

最新物流团队建设方案 团队建设方案(通用5篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来看看吧。

物流团队建设方案篇一

- 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。咱们公司人力资源部对于各部门相关岗位都有较规范的规定，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：

我们所面对的客户群体五花八门，涉及各行各业这就要

求我们每一个优秀的团队人员一定要是个“杂家”：不管对经济学还是宗教、钓鱼或者足球都应有所了解。因为他们所从事的是一项与人沟通的工作，每天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，团队经理就应该花点时间建立一套招聘“程序”。应该和人力资源经理一起，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。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。

让一些新招的员工，还处于一知半解的人去跑市场这样，这应该是一个完全相反的做法。客户首先接触和长期接触的应该是一个公司的市场人员“客户经理”而不是办公室人员，如果他对于你的市场人员的业务水平不满意就留下了一个极坏的第一印象，久而久之社会上就会对于公司形成一种水平低下的认识，不利于公司的长期发展，决不能为了一点眼前的利益招聘了新人就盲目的往市场上推去开户，这样不是去开拓市场而是去砸市场，因为市场就这么大一个人不认可你

的市场人员你就失去了一个市场因子，还会形成一个不好的口碑，慢慢的就把自己的牌子毁了，所以我的看法是在一个新人成熟以前宁可不让他做也不要让他出去毁市场砸牌子，这应该是一个企业想可持续发展应有的做法“工欲善其事，必先利其器”！)

行培训，让他们具有从事这个行业的基本知识，同时培养他们对于这个行业的信心，让她们对于自己的职业发展建立一个高远的目标。主要应该包括以下几点：客户经理的基本素质和职业道德、证券交易的基本知识(一定要找专业的培训师进行培训，不可以怎么看k线都不知道就去找客户，如果一个客户不认可你的业务员就不会认可你的公司：同备注)、技术分析、国内证券市场介绍(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)。

物流团队建设方案篇二

为全面提升公司安全管理人员的能力素质，推动公司安全管理团队建设，制订本方案。

凡具备以下条件之一者方可任职公司安全管理人员：

- 1、具备高中、中专以上学历，2年以上化工行业生产从业经历，且有从事主操作或班长的工作经验。
- 2、具备化工化学类、安全工程类或其它相关专业中等职业教育以上学历，2年以上化工行业生产或技术岗位从业经历。
- 3、取得化工化学类技术员以上专业技术职称者，1年以上的化工行业生产经历。
- 4、取得国家注册安全工程师执业资格证书者。

当安全员岗位出现空缺时人力资源部在全公司范围内发布招

聘通知，由人力资源部、安全环保部、分厂生技科、分管安全环保科共同面试选用。

新入职安全员在任职3个月内实行“师带徒”模式培训，由安全环保科长或副科长为担任师傅，由师傅制订学习计划，对徒弟进行培训。三个月内徒弟应掌握以下内容：

公司安全管理制度、分管区域基本生产工艺、重大危险源的基本情况，熟练应用各种应急防护器材、设备电气基本知识、基本风险辨识能力、特种设备及安全设施主要参数等基本安全知识。安全环保部根据学习计划每月对新入职安全员专业知识学习情况进行检查考核，连续三个月全部考试合格，方可出徒转为合格安全员。

1、4月30日前对各车间安全岗位薪资、现任安全管理人员适岗能力、专业水平进行统一评估，根据评估结果确定安全管理人员的岗位薪资。对于现任安全员评估后达不到合格标准的安全员，由安全环保科制订培训提升计划，采用与合格或优秀安全员结对帮扶的方式进行专业技能提升，安全环保部进行跟踪检查培训落实情况，经考试合格后，方可享受岗位薪资，不合格的调离安全员岗位。

2、各厂区按照安全管理人员的任职条件，在主操作中选拔出后备车间安全管理人员，建立后备安全员梯队，协助安全管理人员做好车间安全管理工作，并接受公司和分厂级安全培训考核。后备安全员由车间提出申请，分厂安全环保科审核批准后，报安全环保部备案，后备安全员一经选用可享受在原岗位薪资基础上调1档。

3、凡符合国家注册安全工程师报考条件安全员，鼓励参加国家注册安全工程师考试，考试通过拿到证书后，按公司的相关政策给予奖励，并经公司评聘后按以上标准对其岗位薪资进行调整。

4、非安全员岗位人员考取注册安全工程师执业资格者，经公司评聘可直接享受安全技术员的薪资待遇。

物流团队建设方案篇三

教师管理，思想为先。思想是行动的指南。在实施幼儿园教师管理时，首先要利用政治学习时间，组织幼儿教师学习有关法律法规，引领教师掌握党中央、国务院和上级教育部门政策要求，领会精神实质，改变思维方式，凝聚精神力量。用理论武装教师思想，提高思想觉悟，做到坚持“三心”不放松(既教育中心、安全重心、质量核心)，强化“四力”鼓干劲(增强实力，开发潜力，形成活力、提高能力)，提高工作自觉性和主动性。

管理教师，师德为首。学高为师，身正为表。幼儿园教师是履行幼儿园教育教学工作职责的专业人员，应有良好的师德素养。幼儿园教师管理的首要任务之一，是强化师德教育，提高教师修养。要教育教师热爱学前教育事业，履行教师职业道德规范，依法执教；要关爱幼儿，尊重幼儿人格，富有爱心、责任心、耐心和细心；要勤于学习，善于研究，不断进取；要乐观向上、热情开朗，心态平和，有亲和力；要为人师表，教书育人，自尊自律，做幼儿健康成长的启蒙者和引路人。

教师管理，能力为重。提高幼儿教师教育教学和保育能力，是幼儿园长期、健康发展的着力点。要组织教师积极参加继续教育，全面提升专业知识和水平；要采取走出去——参观学习，请进来——传授经验，听讲座——学习提高，公开课——促使进步，研讨会——共同发展等业务培训方式，全面提升幼儿教师的语言、沟通、组织、观察、保育、技术、艺术、科研、创新等教育能力。

管理教师，关爱为责。管理就是服务，关心教师工作、学习、生活，为教师解决实际困难，是管理者义不容辞的责任和义务。幼儿教育是基础教育的基础，是娃娃教育，幼儿教师容

易引起社会产生误解，受到轻视。幼儿园领导要从关爱幼儿教师出发，大力宣传幼儿教育的重要性，培养幼儿成长的艰巨性，提高幼儿教师在社会中的地位；要真心实意关心幼儿教师工作、学习、生活中的困难，切实帮助幼儿教师解决后顾之忧；要做到急幼儿教师所急，想幼儿教师所想，帮幼儿教师所忙，全心全意为幼儿教师成长服务，使之全力投身于幼儿教育工作中。

教师管理，就是想方设法提高教师的工作能力和水平，充分发挥其聪明才智，提高工作实效。教师在教育教学和保育工作中遇到的难题，可以组织教师开展研究探讨，找出解决的方法。要指导教师掌握幼儿园环境创设、一日生活安排、游戏与教育活动、保育和班级管理的知识与方法；要潜心研究幼儿心理，遵循幼儿成长规律，提升教育教学和保育工作专业化水平；要组织教师学习掌握幼儿园各领域教育的学科特点与基本知识，坚持实践、探讨、反思，再实践、再探讨、再反思，不断提高专业教育能力；要帮助教师熟知幼儿园的安全应急预案，掌握意外事故和危险情况下幼儿安全防护与救助的基本方法，提高保护幼儿能力，确保幼儿活动安全。

实践出真知，实践出经验。实践是认识的阶梯。在管理实践中，要指导教师了解幼儿在发展水平、速度与优势领域等方面的个体差异，探索对应的策略与方法；帮助教师了解幼儿发展中容易出现的问题，掌握不同年龄幼儿身心发展特点、规律，探索寻求促进幼儿全面发展的策略与方法；深入课堂和活动中，会同教师了解有特殊需要幼儿的身心发展特点及个别幼儿出现偏差的原因，共同研讨教育策略与方法；在管理实践中，要不断总结管理工作的得失，探讨管理方法，促进管理，提高管理质量。

科学、技术、管理是现代文明的三大支柱，管理是社会组织活动现象，只要有人们共同进行的活动，都必须有管理。加强幼儿园教师团队建设，必须加强教师队伍管理，必须研究管理方法，方能提高管理实效。

物流团队建设方案篇四

为认真贯彻集团公司人才培养理念，培养“人格、勇气、能力”三位一体的管理型人才，切实提高总指挥部组织的学习力、创新力、凝聚力和战斗力，充分发挥建设学习型团队典型的导向和辐射作用，总指挥部全面开展学习型团队建设。

以集团公司“人格、勇气、能力”的培养理念为重要指导思想，大力倡导科技创新的理念，培育永无止境的学习精神，探索科学有效的项目管理办法，不断提升总指挥部各级管理人员的学习能力、业务能力。不断增强总指挥部的组织凝聚力、创造力、战斗力，为推进集团公司各战略发展提供坚实的人才保障和技术支持。

1、提升团队凝聚力

2、提升管理能力

建设学习型团队要在总指挥部的领导下，立足于项目管理的实际需要，通过一系列培训和活动，提高机关和项目部管理人员的整体业务能力，把铁总指挥部管理人员培养为集团公司所需的主力人才。

3、营造学习型氛围

充分利用各种资源推介好的学习资料，以及通过在学习中树立典型的方式，使终身学习的理念深入员工心中，使学习型组织建设逐步深入推进。

在集团公司，总指挥部的培训体系下，持续加强员工的培训教育，并以项目部为平台，加强技术培训和技术交流，加强项目学习氛围，增强团队凝聚力，在边工作边学习的过程中，逐步提高各管理人员业务管理能力和技术能力；对此我们拟采用以下方法：

1、讲台教学：通过项目管理人员对自己所编制的方案交底、规范、资料管理、测量试验管理、工程管理、架子队管理、质量检查控制、造价成本管理、物资管理、综合管理、安全文明施工管理、各种制度文件学习、交流学习心得等内容开展讲台教学工作，逐步提高项目管理人员的技术能力和讲话能力，同时通过说出来讲台讲话的方式，让项目管理人员把所讲的内容弄清楚，思路梳理清晰，从而提高业务能力，提高各方面综合素质，更好地为项目管理服务。

2、加强外部交流学习：在坚持“走出去，请进来”的原则下，通过项目之间的彼此交流学习，形成浓厚的学习氛围，同时通过专业管理人员之间相互交流学习，互学互补，逐步提高专业管理人员综合管理能力，专业业务技能，同时整体提升各项目管理水平。3、开展拓展训练：通过开展团体合作等拓展训练项目，改变项目管理人员精神面貌，同时通过活动提升项目管理人员之间的沟通协作能力，加强项目人员之间的凝聚力。

1、项目部要在会议室、办公区明显部位张挂条幅，宣传建设学习型组织活动；各项目部要按照总指活动方案要求编制项目的建设学习型组织活动方案，并上报总指。创建学习型团队必须始终着眼于提高凝聚力、业务技能、持续学习，必须紧紧围绕项目管理目标，通过加强学习，提高能力，更好的为项目管理提供服务。创建学习型团队组织必须坚持把学习活动与党组织建设的现状结合起来，与项目管理实际需要结合起来，力争通过学习、培训、增强业务能力，再通过项目工程把所学的、到的东西运用到实际中去。

2、要求各项目部项目经理、各部门负责人要带头做学习宣讲，项目部管理人员在活动开展期间，哈大线各项目部每人不应少于2次机会的登台宣讲，其他大站房项目部每人不少于1次机会登台宣讲。

3、交流学习、开展拓展训练由项目部自行安排，每次交流后

要留存文字性的材料和影像资料，总结彼此间的优缺点，并将文字材料和影像资料部结上报总指。

1、项目部每月向总指上报活动实施的文字性材料及影像资料，宣讲资料等；总指挑选出有代表性的活动资料向各项目部推广。

2、年底前进行20xx年的活动总结，对组织活动开展有特色并取得效果的项目部和宣讲材料编制较好的个人进行奖励。

3、建立学习考勤制度：机关各部门（项目部）开展有组织的学习交流活动都要进行登记纪录。

物流团队建设方案篇五

（一）首先要明确团队目标。

建立团队的目的是什么，这个团队要完成怎样的目标。目标很重要，因为目标就是方向。每个团队的组建都是为完成一定的目标或使命。没有目标的团队没有存在的意义，或者说没有目标的团队也称不上为一个团队。

（二）、确立团队成员标准，选对人上船。

团队的目标确定了，就要选择正确的团队成员，该如何选择团队成员呢？我个人认为应该选择那些认同团队价值观、优势能够互补的人来团队工作。价值观的认同很关键，不认同团队的价值观大家就不能实现很好的沟通，也就不可能有效率可言。另外并不是所有最强的人组合在一起就能组成一个最强的团队，团队成功的关键在于充分发挥整体优势，这就需要团队中的成员做到优势互补，实现整体大于局部之和。

（三）、建立好团队内部规则。

没有规矩不成方圆，一个团队如果能形成战斗力必须建立健全的游戏规则，如岗位职责、权利的界定，团队成员沟通、交流方式的确立等。这些规则应能保证一个团队的正常运行，让团队每个成员的主动性、积极性和创造性发挥出来，使整个团队充满活力。

(四) 选择一个好的团队领导。

我们不能强调个人的作用，但我们也不能忽略个人的作用。一个好的团队领导对于建设高效率的团队有着不可替代的作用。一个好的团队领导能充分发挥团队中每个成员的优势，使团队的资源实现最大程度的优化，从而创造出非凡的业绩。

(五) 学会宽容。

宽容是一种很高的品质。在一个团队内部，由于每个团队成员的性格特征可能不同，考虑问题的出发点不同，难免会产生摩擦，但每个人都应该抱着一种“对事不对人”的态度去宽容别人对自己的批评，甚至是不理解，而不能一味地去争执，许多东西需要时间去证明，争论没有任何意义。