

最新校舍建设管理方案 团队建设与管理方案(通用5篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

校舍建设管理方案篇一

摘要：信息与知识经济时代，企业管理理论必须创新。本文从团含义及其对现代企业组织的重要性出发，探索了中国企业团队建设中存在的问题及团队建设中的关键环节。团队精神是团队成员为了团队的利益与目标相互协作，尽心尽力的意愿与作风。团队精神是企业的精神支柱，离开了这个精神支柱，企业就是一潭死水，就毫无活力，毫无竞争力可言。当今时代，随着经济的全球一体化步伐的加快人，改革开放的深入，市场经济的不断成熟，打造强有力的团队精神，已经越来越成为企业团队建设和管理的关键。

关键词：团队精神创新集体荣誉

一、对团队精神的理解

(一)、如何界定团队精神

所谓团队，是指一些能够协作互补、团结和谐，并为之负有共同责任的统一目标和标准而奉献的一群人。简单而言一个团队就是一个集体，团队不仅强调个人的工作成绩，更强调团队的整体业绩，团队通过成员的的共同贡献，得到集体成果，这个集体成果超过集体中每个成员个人成就的总和。所谓团队精神，是指团队成员为了团队的利益与目标而相互协

作的作风。团队精神的核心是奉献，奉献成为激发团队成员的工作动力，为工作注入正能量。团队精神的精髓是承诺，团队成员共同承担集体责任。没有承诺，就是没有约束，团队如同一盘散沙。做出承诺，团队就会齐心协力，成为一个强有力的集体。

(二)、企业团队精神的原则

团队精神是员工主体地位的一种整体体现，是企业员工对企业内部人际关系的态度。团队精神作为企业的一种基本意识，意味着职工对于本部门，对本企业员工群体的认同感和归属感；意味着员工主动与团队群体内部其他成员的协同，共同创造团结和谐气氛的自觉意志；意味着员工愿意为团队群体的目标努力奋斗，甚至牺牲个人利益也在所不惜的战斗精神，塑造团队精神必须强调协作原则，优势互补原则，团结一致向前看的原则和个人与集体相结合的原则。

1. 塑造团队精神，要强调协作的原则

协作原则是团队精神最主要的内容。企业在制度安排上，必须注意强调协作原则，企业对人员的选聘及安排，要注重体现协作的原则，企业的岗位设计也要贯彻协作原则。企业要宣传协作的原则，制度和政策的制定有利于发挥协作的原则，以实现最有效的全员协作。团队中的每个人应以协作原则为工作的最高原则，一切工作服从于协作原则。强调协作原则，首先要在价值理念上认同协作原则，真正理解协作原则含义，如果没有协作原则，企业中每个部门和个强调自己的工作利益，各自为政，最终难以塑造出团队精神，企业整体实力很难得到提高。企业是所有全体多员工进行分工协作的群体组织，因而分工协作的状况也决定着企业的整体实力和综合效益。分工协作是企业正常运转的重要基础，但是良好的分工协作又取决于人的价值理念状况。有些企业内部有些人难以同别人协作，就是因为价值理念上不承认协作原则，看不到团队的重要作用，只看到个人的作用。如果一个企业

没有团队精神理念的存在，而仅仅靠个人英雄主义，则必然会危害企业整体利益和总体的有效协作，最终必然使生产力难以得到有效发挥。

2. 塑造团队精神，要强调团结一致向前看的原则。

有的企业内部员工团队精神薄弱，互相瞧不起，看不到对方的优势，结果内战不断，严重地影响了企业的整体发展。所以塑造团队精神，要强调团结一致向前看的原则。企业内部员工的矛盾，需要用团队精神来协调。即使有些矛盾是原则性的，也必须通过团队精神达到统一。不协调的个体或部门行为，必须服从于团队整体利益，大家要以团队精神为重。

3. 塑造团队精神，要重视发挥团队个人能力与依靠组织力量相结合的原则。

提倡团队精神并不是忽视人们的个人能力，而是要强调重视发挥团队个人能力与依靠组织力量相结合的原则。既要强调每个人的个人能力，也要依靠组织力量，这两者必须要有效结合。这两者有效结合的结果，实际上就形成团队精神理念的过程。现在许多企业强调发挥个人能力，但在一企业中，不应存在任何一个人的所谓能力和利益的过度增长。也就是说，任何个人能力的发挥，都需要一种外部环境支撑，这种外部环境支撑就需要大家的合作。所以强调团队精神，就要重视发挥个人能力与依靠组织力量相结合。这是一个非常重要的价值理念。因为每个人有效作用的充分发挥，都需要其他人的配合。那些能干大事的人，同样需要一些只能干小事的人的配合，如果没有能干小事的人的帮助，他们最后可能什么事都做不好。注重团队精神的企业发展会很快，团队精神差的企业发展往往不快。个人能力的发挥虽然重要，众人拾柴火焰高，团队精神更为重要。如果说只强调人们的个人能力而不强调依靠组织力量，那么这种企业最终很难保证长期可以持续发展下去。

(三)、团队精神对企业的作用

1. 目标导向功能

团队精神的培养，使店内员工齐心协力，拧成一股绳，朝着一个目标努力，对每位员工来说，团队要达到的目标即是自己所努力的方向，团队整体的目标顺势分解成各个小目标，在每个员工身上得到具体落实。

2. 集体荣誉的激励功能

团队精神要靠员工自觉地要求进步，力争与团队中最优秀的员工看齐。通过员工之间正常的竞争可以实现激励功能，而且这种激励不是单纯停留物质的基础上，还能得到团队集体荣誉的认可，获得团队中其他员工的尊敬。

总之，团队及团队精神的建设在我国企业目前仍处于实践探索阶段。如今信息化与知识经济的到来，变革与创新，以人为本，虚拟企业，团队工作，分形工厂等一系列的理论，正在突破传统思想的束缚，成为新时代管理思想的主要支柱。21世纪是信息化的时代，现代社会没有“独行侠”，团队精神在企业竞争中所起到的作用与日俱增，加强企业团队精神的发挥势在必行，谁抢在前列做得好，谁就会成为胜者。这要求企业与员工的共同努力，企业必须明白“一根筷子轻轻被折断，十双筷子牢牢抱成团”的道理，要让人才聚集在一起形成合力就必须加强团队精神的建设，这样才能形成强大的凝聚力，进而增强企业的核心竞争力，让企业在市场经济条件下越走越宽，越做越强。随着我国改革开放的进一步深化，市场体制已臻成熟，我国的企业要想获得新一轮的发展必须认真研究诸如团队建设等一系列的管理创新理论，这是摆在中国企业面前的重大课题。

校舍建设管理方案篇二

2004年，我国开办安全工程本科专业并在教育部备案的高校有68所，其中大多数高校的安全工程专业是新开办的，近4年申办安全工程专业的高校有40所，比2000年以前的总和都多，其增长速度极快。其特点是：

(4)2004年全国安全工程专业本科生招生人数接近3500名。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

校舍建设管理方案篇三

《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训，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训。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生涯。

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。

团队，即是介于组织与团体之间目前最流行的一种合作方式。其精髓是沟通、分工、合作、共同进步，以形成一个目标明确、有战斗力的团队。由于中国市场各个行业的不断整合，行业前列的集团公司在全国各地都建立销售分公司和营销中心，这驻外销售队伍的建设和管理成了大家都关注的问题。

目前，由于营销工作的特殊性和驻外销售队伍的团队建设没有很好地执行，区域市场内的业务工作，还是停留在“单打独斗”的层面上，团队合作失去了意义，甚至出现的1+1<2情况。笔者很荣幸在科龙工作期间参与了两个营销中心的建设，通过对团队核心、建设内容与过程、工作方式与结果比较。因此，我对团队的理解更为深刻。

一个优秀的团队，它至少应具备3个条件：

- 1、优秀的核心；
- 2、制度完善；
- 3、团队文化。

现在，我们就一同分享我对“营销团队建设与管理”的理解。

一、队长领导 无论怎样，任何组织模式都需要以领导核心。领导与被领导之间

的区别是领导可以创造一个良好的工作环境，带领大家走向成功。在营销团队的领导核心选择上要求更严格，因为团队核心的工作和领导风格将决定团队建设方向。

另外，在营销团队的管理中，很多是体现合作协调的管理，而不是行政管理。所以营销团队领导人需要良好的协调管理

能力、业务能力、团队建设意识。在实际工作中，有很多业绩突出的`业务经理，每天不停地忙碌，业绩可能上来了，但其手下对工作不知如何开展，甚至把完成销售报表当作主要工作，这样团队的力量就没得到发挥。当该领导调动时，团队里很难找到合适的顶替者。

还有一种情况，区域经理每天忙于各种总部的报表和会议，很少参与业务工作，对下属的工作也没有很好的指导和监督，团队的建设没有得到执行。究竟营销团队核心该如何进行团队建设呢?我认为可以从如下3个方面入手：

1、树立核心形象与威信 很明显，公司任命的区域市场负责人就是团队的领导核心。任命的依据是这个人的历史业绩，也可以理解为他的业务能力。有了业绩和能力，下一步就是把业绩与能力升华为威信。把你的工作经验传授给你的手下，尤其时那些业务新手。假如你的手下把你当作教练，他没有理由不尊重和接受你的指导。销售工作客户对业务员的抱怨是常常遇到的，这可能是工作做得不到位，或者是客户无理取闹。这时是你树立威信的好时机，去承担你手下可以原谅的失误和客户的抱怨。可在实际工作中，就有很多区域负责人在接到客户的抱怨时，不加思考地顺着客户的抱怨来责怪自己的手下。这是非常失误的。在工作中承担更多的责任，有利于你树立威信。

2、创造一个良好的沟通环境 对于沟通的力量，是不容置疑的。有意见、有矛盾，不说出来会积怨;出现问题相互推诿，可能出现更大的问题，这些都是沟通不够的表现。我一直都相信解决问题的办法肯定存在，假如大家有充分的沟通合作。为什么会出现沟通障碍呢?有如下几个方面的原因：

a]领导核心官僚化，做事武断，认为自己总是对的。这种情况一般出现在业务能力比较强的领导核心身上。具体表现是团队成员对领导人的称呼上，假如只有5个人的团队，成员对领导的称呼是什么“经理”、“主任”之类的。那么，敢肯

定这个团队的沟通不是很顺畅，称“领导”、“老大”次之，最好就是互相称姓名。这里有一个大家都熟悉的例子，“联想”公司老总杨元庆，为了更好地与“联想”的员工沟通，要求每一个员工不要称呼他老总，统一叫他的名字“元庆”。可想而知“联想”的沟通会怎样顺畅。当然，并不是要求每一个团队都必须这样，可以根据你公司的企业文化和工作方式来决定这称呼。

b□建立沟通平台，一般销售工作有很多的例会，可以通过这种会议来进行很好的沟通。本人建议在销售会议中不仅仅是寻找市场出现的问题，还要多一些表扬与肯定的声音。另外，还可以每月约定时间来单独交流。听听团队成员的想法。

c□多一些集体活动，很多外企在这方面做得很好。一方面可以加强员工的归属感，另一方面可以加深相互间的了解。这也是团队文化建设的一个重要内容。

3、合理分工各尽其才 在营销行业里流行着这么一句话；只有优秀的团队，没有优秀的个人。而我的理解是：优秀的团队里，每个一人都优秀。经过20多年的市场经济，很多行业都进入了相对的品牌消费时代，也就是说营销工作主要是在终端市场的精耕细作——勤。在大的营销规划方面都有公司总部营销高层的工作指引。这也是营销由“营销英雄”时代进入“制度模式”时代的标志。在这种情况下，团队领导的日常工作就是对区域市场的销售任务进行规划、指导、监督。但要发挥团队每一个成员的潜力体现到团队合作的高度，是一件不容易的事情。一般来说，区域细分操作、分品类是目前比较流行的两种分工模式。但这不能发挥个人的特点，最好的方式就是“纵横分工”，即是在区域细分、分品类的基础上，根据个人的业务特长而进行跨区域、跨品类合作。

比如现场促销活动、客户人员培训、销售数据整理等。这就需要团队领导了解队员的特长，协调好队员的工作，以充分各自的才能。

二、制度建设与执行 无规矩不成方圆，制度的建设可以规范团队的工作开展，以形成一个共同的工作目标。制度的制定需要团队的共同讨论，而不是团队领导自己决定。它的内容包括：日常考勤制度、会议制度、各种台帐制度和激励制度。而且是可以执行的。我了解到有这么一个营销中心，它的日常工作要求每天(冬季)早上8：30准时到办公室，制定的依据是公司总部要求早上7：00起床，7：30晨读。这是很难执行的，也是没有必要的。

要知道营销工作是介于体力劳动和智力劳动之间的工作。不要说遇到出差的情况，就是前一晚的业务应酬，就不能保证这个工作时间。可想而知这个制度的执行结果是什么。在这里并不是说早上8：30上班是一个错误，而是说明制度的可执行性。

在这里必须阐述一下各种制度的目的和内容：

- 1、考勤制度，目的是为了保证工作时间。内容包括办公室考勤与出差考勤。
- 2、会议制度，目的是讨论解决工作中的问题和提供学习平台。内容是周例会、月例会、公司例会。
- 3、台帐制度，目的是对工作的监督与跟踪。内容是工作计划、工作日记和其他与销售工作相关的台帐。
- 4、激励制度，目的是保持团队的工作热情。内容有正负激励之分，正激励一般有：公司高层的表扬与肯定；经济奖励；提升奖励以及公费旅游等。

三、团队文化建设 俗话说：态度决定人生的成功高度，而团队文化就像这人生的“态度”，它决定团队效力是否1+12。团队文化是对公司的企业文化和发展战略认同的前提下，形成一种积极、易沟通、学习的精神状态。团队文化的外在表

现是团队有共同的工作目标、集体活动开展情况以及学习制度的执行情况。共同的工作目标是指团队全体成员愿意把自己的才能奉献给团队，以争取取得良好的业绩。而集体活动的开展可能让许多的销售经理忘记了，这是可以理解的，总部给你高薪是有高要求的。

但这集体活动是团队文化建设的重要内容，我们不可偏废。其实这集体活动的开展并不是很难，在每次例会后举行一场足球赛、篮球赛并不是过分的要求。或者一次ok□一次晨跑也是好的。但很多的团队领导宁愿跟商家喝到胃出血都不会组织一次集体活动。学习也是团队文化建设的重要内容，共同学习，共同进步。学习公司的销售政策、学习新品知识、学习彼此优势等。只有学习型的团队才能取得好的业绩。，因为学习的态度反映团队的精神面貌，是团队工作技能的保证，是沟通的需要。

四、个人与团队共同进步 不想做的士兵不是好士兵。做销售的人都是生意人，不可否认加薪或者升职是工作的动力之一。一个优秀的团队，应给队员提供个人的发展平台。合理的人员流动，是非常必要的。从另一个方面看，业务工作有强烈的态度需求，在一个地方工作久了，换一个工作区域未尝不是一个让激-情再次燃烧的方法。假如，在你的团队有优秀的人才，团队就应给他激励的考核。

在这个时候，团队的领导就应该向公司推荐人才，并给予培训指导。一个优秀的团队应是个人与团队共同进步，个人在团队工作中，应把自己的职业规划跟团队业绩相结合。综上所述，营销团队的建设需要一个既有业务能力，又有团队建设意识的领导。团队负责人的工作风格将决定团队的发展。在这里，我主要强调的是团队的工作沟通水平和团队文化的建设。无论从事什么工作，工作中的乐趣是最重要的，它可以让人最大可能地发挥潜能，这是公司与个人双赢的结果。

校舍建设管理方案篇四

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）

1

我对于团队建设，谈不上精通只能是大概了解。对于咱们团队的建设上我也只能从以往的工作经历结合咱们的特点简单的谈一下我自己的认识，如有不妥的地方还请各位谅解。

首先，我认为一个团队的成功与否大体上应该有以下几个方面决定：

- 1、 团队的构成
- 2、 团队的培训和逐步培养
- 3、 团队的日常管理
- 4、 团队的业绩考核机制

下面我就从这几个方面阐述一下我自己的观点：

一、 团队的构成高于一切

一个团队的能力和潜力主要有构成这个团队的人员决定，团队组成人员的素质基本上决定了这个团队的发展前景，人员素质虽然可以通过培训和团队的.协作的到提高但毕竟在完美的培训也不可能马上从根本上提高一个人的基本素质，团队从本质上来说是一个用人的集体而不是教育机构。

团队成员的素质、技能、心态将直接影响到团队的整体水平及工作效率的发挥。希望咱们团队人力资源部对于各部门相关岗位有个较规范的规定，因此，团队负责人对于自己团队成员的选择应该注意最基本的三个方面：

知识都应有所了解。因为他们所从事的是一项与人沟通的工作，每次要遇到不同类型的客户，不同的客户就应当运用不同的方式，至少我们在接触一个新客户的时候对于他所提出的话题要能够有一个切入点，接的上话，对于他所关心的问题要有所了解。降龙十八掌虽然厉害，但真正与对手过招时还是得灵活运用，对手不可能等你摆好架式从第一掌打到第十八掌。

要想提高招聘效率，保障好的招聘结果，团队上层就应该花点时间建立一套招聘“程序”。应该和人力资源部一起，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，还有就是尽量让团队成员分属每个学院。所以，团队经理对于团队的人员结构切不可因人设事！

团队人员需具备的基本要求，如吃苦耐劳、保持平常心、善于沟通等在招聘选择时都会有严格的规定，但最能体现一个销售人员是否合格的最重要的一条标准，就是主动解决问题的能力。现在很多人员所起的作用，仅仅是问题的收集和反馈，而对于来自客户或市场的问题和需求，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所决定的。

二、团队的培训和培养是关键

是开几堂课就能解决的问题，而是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的提升、潜移默化，逐步的去形成一个团队的风格和氛围，要赋予团队一种不同于其他团队的精神，权且称为：团队文化。如果一个团队形成了这种风气自然会带动每一个新加入团队的新成员，只要这种精神在，不论人员怎么流动都会是一个铁的团队“铁打的营盘，流水的兵”。我认为只有这样才会有效的解决我们这个团队人员相对流动较大的问题，但是这需要一个团队上层领导去耐心的、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，但是会有一劳永逸的效果。关于具体实施的措施我简单的归结为以下几个方面：

主要是从团队特征、基本技能上进行培训，让他们具有假如这个团队的基本认识，同时培养他们对于这个团队的信心，让他们对于自己的人生发展建立一个高远的目标。主要应该包括以下几点：团队成员的基本素质和职业道德、市场销售的基本知识、技术分析、市场介绍（让她们对于同行有一个了解，别人的优势和缺点，自己的优势和缺点，做到知己知彼）。

一个团队成员的形象是团队的广告牌，团队人员首先要衣着得体，举止文雅，语言柔和，性格阳光。应该从这几个方面注意：气质、服饰、沟通、身体语言、礼仪，要进行系统的培训，并且要在平时多多提醒，注意细节的把握，比如：陪客户吃饭时自己的位子、敬酒的姿势、上下楼梯、关门、接打电话、上下车、自己的语音语速等等。

客户开拓与商机发现是我们永续经营的基石，现有客户状态再

良好，也不可忽视客户开拓。因为无论你服务多么良好，现有客户总会流失。准客户是我们最大的资产，他们是我们上大学市场赖以生存并得以发展的根本。

要掌握良好的新合作伙伴的开拓渠道，勇于开拓新的渠道。可以归结为以下几种：缘故法、转介绍法、咨询法、社团开拓法、目标市场开拓法、信函开拓法、资料收集、陌生拜访法等等。要培养成员掌握，建立和维护“人脉关系”的能力和方

首先要做到自己专业，因为专业才能做到职业，要求我们找到专业的销售方法去应对我们的潜在队员（客户），可以简单的用下图来概括：

（7 个人嗜好等。2、拜访计划的拟定：拜访的时间和场所以及拜访礼仪等等。

一个人的思想不可能那么容易说服和改变，而且容易引起别人我的反感和争吵，可以从下面几个方面让他去认同你就够了：对产品功能的认同、对你的认同、对团队的认同、对自己能力的认同。对于客户的拒绝也应该有相应的应对策略，拒绝处理是专业化销售中最为重要的步骤，恰当地解答处理好客户的拒绝问题是开启客户心灵之门的金钥匙。要认清客户拒绝的真正原因放好对症下药，做到有的放矢。

对于现有客户的稳定和开发是每一个团队的重要日常工作，现有的客户一定要维护好确保颗粒归仓。要经常和客户进行交流做定期的电话跟踪和不定期的适度关心，争取对每一个客户建立一套档案，让他感觉到对于你来说他是特殊的一个，要让客户感觉到温馨而不要让你的关心引起他的反感！

三、团队的日常管理是团队进步的必要条件

既然一个团队素质的提高和风格气质的培养是一个循序渐进

的过程，这就决定了它的形成应该是在团队的日常工作中一点一滴的形成的，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，看到哪里有问题随时随地的提醒，而这种提醒不要伤害到成员的自尊，不要打击成员的信心，而是实实在在的帮助。

一个客户跟踪调查单，要求包括潜在队员（客户）：姓名、家庭情况、经济情况、爱好、联系方式、以及每一次的电话记录。这样既方便员工的工作又方便团队长检查监督下面的工作可以实施的了解每一个人的有效情况！

对团队看重的是业绩结果，往往会让团队人员感觉自己处于一个只被关注业绩而没有人性化的团队中。这时，如果团队上层能加强与团队成员间的沟通，多组织一些团队活动，则会有利于加强内部的凝聚力和稳定性，让每个成员都能在团队中找到归属感。往往在这样的沟通中，你会倾听到很多来自他们对于学校市场以及外部市场的真实认识和了解。

总之，团队的管理要从细节入手、要有可控的量化、要采取人性化的管理机制。成员要少说话多做事！

四、团队的业绩考核是团队前进的动力 团队的业绩考核和平时的激励机制都是一个团队正常运转的保障，只有保障了成员的正当利益才能维护一个稳定的团队，才能保证潜在成员（客户）群体的稳定，要把人力看作是团队的“人力资源”而不是“人力成本”，这样才能三军用命无往而不利，要做到考核的，公开公正，有效实施，在这方面应该有自己的制度我就不多说了。

最后我把怎么做好咱们的业务简单的归结为一句话就是“找对人；说对话！”

顺祝我们早日建立一支理想的团队，一支可以战无不胜，攻无不克，有着超强的凝聚力和执行力钢铁之师！

校舍建设管理方案篇五

第一条为加强本市中小学校舍安全工程(以下简称“校安工程”)建设项目的管理,规范工程建设过程中各环节的工作,依照国家有关法律法规、标准规范、《全国中小学校舍安全工程实施方案》和《海口市中小学校舍安全工程实施方案》,制定本办法。

第二条本办法适用于校安工程规划内的学校建设项目的管理。

第三条本办法所称项目,指学校的(新)教学用房、学生宿舍、食堂、厕所等生活用房及配套设施建设项目。

第二章管理机构与职责

第四条校安工程项目建设由市(区)教育、发改、财政、住建(建设)、规划、审计等部门共同负责,分级管理,以区为主。

成立海口市中小学校舍安全工程领导小组,统一领导和部署工程实施,市校安工程领导小组办公室(以下简称“市校安办”)设在市教育局,负责校安工程实施的日常工作,组织、协调、指导本市校安工程建设项目的管理,监督、检查项目进展情况并及时协调解决重大问题。

第五条市教育局及各区政府为校安工程项目建设业主,全面负责工程的各项工作,并对校舍安全工作负领导责任。市教育局负责组织实施本市(区)校安工程建设规划,并履行以下职责:

(一)组织实施校安工程建设规划。及时完成建设项目的论证、可行性研究报告报批、年度建设方案编制、年度建设项目报批、专项资金管理、项目中期检查、项目竣工验收等工作。

(二)编制校安工程建设项目实施规划。负责校安工程建设项目

目的选址、征地、勘察、设计、招标、监理、竣工验收、基建财务决算等工作。

(三)督促、检查校安工程建设项目的实施进展情况,监督项目学校和施工单位按市校安工程领导小组审批的项目建设内容组织施工。

(四)严格按《全国中小学校舍安全工程档案管理办法(试行)》规定,建立和管理校安工程项目技术档案。

(五)以月报形式及时向市校安办报告建设项目进展情况。

(六)住建、规划、环保、监察、审计、安全监督等部门在各自职责范围内,依法对校安工程实施工作进行监督管理。

第三章项目管理

第六条建设项目应当按照《海口市政府投资项目管理暂行规定》的基建程序,开展立项和可行性研究等项目前期工作。

市教育局及各区政府应当依据校安工程建设规划,委托具有相应资质的规划、设计、咨询机构编制项目可行性研究报告、环境影响评价报告、初步设计及概算和施工图及预算,并按规定报批或备案。

校安工程概算包括项目建设所需的一切费用,工程概算一经审批,必须严格执行,工程预算不得超过已批准的概算。各区校安工程项目实行工程造价包干。

第七条建立绿色审批通道。各职能部门要根据《海口市人民政府办公厅关于调整海口市中小学校舍安全工程行政审批流程的通知》(海府办〔〕11号)精神,对涉及到校安工程的各项行政审批同步进行或并联审批,并在规定的时限内完成,市发改、环保等部门对校安工程项目的立项、可研、环评等实行

集中统一审批。

第八条校安工程项目达到国家标准的必须实行公开招标,不得将依法应进行公开招标的项目化整为零或以其他任何方式规避公开招标。项目造价不足200万元及设计费、监理费不足50万元的项目可按规定采取邀请招标。

第九条承担校安工程项目勘察、设计、施工、监理等任务的单位,须具有相应的资质。严禁施工单位转包或分包工程项目,工程监理单位不得转让工程监理业务。

第十条校安工程建设执行《国务院办公厅转发教育部等部门关于进一步做好农村寄宿制学校建设工程实施工作若干意见的通知》(国办发〔〕44号)有关减免行政事业性和经营服务性收费等优惠政策。设计、招标、监理、室内空气质量检测等费用按规定并按保本微利实行招标或竞价谈判。

第十一条校安工程项目必须坚持先勘察、后设计、再施工的原则,初步设计和施工图未经审查不能开工。校安工程项目必须严格按照施工图设计实行施工,严禁边勘察、边设计、边施工,校安工程项目原则上实行无现场签证制度。

第十二条项目实施期间,有关部门应按《全国中小学校舍安全工程档案管理办法(试行)》的规定,及时积累、保管好建设工程文件档案资料及建设前后的图片和文字资料。建设项目竣工后,施工单位和项目学校应将竣工图、建筑技术资料、施工日志、项目前期文件等有关材料进行系统整理,建设单位应当依照有关规定移交建设行政主管部门或报其他有关部门备案。

第四章资金管理

第十三条校安工程专项资金分年度列入市政府投资项目计划,保证资金及时、足额到位。

鼓励社会各界捐资捐物支持校安工程建设。

民办、外资、企(事)业办中小学校的校舍安全改造由投资方和本单位负责,市政府给予指导、支持并加强监管。

第十四条校安工程专项资金应当根据校安工程总体规划和年度实施计划,按照“统筹安排,突出重点,集中投入”的原则,专款专用,保证效益。

第十五条校安工程专项资金应当与市中小学校舍维修改造长效机制以及其他专项工程资金相互衔接,统筹安排,避免重复。

第十六条校安工程专项资金实行专户管理、专账核算、专款专用。严禁克扣、截留、挤占、挪用、套取校安工程专款,不能顶替原有投入,不得用于偿还拖欠的工程款和其他债务。资金支付按照财政国库管理制度有关规定执行。

第十七条校安工程建设资金拨付实行工程概算控制和工程进度核准制。各项工程款的支付应当按工程进度,由建设业主向市校安办提出申请,经市校安办审核后,市发改委下达资金拨付通知,市财政部门 and 贷款银行依据资金拨付通知给建设业主拨付工程款。建设业主应严格按照贷款银行的要求,及时提供有关拨款取款资料。

第十八条市教育局及各区政府应当按月将建设资金使用情况、项目进展情况书面报送市校安办和市发改委、市财政局、市审计局。市校安办将书面材料进行汇总后按月呈报市校安工程领导小组和贷款银行,抄送市校安办各成员单位。

第十九条建立校安工程专项资金管理责任追究制度。市、区监察、审计和财政等部门应当执行《财政违法行为处罚处分条例》,严肃查处挤占、挪用、截留工程专项资金的行为以及疏于管理造成国有资产流失等其他违规违纪行为,依法追究相关负责人的责任。

第二十条建立校安工程资金专项审计制度。市审计部门应当加大对校安工程专项资金使用的监督检查力度,将校安工程资金的使用和管理列为监督检查的重点。对资金量较大的建设项目可开展建设项目全过程跟踪审计。

第五章施工质量和安全

第二十一条施工单位应执行国家有关施工规范、施工操作规程、质量标准和安全规则,确保工程质量达到合格标准。

加强安全防范,将建设项目安全纳入工作范围。项目开工前,由施工方制订施工安全规范和措施,经监理单位审批后严格执行,坚决杜绝工程项目出现重大安全事故或工程质量问题。

第二十二条校安工程项目实行监理制,应按照国家有关规定选择相应资质的监理单位,对建设项目实施全过程监理。

第二十三条施工单位对校安工程质量负责,校安工程项目竣工后,保修期内出现质量问题,由施工单位负责返修;因施工质量导致项目重建,所需费用由施工单位全部承担。

第二十四条校安工程项目施工中每道工序,均应由施工单位在做好自检及隐蔽工程记录的同时提出验收申请,由工程监理人员进行现场验收,上道工序验收合格后方可转入下道工序施工。

第六章竣工验收和移交

第二十五条校安工程项目竣工后,施工单位应整理出完整的工程技术资料和竣工工程决算资料,签署校安工程项目质量保证书,并向市教育局及各级政府报送竣工申请验收报告;竣工验收由市教育局及各级政府组织市发改、财政、审计、住建、消防、勘察、设计、监理、施工等部门和单位及项目学校联合进行。参加验收的部门和单位按照国家工程质量验收标准和有关规定签署意见并盖章签字,市教育局及各级政府按相关

规定报建设行政主管部门进行竣工备案;未经验收或验收不合格的项目不得交付使用。

第二十六条竣工验收后,由市教育局及各区政府出具竣工结算报告报市审计部门审批,按审计结果办理工程结算、基建财务决算和固定资产移交手续。市校安办对资金量较大的建设项目组织抽查审计。

第七章 监督检查和责任追究

第二十七条建立校安工程监督检查机制。市校安办每年组织有关部门对校安工程实施情况进行专项检查,指定工作人员或专家,对每个项目实施工作进行全过程指导和监督。及时对存在安全隐患的项目进行整改,坚决杜绝“豆腐渣工程”和重大安全事故。

第二十八条建立校安工程评估机制。市校安办在校安工程实施期中和期末阶段,对每个校安工程目标责任履行、质量管理、专项资金的落实与管理、工作积极性和工程实施成效等情况进行评估。对存在问题的单位予以通报,并提出针对性的改进意见和建议;对屡次评估不合格的单位,限期纠正,必要时暂停拨付专项经费;将校安工程实施情况作为领导干部年度考核和年终绩效考评的重要内容。

第二十九条建立校舍安全责任追究制度。市教育局及各区政府主要领导为校舍安全第一责任人,对校舍安全工作负领导责任;分管校舍安全工作的负责人为直接责任人;其他负责人对其分管工作涉及的校舍安全工作负管理责任。

建设、评估鉴定、勘察、设计、施工及监理单位和相关负责人员对项目依法承担相应责任。

第三十条对因组织实施不力、管理不善、监督检查不到位而造成学校危房倒塌或建筑质量问题垮塌的,应当依法追究相关

负责人的责任。

第三十一条对挤占、挪用、克扣、截留、套取工程专项资金、违规乱收费以及疏于管理影响工程目标实现的,应当依法追究相关负责人的责任。

第八章附则

第三十二条本办法对校安工程建设项目管理相关事项未作规定的,按照相关法律法规的规定执行。

第三十三条本办法由市校安工程主管部门负责解释。

第三十四条本办法自3月1日起施行。