

最新自控团队建设方案 团队建设方案(优质5篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。方案的格式和要求是什么样的呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

自控团队建设方案篇一

在企业无国界竞争到来的时代，在世界500强企业几乎全数进入中国市场的今天，团队建设精神为什么一直是中国企业长久的痛？团队建设精神为什么会成为中华文明和中国企业的软肋及我们向世界先进文明、向世界上秀和强大的企业与组织跨越的沟壑？高绩效团队建设的组织基因、文化基因、制度基因和技术基因到底是什么？仰仗于户外拓展、团队建设技术、企业文化活动等等诸多方面的努力，可以融洽我们组织的气氛，却根本不可能从基因上让团队建设精神融入我们的血脉，这是为什么？团队建设精神的标本兼治的方法到底是什么？这些问题，几乎是中国绝大多数企业领导人和管理者苦苦寻思而不得其解的痛苦话题。

团队建设成员的划分可以有多个标准，新员工和老员工，年轻员工和中年员工，男员工和女员工，骨干员工和普通员工，听话的员工和不听话的员工，有主见的员工和没主见的员工，高学历员工和低学历员工，勤奋的员工和懒惰的员工，高层员工中层员工和底层员工，不同的员工分类我们对应着不同的管理对策。我讲的团队成员的划分是按态度分的三类员工，工作积极的员工、普通的员工、落后的员工。

培训天数：1-3天

培训方式：户外拓展，室内拓展

培训目的：团队建设

适合人数：30人以上

二、课程目标

此次培训在计划的同时，提供一个放松的空间、交流的平台，使大家在快乐的体验中重新认识自我、感受团队，放松身心，沟通无阻，增强团队的凝聚力，逐渐建立和优化团队。

三、课程效果

5、重视结果，引导组织成员认识到只有实现组织效益，才有可能更好地实现个人价值，养成凡事要有行动，更要有结果的习惯。

四、培训内容

1、项目介绍：讲述拓展训练的内容及意义，团队初步形成，以及良好的心理素质和积极进取的人生态度对成功的重要作用，同时激发学员的参与热情。形成欢快热烈的良好氛围。制定队名、队歌、队训、队徽，选出队长。

红旗飘飘

培训目标：确立团队、确定目标，打破新团队成员之间的隔阂，加强相互了解和信任，形成团队成员的基本价值观，集众人智慧，浓缩创新意识，展示团队风采。

数字传真机

自控团队建设方案篇二

为了丰富我校大学生的课余文化生活，展现当代大学生的风采，为爱好主持的同学提供一个展示自我的舞台，向学院各类活动选拔优秀的主持人材，现面向全系在校学生，举行魅力主持人大赛。

1、由宣传部负责做一幅巨型海报和两幅小海报，于开赛前分别贴于校区宣传栏进行宣传。

2、由专门负责人到各班级进行宣传。

展示主持风采，闪耀青春舞台

1、宣传时间：待定

2、报名地点：待定

3、由学生会纪律部负责报名工作。

4、参赛须知：男女形象气质俱佳者均可报名。

报名后召集各班文艺委员在指定教室开会，做赛事的通知，使报名的同学知道比赛的流程，明确准备的方向。

（一）、初赛

1、初赛时间：待定

2、初赛地点：待定

3、初赛评委：待定

4、初赛流程：

- (1) 选手一分钟自我介绍
- (2) 主持稿的朗读（五分钟以内）
- (3) 评委可对选手适当提问

5、初赛结果：通过海选，确定8名晋级选手

（二）、决赛

- 1、决赛时间：待定
- 2、决赛地点：待定
- 3、决赛评委：待定
- 4、决赛流程

(1) 自我展示：（才艺表演）（1分至1分30秒，满分10.00分）

(2) 即兴主持：（普通话考验）（1分至1分30秒，满分10.00分）

(3) 超级链接：（1分，满分10.00分）

(4) 赛场回眸：（30秒，满分10.00分）

要求：参赛选手对自己在前四项比赛中的表现进行总结，或对自己的赛场进行必要的补充，或谈论自己参赛的感受等，并致结束语。

评分标准：

形象气质：优雅、大方、着装得体。

语言能力：普通话标准，语言流畅，表达清晰，逻辑性强。

应变能力：反应敏锐，机智面对突发事件。

即兴段落上谁讲得更合理通顺、内容更吸引人。

每项比赛内容如不能按规定时间完成者扣1分项。

自控团队建设方案篇三

众所周知，现在团队对企业的发展有着至关重要的作用。无论个人的能力多强，但没有完美的个人，只有完美的团队。个人的价值也会随着团队的价值升或降而改变。一个人在一个好的团队里，他的个人价值也会随之增加，反之亦然。所以，今天就和阿克来谈谈团队建设方面的问题。

团队建设是事业发展的根本保障，团队运作是业内人士长期实践的经验总结，至今没有一个人是在团队之外获得成功的。团队的发展取决于团队的建设。团队建设应从以下几个方面进行：

团队建设的重点是培养团队的核心成员。俗话说“一个好汉三个帮”，领导人是团队的建设者，应通过组建智囊团或执行团，形成团队的核心层，充分发挥核心成员的作用，使团队的目标变成行动计划，团队的业绩得以快速增长。团队核心层成员应具备领导者的基本素质和能力，不仅要知道团队发展的规划，还要参与团队目标的制定与实施，使团队成员既了解团队发展的方向，又能在行动上与团队发展方向保持一致。大家同心同德承、承上启下，心往一处想，劲往一处使。

团队目标来自于公司的发展方向和团队成员的共同追求。它是全体成员奋斗的方向和动力，也是感召全体成员精诚合作的一面旗帜。核心层成员在制定团队目标时，需要明确本团队目前的实际情况，例如：团队处在哪个发展阶段？组建阶

段，上升阶段，还是稳固阶段？团队成员存在哪些不足，需要什么帮助，斗志如何？等等。制定目标时，要遵循目标的smart原则□s--明确性□m--可衡量性□a--可接受性□r--实际性□t--时限性。

训练精英的。工作是团队建设中非常重要的一个环节。建立一支训练有素的销售队伍，能给团队带来很多益处：提升个人能力、提高整体素质、改进服务质量、稳定销售业绩。一个没有精英的团队，犹如无本之木，一个未经训练的队伍，犹如散兵游勇，难以维持长久的繁荣。训练团队精英的重点在于：

建立学习型组织：让每一个人认识学习的重要性，尽力为他们创造学习机会，提供学习场地，表扬学习进步快的人，并通过一对一沟通、讨论会、培训课、共同工作的方式营造学习氛围，使团队成员在学习与复制中成为精英。

搭建成长平台：团队精英的产生和成长与他们所在的平台有直接关系，一个好的平台，能够营造良好的成长环境，提供更多的锻炼和施展才华的机会。

团队精神是指团队的成员为了实现团队的利益和目标而相互协作、尽心尽力的意愿和作风，它包括团队的凝聚力、合作意识及士气。团队精神强调的是团队成员的紧密合作。要培育这种精神，领导人首先要以身作则，做一个团队精神极强的楷模；其次，在团队培训中加强团队精神的理念教育；最重要的，要将这种理念落实到团队工作的实践中去。一个没有团队精神的人难以成为真正的领导人，一个没有团队精神的队伍是经不起考验的队伍，团队精神是优秀团队的灵魂、成功团队的特质。

销售是一种与拒绝打交道的行为，团队建设是容易与别人的观念发生冲突的工作，直销事业是需要一定时间的坚持才能成就的事业，每个人要做好这一切，他所面临的最大挑战就

是自己，因此，每个团队成员都需要被激励，领导人的激励工作做得好坏，直接影响到团队的士气，最终影响到团队的发展。激励是指通过一定手段使团队成员的需要和愿望得到满足，以调动他们的积极性，使其主动自发地把个人的潜能发挥出来，从而确保既定目标的实现。直销事业的管理特点是用激励代替命令，激励的方式多种多样：树立榜样、培训、表扬、奖励、旅游、联欢、庆祝活动。

自控团队建设方案篇四

1、团队表现特征

新业务员既兴奋又紧张，新鲜感特别强，对即将从事的工作充满期望。但每个人都有些焦虑、困惑和不安全感，自我定位不清晰，对公司环境和企业文化还比较陌生，不熟悉产品知识和销售技巧，缺乏共识，一致性不够。经理要对他们进行系统的培训，还要在工作中手把手地教他们，因此这是最累的时期。

2、安全度过磨合期

这个阶段应采取以过程管理为主、严格控制业务员工作行为的管理方式。要清晰地告知业务员自己的想法与目的；为团队提供明确的方向和目标；宣布对队伍及每一位业务员的期望；帮助团队成员之间尽快熟悉；提供业务员所需的信息；加强对产品知识的培训，特别是电话销售话术、销售技巧及公司工作流程的培训；建立必要的规范，树立威信；并留意团队的好苗子，为下一阶段培养得力助手打基础。

1、团队表现特征

团队成员之间越来越熟悉，对公司和部门的规定越来越清楚，对产品和行业知识也有所了解。但他们对电话销售技巧的运用不够，对经理的依赖性较强。同时，隐藏的问题逐渐暴露，

业务员开始不愿意找资料和打电话，电话量下降，业绩不稳定；有挫折和焦虑感，决心开始动摇，甚至怀疑目标能否完成。

2、平稳度过动荡期

这阶段最重要的工作是与业务员进行充分地沟通。要鼓励团队成员对有争议的问题发表看法，让他们参与决策；挑选核心成员，逐步进行授权和实行更清晰的权责划分；树立榜样，划分小组以加强团队内部的竞争；加强团队成员之间合作，如让业务员交换打彼此客户的电话，把积累的没有签单的意向客户交换逼单，让他们体会相互合作的好处等。

这一阶段，培训和实战演练、分享营销过程必不可少。

1、团队表现特征

团队内的氛围进一步开放，目标由经理制定变成团队成员共同协定；成员之间坦诚相见，信任感加强，会公开发表不同意见，合作加强；销售技能显著提升，意向客户资源也有了更多的积累，业绩逐步稳定；开始逐渐形成团队文化。

2、保持稳定发展

经理要着重建立团队文化，以文化来熏陶团队成员。要加强团队精神、凝聚力、合作意识的培养，多进行团队文化活动，如进行拓展训练等；要更加关心下属，解决他们工作和生活上的困难；倡导快乐工作、快乐生活。

这一阶段，经理是团队的协调员和服务员。

1、团队表现特征

团队业绩越来越稳定，成员都有强烈的归属感，集体荣誉超

强。他们具备娴熟的销售技巧，对工作非常有信心；能够及时沟通，协力解决各种销售问题，能够自由分享观点与信息，有必须完成任务的使命感。

2、走向更好

经理要把握变革节奏，注意更新工作方法，将团队转变为以成员共同愿景为核心的运作模式，以承诺而非一味管制来追求更佳效果；随时注意调整目标，引导成员制定具挑战性的目标；监控工作的进展，更加注重引导业务员。培养优秀业务员也是这一阶段很重要的目标。

这四个阶段的划分也不是绝对的，某一阶段经常会有其他阶段的特征，这是团队人员的流动所致。关键是要抓得住主要矛盾，对症下药，以更好地领导自己的团队。

2、销售之前一定要进行电话销售演练，有经理指导大家练习并且做出一个统一的版本，销售过程中确保每个电话销售人员能够基本回答客户提问。

5、电话销售过程当中，如果有人成交要及时公布结果，激励自己也激励大家；

6、晚上开会的时候要及时分享成果，甚至是好的建议和方法；

8、庆功会，履行当时的承诺，特别要注意重奖重罚；

9、安抚鼓励落后成员，给成员机会等。

自控团队建设方案篇五

为深化司法责任制改革，优化审判资源配置，建立科学的审判权运行机制，根据《最高人民法院关于完善人民法院司法责任制的若干意见》和□xx省高级人民法院关于全省法院审判

团队建设的指导意见》，结合xx中院工作实际，制定本方案。

1. 审判团队原则上在现有审判业务机构编制设置下，以部门为单位组建。

2. 各审判业务部门按照《关于全省法院审判团队建设的指导意见》和本办法的规定拟定本部门审判团队组建方案，报司法责任制改革领导小组审查批准。

3. 院长根据自己所承办案件类型与相应审判团队法官随机组成合议庭，不固定编入审判团队。

其他入额副院长、审判委员会专职委员、正、副局级审判员根据承办案件类型或自选审判专业，编入相应的审判团队。

综合审判业务部门入额法官按照自选审判专业方向，编入审判团队，办理所承办案件。

1. 根据现有审判业务部门分工，审判团队分别设在刑一庭、刑二庭、未成年人案件综合审判庭、民一庭、民二庭、民三庭、民四庭、民五庭、金融审判庭、环境资源庭、行政庭、审判监督庭、立案一庭、立案二庭。

执行局执行团队建设参照本规定执行。

2. 各部门可根据实际情况自主选择以下三种审判团队组成模式：

□1□x+n名审判辅助人员；

□2□x+n名审判辅助人员；

□3□x+n名审判辅助人员。

审判辅助人员的配置由各部门按照省高院《关于全省法院审判团队建设的指导意见》并结合各自实际情况确定。

3. 每个审判团队的负责人由各部门的副职领导、资深法官以及其他符合条件的法官担任。

1. 各部门根据本部门职能分工和人员情况，确定审判团队数量、团队组成人员、团队负责人名单、各团队承担的审判职能等事项。

2. 其他入额副院长、审判委员会专职委员、正、副局级审判员和综合审判业务部门法官，经过与审判业务部门负责人、审判团队负责人双向选择，编入审判团队。

3. 各部门负责人将本部门审判团队组建方案报司法责任制改革工作领导小组审核批准。司法责任制改革领导小组可综合全院人员、办案情况，对各部门审判团队组建方案调整确定。

1. 司法责任制改革工作领导小组统筹负责中院审判团队组建工作。

2. 分管审判业务的院领导应加强对分管业务部门审判团队组建工作的指导和监督，切实担负起司法责任制改革的领导责任。

3. 本实施方案自印发之日起试行