会议上进行宣布团队的期望和目标；目标深入人心，目标融入行动。每一个人都去承诺自己的目标，每一个人都为大目标贡献自己一份力量。

这需要我们团队管理者做到以下几个步骤。

- 1:制定合理的目标
- 2:有效的进行目标的分解
- 3:达成目标的具体措施
- 4:合理的绩效考核和奖惩
- 5:不断的沟通和改进措施

案例分析：沟通对绩效目标达成的重要性

电脑公司销售部经理令狐传奇：一天晚上公司召集开会，总经理给各个部门经理开会，下了一个很大的决定，就是在第四个季度公司的销售目标一定要比第三个季度业绩目标要翻倍，当他们第一时间听到后，每一个人都倒吸一口凉气，这真是让人血压升高，呼吸加速，心跳加快的一个事情。因为按照过往的经历，他们知道这是一次需要破釜沉舟的勇气，还不一定能完成的业绩啊。

令狐传奇更是也有压力，他虽然平时业绩还可以，但是也不一定有一百的信心完成啊。还好令狐传奇平时工作主动，

积极，带领的销售团队一直是公司的前三名，他非常主动团队人际关系的处理，更善于激励团队，他的团队在公司永远都是士气最好。

在接到这个事情之后，令狐传奇在未来的工作中间不断的鼓舞大家的士气，甚至和大家一起去沟通服务客户，晚上开会讨论每一个客户的问题，同时也给每一个销售伙伴更大的挑战目标。有的部门女孩子被-逼的都留下了眼泪，但是他们为了团队的荣誉，为了证明自己的价值，他们都能接受。令狐传奇在未来的一段时间，做了一个最重要的工作就是不断的和团队的伙伴进行沟通，一个礼拜每个员工都要单独在一个会议室里进行一次彻底深入的沟通。

总经理让令狐传奇总结经验：一向思维敏捷，口才流利的令狐传奇开始简述他的所谓成功经验：

第一条：一定要了解团队每一个人的思想动向；多多和团队成员交流未来团队的发展和个人的发展方向，用梦想来引领大家的斗志，用蓝图给与大家期盼。

第二条：让团队伙伴来帮助伙伴：选出几个业绩不错的，让他们一对一的辅导团队的其他伙伴，传帮带的活动风风火火的传递开来。

第三条：针对问题员工私下沟通，联络感情，了解他的问题，让其不影响其他人员；不传播消极负面的信息。

第四条：树立他们每一个人的集体荣誉感，当有一个团队伙伴落后时，其他人员都主动帮助解决问题，分析客户问题，让优秀的伙伴帮助经理进行管理和疏导，有问题的员工看到伙伴的热情，也于心不忍自己落后。

第五条：经理一定起到带头作用，兵头将尾的作用发挥出来。能带兵，更能杀敌。

部门团队建设和团队管理方案篇三

团队建设方案（一）

一、明确科技创新团队定义

团队是指有一定的互补技能，愿意为了共同的目标相互协作的个体所组成的正式群体。科技创新团队是以学科领军人物为核心，以科研骨干为主体，专业人员和科研辅助人员相配套，优势互补、团结协作，稳定从事基础研究、应用研究、高新技术研究、关键技术攻关、技术集成与示范推广等的紧密型创新研究群体。

二、创新团队的特点

有引领学科发展的领军人才。一个优秀的科技创新团队必然要有一个领军人物，这个领军人物必须具有较强的战略思维能力、学科透视与把握能力、组织协调能力和合作精神，具有良好的学术道德和社会责任感，能够发挥较强的凝聚和领銜作用，并已经取得优秀业绩或具有明显的创新潜力。

有明确稳定的研究目标团队。要有明确的研究目标和相对稳定的研究方向，要紧密围绕国家发展战略需求和国家中长期科技发展规划、区域经济发展战略和转型升级的需要，开展基础、应用和高新技术及产业化研究等。

有较为深厚的学术积累。有良好的科研工作基础和发展潜力，以重大科研项目为载体，已经或能够获得重大科技成果和学术成就。

有结构合理的学术梯队。团队内部具有合理的专业知识结构、职称结构、学历结构和年龄结构，甚至包括个性结构，能够保持持续的创新活力和发展能力。

有良好的文化氛围和团队精神。团队内部具有和谐的氛围，能够进行知识交流和有效沟通，同时团队成员具有以淡泊个人名利为主的协作精神。

宁波市20**年开始开展科技创新团队的建设工作。目前，宁波市科技创新团队分为二个层次：第一层次创新团队和第二层次创新团队。从今年评审情况看，第一层次主要是高校研究单位。

三、创新团队建设的核心内容

1、依托单位（申报单位）

从重点企业中遴选（重点从高新技术企业、科技型企业及省、宁波市及本市工程技术中心中培育）；鼓励企业与高校科研机构开展科技合作。依托企业有行之有效的管理制度并能提供持续的经费保障、。

2、团队组成

创新团队人员：首席专家（或带头人）、核心人员、其它人员，创新团队规模：创新团队应具备合理的人才规模和结构。从事研究开发的工程技术人员应在8人以上，且来自企业的成员不少于二分之一；有合理的专业和年龄结构。

首席专家（职称、学术水平、组织协调能力、年龄）：创新团队首席专家应具备履职所需的良好素质、在科研一线工作，有较高的学术造诣；有良好的政治素质和较强的组织协调能力；有充沛的精力领导团队开展工作；身体健康，年龄一般不超过65周岁。

其它人员：半数以上成员应具有中级以上专业技术资格或三分之二以上人员具有大学毕业学历；团队成员学科交叉、专业多样、能力互补，无侵犯他人知识产权等科研不端行为。

3、创新能力

创新团队应具有稳定的研发方向和较高的创新水平。（已经实施的科技项目、开发的产品、

取得的成果、获得的奖励、专利、编写论文等）

4、研究方向和目标

方向：今后三年主要开展哪个领域的研究和开发，具体研究的项目，开发的产品）和创新基础和条件（重点是依托单位现有的科研的软硬件条件）方向：应在《市“十二五”科技创新发展规划》提出的科技发展重点领域开展关键共性技术攻关和战略性产品开发，对推动发展战略性新兴产业和传统优势产业转型升级具有重大现实意义。

目标：团队建设以具体项目为载体，具有明确的技术实现路线和可行的人才培养计划，周期内有明确的阶段性自主知识产权和标志性创新成果目标，以及实现产业化的计划。

5、创新基础和条件

创新团队建设应与市企业工程技术中心等创新载体紧密结合。

四、建设要点及条件

1、团队名称：研究方向（领域）+创新团队。

5、团队的规模：团队的规模不宜过大，根据研究方向和内容要求确定，一般在20人以内较为合适。

6、创新团队带头人和核心成员简介：主要是介绍团队带头人及核心成员的学习及工作经历、实施的科技项目、产品开发情况、编写的论文、取得的科技成果（专利）、获得的荣誉等等，真实、详尽。能充分说明团队带动人和核心成员的学

术水平、科研能力。从另一方面说明，本团队具有较强的研发能力，能保证团队各项研究工作的顺利开展。

7、创新团队成员合作研究成果简介：主要是介绍团队所有成员单独或联合取得的研究成果：包括专利、承担的科技项目新产品开发、科技成果鉴定（验收）证书、论文等。该材料必须有证明材料印证。如果研究成果较多，可以选择最能体现研究能力和水平，代表最高学术成就的内容。现在研究基础：着重突出以下几方面内：

10、未来研究方向和目标：主要是今后三年的研究方向和目标。这部分主要是二个方面：一是研究方向，二是研究目标。研究方向是指团队今年三年主要从事哪个领域或者是哪个方面的研究，例如智能家电领域、数码音视频技术等（注意产业导向问题）。编写时不仅要阐述团队的研究方向，还应该分析国内外该领域科技发展的趋势和现状，分析在该领域开展研究的必要性和重要性。研究目标：主要是今后三年团队要从事的研究项目和开发的产品。这是团队今年几年要做的主要工作，也是创新团队的核心内容。

标需要开展的研究。研究内容应该是围绕项目目标开展，通过具体的研究最终目的是为实现总体目标；关键技术：关键技术也就是该项目技术上需要突破的方面，是项目研究先进性、创新性的体现。关键技术必须是在现在的基础上的进一步，是需要研究解决的问题）技术路线：是整个项目研究的重要环节，技术路线与研究目标、研究内容及关键技术之间是紧密相关的，技术路线其实是说明为了目标和研究内容具体该怎么做，采取什么样的措施和方法。

11、研究进度及经费安排：按照项目进行分解，即分个项目的具体开始结束时间及进度目标要求，每个项目一条。经费投入也是按一个项目填报。经费预算是实施项目的经费合计和分类。申请资助金额最多150万元。经费预算要合理、科学，实事求是。

12、人才培养规划要对带动人、核心成员、其它成员三个层次进行阐述，重点阐述对中青年的培养计划。规划要具有可操作性。内容大概应包括：培养对象、培养内容、培养方式（模式）、人才管理（使用）、经费保障等。（三个层次都应该涉及）

各合作方的协作规划：要围绕研究方向和目标各方在今后三年承担的角色和发挥的作用。

13、产业化计划：对非基础性研究、前瞻性研究具有实现产业化的需要提供产业化计划。产业化计划根本就是如何把研究的项目、开发的产业推向市场，实现量产，并取得较发的经济效益。

14、项目申报单位在项目经费预算上报的同时，报送单位上年度审计后的财务报表；非基础性、前瞻性研究具有实现产业化的计划；其他相关证明材料。

团队建设方案（二）

为了深化普通高中课程改革，创新人才培养模式，促进教师专业发展，破解中年教师职业倦怠问题，现根据国家省市中长期教育改革与发展规划纲要以及《教育部关于大力加强中小学教师培训工作的意见》（教师〔20**〕1号）精神，借鉴《温州市中小学骨干教师管理暂行办法》（温教政〔2015〕129号），结合《苍南中学教师专业发展培训规划（20**—20**）》和《苍南中学教师培养培训管理办法》，制定本方案。

一、指导思想

以科学发展观为指导，遵循教育教学规律和人才培养规律，坚持“以教师为本，个性化发展，差异性成长，整体性提升”的思路，以提高教师整体素质为目标，以解决教师职业

倦怠及专业发展“瓶颈”问题为突破口，采取“学术委员会领导、名师工作室引领、青蓝工程团队引导、教师研训学科基地主导、年轻教师书友会参与”的运行机制和切实有效的措施，探讨新课程理念下教师多元梯级团队建设的有效途径，建设一支符合时代要求的高素质教师队伍，为建设省一级特色普通高中奠定基础。

二、实施目标

1、激发自我发展内驱力，实现教师差异性成长。通过设计多元的校本教研活动，创建良好的学习性、研究性、合作性教师发展文化，让教师在团队中选择适合自身发展需求的活动，激发教师自我发展愿望和内在发展动力，不断提高教师专业发展能力，实现教师差异性成长。形成一支“团结和谐，合作和睦，互帮互学，共同提高”的教师团队。

2、搭建智慧共享化平台，促进教师团队化发展。通过建立由校级领导、教务主任、教科室主任蹲点和由市县名师、省教坛新秀、市“三坛”、县专业骨干组成的名师工作室、参与式工作坊、学科研究小组和跨学科合作小组，实施学习共同体扁平化管理，指导、激励学习型团队开展研讨活动，使教师群体更愿意接受和吸纳指导者意见，使团队学习更具针对性和实效性。打造“充满生机活力，各具进取精神，富有创新意识”的多元梯级团队。

3、践行“教师发展为本”理念，探索梯级团队建设模式。依据“以人为本”的管理思想，

为教师成长创建宽松、愉悦、和谐的氛围，提高教师的职业意识、专业技能和自我发展的精神，在实践中探索教师发展的自主性、自觉性以及客观需求，为教师教育及教育管理方面的决策提供宝贵的素材。造就一支拥有“爱岗与责任、爱生与敬业、爱心与感恩、合作与共赢”的教师团队。

4、谋求一种“自主自觉，合作和睦，开拓进取，探究创新”的教师多元梯级团队合作文化。每位教师都能着眼于学生发展、教师发展和学校发展的共同愿景，坚持走“专业自主发展和团队合作共赢”之路，把“立德树人”作为教育的根本任务，()把“追求卓越，超越自我，努力使自己在教育教学实践活动中对学生产生强烈而持久的人际吸引力、精神感召力和智慧启迪力”作为各自从事教育工作的毕生追求。

三、建设原则

1、学校需要与教师需求相结合原则：根据《苍南中学教育改革与发展规划（20**20**）》，把教育改革与发展要求、省一级特色普通高中创建需要、教师专业成长需求有机结合起来，努力培养一支“学习型”、“研究型”、“专家型”的教师队伍。

2、自主修炼与团队集训相结合原则：根据《苍南中学教师专业发展培训规划（20**—20**）》，把教师自主修炼计划、团队集训计划和全校教师专业发展培训年度计划有机结合起来，努力培养一支“既有学校特色，又有教师个体发展优势”的教师队伍。

3、个性发展与差异成长相结合原则：根据学校培养人文素养与科学精神相融合的教师团队要求，把教师的个性化发展与差异性成长相结合，通过聚焦教师教学行为方式改革建立充满人文关怀的新课堂，发挥教师各自的主观能动作用，主动实施“促进有效学习”的课堂变革实验项目方案，努力建设一支具有教师个性特征和差异发展规律的多元梯级团队。

4、梯级培养与整体发展相结合原则：根据《苍南中学教师培养培训管理办法》的要求，把教师梯级培养与整体发展相结合，特别在课堂变革、校本教研、教书育人、课程开发、选修课程执教能力和教师文化传承与创新等方面达到共同要求的基础上都有所进步和发展，努力打造具有苍本特色和地方

文化特征的教师多元梯级团队。

四、强化学习组织系统

1、加强教研组（备课组）建设。根据《苍南中学关于进一步加强教研组建设的若干意见》要求，以教研组、备课组为单位开展“观课议课、团队研课、全员赛课、探究冷课”的校本教研活动、构建“先学后教 + 自主合作 + 问题评价”的生本高效课堂教学模式，努力把教研组建设成为学习型组织。

2、创建市县教师研训学科基地。

一、企业文化：

经营理念：

目标：

愿望：

发展方向：

核心价值：

使命：

文化理念：

企业精神：

二、团队建设宗旨：

一个员工都能在安排工作及任务之后，能够高效的执行。高效的销售团队的基本特点是严谨，团队应把严谨视作团队的灵魂，团队的严谨体现在工作态度和行为上，使工作的每一

步都能以严谨的态度去做。

三、团队定位与总体目标：

目标必须量化，并可以进行分解成每年，每季度，每月，每周的目标。

并且有与之相对的绩效体系，以监督目标的过程执行。

团队任务需与上层领导沟通：

四、团队文化建设规划：

1. 建立团队文化的要素：

认同：对员工的工作行为，工作状态，以及工作成果的认同。

赞美：善于赞美员工。

晋升机制：给有能力，并且能够达到晋升指标的员工晋升。

激励：目标完成时给予奖金以及其他奖励。

团队意识：培养员工的团结意识，大局观。以团队，公司利益为重。

2. 建立共同的目标观念：

每个团队的成员必须相信，当公司能够长远发展时，员工才能得到很好的职业发展

和待遇。

3. 建立严谨的工作制度：

制定团队具体到每天的日常工作安排，并严格按照其执行。

完善团队工作纪律，并配合奖惩措施对执行力进行监督。

明确团队的失误惩罚及责任认定体制，谁犯错谁负责。

明确团队的各个层级的职责，确定每人做自己的工作，不越权工作。

五、团队建设工作规划：

团队的构成（组建）：

一个团队的潜力和能力是由团队的人员决定，团队人员的素质基本决定了这个团的

队成员的选择应注意最基本的三个原则：

1. 选择复合型人才：

“杂家”，对各行各业都要有所了解。因为销售从事的是一个与人沟通的工作，每天都要面对不同类型的客户，不同的客户就应当运用不同的方式，至少对一个新客户时能够有一个切入点。

2. 招聘过程结构化：

要想提高招聘效率，就应该建立一套招聘程序。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。

3. 团队的问题解决能力和执行力：

最能体现一个销售人员是否合格的最重要的一个标准，就是主动解决问题的能力。现在很多人员所起的作用，仅仅是问题手机和反馈，对于来自客户和市场的问题和需求，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决定的。 团队的培训和培养是关键：

为一谈。团队的培养要从每一个细节入手，在平时的工作、生活中从各个方面去不断地提升，逐步形成一个团队的风格和气氛，赋予团队一种不同于其他团队的精神，也就是团队文化。如果团队形成了这种文化就会带动每个新加入的成员，不论团队人员怎么流动，也不会带来损失。这样才能解决这个行业人员相对流动较大的问题，但是这需要去耐心的、持之以恒的坚持下去，是一个长期的过程才能建立这样的团队。

具体的实施措施：

1. 新员工培训：

培训内容包括行业特征、产品知识、专业能力。培训课程如下：

互联网及**b2b**基础知识，中供产品知识，销售技巧

2. 形象礼仪培训与培养：

公司人员要衣着得体，举止文雅，语言柔和，性格阳光。

在公司制度上应规定员工工作日的衣着形象等要求。

3. 客户开拓方式方法的培训和培养：

4. 电话销售技巧，面谈技巧，逼单等销售技巧的培训和培养。

5. 售后服务意识的培训和培养。

团队的日常管理：

一点一滴形成的，那么日常事务的管理就不应该仅仅是对现有规则制定的实行，而是要从每一个细节上进行落实，有问题之后要及时提醒并推进其改正。但要考虑到员工的自尊，不要打击其自信心。同时也要求了主管要进行严谨的监督。

对团队要实行量化的管理：

对每一个意向客户做一个信息表，包括姓名，职务，公司产品，营销模式，联系方式，每次跟进记录等信息。方便员工客户跟进和主管检查监督，给予指导。

团队的管理要人性化：

化的团队中，应加强内部凝聚力和稳定性，让每个员工能在团队中找到归属感。

制定完善的工作规章制度并严格监督执行，并配合奖惩措施对执行力进行监督。

团队的绩效考核和激励机制（暂未定）

一、建设目标与思路

为大力加强信息工程专业部师资队伍建设，全面提高教师队伍整体素质，加快职业教育内涵发展，提高人才培养质量和办学水平。通过教学团队建设，增强教学团队意识，建立和创新团队合作机制，优化教师整体结构，改革教学内容和方法，开发教学资源，促进教学研讨和教学经验交流，推进教学工作的传、帮、带和老中青相结合，提高教师的教学和科研水平。

二、建设内容和基本要求

根据专业部师资现状，建立老中青搭配合理、教学效果明显、在师资队伍建设方面可以起到示范作用的教学团队，资助其开展教学研究、编辑出版教材和教研成果、培养青年教师、接受教师进修等工作。

1. “双师”结构的专业教学团队组成。主要由学校专任教师和来自行业企业的兼职教师组成，以专业建设作为开展校企合作的工作平台，设计、开发和实施专业人才培养方案，人才培养和社会服务成效显著。团队规模适度。
2. 专兼结合的制度保障。通过校企双方的人事分配和管理制度，保障行业企业兼职教师的来源、数量和质量以及学校专任教师企业实践的经常化和有效性；根据专业人才培养需要，学校专任教师和行业企业兼职教师发挥各自优势，分工协作，形成基础性课程及教学设计主要由专任教师完成、实践技能课程主要由具有相应高技能水平的兼职教师讲授的机制。
3. 带头人。善于整合与利用社会资源，通过有效的团队管理，形成强大的团队凝聚力和创造力；能及时跟踪产业发展趋势和行业动态，准确把握专业建设与教学改革方向，保持专业建设的领先水平；能结合校企实际、针对专业发展方向，制订切实可行的团队建设规划和教师职业生涯规划，实现团队的可持续发展。
4. 人才培养。在实施工学结合人才培养过程中，团队成为校企合作的纽带，将学校教学管理覆盖学生培养的全过程，保障学生半年顶岗实习的效果；通过学校文化与企业文化的融合、教学与生产劳动及社会实践的结合，实现高技能人才的校企共育；专业毕业生职业素养好，技能水平高，用人单位欢迎，社会认可度高。
5. 社会服务。依托团队人力资源和技术优势，开展职业培训、

技能鉴定、技术服务等社会服务，具有良好的社会声誉。

部门团队建设和团队管理方案篇四

2、多见一个客户就多一个机会。

3、以一流品质获取市场信任。

4、出单，一切皆有可能！

5、清嘴：你知道出单的味道吗？

6、顾客反馈勤分析，品质改善有主意。

7、森马：打什么，出什么。

8、追求客户满意，是你我的责任

9、旺旺：你出，我出，大家出，出单。

10、签单恒久远，续单永流传！

11、不出寻常单！

12、特步：出单，飞一般的感觉。

13、反省与启思。

14、汇仁肾宝：他出我也出。

15、团结拼搏，勇争第一，横刀立马，勇创新高！

16、追求客户满意，是你我的责任。

17、超越自我，超越梦想！

18、精领天下，英才神话！

19、情真意切，深耕市场，全力以赴，掌声响起。

20、因为自信，所以出单！

部门团队建设和团队管理方案篇五

坚持以__和党的“__大”精神为指导，深入学习贯彻新《义务教育法》，努力学习和践行__，紧密围绕学校中心工作，坚持以育人为中心，以少年儿童为主体，以少年儿童的终身发展为工作重点，努力培养青少年学生创新精神和实践能力，以服务少年儿童为工作宗旨，做好德育系列活动。通过各种校园文化活动，加强青少年思想道德教育和法制教育，促进学生素质全面提高，以昂扬的斗志和扎实的作风，为培养具有远大理想的创新人才，积极探索与学校发展相适应的工作新机制，不断开拓学校德育工作的新局面。

二、工作要点

本学期，我校将围绕一个目标(坚持把德育工作放在首位)，抓三项重点(队伍建设、校风建设、特色建设)，做好五方面的工作：

(一)以“五大教育”为重点，全面提高德育质量

1、加强日常行为规范教育，加强检查督促。我们要在上学期开展的文明礼仪伴我行教育基础上，继续坚持以日常行为规范教育为抓手，着重对学生进行以文明礼仪为重点的基础文明养成教育，在教育和训练的过程中要坚持高标准、低起点、多层次、严要求、重训练的原则。通过严格的训练，努力使学生的行为规范外化为行为，内化为素质，逐步养成良好的

生活习惯、学习习惯、文明礼貌习惯。要进一步强化管理中的学生主体意识和学生自我管理的意识及能力，充分发挥学生的主体作用，让学生自主组织活动、管理、评价，逐步使学生从“要我这样做”转变为“我应该这样做”，让良好的行为习惯内化为学生的自觉行动。

2、开展形式多样的少先队活动，提高德育实效。继续规范每周一的升旗仪式，以“五爱”为主线，做到学期有计划，周周有主题。要充分发挥红领巾广播站、黑板报、宣传栏等阵地的宣传作用，对学生进行“五爱”教育。要充分利用德育基地以及丰富的人文资源进行爱国主义、集体主义教育，引导学生树立正确的人生观、世界观、价值观。要充分发挥少先队组织作用，以重大节日、重要人物和重要纪念日为契机，通过丰富多彩的少先队活动，提高德育实效。

3、加强安全法制教育，利用多种形式和学生易于接受的方式，开展生动活泼的法制教育，营造良好的法制教育环境，提高学生的法律意识。尤其教育学生遵守交通规则，增强交通安全意识。

4、开展心理健康教育，组织广大教师学习心理知识，让教师明确对学生心理健康教育的重要性，加强对学生心理的引导。

5、开展“感恩教育”，把“感恩教育”作为德育工作的切入点，对全镇学生全方位地实施“感恩教育”，精心培育学校“感恩文化”。

(二)以“四项建设”为基础，完善德育工作保障机制。

基础必须夯实，才能给德育工作提供有力的保障，德育工作要持续发展，必须加强德育队伍、课程、文化、制度等方面的基础建设。

1、加强德育队伍建设。

(1)严格遵守教师职业道德规范，在全校教师中形成“敬业爱生、明礼诚信、平等合作、勤学乐教、廉洁奉献”的师德风尚，展示我校教师“让学生喜欢我的课，做学生喜欢的老师”新形象，形成我校以德育人新风尚，构筑润物无声铸师魂的新局面。

(2)从大处着眼，从小事入手，加强班主任队伍建设。继续做好班主任、辅导员队伍的培训工作，坚持每月召开一次班主任例会，邀请专家做班主任工作辅导讲座，学习了解《辅导员》杂志、《少先队活动》、《中国少年报》等报刊的新信息，认真填写《班主任工作手册》，通过总结交流、学习，不断提高班主任的工作水平和能力。

2、加强德育课程建设。

重视中小学德育课程的设置和开发、德育内容的优化和教材建设以及德育课程的实施和评价。加强社会实践活动，增加学生的参与度，提高学生对德育工作的认同感，提高德育工作的效率。

3、加强校园文化建设。

校园环境是学校精神文明建设的窗口，同时又是学校日常德育的载体。优美的环境氛围，高雅的校园文化，给人以奋发向上的力量。要努力净化、美化校园环境，引导校园文化气氛向健康、高雅方向发展。

(1)改善校园环境:保持校园的整洁和美丽，精心设计，突出人文主题，创设一个温馨的学校德育环境。

(2)搞好班级文化环境建设:各班教室张贴物既有统一标准，又充分张扬个性，办好班级黑板报、学习园地;在班级环境建设中体现学生全员参与的主体意识。

(3)开展首届校园文化艺术节，激发少年儿童对艺术的兴趣爱好，陶冶他们的性情，丰富他们的知识，培养和提高学生欣赏美、创造美的能力，发展他们的才能，使少年儿童在愉悦、向上的校园文化环境中活泼健康地成长，使艺术之星脱颖而出，形成良好的校园文化氛围，让其成为我校的教育特色。

4、加强德育制度建设。

健全德育工作的激励制度。继续完善三好学生、优秀干部等评选制度，克服“三好学生”和优秀学生干部评比表彰中，以学习“成绩好”代替“三好”的不良倾向。建立优秀班主任、德育工作先进个人、优秀班集体等评比表彰制度，调动教师参与德育工作的积极性。

(三)要敢于创新，联系时代特性，改善德育的质量

1、德育方式和手段要跟上时代步伐:要充分利用好学校的多媒体器材和实验室，利用网络来实现教育目标。

2、德育管理要和家长配合

德育工作应放到整个社会大系统中去思考。要建立以学校教育为中心、家庭教育为基点，共同管理、相互支持的模式，加强和家长的联系，真正做好教育工作。

三、月份安排

二月份

1、总结寒假好人好事，做好防溜、巩生工作。

2、制订下发工作计划。

4、整理校容校貌，班级布置评比。

3、加强新《小学生守则》、《小学生日常行为规范》教育和训练，少先队阵地建设。

5、召开总辅导员会议。

三月份

1、学雷锋纪念日开展“雷锋精神永驻心中”系列活动。

2、“3·8”妇女节，开展感恩母亲系列活动。

3、“世界水日”开展“珍爱生命的甘泉”主题中队活动。

4、“3·12”植树节，开展“校园是我家，美化靠大家”植树栽花等综合实践活动。

5、全国安全教育周，开展“安全伴我行”“创建平安校园”等活动。

四月份

1、清明节开展“缅怀革命烈士”主题活动。

2、组织学习“预防未成年人犯罪法律知识”。

3、召开期中班主任工作经验交流会、家长会。

4、心理健康教育专题讲座。

五月份

1、庆“五一”国际劳动节开展系列活动。

2、五一长假学生安全教育。

3、开展以“沐浴阳光、展我风采”为主题的首届校园文化艺术节。

六月份

1、庆祝“六一”儿童节，召开表彰大会，举行文娱汇演。

2、期末安全教育。

3、德育团队工作总结。

4、开展“百名教师访千家”活动。