

2023年营销团队的建设 运营团队建设工作计划(汇总5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看看吧。

营销团队的建设篇一

各位领导,各位同仁,大家好!首先给各位拜个早年。预祝各位在2012年工作顺利,合家欢乐!也忠心祝愿我们公司在新的一年里更上一层楼,取的更大的成绩!

虽然我们相处的只是短暂的几个月,担任管理的也只是短暂的3个月,我深感管理的难度越来越大。考验也越来越严峻。深感那些将自己前途及发展寄托与公司事业上的同事,及领导们给予的厚望,我感到责任重大,唯有通过加倍努力与公司共同进步来回报关心。支持我的同事及领导。

今天,我们又相聚在一起。共同分享我们的成果,分析我们的不足。不断鞭策自己,使我们工作越来越好。现将本人工作详细总结如下:

虽然本人上任不是多久,接触这份事业也不是很长,但也不足以可忽略所存在的问题,这些问题都是来自于客人投诉和反馈意见部门自查,问题之明显,整改之必要,主要体现反映以下几条:

- 1、 服务意识不强,客史档案的不健全。
- 2、 成本控制的力度不大,绩效管理尚未到位。

3、业务人员的水平与要求还有很大的差距。

4、硬件改造、设备维保力度不够，进度太慢。

5、满足现状的大有人在

6、设施设备不尽完善。

反复出现的问题有：有些岗位员工，仪容仪表不整洁，礼节礼貌不主动，接待服务不周到，处理应变不灵活。此外，清洁卫生不仔细，设备维修不及时等，也影响着整体的服务质量。

新年工作发展总结计划：

一、铸造团队精神，强化整合意识

团队建设是自管理有效沟通的重要组织形式，以团队合作精神作为团队建设基础，以及时快速沟通作为团队建设渠道合作观念的培养，带头树立良好的工作作风，积极营造精诚团结的合作氛围，坚决反对“事不关己、高高挂起”的工作态度，彻底消除“各自为政、不闻不问”的工作现象。

二、在细微服务上下功夫着力塑造优良的服务

作好日常经营的同时，深入挖掘服务细节，全面提升服务档次，以客人为中心，以质量为核心，牢记“用心做事，真情服务，注重细节，追求完美”的宗旨，视客人为上帝，牢记‘客人永远是对的’观念，突出个性化和细微化服务，让客人感受到与众不同的服务特色。

三、推行战略营销，稳定客源市场，从而来提高自己的业绩

针对熟客加强关注度、加大回访率，加强对生客的关注度，建立和完善客史档案，要求定期对客户进行电话拜访，及时

掌握客人的消费动态，深入了解宾客消费后的感受和意见，及时将客人意见反馈，并积极采取措施，适时整改。

通过对工作的回顾和总结，激励鞭策着我和各位同仁能更好地振奋精神、扎实工作、发扬优点、奋发进取、更正缺点、扬长避短，以强烈的事业心和高度的责任感，为实现新一年的管理目标、业务业绩指标和工作计划而努力奋斗。

营销团队的建设篇二

1、建立健全部门管理体系，加强绩效考核，完善薪酬制度，制定有效的培训计划，打造一个有凝聚力、竞争力的和谐团队。

3、推行新的运营机制（项目责任制），同时对部门费用进行科学有效的划分，从而推动各业务板块健康快速发展。

4、按照企业的20xx年度目标规划，主动出击整合十堰市场，夯实基础，增加营收，把企业“专业、创新、协作、拼搏、服务”的经营理念贯穿与整体工作当中，力争实现全年经营目标的顺利实现。

1、部门人员计划编制□a□b□c□d□e□

2、项目运营总监岗位职责：

a□根据企业现实状况，制定适合本部门的考核制度；

b□根据企业下达的任务，保证部门足额完成年度和月度计划

c□加强、稳定团队建设，提高团队整体素质；

d□及时汇报、分析行业信息，广告产品信息，以促使企业及时调整策略；

e□严格执行业务工作流程，配合、协调其它部门的工作；

f□加强客户档案管理，每月按行业进行统计，并汇报统计结果；

g□严格执行企业回款制度，防止呆帐发生；

h□服从企业领导的工作安排，并严格执行。

3、项目经理岗位职责：

a□服从企业领导安排，遵守企业管理制度；

b□制定年度活动计划，并撰写策划方案；

c□加强客户档案管理，每月进行统计分析，并及时汇报统计分析结果，

d□根据年度规划，制定招商方案，并提前一个月进行招商，保证活动的顺利进行；

e□及时汇报工作进度，加强与部门主管及其它部门的沟通；

f□将售后服务纳入绩效考核中，对项目活动和工作进行及时有效的计划和总结；

g□服从企业领导的工作安排，并严格执行。

4、项目客户经理岗位职责：

a□服从企业领导安排，遵守企业管理制度；

b□协助项目经理开展工作，积极配完成部门主管及项目经理交代的工作；

- c□日常客户拜访、确立目标客户和潜在客户、建立客户档案；
- d□客户关系管理，保持与客户的有效沟通，提升开展业务能力；
- e□及时汇报工作进度，加强与直接领导及其它部门的沟通；
- f□将售后服务纳入绩效考核中，所有客户每月一次回访；
- g□服从企业领导的工作安排，并严格执行。

营销团队的建设篇三

摘要：随着知识经济时代的到来，各种知识、技术不断推陈出新，竞争日趋激烈，使人们在工作学习中所面临的情况和环境日益复杂化。这就需要人们组成团体，并要求组织成员之间进一步相互依赖、相互关联、共同合作，建立合作团队来解决错综复杂的问题，依靠团队合作的力量创造奇迹。没有一支好的团队，公司就会成为一盘散沙，更谈不上公司的发展与员工的进步。因此不管是从小团队建设到公司的大团队建设，加强团队建设与管理具有不可替代性，唯如此，方可助推中小企业走出目前面临的生产经营困局。

关键词：中小企业；团队建设；扭亏脱困

当前，中小企业尤其是实体经济企业面临着内外部环境因素的双重制约，使得企业在扭亏脱困的攻坚战中力不从心、步履蹒跚、扭亏乏力。如何在目前的市场环境下，在夹缝中求生存，在危机中闯出一条生路，除了很好地细分市场、拓展市场之外，眼睛向内、苦练内功，着力强化自身团队建设也是应对危机、转危为安的必要举措。

由于中小企业中普遍存在的中高级人才缺乏、中高层管理团队不稳定以及中高层管理者长期在某一岗位任职而产生的惯

性思维、行为惰性、责任心和积极性下降等问题；对于中低层员工来说，由于缺乏向上晋升的机会以及所在部门领导的疏于关心、培养也会使他们失去对企业的信心和工作热情。这些情形会极大地降低企业的运营管理效率，损害企业经营管理效益，最终导致企业发展乏力，失去发展方向和发展活力，进而影响到企业的经营业绩和生存。

对中小企业中高层团队的管理，要在管理机制和管理方法上进行设计，采取有效的管理模式时刻使团队保持活力和激情，使企业保持向前发展的方向。

中小企业中高层团队的管理，可以采取“职位互换、上下循环”的策略。

在每一个经营年度，由中高层管理团队对年度经营成果和下一年度经营计划进行分析研究，提出年度经营成果与年度预测之间存在哪些差异因素，从而有针对性地制订出下一年度工作计划，并对企业存在的不足之处提出改进意见。然后，分析经营环节中出现问题的职责部门，要求中高层进行相互评价。最后，根据下一年度经营计划要求对中高层管理团队的职位进行调整。

职位互换，使得中高层管理者们的思维不再局限在某一个经营管理环节，转而对企业战略目标和经营发展计划有了更深入的理解，从而能够提出对企业发展和日常经营真正有效的建议和措施。职位互换，消除了部门之间互相推诿、扯皮、争吵的现象，加强了团队之间的沟通和信任，提高了横向工作效率和效果。

“上下循环”是指在每一年度的部门工作考核中，针对出现较大业绩问题的部门管理者，给予降职下放到基层一线工作。由于人力资源体系采取了长期签订雇用协议，再加上明确了降职员工未来再次提升的管理办法，被降职者不会产生离开企业的想法。这样，既对被降职者进行了直接的鞭策，也对

其他中高层管理者起到了警示作用。

经过能上能下、上下循环这样的举措，公司中高层管理者们增强了关注工作过程细节、深入工作基层、扑下身子真抓实干的意识，增强了压力和危机意识，改变了曾经存在的好大喜功、夸夸其谈、眼高手低、作风漂浮的风气。

强化团队建设，其根本宗旨是指全员参与，能力互补，调动每一个人的工作积极性和创造性，团结一致，齐心协力，密切配合，提高整个团队的工作效率。因此对整个团队建设，除了以上所述外，还应抓好以下几个方面：

一是合理的团队构成。要依据企业安排给团队的任务要求和工作性质，选定一个有影响力和号召力的领袖人物作为团队的领导核心，并配备合适人选担当下属的角色和职责，实现能力和优势互补，这是最终实现团队高效率的基础。这就要求中小企业高管层要拓宽选人、用人视野，不苛全责备，不任人唯亲，要公平、公正对待所有员工。

二是美好的共同目标。企业的目标是企业员工共同的愿景，团队的目标必须服从企业的目标，通过实现企业的整体目标来体现团队的价值，乃至团队成员的价值。对企业目标的深度认同是凝聚人心、鼓舞士气的动力之源。实现企业扭亏脱困就是大家当前的共同目标，要统一认识、统一思想、统一行动。

三是完善的制度规范。管理讲制度，制度规范具有约束力和导向作用，制定并认真执行制度规范是实现企业目标和团队目标的保证。中小企业在扭亏增盈攻坚战中，要坚决避免“人治”思想，充分相信并依靠广大员工的智慧，从群众中来，到群众中去，广泛征求意见，制定出切实可行的、员工广泛认同的制度体系，从而保障企业运行顺畅、高效。

四是和谐的人际关系。如果说制度是维护团队完整的硬性手

段的话，那么沟通则是维护团队完整的软性措施。沟通可以使团队建设中上情下达、下情上达，促进彼此间的了解；可以消除员工内心的紧张和隔阂，使大家精神舒畅，从而形成良好的工作氛围。因此，单位负责人要倡导建立坦诚、尊重、妥协的文化氛围，这是团队内部通力合作的前提。以诚相待，心口如一，彼此理解尊重，对同伴的不足或不同意见大度包容，才能实现良好的协作配合。

五是优秀的团队领导者。俗话说：“火车跑的快，全靠车头带”。对于中小企业而言，中高层管理者是这样，小群体也是如此，领导人起着关键作用。领导者既是管理者，又是执行者。因此，团队领导者必须明确企业整体目标和需要达到的效果，并且使团队成员理解企业战略意图，激励他们在目标的实现中发挥自己的潜力，展示自己的才能。要做好这支团队的领头羊，重要的是全面提高自身素质，学习领导方法，讲求领导艺术，并极具人格魅力。

总之，中小企业要全力通过狠抓团队建设，在公司内部形成干事创业的氛围，形成积极向上的文化，培育团结担当创新的精神。只要拥有了这种精神和文化，就能够凝聚成磅礴的勇往直前的力量，就不惧怕市场竞争中的任何风险和挑战，就一定能够夺取扭亏增盈攻坚战胜利。

参考文献：

[1]郝学隆. 浅谈企业团队建设. 领导科学. 2005（10）

[2]李明明. 中小企业中高层团队的管理策略. 中小企业. 2012（9）

营销团队的建设篇四

构建职责明确、合理分工、绩效科学的电商人才建设体系，才能破解传统企业电子商务的人才之困。

易观商业解决方案公司总裁助理

近期，我们对约300家一定规模传统企业的天猫店铺进行调研，分析发现，有高达43%比例的企业电商所面临的最大挑战在于缺少专业团队。现实中，打造一支高水平的运营团队也是诸多传统企业电商运营中最大的共性挑战，这一点比提升流量、roi等问题更重要。

进一步分析，缺少专业团队主要集中在两大核心问题：

1. 分工授权不明，北京某鞋类品牌商，产品的创新领先一直是竞争品牌的学习模仿对象，线下销售连年翻番增长，2008年进军电商，入住淘宝，但线上业绩平平，经过易观的电商360度体检发现，其电商团队执行力存在很大问题，表现为经理忙、执行人员闲，工作无法高效推进；各部门无主管负责人员，无明确、准确业绩指标和工作计划。

2. 岗位、部门激励失效。上述案例企业，也存在该问题，基本工资低，仅部分岗位设定绩效工资，但目标偏高，很难完成，失去激励作用；而且缺少根据各岗位职责内容和特点所设定的关键绩效指标，未注重精神、荣誉层面激励。

1. 合理、专业、明确、高效的组织架构建设。

以该企业为例（见图一）：通常客服、营销、企划、分销、产品、物流6方面的业务单元是必不可少的，这一点多数企业基本能实现，但更需强调的是，每个业务单元必须有清晰、合理的分工，且各单元必须有相应的部门主管负责部门月度总结和计划，并为部门kpi负责，经理为电商业绩负责，负责电商业务工作总结及计划，多个部门形成一个高效协同作战的团队组织。

2. 制定高效、合理的岗位、部门激励制度。

首先，各部门必须有明确的绩效考核指标（见表一），每个部门的指标一定是符合该部门职责内容及特点的“个性化关键绩效考核指标”，如客户服务部的指标一定分解到询盘销售额、询盘转化率、店铺评分、老客户回头率。

其次，针对各岗位的制定合理的目标、绩效指标；各岗位的目标需要每个企业根据实际情况，结合淡旺季、团队能力合理设定；为各岗位初期的绩效指标设定相应权重；并且给予相应的精神奖励，如kpi每月最高分者奖励（情侣电影票、休假一天、淘宝大学培训机会等），完成中心月度任务，组织团队活动一次（聚餐□ktv等）。

只有构建职责明确、合理分工、绩效科学的电商人才建设体系，才能从内而外打造高水平的专业电商团队。

营销团队的建设篇五

护理团队是由一支具有相关技能并为实现某一目标而组成的护士群体；护理团队肩负着医院的核心工作，在确保病区实现良好的运作状态、提高护理质量以及减少医疗差错事故或医疗纠纷等方面起着不可低估的作用；护理团队的成员均应具有强烈的凝聚力和向心力，愿意为团队的利益与目标尽心尽力工作。因此，加强医院护理团队建设，对于提高护理质量、改善护患关系、防范差错事故、提升护理内涵、提高患者的就医安全以及提高医院在社会上的声誉和实现护理人员的个人价值等，均具有重要意义。

2护理团队建设影响因素

2.1目标任务与团队建设

护理团队应根据医院的远期发展规划和年度工作计划，制定出相应的团队规划与计划，而在制定团队目标时，应经过充分论证、调研，且团队的目标与医院整体目标要保持一致；

要使团队成员对团队规划与计划及设定目标有充分认识，明确实现目标需要做的事情、经过的程序及流程，以避免在执行任务的过程中出现偏差，影响目标任务的实现；团队成员应认识到在完成团队规划与计划中各自的角色和彼此关系，相互配合、协调工作，充分调动每名成员的积极性，为共同实现目标而努力。

2. 2领导行为与团队建设

在护理团队建设中，应注意研究领导的行为类型，由于多数领导的行为类型为工作导向型，主要是指导和规范下属的活动，计划、布置与分配工作任务，跟踪和监督计划执行情况，而与下属沟通较少，且不能充分的授权，致使上下级间界限明显、氛围紧张，甚至造成领导难以获取建设性的信息，影响工作目标任务的完成。因此，护理团队建设应不断适应领导的行为模式，加强与上级的沟通，或主动邀请领导参与到团队的目标、任务的制定，以获得领导的支持和授权。

2. 3激励机制与团队建设

激励机制是为了激励团队成员而实施的一系列方针政策、规章制度、行为准则、道德规范、文化理念以及相应的组织机构、激励措施的总和；在护理团队建设中，要充分运用激励机制所形成的推动力和吸引力，使团队成员有激情、有活力，萌发实现团队工作目标的动机、动力和行为；并通过绩效评价，使团队成员获得自豪感和相应的奖酬，并从制度上予以保障，从而进一步强化自己的行为。

2. 4协调机制与团队建设

2. 5竞争协作与团队建设

在护理团队建设的过程中，竞争与合作是共同存在的两个方面，合理的竞争对于团队的进步起到积极的作用。在护理团

队的建设中应加强对护理人员的社会观、价值观和世界观的教育，加强合理、良性竞争的引导，抑制竞争向恶性方向发展，如采取思想教育、技能竞赛等措施，以促进竞争与合作的发展与协作性的提高。

2. 6创新推动与团队建设

创新是团队建设的生命力，如果没有创新一个团队就失去了进步的可能性。医院在开展医疗制度改革、提高经济效益的同时，应增加创新的投入，并以此推动团队建设；要从源头上增强创新建设，从新技术、新方法等方面的研发与提升来开展创新力建设，要有明确的创新机制与创新目标，充分结合自身的优势和社会需求，凝练需要解决的科技问题和管理问题，从而持续增强医院的创新力与活力，推动医院的持续发展。

3护理文化建设

3. 1护理文化的内涵

护理文化是在一定的社会文化基础上形成的具有护理专业自身特征的一种群体文化，是被全体护理人员接受的价值观念和行为准则，也是全体护理人员在实践中创造出来的物质成果和精神成果的集中表现；护理文化是指在特定护理工作环境中长期形成的、具有护理专业的信念和行为方式，其内涵主要包括价值观念、道德规范、护理精神和行为准则等。由此可见，护理文化内涵丰富，是整个医院文化的重要组成部分，具有浓厚的人文关怀色彩；护理文化是护理人员的群体意志和信念，其规范着护理人员的思想、追求、情绪和情感，并直接影响医疗护理服务质量和医院发展的软环境。

3. 2护理文化建设思考

中华护理学会已对全国护理人员提出了贴近病人、贴近临床、

贴近社会的“三贴近”的要求，其为护理团队建设和文化建设指明了方向，也为医院加强和改进思想政治工作开辟了新的途径。针对护理团队建设的影响因素，从护理文化建设方面提出三个方面的建议：

（1）建设情感与价值和谐的护理文化，稳定护理团队队伍。目前，社会上重医轻护的现象较为普遍，护士的社会地位不高；在医院中，护士的工作琐碎繁重，但获得学习培训和使用的机会很少；多数医院重医疗、轻护理，护理人力资源配置不够，护理与医疗发展不同步，在一定程度上挫伤了护理人员的积极性。因此，开展护理文化建设十分必要，更具现实意义；必须深刻认识护理工作意义，科学领导护理工作，提高护士的社会地位和使命感，建设和谐温馨的情感护理文化，建立起基层护士的荣誉感、责任感和归属感，增强护理团队目标建设的稳定性。

（2）建设协作与竞争共存的护理文化，提升护理团队活力。护理团队是有众多护士进行分工协作的群体组织，协作原则是护理团队精神最主要的内容之一，而其分工协作的状况也决定着医院护理工作的整体实力。医院的制度建立、对护理岗位的设计及选聘及安排护士等都要贯彻协作原则；要通过良性的竞争机制促进护理人员之间和团队优势的互补，激发出护理人员的工作热情和活力。因此，在护理团队建设中，需要建设协作和竞争共存的护理文化，不断完善激励机制，从而提高护理团队的活力和工作效率。

（3）建设学习与创新驱动的文化建设，推进护理团队发展。当今社会知识更新快，新技术、新方法不断涌现，其要求护理人员应摒弃“就事论事”的惯性思维工作方法，遇到问题进行系统的思考，查找问题的脉搏和根源，避免主观与片面性。因此，要求护理人员必须加强学习，了解及掌握当前的护理工作现状、发展方向与总体思路，在护理实践中不断发展；应采用继续教育、主题学术交流、技术比赛等举措，建设学习与创新驱动的护理文化。

总之，护理团队建设是现代医院管理的核心理念之一，是医院获得核心竞争力的重要保障，是推动医院持续有效发展的重要途径；护理团队建设的好坏在一定程度上决定着医院的未来。目前，护理团队建设受到目标任务、领导行为、激励机制、协调机制、竞争协作与创新推动等诸多因素的影响，存在着目标不明确、内部沟通不畅、方法单一、绩效评估和激励机制不完善等问题；护理工作的客观环境在一定程度上也制约了护理团队建设。要打造一支团结进取、高效务实的护理团队，则应加强医院护理文化的建设，以全国护理工作会议提出的“护理工作要努力做到‘三贴近’的要求”为目标，建设情感与价值和谐的护理文化，稳定护理团队队伍；建设协作与竞争共存的护理文化，提升护理团队活力；建设学习与创新驱动的护理建设，推进护理团队发展。通过护理文化建设，改善护理环境，建设护理团队。