

# 公益组织团队建设 团队建设方案(实用7篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 公益组织团队建设篇一

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

## 公益组织团队建设篇二

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

团队在取得原有的科研教研成果基础上，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。

### 公益组织团队建设篇三

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

## 公益组织团队建设篇四

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

## 公益组织团队建设篇五

为进一步培养和造就一支品德高尚、素质优良、教育教学成绩显著的优秀教师团队、知名班主任团队、和谐管理团队和高素质课程团队，引领我区教育向优质、均衡、特色、和谐化方向纵深发展，结合永乐区第二期“四名工程”人选评选，经研究，自20xx年6月起，实施第二期“永乐区名师团队建设工程”，培养周期三年（20xx年7月—20xx年6月）。现将第二期人选评选活动有关事项通知如下：

详见附件1、2、3、4

符合条件的在职中小学教师，各类人选只能报一项，不能兼报。第一期“名师团队建设工程”人选不再参加本次同类别人选的评选。

1、自主申报。在职教师依据条件，自主申报。

2、学校推荐。各学校依据评选条件、日常教学表现和工作业绩，择优推选符合条件的本校教师参加评选。

3、组织评审。区教育局、教研培训中心组织专门人员对参评人员的报送材料进行审核，确定各类人选名单进行公示，公示期满正式确定为第二期“永乐区名师团队建设工程”人选。

4、推荐市评。从两期人选中择优推选参加永乐市第二期“四名工程”人选评选。

## 1、名师人选

(1) 《第二期永乐名师建设工程人选申报表》一式3份。

(2) 近5年来，出版的专著（不含教案、试题、论文集等）、在地市级及以上学术刊物上发表论文原件。

(3) 所申报任教学科（只能填报一科）的近5年来由市级及以上教研部门颁发的优质课（市级为二等奖及以上）、优质课程资源（市级为一等奖）、公开课、专题讲座或经验交流证书原件。

(4) 近5年来，在市教研中心组织的与任教学科有关的课题研究阶段性成果评选（即“六大课题”与“十三大课题”阶段性成果评选）中获奖（市级二等奖及以上）证书原件；近5年来，在市级及以上教育行政部门组织的与任教学科有关的

各种教育科研优秀成果获奖证书原件。

(5) 近5年来参与或负责的由市级及以上教育科研部门规划的课题结题证书和课题立项通知书原件。

(6) 学历证书、专业技术职务资格证书原件。

(7) 获得的由区级及以上教育行政部门颁发的教学能手、学科带头人、优秀教师、教科研先进个人、教育创新人物等荣誉证书原件。

(8) 获得的省中小学教师培训中心颁发的省级远程研修优秀学员、优秀指导教师、优秀研修组长证书原件；参加山东省中小学万名骨干教师省级培训项目—中小学学科骨干教师培训、中小学教师国家级培训计划—骨干教师培训结业证书原件。

(9) 学校中层及以上领导参评，须由学校出具兼课及课时不少于同学科周课时标准时数二分之一的证明材料1式2份。

## 2、名班主任人选

(1) 《第二期永乐名班主任建设工程人选申报表》一式3份。

(2) 近5年来，出版的专著（不含教案、试题、论文集等）和在市区级及以上学术刊物上发表的论文原件。

(4) 近5年来，在市教研中心组织的与班级管理、学生心理工作等方面的课题研究阶段性成果评选（即“六大课题”与“十三大课题”阶段性成果评选）中获奖证书（市级二等奖及以上）原件；近5年来，在市级及以上教育行政部门组织的与班级管理、学生心理工作等方面有关的各种教育科研优秀成果获奖证书原件。

(5) 近5年来，参与或负责的由市级及以上教育科研部门规划的课题结题证书、课题立项通知书原件。

(6) 参加山东省中小学万名骨干教师省级培训项目—中小学骨干班主任培训、中小学教师国家级培训计划—骨干班主任培训结业证书原件。

(7) 学历证书原件。

(8) 获得的由区级及以上教育行政部门颁发的优秀班主任等能体现德育和班级管理方面的荣誉证书原件。

(9) 由所在学校出具的近5年中担任过班主任工作3年及以上，现今仍担任班主任工作的证明材料1式2份。

### 3、名校长人选

(1) 《第二期永乐名校长建设工程人选申报表》一式3份。

(2) 近5年来，出版的专著（不含教案、试题、论文集等）、在地市级及以上学术刊物上发表论文原件。

(3) 任职期间近5年来，参与或负责的由市级及以上教育科研部门规划的课题结题证书原件；近5年来负责的由市级及以上教育科研部门规划的课题立项通知书原件。

(4) 任职期间近5年来，本人或学校有关人员在市教研中心组织的课题研究阶段性成果评选（即“六大课题”与“十三大课题”阶段性成果评选）中获奖证书（二等奖及以上）原件；任职期间近5年来，本人或学校有关人员在市级及以上教育行政部门组织的各种教育科研优秀成果获奖证书原件。

(5) 学历证书原件；校长任职资格培训证书原件。

(6) 任职期间学校或本人获得的区级及以上教育行政部门或

人民政府表彰（或命名）的证书等原件。

（7）由区教育行政部门下发的近2年来学校督导或考核综合成绩名列前茅的证明材料。

## 公益组织团队建设篇六

企业文化是企业自成立之初逐渐发展成形的企业理念[m]企业形象(vi)企业行为(bi)的总汇，她是企业的最高“宪法”，统领着企业的各项工作，是公司所有工作的根本依据，而团队建设是企业理念、企业形象、企业行为在团队活动中的具体工作与表现，这是一项极其复杂的“一把手”工程，它需要公司最高层的全力支持，各部门的全力配合。团队建设就是要将企业的理念深深植入每一位员工大脑中，成为员工思想与行为的依据与准绳；团队建设更是要每一位员工展现出企业形象，要有统一的外在形象；团队建设最终要让每一位员工在行为和思想上要与公司的要求相统一，遵守公司的规章制度，严格执行公司的战略与政策，决对服从上级领导的指示。通过团队建设，要达到思想与行动始终统一到公司的精神上来，使每一位团队成员达到信念最坚定，思想最纯正，战力最强悍，作风最优良。

结合公司现状，公司现有产品很有市场竞争力，这是核心与关键，是一切工作的基础，只要产品在，团队建设与壮大就有了基础与中心。公司现有业务团队市场经验丰富，实际操作水平高，均具有操作过大品种的市场经验，这是最宝贵的财富，结合公司现有的开放平台，使业务团队充分发挥自我水平与能力。综合以上条件，在产品加平台的基础上打造一支战力强悍的销售团队，为公司创造巨大财富是有可能的。

如何让现有的和将来加入的业务团队脱变为真正的销售团队，为公司创造财富，是公司董事会和管理层要解决的首要问题。团队建设需要优秀的企业文化作为成长土壤，而现有公司的企业文化还没有成形为文，缺乏一定的规范力与约束力，员

工思想不统一，规章制度不健全，工作职责不分明，公司架构不清晰，从而导致了公司工作效率低下等不良现象，这些都为团队建设造成了一定的阻碍。

现阶段，公司团队建设主要工作对象是市场业务人员。公司市场业务人员来自不同的公司，思想与行为各不相同，市场操作方法各有所长，怎么样将“各路英豪”统一到公司旗下，心归一起，力使一处，这是团队建设的方向。

团队建设的目的：

1、对公司产生归属感，首先需要解决劳资双方的身份确认，即签订劳动合同，办理社保手续；其次需要解决业务人员的心理问题，这需要公司进行“亲情”关爱活动，业务人员入职后，办公室、人资部、培训部、客服后勤部门的工作要相继跟上，通过持续不断的工作交流与思想灌输，强化业务人员对公司、产品、业务的认知与认可。这需要建立一整套的工作规范与流程，各部门要密切配合形成机制。

2、对公司产生附属感，现代社会各方面的压力都很大，对于市场业务人员来说，现阶段报酬是他们产生动力的唯一原因，所以，公司在市场策略、薪酬体系、激励机制方面要有系统化的设计，不能只看眼前，没有长远规划。当公司给业务人员带来高收入改善其生活时，业务人员自然而然就成为了公司的一份子，公司也自然而然成为了他的依靠，这是相互依存关系建立的过程。

3、对公司产生崇拜感，当业务人员在精神上找到群体归属感，在行为生活上找到附属感时，他的忠诚度就升华为对公司的崇拜，就能与公司共同进退，与公司溶为一体，就脱变为一名真正的“公司人”。到这时，员工的思想理念、形象行为都体现着公司的精神。他的语言与行为、形象，在外人看来就是公司的员工，他会自觉维护公司的利益，将公司利益放在第一位。

4、对公司最高领导产生服从感与敬畏感，团队建设目的之一就是树立团队领导者的权威性与领导力。一支战力强悍、纪律严明的团队，必有一个领导力强、奖罚分明的团队领导。团队领导人的权威性与领导力是在一次次正确的业务策略制订和决策与销量和回款持续增长的基础上建立起来的，更是在业务人员的收入不断提高中培育起来的。面对不断变化与发展的医药行业，如何准确的把握行业走势，制定正确的市场策略，通过市场政策的制订与执行，不断提高销售回款是建立与提高团队领导者权威与领导力的关键点也是核心点。还有一点就是与业务人员建立情感，在工作之外，还有一层“非官方”的关系，这种关系对于控制与管理团队是正规官方管理的有益补充，也是团队领导者人格魅力的展现渠道。

团队建设需要平台，其实公司的任何一次活动、事件、会议，甚至是日常工作都是团队建设的平台。通常情况下，团队建设的平台有：

1、会议，这是比较正式的方式，通过会议，公司领导可以发表重要的讲话，听取各方意见与建议，统一思想，布置工作，强化权威性，员工可以在大会上介绍自己，在团队面前展现自我，在短时间内，使团队成员互相认知，为以后的团结协作打好基础。会议要开的正式，要有会议议程、议题、流程，会场要布置得当，要有严肃性。会议可以是全体员工大会，也可以是全国营销会议等。会议是团队建设的重要平台之一，通过会议可以持续不断的强化团队成员的公司归属感和荣誉感。参加公司正式会议，这是一种身份的确认，也是思想意识转变的开始，尤其对新加入的团队成员，更需要这种仪式来完成身份确认与心理回归。

2、展会，公司参加全国性的行业展会，也是团队建设的好机会，公司可以安排会展邻近省区的省区经理一同参会，召开会前会，一方面可以进行工作交流，另一方面可以听取相关市场的情况汇报，这种会前会形式灵活，氛围轻松，与会者能够讲一些正式会议不想也不敢讲的心里话。在沟通中可以

了解到各省区经理的内心动态，可开展针对性的疏导教育，使之对公司的文化与市场策略产生认同，强化公司归属感与政策执行力度。同时，省区经理出现在公司展会上，加强了对公司的归属感与认同感，也能产生自豪感，小范围的聚会也会在内心产生荣誉感。

3、日常管理，对于驻外经理，日常工作管理不单是业务管理，更是一种身份管理。每天不定时的业务跟踪管理，出差管理，货物与货款动态管理、产品动销管理、终端促销管理、业务访客管理、后勤客服管理、销售政策管理、业务人员情感管理等都能让业务人员产生“我是公司的员工”“公司还是管我们的”这种心理，业务人员最怕的就是公司总部不闻不问，有一种“没有根”“没人管”“没加入”的感觉。所以说，后勤客服不仅要承担市场服务职能，还承担着团队建设的管理职能，这就对后勤提出了“管理技能”与“人文关怀”技能的要求。这需要一整套的操作规范与管理制度，来实现团队建设中要求各成员遵守规章制度与情感融合的目的。

4、业务管业，这是最能体现团队建设的工作。团队建设的目的就是要让业务团队产生最大绩效，发挥每位成员的积极性，创造最大的价值。业务管理，一是公司市场业务的整合与管理，设置好市场操作模式、操作策略、促销政策、薪酬体系、激励机制、晋升通道等，二是对省区经理进行业务培训与指导，对于那些对公司市场策略与政策不明白不清楚的省区经理要进行培训与说明工作，对于消极怠工的省区经理要进行批评说服工作，总之，通过一系列的业务培训与指导工作，要将团队的思想与行动统一到公司的精神上来，进一步增强公司的团队作战能力与执行力。业务管理同样需要一整套的管理制度与程序，来实现增强凝聚力、执行力、战斗力的团队建设目的。

5、等级管理，团队建设需要严格的等级管理，在一个团队里必须要树立“榜样”，让每位成员产生见贤思齐的思想，只有对比才能分出优劣。等级划分的标准就是销售回款，这是

唯一的标准，作销售就是谈回款，以回款论英雄。在团队建设中必须要有英雄，要有标杆，对于回款好的市场要不断的表扬不断的支持，就是要让其它省区市场看到：只要你作的好，公司就支持你，公司永远支持不断前进的人。同时，针对不同的特点的市场，可能进行单项表扬，在每年的年中与年底的营销工作会议上，可以评出各类不同特点的奖项进行表扬，当然最大的奖项还是最佳销售量奖。颁奖盛典，对获奖者来说这是一种荣誉，更是公司对他们工作的认可，是无比的光荣。获奖是个人在团队中身份与地位的体现，在以后的工作会更加努力，因为他明年还想得奖。颁奖盛典，能起到鼓励先进激励后进的目的，是团队建设的重要平台，能过这个平台，让所有与会者都明白：你的付出，终有回报，在团队中你是英雄。集体主义与个人英雄主义在颁奖盛典上完美结合。

6、舆论导向，公司可以通过团队qq群与微信群对于某次会议、某个事件发表权威性的评论，确立正确的舆论导向，让省区经理明白公司对此事的态度，一是打消个别省区经理不正确不积极的思想与言论，二是让他们明白公司提倡什么，反对什么，怎么做是正确的，怎么做是错误的，最近公司的市场政策是什么。这一点很重要，执行的前提是要明白政策的精要，要吃透政策，才能在市场活动中灵活使用政策，才能创造价值。对于个别不执行公司命令，不执行公司市场策略与政策的省区经理，通过社评要严厉批评，要把不良言论与行为掐死在萌芽状态，不能让不良言论扩散，更不能让发表此言论的人继续传播。通过社评，就是要让大家明白不良言论是公司不充许的，是严厉禁止的。同样，对于坚决执行公司政策并产生良好市场业绩的省区经理要在社评里大加赞赏，让大家明白，一是公司的政策是正确的，只要按照公司政策执行就能取的良好成绩，二是说明对于坚决执行公司政策的省区经理公司是认同并能得到公司的表扬。

7、集体活动，公司利用省区经理相聚的机会组织集体活动，一是可以增强大家的集体意识，可以树立全国一盘棋的大局

意识，对于公司进行市场管理有好处，二是增强大家的公司认同感，从内心里感受到自己是公司的一员，这样的活动参加次数多了，就会产生一种心里期盼感，总想感受一下大家相聚在一起的感觉。这就和过年回家团聚一样。每一次的集体活动都会一个明确的主题，在此主题下开展活动，大家有目的的活动，在活动中感受主题的意义与思想。同时，在每一次活动中都要打出公司的司旗，一是让大家明白这是公司的集团活动，也让外人看清这是公司的团队。

8□yy远程会议，因驻外省区经理常驻外地，没有办法经常聚在一起开会，所以不定期采用yy远程会议及时解决实际工作。在会议上可以对市场上存在的问题进行分析解答，可以对公司市场政策进行剖析说明，可以对个别市场、个别人、个别事进行批评与表扬，总之，就是要通过yy会议，及时对市场中的问题进行处理，不能任有问题扩大与恶化。同时，及时对市场中展现出的优秀市场、人、事进行表扬与学习□yy会议是网络免费会议，成本最低，成效最大，效率最高的团队会议，是团队建设的重要手段之一。

9、销售责任状，首先要明确这支团队的工作任务是完成公司制订的销售任务量，如何完成销量，就是团队的第一要务，也是团队领导者首先要考虑的问题。对于公司来讲与团队（销售部门）签订销售责任状，这是团队建设的考核凭证，团队建设的好，销售目标就会实现，团队建设的不好，销售量自然就会下滑，所以说，团队建设的好与坏和能否完成销售任务是成正比的关系，是因与果的关系。销售责任状的签订也是团队建设的“紧箍咒”，也是团队建设目标之一，更是团队建设的重要内容之一。

10、培训，这是团队建设的开门工作，也是重要工作之一，培训是贯穿整个团队建设的始终，不仅仅是员工入职时的培训。培训分为入职培训、岗前培训、在岗培训、进修培训等。入职培训是要让员工认知公司，明白公司是做什么的，公司

的发展战略与前景是什么，让员工产生归属感；岗前培训是要让员工清楚岗位职责与技能要求，明白自己应该做什么；在岗位培训是要让员工熟练掌握岗位技能，办事流程，职责分明，明白自己应该怎么做；进修培训是要让优秀的员工知道怎么才能做的更好，为晋升做准备。对于团队建设来说，培训是必须的，是成员加入团队的第一课。“杀威棒”就是入职培训时的第一项，不管你以前多厉害，那都是过去式，我们要看的是现在式和将来式，清空新员工以前的思想与作风，是培训的得要内容。培训完后要进行考试，通过考试强化公司理念、产品知识在成员大脑中的地位。

团队建设，不是一项空泛的工作，不是讲讲公司理念和发展战略就完事了，而是一项很实际的工作，涉及到公司销售战略的实施，市场政策的具体执行，业务人员精神面貌的了解与激励。团队建设是聚人聚智的工作，是一项长期工作，要内外兼修，外要塑形，内要聚心，形能御敌，心能发力，内外齐发，功则成名则就。团队成则公司旺。

1、公司信息，这是团队建设内容的重要组成部分，团队成员必须对公司的发展史与发展战略有清楚的认知，要熟烂于心，作为公司的一员，如果和客户谈起来，对公司信息一无所知，那是不合格的。

2、产品信息，作为销售团队，对产品信息要熟练掌握，产品的基本情况与产品特点是要印在脑子里，与客户谈起来要句句到位，不能乱说，对产品的不熟悉，最后造成业务无法达成。

3、销售模式，公司的模式直接关系到业务人员的工作方式与方法，团队成员要对公司的销售模式要充分的理解，明白操作思路与方法，这是业务人员开始工作的基础，如果对销售模式不明白不理解，甚至有抵触心理，那就无法开展工作，也做不出成绩，这是方向问题，必须要清楚。

4、销售策略，公司的销售策略是按公司的销售模式制订的作战方案，是每一位团队成员必须熟练掌握的技能，在与客户交流与谈判时，要准确到位的使用策略。

5、销售政策，公司的销售政策，是按公司销售策略制度的具体作战工具。销售模式确定了战略性问题，就是做正确的事，销售策略确定了战术性问题，就是正确的做事，而销售政策，就是给你作战的武器，要学会使用公司给予的武器，灵活应用政策，即不能把政策讲穿，也不能不用政策，使业务无法达成。

6、薪酬与激励机制，这是公司与团队成员之间的劳动契约的重要内容之一，按公司的实际情况与员工讲明白，其实说的直接一点，公司与员工之间最简单的关系也是第一关系就是雇用关系，基于这一点，薪酬与激励机制就显的尤其重要，要让员工明白怎么才能赚到钱，薪酬是如何结算与支付的，这要说明白讲清楚，理顺了关系才能开始正式的合作。

7、公司社评，这是团队成员要重点学习的内容，要从社评里看到公司与团队的发展方向，公司提倡什么与反对什么，什么是公司禁止的，什么是公司要发扬的。只有明白了这些，才能达到思想统一与时俱进的目的。

8、会议精神，每次会议之后，要总结出会议的精要，这是团队下一阶段工作的重点与中心，要让团队成员明白清楚以后的工作方向与方法，要做到与时俱进，不能开过会就没事了，要让会议精神作为工作的指导与方向标。

9、先进人物学习，在团队中要提倡学习先进，不管是销售冠军，还是新人进步奖，还是单品销售第一，还是执行力强等，都是团队成员要学习的，学习别人的长处，发现自己的不足，才能进步，榜样的力量是无穷的，只有对比，才知好坏。在团队内开展先进人物学习，能起到奖优惩劣的目的，同时也能整体提高团队的战斗力。发现团队中最长的板与最短的板，

进行有效的管理，使短板成长起来，使长板更长，才能使团队越来越优秀。

10、领导讲话学习，学习团队领导人的重要讲话，是领悟公司精神的重要渠道，团队的灵魂就是领导，团队的精神领袖就是领导，所以通过对领导重要讲话的学习，让每一位员工从内心深处理解讲话精神，才能做到与时俱进，永往直前，减少不必要的错误。

11、公司制度，没有规矩不成方圆，这是千年古训，也很适用于现代组织的团队建设，一个团队的好与坏、优与劣、强与弱，首先要看其是否有铁一般的纪律。所以团队建设的重要内容与基础工作就是制度建立与学习。学习公司制度是团队建设的重要工作，不单要学习市场管理制度，还要学习公司其它制度，如人事管理、保密制度、账务报销制度等。只有将制度装在心里，工作才会有底线，才不会犯原则性的错误。

1、业务完成率，团队建设的好与坏，成与败，最直接的测评项目就是业务的完成率，如果把一年的销售任务量分解到月，那就看每月的业绩完成率，虽然团队建设的好与坏不能直接与业务的完成率挂钩，但这两者之间是有必然联系的。能打胜战的团队，其团队建设必然是优秀的。

2、政策执行力，团队及其成员对公司政策执行到位，执行力强，说明团队建设很得力，如果公司政策下发后，没有动，不能保质保期的完成，只能说明团队的执行力差，团队建设不合格。

3、工作完成率，对于某项特殊工作（不包含在日常工作职责内）的完成率，是测评团队工作是否尽力，对于公司命令是否执行，执行是否得力的重要项目，如果团队人员能在规定的时间内提交公司下达的工作要求，那说明团队的执行力强，团队建设很到位。

4、与公司的沟通率，一个合格的团队成员应该是不定期与公司领导或团队领导就工作上的问题进行沟通，如果团队成员很少与公司领导沟通，说明其心不在工作上，其人也不在公司里，他的工作业绩也不会好。经常与公司领导沟通的员工，一方面可以得到领导的工作支持与指导，另一方面可以加强与领导的个人情感，与之建立起牢固的感情基础，这也是团队建设的一部分。

5、参与度，团队成员如果把自己当成团队一员，他会在完成自己本职工作之余，对于现有团队工作提出自己的想法与建议，能积极参与团队建设，在团队建设中承担起一定的角色，这对于丰富团队活动有很大的帮助。

6、忠诚度，这一点很重要，通过团队建设，团队成员最后会成长为公司最忠诚的一员，在公司出现最大的问题时，能与公司站在一起，同甘苦共患难，对公司不离不弃，这是团队建设的最高目标。这样的员工还有一个最优秀的品质就是不断的学习，使自己能够适应公司发展的要求，不断为公司创造价值。使团队成员保持持续的学习能力，也是团队建设的重要内容与测评项目。

## 公益组织团队建设篇七

### 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。