

# 团队管理报告(实用7篇)

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

## 团队管理报告篇一

- 1、以团队利益为先，个人利益为后，以集体荣誉感为出发点，决不影响团队团结和拖团队后腿。
- 2、踊跃参加团队的各种集体活动与会议，热情参与及积极与其它成员沟通。
- 3、助人为乐，团队的每一个成员都是最亲密的战友，不抛弃，不放弃！
- 4、每天的例会，无特殊情况，要求人人必须参加，并积极响应。
- 5、无故不得请假，早退，迟到，团队的每个会议。迟到或缺席三以以上者，提出严厉批评并交由公司处理。
- 6、为打造一支高效执行力的团队，工作执力过程中，不允许出现嬉笑打闹的情况，提出警告无效者，提出严厉批评并交由公司处理。
- 7、上班期间，不做与工作无关的事情，更不允许交头接耳，来回走动影响办公室环境气氛，打乱正常工作。一经发现，必须严肃处理。
- 8、硬性工作指标责任到人，团队任何一个人都要为之努力工作，工作热情与成绩都没有达到要求的，要作出深刻反省。

9、团队队长与副组长要严格执力公司的每一个决策。拒绝欺上瞒下而做出有违团队利益的事情。同样，团队成员的工作都要向队长与副组长负责。

10、团队要求每月初作出工作计划，月底作出工作总结，任何人都不得推委找戒口。

## 团队管理报告篇二

1、团队管理得当初时接手xx区域这个团队时，真是的一人三心，四分五裂，什么想法的都有，有能力的也有，但就是有力不往一处使，每个人都怀着自己的心思，时不时还给你闹点矛盾出来，调整，整顿，总算让这个团队有了向心力，有了团队的目标，每次在店铺看到这些好团队的活泼劲，团结和谐的气氛，心底总会有些满足感，当然也离不开黄总和梦梦他（她）们两位领导对我的帮助和关心呵。黄总有一句话说的真对（我是被黄总骂长大骂懂事出来的小兄弟变成现在会做事的大兄弟）。

2、自我提升 不管做什么事，我总是要总结一下在过程学到什么，这份工作中，我尝试着让自己多学习，多接触新的东西，练练胆量，练练沟通的台风，我觉得比起一年前的自己，进步很大，算是达成了一次比一次进步的目标。

3、工作状况越来越好，当然不是我一个人努力的结果，中间有黄总的支持培养和一群上进可爱的团队下属的努力，但我知道我是用了心了，用我这快三年学习到的经验值在付出，自己对得起这份工作，不是夸大自己，只是告诉自己，自己是有能力的，自己没有因为低选择在混日子，在初期接手时要改善的内容都慢慢在进步，在不期许别人的赞赏下，籍此给自己一个鼓励！！ 《未来任重而道远》，记得这句话，主动去做对的事！

不论你是单一团队的领导者还是多个团队的管理人，团队管理工作都是你职权范围内一个重要的组成部分。对于每一位参与团队管理工作的人而言，《团队管理》是一本不可或缺的重要读物。它向你提供了达成计划所需的技巧、建立团队成员间的信任、激发团队最大的潜能等方面团队管理经验知识，为你能专业化地管理好你的团队创造了有利条件。另外，团队管理总结了101条简明提示，为你提供重要而实用的团队管理经验。后半部分有个自我评估练习，使你能正确地评估自己的领导能力，并针对自己的不足加以改进。了解团队运作团队合作是所有成功管理的根基。无论你是新手还是资深管理人，对你而言，管理好团队都是重要且具激励性的挑战。

1. 切记：每位成员都能为团队作出一些贡献。
  2. 谨慎地设定团队目标，且认真严肃地对待它们。
  3. 切记成员间要彼此扶持。
  4. 将长程目标打散成许多短程计划。
  5. 为每个计划设定明确的期限。
  6. 尽早决定何种形态的团队适合你的目标。
  7. 努力与其它团队的成员建立强有力的紧密关系。
  8. 找一位可提升团队工作士气的重量级人物。
  9. 时时提醒团队成员：他们都是团队的一份子。
  10. 将团队的注意力集中在固定可衡量的目标上。
  11. 利用友谊的强大力量强化团队。
2. 选择领导者时要把握用人唯才原则，

13. 领导者需具备强烈的团队使命感。
14. 奖赏优异的表现，但绝不姑息错误。
15. 记住每位团队成员看事情的角度都不一样。
16. 征召团队成员时，应注重他们的成长潜能。
17. 密切注意团队成员缺少的相关经验。
18. 应使不适任的成员退出团队。
19. 找到能将人际关系处理得很好的人，并培养他们。设立一支团队成立一支团队是领导者的主要工作。确保你的团队有清楚明确的目的和足够达成目标的资源。要以开放和公正无私的态度对待团队成员。
20. 设定具挑战性的目标须根据限期来考量是否合理。
21. 设定目标时，考量个别成员的工作目标。
22. 划的失败危及整体计划的成功。
23. 坚持得到信息技术支持，它能为你提供确实需要的东西。
24. 对待团队外的顾问要如同对待团队成员一般。
25. 让团队的赞助者随时知道工作进展情形。
26. 除非你确定没有人能够胜任，否则应避免“事必躬亲”。
27. 不要委托不必要的工作，最好将其去除掉。
28. 赋予团队自己作决策的权力。

29. 鼓励团队成员正面积极的贡献。
30. 肯定、宣扬和庆祝团队每次的成功。
31. 找到易于让成员及团队了解每日工作进度的展现方式。
32. 鼓励成员之间建立工作上的伙伴关系。
33. 鼓励天生具有领导才能的人，并引导和培养他们的领导技巧。
34. 绝对不能没有解释就驳回团队的意见，与此相反，解释要坦白，理由要充分。
35. 确定团队和客户经常保持联系。
36. 以自信肯定的态度让团队知道谁当家，但要预防予人来势汹汹的感觉。
37. 想办法给新团队留下一个实时的好印象，但切忌操之过急。
38. 倘若你要求别人的建议，抱持的心态不能只是欢迎就行了，也要依循建议有所行动。提升团队效率团队要达到应有的效率，唯一的条件是每个成员都要学会集中力量。你必须了解团队的能力，以确保团队的成功。
39. 协助团队找出方法以改变有碍任务推展的团体行为。

## 团队管理报告篇三

进入xx-x一年多的时间里，从基层员工到今天的经理，每个环节都有很深刻的实战性意义；从被领导到今天的领导团队，每个过程中都有很多技巧性的因素。无论怎样，向前发展的

社会结果告诉我们：一个好领导的重要性，更深刻的提醒我们能否带好一个团队是决定一个项目成败的根源性问题。

就我个人而言，简单谈一下关于经理级别的领导拙见。

作为经理是连接项目总监和基层员工的枢纽阶层，既要很好的领会和传达上层领导包括甲方的核心思想，又要深刻了解与参与基层的实质性工作，更要保证整个项目组的领导力和整体员工的协作及完成任务的实施力。其中所有工作的完成都要依赖这个团队，而作为团队的最基本的组成者就是保证项目向前发展的一个必备条件。

所以：重视与员工的细节。

第一点， 工作中

1. 作为经理，应该具备一定的业务和交际能力，对工作要严格认真，这样在无形中就是对员工的`一种榜样效应，会从侧面影响员工的工作态度。
2. 严守时间，提高工作效率，重视时间的约束性。
3. 重视业务会，让每个员工都有发表言论的机会。仔细聆听员工的想法和工作中的困难，帮助员工分析问题，做出初步的解决方案。
4. 要让员工保持良好的工作着装，提高工作中的精神面貌，并且使整个团队拥有积极向上的工作形象。
5. 充分了解员工的能力，根据每个人的实际情况做好有效的工作分配，要和员工建立相互的信任感，当员工遇到困难时要及时进行正确的指导，让员工感觉到并不是孤军作战，是有很强大的后盾在支持他。这样员工在工作中就会有充分的自信来完成任务，提高工作效率。

6. 经常灌输团队团结合作完成终极目标。能够让员工感受到他是在一个有组织，有活力更有目标的团队中，并不是孤军在作战，激发员工的工作热情、责任心和工作的主动性。

7. 当员工完成一项任务时要记得表扬并提出更高的工作要求和期望。这样能够使员工有成就感和辛苦工作之后的被领导的认可感，激发他的进一步提升。

## 第二点， 生活中

1. 重视员工的表情，动作等细小环节，能够和员工在工作外成为很好的朋友。了解其原因，能够及时地给予关心和关注。

2. 多组织团队活动，这样能够增加沟通并且提高团队的合作精神。

3. 能够记住员工的重要节日，给予一定的祝贺和惊喜，让其感到同事之间一种家的感觉。

4. 了解每个员工生活近况和生活氛围，对于一些特殊的员工能够通过谈话等方式给予关心。这样可以让员工感到被领导的重视。

这些都是团队生活中的小事情，但往往是小事情的错误对待而影响我们整个项目的开展。所以我们要重视团队中的小事情。

1、确定团队共同奋斗目标，并认真严肃的对待它。

2、为团队制定一个挑战性的目标，并有效分解成阶段性计划。

3、促使下属提高自身素质，永远不满足于现状；完成无法挑

战的目标后所带来的成就感；分析团队成员扮演的角色，让每个个体都能找准自己的位置。

4、小成功靠个人，大成功靠团队。让每个人做出贡献。

5、时代需要英雄，但更需要小草；

榜样的力量所带来的示范效应。

6、合理搭配人才，注重优势互补。

7、创造共同愿景，激励团队卓越。

8、信任是合作的开始，也是团队管理的基础。

9、激发团队员工激情，创建一个充满激情的团队。

10、创造良好团队运作氛围，有效提高员工积极性。

11、有意识的激发团队中建设性冲突，保持企业经营活力。

12、巧妙化解正确运用团队中的冲突，维持和谐共处。

13、顺畅沟通渠道，确保团队上下有效交流。

14、给团队成员充分的自主权，让他决定该怎么做。

15、用好团队中的马蝇，激发团队活力。

16、赋予团队自己决策的权利。

17、责任与权利相伴。

18、角色分工合作，制定团队成员共同的游戏规则。



- 19、在团队内部引入竞争机制，让员工在良性竞争中成长。
- 20、积极提高团队成员的参与度，让每个人都成为决策者。
- 21、引进外来人员，优化团队活力。
- 22、规则明确，纪律严明，是团队制胜的法宝。
- 23、将团队目标层层分配到个人，将个人目标成为团队目标的一部分。
- 24、选择合适时机，给下属更多激励。
- 25、团队授权，信任才是最有效的。
- 26、让员工将自己心中不满发泄出来。
- 27、有效沟通是建立高效团队的前提。
- 28、改善团队中的沟通行为，重要的环节就是善于倾听。
- 29、良好有效的团队沟通，能够让交流双方充分理解、达成共识。
- 30、让员工以自己身为团队中的一员感到自豪。
- 31、尊重每一位员工的个性。
- 32、采取具体措施把团队成员当成合伙人。
- 33、团队领导和员工之间应该保持适当的距离。
- 34、加强人性化管理，营造充满关爱的团队氛围。
- 35、团队领导要做到以身作则，给员工树立一个正确的榜样。

- 36、团队领导不要吝啬对员工的赞美。
- 37、把恰当的人才放在团队中最恰当的位置上。
- 38、团队领导要敢于启用能力强过自己的人。
- 39、打造一个有战斗力的团队，成员间的换位思考不可或缺。
- 40、把握团队管理中的公平原则，公平的对待每一个人。
- 41、立即行动是团队成员的基本素质，也是团队成员的基本能力。
- 42、让团队中的每一个成员都表现出对团队的信心。
- 43、企业的成功是团队的努力，不是靠个人英雄主义。
- 44、团队合作是企业成功的保证，也是个人成功的前提。
- 45、创建学习性团队，提升核心竞争力。
- 46、激发团队成员的团队意识，不断提高团队凝聚力。
- 47、留住并用好团队中的核心员工。
- 48、塑造成功团队文化，发挥软性竞争力。
- 49、创造危机，让团队成员时刻保持高度警惕性。

## 团队管理报告篇四

业务工作是每个月都有业绩目标的高挑战性工作，相对地，也是挫败感较大的工作。想持续创造团队高业绩，团队主管就必须善用各种竞赛或其他激励手段，而且必须是常态性的。

每个月，团队主管都要有一个业务推动办法，来持续激励团队中的每一个营销员。因此，在奖项设置方面既要有一定的诱惑力，让每个人都提得起劲；又要最大范围地照顾到团队每一个人，不要让奖励成为明星营销员的专利。业绩好了，大多数人都还能获得奖励，团队的凝聚力自然就强了。

## 保险团队管理方法二：加强团队协同作业

寿险团队比一般的团队更重视团队意识。寿险团队之间永远有各种业务竞赛，每个团队夺取冠军的斗志，只有依靠团队意识的落实和团队荣誉的重视，才能产生更高的绩效。单打独斗的营销员固然也能创造业绩，但加强团队协作更能让团队成长，因为许多经验不足的新人，需要由经验丰富的营销员协助，相互配合，共同完成销售流程，才能创造更多的业绩。如果一个人实现了高业绩，却不愿帮助团队其他成员，这就像球队中的明星球员，如果不懂得团队合作，仍然无法赢得胜利。团队的凝聚力往往就是在这些协同作业中一点一点积累起来的。

## 保险团队管理方法三：引导积极心态

心理学家认为，人之所以染上拖延症，大都是为了逃避本来该面对的事情。因此，主管帮助属员戒掉拖延症，要从属员的心态去引导。

- 1) 如果属员对必须去工作十分抗拒，那么引导属员试着想象自己停止拖拉完成一项任务时的好心情，或者他无法完成该任务时的糟糕心情。
- 2) 如果属员担心可能会失败，告诉自己不用一口气完成整个工作目标，只需着手去做第一步或者前两步即可。
- 3) 如果属员对待办事项清单中的某一项任务特别恐惧，那么引导他先从其他的任务开始，最好是他最愿意做的事项，

由此积聚的动力将帮助他之后着手去解决更难的任务。

4) 树立属员的自律性，从工作中的小事情抓起，慢慢帮助他戒掉拖延的习惯。

#### 保险团队管理方法四：严格监督指导

主管需要树立团队的责任心，做好监督指导工作。例如，每个周、每个月对属员的工作情况进行追踪，对于落下进度的属员辅导或者给予提醒，随时掌握整个团队的销售进展情况。如果主管能够像老师检查学生作业一样去监督指导属员的工作，迫于监管压力，属员内心会产生纪律约束，也就不会对工作太松懈。

保险团队管理方法有哪些？通过上文可以知道，保险团队管理方法有善用竞赛激励、加强团队协同作业、引导积极心态以及严格监督指导等方式，这些是加强团队建设、增强团队凝聚力的科学方法。只有建设出良好的保险团队，保险公司才能获得更好的发展。

## 团队管理报告篇五

一、以绩效为基础，维持团队管理技巧的肌体健康

二、以和合为纽带，维护团队管理技巧的情感健康

三、以学习为动力，保持团队管理技巧的心理健康

四、以文化为引导，保障团队管理技巧的精神健康

一、以绩效为基础，维持团队管理技巧的肌体健康

二、以和合为纽带，维护团队管理技巧的情感健康

三、以学习为动力，保持团队管理技巧的心理健康

四、以文化为引导，保障团队管理技巧的心理健康

一个企业发展有三种重要力量：学习的力量、团队的力量和品牌的力量，这些都是依靠人来完成的，这也是营销力的核心。而目前企业面临着最大的问题就是团队管理，而团队管理的好坏直接影响到企业的经营目标和利润，当然也影响到职业营销人个人的声誉和形象。为此，小编归纳了一些关于团队管理的技巧，旨在帮助企业管理者更好的去管理自己的团队。

一、先融入然后再改造团队

每一个企业都有自己的独特的企业文化，经理人加入一个新团队之后，对本企业文化的认同是一个前提条件。有的经理人来到一个企业之后，在没有得到充分授权的情况下，就完全悖离企业的守旨，大刀阔斧地进行改革，结果是“出师未捷身先死”，在此企业成了短命鬼。要融入首先要接纳团队文化，上任之初与团队成员要进行充分沟通与交流，联络感情，了解信息，摸透情况，找出问题，寻求改进的办法。改造团队是一个渐进的过程，千万不能一蹴而就，保持团队的稳定与发展是经理人必须考虑的问题。

二、明确团队的使命与愿景

企业有企业的使命与愿景，团队也不例外。清楚而鼓动人心的说出团队未来实现的目标，并具体描述目标实现后团队的愿景，这对一个团队来说显得非常重要。每一个人都有梦想，你要让你的团队看到并去努力实现那个梦想。愿景是经理人对团队成员未来的承诺，经理人要与企业高层协商沟通能够兑现这个承诺。记得2015初年我在一家公司任总经理时，曾向员工承诺大家努力工作目标实现后的愿景，开展庆贺祝活动、组织旅游、薪酬改革待遇增加10%等愿景，但由于与集团

高层沟通不够，结果有些承诺并没有兑现，影响了员工的积极性。这一点作为经理人是应该引以为戒的。

### 三、与成员一起制定目标与计划

每个企业对营销团队下达的都有一个具体的目标，这个目标与企业总的经营目标相一致。那么经理人在制定团队成员具体的目标时，必须结合市场环境、以往的业绩表现与成员共同制定，并形成具体的计划。适度的目标有利于对成员进行激励。适度目标一般是指有一定难度但通过努力能够达到的目标。由于团队成员参与了目标和计划的制订，他就会兑现承诺并努力去实现它。

### 四、培养统合开放的沟通环境

经理人与团队成员如何打成一片，这一点显得尤为重要。有的经理人觉得自己是团队领导，高高在上，要与员工保持距离，这不是现代企业的做法。经理人要把自己也看作团队成员，只是角色比团队成员丰富罢了。在工作中集思广益，允许大家发表意见，平等互重，对事不对人等做法对增强团队凝聚力是非常有效的。团队成员有时囿于领导的权威，在沟通时不敢发表意见，这时候经理人要鼓励大家敢于提出反对意见，在团队中倡导一种平等、开放、统合的气氛，有了这种氛围，大家都能发表自己的意见或见解，这对组织的创新无疑具有很大的帮助。

### 五、最佳的团队规模，信任并授权

考虑到个人的精力以及管理的有效性，一般来说最佳的团队规模为2—9人，但事实上营销经理人领导的团队少则几人，多则几十人、几百人不等，那么就可以考虑把他们划分成小组，组成新的团队，以加强对团队的管理。经理人对团队成员必须给予充分的信任，并赋予其完成目标与计划的职权与资源。俗语：用人不疑，疑人不用。信任是团队成员合作的

基础。有了信任就要授权，并为其配备合适的资源。不然就成了“要让马儿跑，不给马吃草”，最终无法完成任务目标。

## 六、创造和建立促进相互协作的科学制度与流程

目标管理的过程要尊重科学，要不断的借鉴行业标杆组织的工作方法，以提高团队生产效率，如生产型企业引进精益生产，研发型企业引进国际项目管理方法，销售型企业采用先进的crm管理软件等等。但这其中最最重要的还是要建立一种相互合作的保障机制，如甲、乙、丙三人的工作是每天在山上植树，甲负责挖坑，乙负责放树和培土，丙负责浇水。平时三人配合得都挺好，结果有一天乙有事请假了，结果那天的工作结果是满山装满水的坑。此种现象企业内部很常见。大家都对各自的岗位职责负责，却没人对团队的总体目标负责。此种现象的发生，不仅是员工责任心的问题，也有企业内部的工作协作机制、考核方式等存在问题。所以为了避免三人植树现象的发生，组织要创造和建立促进相互协作的科学制度与流程。通过机制与法制，保障团队目标的实现。

## 七、公平合理的薪酬体系，并与考核业绩挂钩

公平合理的薪酬体系是形成团队凝聚力的重要保证。现在很多企业规定营销团队的薪酬体都由经理人自己制定。那么薪酬的建立必须考虑营销目标，并结合具体的市场状况、竞争企业薪酬水平等综合制定，力求你领导的团队薪酬在同行业具有竞争力。有了薪酬体系，就要建立考核机制。现在考核方式多采用平衡记分卡的办法。平衡记分卡把传统的单一的财务指标考核，扩展到由财务、顾客、企业内部流程、学习与成长等因素在内的全方位考核，对团队成员的评价更加科学、公正。薪酬体系与考核结果的挂勾也是增强团队凝聚力的一个重要保障。

## 八、注重核心企业文化建设

世界上还没有哪家企业的制度已经趋于完美到不需要人发挥智慧了。组织中制度规定不到的地方，更多的要靠人去解决。这时，人怎么解决，以什么态度去解决，用什么标准去解决，解决的效果怎么样，可不可以不解决，这完全取决于每一个人的责任心。靠人去解决问题的地方就需要靠每个人的责任心，就像法律规定不到的地方，就要靠人的道德去引导一样。如：见人落水，救还是不救，法律管不了，那么就要靠人的道德力量去管。那么组织中的这种道德标准就企业长期形成的约定俗成的企业文化。所以一个组织，要在平时的一点一滴中去营造一种敢于担当、愿景相互承担责任的双赢的组织文化。并且要不断强化这种观念，要让大家相信团队的力量，并愿景彼此承担责任，才能保障组织目标的实现。

总的来说，无论在树立科学的目标、选择优秀的人才，还是建立科学的制度流程，营造双赢的团队文化，团队管理的重任还是落在团队的领导者身上，影响团队执行效率的最核心的源动力还是团队的领导者。因为优秀的领导者决定团队正确的方向，优秀的领导者能发现和留住优秀的人才，优秀的领导者会积极的去建设良好保障制度，优秀的领导者善于在组织内营造正面的积极向上核心的企业文化。

## 团队管理报告篇六

- 1、沟通是管理的浓缩。
- 2、管理被人们称之为是一门综合艺术——“综合”是因为管理涉及基本原理、自我认知、智慧和领导力；“艺术”是因为管理是实践和应用。
- 3、管理得好的工厂，总是单调乏味，没有任何激动人心的事件发生。
- 4、管理工作中最重要的是：人正确的事，而不是正确的做事。



5、管理就是沟通、沟通再沟通。

6、管理就是界定企业的使命，并激励和组织人力资源去实现这个使命。界定使命是企业家的任务，而激励与组织人力资源是领导力的范畴，二者的结合就是管理。

7、管理是一种实践，其本质不在于“知”而在于“行”；其验证不在于逻辑，而在于成果；其唯一权威就是成就。

8、管理者的最基本能力：有效沟通。

9、合作是一切团队繁荣的根本。

10、将合适的人请上车，不合适的人请下车。

11、领导不是某个人坐在马上指挥他的部队，而是通过别人的成功来获得自己的成功。

12、企业的成功靠团队，而不是靠个人。

13、企业管理过去是沟通，现在是沟通，未来还是沟通。

14、赏善而不罚恶，则乱。罚恶而不赏善，亦乱。

15、赏识导致成功，抱怨导致失败。

16、世界上没有两个人是完全相同的，但是我们期待每个人工作时，都拥有许多相同的特质。

17、首先是管好自己，对自己言行的管理，对自己形象的管理，然后再去影响别人，用言行带动别人。

18、首先要说的是□ceo要承担责任，而不是“权力”。你不能用工作所具有的权力来界定工作，而只能用你对这项工作所产生的结果来界定□ceo要对组织的使命和行动以及价值观

和结果负责。

19、团队精神是从生活和教育中不断地培养规范出来的。研究发现，从小没有培养好团队精神，长大以后即使天天培训，效果并不是很理想。因为人的思想是从小造就的，小时候如果没有注意到，长大以后再重新培养团队精神其实是很困难的。

20、团队精神要从经理人自身做起，经理人更要带头遵守企业规定，让技术及素质较高的指导较差的，以团队的荣誉就是个人的骄傲启能启智，互利共生，互惠成长，不断地逐渐培养员工的团队意识和集体观念。

21、一家企业如果真的像一个团队，从领导开始就要严格地遵守这家企业的规章。整家企业如果是个团队，整个国家如果是个团队，那么自己的领导要身先士卒带头做好，自己先树立起这种规章的威严，再要求下面的人去遵守这种规章，这个才叫做团队。

22、己所不欲，勿施于人。

23、卓有成效的管理者善于用人之长。

24、做企业没有奇迹而言的，凡是创造奇迹的，一定会被超过。企业不能跳跃，就一定是（循着）一个规律，一步一个脚印地走。

25、大成功靠团队，小成功靠个人。

26、不善于倾听不同的声音，是管理者最大的疏忽。

## 团队管理报告篇七

为了提高部门工作效率，提升部门员工工作能力，加强团队凝聚力，特订立以下团队管理制度，网络部每位员工必须认真遵守。

- 1、部门员工必须互敬互爱，相互协作，加强沟通，全力以赴实现部门共同目标；严禁因个人私利影响到部门整体目标计划，或因个人行为影响到部门形象及荣誉。
- 2、部门每位员工应该以团队共同发展来实现自我价值，对别人的帮助就是对自己的提升。
- 3、严禁在自己不了解真实情况时，仅凭自己的主观经验下结论；禁止讨论涉及他人的人格尊严及个人薪资问题，严重者开除处理。
- 4、禁止在公众场合与上级争执，给上级造成管理障碍及不良影响，第一次罚款100，第二次罚款200，第三次降薪20%或开除。
- 5、禁止在上班时间内进行与工作无关的视频、游戏及网页。违者第一次批评教育，第二次罚款50元，第三次100，第四次开除处理。
- 6、工作期间不得在办公室接听私人电话，干扰别人工作，违反者一次扣罚20元。
- 8、为保证工作的持续性，全体应发挥连续作战的精神，在没有请假的前提下，不得未经批准擅自离休和调班，违者按旷工论处，(迟到半小时以上等同旷工)旷工第一次罚款50，第二次罚款100第三次开除。
- 9、请假必须以当面，特殊情况不能当面的需电话请示，以短信、留字条、他人转达等形式均为无效请假。违者按旷工论处。

10、上班期间员工有事须离开办公室时，要向上级打招呼，获得同意后才能离开，违者罚款20元。

11、接受任务或对上级作出承若必须完成。完不成者扣20元/次，畏惧接受任务者扣50元/次。

12、办公室工作人员禁止拉帮结派，因违反制度造成损害团结的事件，过错方除承当经济损失外，另给予100元扣罚，严重者退回人力资源部。

13、功过不能相抵，功就是功，错就是错，从态度上要时刻反省自己的行为。

14、上下班期间一定要管理好各自使用的公共物品，关门，关电，个人工作区域保持整洁。

15、日常工作中对于部门有突出贡献者，视情况给予物质奖励，或口头嘉奖。

学科教师研究型团队建设是强化教研基础，构建多元开放教研新机制的需要。为了贯彻执行区教师进修学校小教部关于建立研究型团队的相关要求，逐步形成民主、开放、高效的教研机制；倡导平等对话的合作伙伴关系；建立推进教师专业发展，促进校本教研的实效性，特制定新华中心小学研究型团队管理制度。

## 二、确保活动时间，规范活动内容

要保证团队活动的质量，确保活动时间、规范活动内容是前提。虽然学校的工作千头万绪，但教学工作不能松懈。

研究型团队的活动每学期应不少于2次，每次活动时间应不少于1.5小时。有条件的学科可根据需要适当增加活动的时间，加强研究的力度。

集体备课组活动的内容以相关年级的教材教法研究为主。围绕所教的教材，组织教师按时开展集体备课。

### 三、重视课题研究，提高活动质量

### 四、注重网上工作室的建立，推进跨校联合体活动

网上工作室是一种既经济又实效的校本培训形式。它不以考核考评为目的，侧重于教师专业发展，以能够促进教师专业成长为宗旨。在论坛中可以充分的交流切磋，相互取长补短，探求相互促进的策略和方法，从而有效地改进了课堂教学，而且可以开展跨校交流，实现各校优势互补和扩大优势学校的教育影响。

### 五、健全管理制度，提高管理效益 内容来自156t

学校要加强研究型团队的建设，要健全管理制度，管理要注重过程。对研究型团队的活动计划要把好质量关，如在内容上是否恰当、具体、充实；在专题研究上是否有明确的课题，有较详细的研究计划。教导处要深入参加活动，了解活动情况，给以正确的导向。要督促各团队做好活动的记录，记录尽可能详细，积累好有关的资料。要重视团队组长的选用和培养工作，有计划地召开组长例会，交流活动情况，总结工作经验，指导组长有效地开展工作。把学校研究型团队的建设提高到一个新的水平。