

人力资源团队建设方案总结 团队建设方案 (汇总5篇)

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。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。

人力资源团队建设方案总结篇一

适应高等职业教育师资的要求，以双师结构建设为重点，培养和聘请相结合，造就一支有名师带头，以中青年骨干教师为主，整体素质高、教学水平好、动手能力强，专兼结合、梯度结构合理，在省内同类院校及英语类相关专业具有较高知名度的高水平专业教学团队。具体建设目标为：

1. 团队带头人的培养与水平提升

在现有专业师资的基础上，由商务英语专业带头人、浙江工商大学杨森林教授传帮带，对团队带头人进行重点培养。并通过国内外进修交流、科研项目研究、参与行业领域的工作和企业锻炼等途径，进一步提高团队带头人在专业人才培养模式改革、专业课程体系建设和课程开发、科研和社会服务等方面的能力以及理论与实践教学的水平，尽快提高团队带头人的在省内同类院校及外贸行业的影响力和知名度。

2. 团队结构的优化

教学团队的建设和发展关键是优化团队结构，使其具有专业结构合理、学历层次高、合理的梯队结构及有效的运行机制。通过学历提高、国内外进修和企业锻炼等途径，加快骨干教

师的培养，促进他们尽快成长，使团队的结构更加合理优化。

注：培养博士教师1人；全部专任教师具备双师素质，双师素质教师的培养为省、部两级“双师”素质培训、职业技能考试取得证书、下厂挂职锻炼等方式；培养校内专业带头人1人、中青年骨干教师3-4人；到区域知名企业、科研院所聘请兼职教师1~2人。

3. 教学水平的提高

以专业教学标准和课程标准建设为契机，根据工作任务和岗位职业能力需求，重构专业课程体系，使之更加符合行业对人才的最新要求。以课程建设为依归，认真研究教学大纲、吃透教材、编写讲义，在课程建设、教学方法、教学设计、考试模式等方面积极进行改革，努力提高教学质量，培养校级教学。认真研究分析工学结合、产学研相结合及校企合作等多种形式的内涵建设，充分利用校内外实训基地，努力提高学生实践能力和操作设备的实际能力。

4. 教研科研水平的提高

团队在取得原有的教研科研成果基础上，积极开展教研科研立项，撰写专业论文和编写教材。创造良好的学术氛围积极探索商务英语专业的人才培养模式，在课程建设、教学方法、课件开发、考试方法、实验室建设、工学结合等方面积极进行改革，不断进行归纳、总结、凝炼和升华，撰写具有学术价值、对教学改革具有指导意义的论文或省级教研立项。进行教学研究,把教研科研成果转化为教学服务，提升教学水平。

5. 教材建设专业论文教研项目科研项目

1. 人才培养模式改革。以商务英语专业建设为载体，深化人才培养模式改革，以“面向浙江二级城市、小型外贸企业和大中型制造业的工厂的外贸业务部门”为专业定位，进一步深

化“外语优先、外贸熟练、综合素质高、办事能力强”专业特色的内涵建设，培养具有较强英语水平和熟练外贸业务能力的人才。重点探索优良学风建设长效机制、隐性课程体系构建、创新创业平台建设等三项人才模式改革内容，为商务英语专业学生成长成才创造良好的育人环境。

2. 课程体系重构与课程建设。以专业教学标准和课程标准构建为契机，根据工作任务和岗位职业能力需求，重构专业课程体系，使之更加符合行业对人才的最新要求。加强专业主干课程建设力度，鼓励各主干课程网络教学平台的构建和完善。在学院统一部署下，完成系定必修课程的课程标准建设，提高教学质量和水平。积极支持现有院级精品课程建设，以□xxxx□和《大学xxx□》两门课程作为2014年院级精品课程申报的重点，《国际商务》和《国际贸易实务》作为2014年院级精品课程申报的重点□xxxxxx□□□xxxx□作为2014年院级精品课程申报的重点□□xxx□和《电子商务》作为2014年院级精品课程申报的重点。在院级精品课程建设完成的项目中，物色课程申报省级以上精品课程，通过精品课程的申报和建设推动主干课程教学内容的改革。落实1门校企合作开发课程。

3. 实践课程建设与校内外实训基地建设。改革和完善现有实训课程，促进学生英语应用能力和外贸能力提高。以提高学生在商务情境下英语应用核心能力为目标，研究以过程性、课内外互动、多技能交融为特点的综合语言技能实训课程的开发。以工学结合、项目导向、任务驱动为指导思想，根据专业发展需要，对部分课程进行理实一体化教学改革。完善毕业综合实践的管理制度和规范，切实提高顶岗实行的实效。

在校内实训基地建设方面，在对现有商务英语校内实训室科学管理、合理调度和充分利用的基础上，完成对“仿真国际商务实训室”项目的建设。按照“任务驱动、项目导向、理实一体化”思路，调研和论证新的实训室建设项目，改善专业教学设施和条件。在分院统筹安排之下，完成软技能实训基地建设项目中与本教学团队相关项目的建设任务。在校外实训基

地建设方面，要按照工学结合、产学研合作的思路，建立一批不仅满足各专业顶岗实习和就业需要、也能满足日常实训课程教学和学生职业能力养成的假日实训基地，使之逐渐上规模、成体系。

4. 师资队伍建设。鼓励现有教师在职攻读硕士或博士学位，引进高学历、高职称的教师，优化团队师资队伍的整体学历和职称结构。抓紧对现有讲师群体尤其是拥有高学历的中青年讲师的培养，完善教师队伍的梯队结构。本教学团队不仅要提高教师个人的教学、科研和社会服务的能力，还要发挥专业教师群体的力量。通过团队合作，全面提升各专业教学团队的科研和教研能力，提高各级各类教研科研课题申报数目，要提高省级课题研究的数目，力争在教育部和全国哲学社会科学课题申报有突破。以各级各类精品课程建设为抓手，通过举行说课、观摩课、多媒体课件等各种教学技能比赛的方式，切实提高团队教师的教学技能，全面提升各专业教师的教学水平。开展以课程建设和教学设计为主的教研活动，通过团队教师相互学习和对外交流学习等方式，提升课堂教学质量，提升团队整体教学水平和技能。加强教学研究工作，通过专业人才培养模式、专业特色、课程体系、实践课程的研究，切实提高教师教学科研水平。

5. 社会服务能力提升。要通过专业骨干教师下企业实践锻炼、聘请企业能工巧匠担任兼职教师、建立新进教师下企业锻炼的制度等方式，提升师资队伍的实践动手能力和社会服务能力，力争在专业教师为企业提供培训、咨询和研究以及担任行业协会的社会兼职职务等方面有所突破。加强与校外实训基地的联系，在教师下企业锻炼、合作开发课程、人才培养模式改革、社会服务等方面开展深度合作。通过校内外实训基地建设，提高专业师资队伍的实践能力和社会服务能力。

人力资源团队建设方案总结篇二

为进一步落实区教育局关于“实现教师综合素质的整体提

升”的工作思路，加强教师队伍建设，努力构建一支“业务精、师德好”的教师队伍，结合我校实际情况，特制定此工作方案：

以区教育局行政会议精神和呼兰区师训工作要点为指导，以教师综合素质提升为目标，以教师业务培训和岗位练兵及教研活动为主渠道，以“合作、探究、促进发展”为主题，积极开展各种教育教学活动，努力把我校教师队伍建设成为和谐合作、积极探究、相互促进、抱团发展的教师队伍。

组长：滕庆河

副组长：褚士柱

组员：郭建平、梁玉秋、王春艳、张永莲、吴春梅、刘成、刘凤全

2、教研、科研、师训相促原则：整个学习型团队的各种活动要有效地深入到教研、科研师训当中，即整体发展不搞单一形式的学习，空无目标的学习。

3、个体发展与团队发展的原则：活动以团队发展为出发点，以个体发展为归宿，通过整体的团队活动，带动个体的发展，最终实现共同发展。

通过团队建设，团队活动，促进教师综合素质的提升，形成浓厚的学习氛围，教研氛围，科研氛围，使教研、科研、师训工作都能有所提升。

1、以教研组为单位，开展课表、课改精要、有效教研等内容的学习、培训、讨论。

2、以开展教师百家讲坛，通过校本形成教学经验心得交流，促进教师发展。

3、开展教研、科研例会，提升教师的教研能力，科研理论知识和科研技能。

1、计划准备阶段：研究学习型团队建设组织形式撰写计划，落实各团队建设。

2、实施阶段：各团队要撰写计划，确定学习的发展目标和学习活动要点及创造性地开展各项活动。

3、阶段性总结阶段。

1、语文学习团队：组长：梁玉秋组员：杨秀云张红杰郑洪允刘洪波

2、数学学习团队：组长：张永莲组员：马长霞侯丽华徐艳峰沈文波

3、英语学习团队：组长：王春艳组员：张海燕郭丽臧晶董春影

4、政史地学习团队：组长：吴春梅组员：徐豁然季国辉

5、艺体学习团队：组长：刘凤全组员：丛海玲邵福仁

6、理化学习团队：组长：刘成组员：段丽娟石晓晨王明月王飞

7、管理型学习团队：组长：滕庆河组员：褚士柱于冰赵冬

人力资源团队建设方案总结篇三

人力系统团队建设分析及改进方案

bh公司及分子公司战略目标的实现需要公司人力资源管理团

队提供人力资源管理专业支持，而人力资源管理工作成效的高低取决于人力资源管理者的自身的能力水平，因此公司人力资源管理团队的建设至关重要。现对bh公司人力资源管理团队的建设现状及存在问题进行分析，并制定团队建设改进方案。

第一部分 人力系统团队建设现状及存在问题分析

一、人力系统人员现况盘点

人力系统人员编制41人，目前人员共40人，能够满足bh公司及分子公司人力工作的需要。2015年至今，人力系统人员离职率为零，团队稳定性较好。

（一）年龄、司龄、工龄及岗位层级分布

3. 工龄在3年以内的经验较为丰富员工占比40%；

4. 管理人员与基层员工占比为1:5，基层员工较多，占比83%。通过以上数据可以看出，人力系统团队整体比较年轻、工作经验较少，专业技能、综合管理能力尚有待提高。

（二）学历方面

除项目或门店有部分人员是大专及以下学历，公司本部人员学历均在本科及以上，学历水平均能满足工作中的知识和综合素质需求。

二、制度建设方面

目前人力系统制度共65项，包含但不限于以下内容：

1. 公司基础管理制度：考勤管理办法、考核管理办法、高层管理人员考核管理办法、差旅费用管理办法、实习生管理办

法、奖惩管理办法。

2. 业务类管理制度：招聘及配置管理办法、培训管理办法、档案管理办法、员工关系管理办法、行政管理中心与各分子公司综合事务部管理办法、分子公司与项目综合事务部归口管理办法。

人力系统自bh公司至各分子公司及项目，制度体系基本建立健全，并根据公司发展实际需要不断修订、创新、整合、完善，基本满足公司发展的需要，但部分公司仍存在人力制度体系设计及制度内容合理性不足、更新完善不及时、落地宣贯效果较差等问题。

三、培训方面

目前人力系统培训主要包括新员工入职培训、轮岗培训、系统培训3个方面，其中轮岗培训及系统培训力度较弱，专业技能培训有待加强。另外，现有培训方式较为单一，主要以授课方式为主，且培训效果评估没有落实到位，没有发挥培训应有的作用。

四、绩效考核方面

虽然以往通过日常周、月报以及系统内季度检查的方式对分子公

司人力工作进行评价，但之前的考核结果并没有与薪资直接挂钩，激励性有所欠缺。

五、晋升及职业生涯发展方面

目前人力系统员工晋升发展通道顺畅，并不定期通过轮岗的方式给予员工丰富业务经验的机会，使得员工个人发展与公司发展同步。

第二部分 人力系统团队建设改进方案

为提高人力系统人员工作能力，针对目前团队建设中存在的问题，使得人力团队能够根据公司的发展需要提供战略性人力资源管理专业支持，制定如下改进方案，具体阐述如下。

一、制度建设方面

人力系统各项制度是bh公司及分子公司人力工作有效开展及有序对接的基础□bh公司人力资源部将有针对性地给予指导和帮助，以提升分子公司综合事务部的制度建设水平。

（一）指导各公司以建立明确的组织架构和分工合理的职责体系为原则，建立多层次的制度体系文件，使企业管理基础制度、业务管理制度、必要的支持性和程序性文件成体系，保证公司管理各项工作有制可依。

（二）加强对制度内容的审核和指导，制度内容的设计需包含以下方面：职责、权限、工作内容、工作流程、考核评价、奖惩内容、改进措施，并在制度制定过程中征求制度涉及部门及人员意见，以保证制度对实际工作的指导意义。

（三□bh人力资源部通过建立本系统制度体系台账、制度月报方式来实际跟踪分子公司制度建设体系及进度，指导、协助分子公司及时根据公司发展需要更新、完善人力各项制度。

（四）要求各公司进一步加强制度的培训力度，增加制度检查考核环节，确保制度内容宣贯落实到位，并在季度检查中加强制度落地执行的考核力度。

（五□bh公司人力资源部将持续跟进分子公司绩效考核制度建设工作，解决各公司绩效考核指标与公司经营、经济指标挂钩较少，考核指标不具体、量化的问题。

二、培训方面

针对人力系统团队年轻化、专业技能水平及综合管理能力尚有待提高的问题，人力系统将通过培训进行改善及提升。

（一）在以往传帮带基础上增加绩效改进环节，不断提高员工专业技能水平；

（二）根据工作需要，适当增加轮岗培训，丰富员工工作经验；

（三）系统培训中除bh公司对分子公司进行培训外，将加强分子公司之间的沟通交流，通过系统培训这一平台，对优秀分子公司人力工作经验进行分享，通过榜样标杆的树立所发挥的激励作用，促进人力团队整体工作水平的提升。

2015年度系统培训计划表

三、绩效考核方面

人力系统注重用绩效推动整体人力工作，具体措施如下：

（一）通过采取周、月报对分子公司人力工作进行日常监管；

（三）细化、量化考核指标，采用平衡计分卡的考核方式，使考核真正成为评价、推动人力工作的有效工具。

四、沟通协作方面

人力系统继续注重内部沟通、协作，确保bh公司人力资源部与分子公司人力工作的无缝对接。

（二）bh人力资源部针对人力资源各个模块制定了bh公司人

（四）为加深对分子公司人员情况的了解，在正式沟通协作机制的基础上进行员工访谈。

五、员工职业生涯发展方面

为增强员工稳定性，在满足公司需要的基础上促进员工职业生涯发展，人力系统将从以下三个方面进行员工职业生涯规划工作。

（三）根据公司实际需要、员工实际工作业绩、考核结果及个人发展需求，在工作中给予指导和帮助，并通过共同制定绩效改进计划的方式，对员工工作行为进行纠偏。

第三部分 总结

的人员选拔配置符合公司需要的人力工作人员；通过有效的沟通协作机制确保内部业务操作流程优化，提高工作效率和效果；通过在原有培训形式的基础上加强分子公司之间的交流互动，打造学习型团队，保证团队人员知、技能、能力能够支持公司发展；通过绩效考核和员工职业生涯发展设计，在推动公司目标实现的基础上实现员工个人发展。总之，bh人力资源部将通过加强人才的培养和引进，持续优化人力资源管理团队，提高企业核心竞争力。

人力资源总部团队建设方案

一、打造共同的团队成员精神信仰——“担当、成长、细腻、包容”

1、丰富vi设计，将部门文化精神悬挂在部门内部显眼处，做到人人知晓；

2、通过会议强调、团队成员领悟讲述等方式，将部门理念深入人心；

核心举措：

3、更新各中心文化墙；

二、关注员工成长与发展

了解员工的想法，与员工一同制定发展计划，并帮助其实现；

核心举措：

（一）制定员工成长计划

1、了解员工想干什么？进行一次全员谈话，中心主任给员工谈，副总或部长给中心主任谈，摸清部门员工的思想动态及对未来的规划。

2、分析员工能干什么？评估员工现阶段的实际能力及未来潜力；

（二）制定学习和培训计划

制定实现发展计划的行动路径，帮助团队成员达成个人目标（具体方式可参照周六讨论结果，此处不再赘述）

三、继续营造良好的学习氛围

1、丰富分享内容和方式：持续推进周分享，发挥管理者带头作用。

3、继续鼓励执业资格证书获取，适当扩大报销范围，例如心理咨询师、经济师等；

4、设置奖励，进行激励：对于善于学习，乐于分享、成长较快的团队成员给予奖励；

四、通过文化活动营造良好的工作环境和人际关系

（一）关怀从点滴开始

（二）定期组织部门文化活动

1、各中心：由各中心根据实际情况自行组织，如员工生日party、辞旧迎新聚餐等，每月至少一次。

2、管理人员：至少每两月举办一次文化活动。活动方式：钓鱼、聚餐、短途自驾游等（可邀请在汉本系统管理人员共同举办）。

3、部门：

每月：一次员工生日会、可与新员工欢迎会合并召开。

每季度：根据季节特点选择不同主题，例如春季踏青，秋季户外郊游或拓展、冬季室内读书分享会等。

每年：茶话会。会议主要内容：总结过去，畅想来年，表彰先进，鼓舞士气。

（三）寻找部门最美人物

以“担当、成长、细腻、包容”为核心，寻找部门最美人物。设置详细的评选要求，建议每月评选一名，每年度再评选一名最佳人物，并对其进行精神和物质奖励。

（四）创造感动文化

1、管理者做好员工关怀、关爱工作：了解并解决员工在工作中的困难，关心员工的身体状况，解决员工上下班、住宿等方面的困难，了解员工的家庭难处，有必要情况下提供援助

和支持。

2、了解员工的需求和感动点，为员工制造意外的惊喜。

生产部、人力资源部团队活动方案

一、活动主题：团结协作、互帮互助、有效沟通、换位思考、迎接挑战

二、活动时间及地点：2015年10月13日09：00——18:00 军垦第一连

三、参与人员：人力资源部及生产部全体人员

四、活动内容：

（一）组建团队：09:00——10:00

1、全员签到，然后分队，选出队长，副队长。起队名、队呼、队歌，学会有创意的团队风采展示（各队进行自我介绍，介绍他们的队名以及为什么选用这个名字，游戏过程中要称呼本队的队名）。

2、学习在参训过程中的问好、学员之间的国际标准化问好和拥抱、团队训练的纪律。学习培训的流程，培训中的组织纪律，各队负责人的职责和评分标准，训练中的注意事项和安全意识。学会如何进行团队风采展示。

3、进行破冰游戏。活跃气氛，使学员有个良好积极的心态参加全程的培训。

（二）CS真人对抗训（军事）训练：10:00——13:00

（三）午餐：13:00——14:00

（四）素质拓展训练：14:00——16:00

1、生死电网

训练目的及效果：整个游戏凸显的就是团队合作，无论多么好过的洞口一个人是不能保障通过的，而大家认为很难过的洞，在大家的合作下也都顺利通过了，可见团队的作用是很大的，一些看似无法做到的事情，在合作好的队伍中都是可以完成的，这个道理让大家在游戏中认识的更深入了。建立团队基本规则，培养下属参与意识。加强团队成员的责任性，消除个人对团队的损失。

2、信任背摔

训练目的及效果：建立小组成员间的相互信任，使队员挑战自我。发扬团队精神，互相帮助。

3、全员齐拍手

训练目的：这个游戏是训练全员的合作意识，提高团队合作时候的注意力，以及认真负责的团队合作中要具备积极的态度，考验队长以及各负责人的组织和策划以及认真负责的团队合作中要具备积极的态度，考验队长以及各负责人的组织和策划以及执行能力。

训练效果：提高学员集体主义精神的意识，训练学员责任心；考验领导的组织策划和执行能力，合理安排团队中的每个人优势互补的整合在一起，形成一个高效的工作团队。

（五）活动结束：16:00——17:00

生产部、人力资源部

2015年9月25日

人力资源团队建设方案总结篇四

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。

人力资源团队建设方案总结篇五

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。

（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

北京市延庆县松山森林公园（游玩期间会组织几个团队建设的小游戏增强团队意识）

（3）活动时间

20xx年18月15、16日（员工2批次轮换去拓展）

（4）活动对象

北京康泰诚信医药有限公司全体员工（注：可带家属。）

另：参加竞技小游戏的员工获胜的一方会享有小礼品一份。

游戏一：破冰、分组

扑克分组

目的：分组

材料：一副扑克牌

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。

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