

# 团队凝聚力建设标语 公司团队建设活动方案(实用5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 团队凝聚力建设标语篇一

4月11日（周五）

下午2：00集中出发

下午5：30到达南昆山并入住

下午6：30就餐、交流

4月12日（周六）

上午08：30早餐

上午09：00进行拓展

中午12：00午餐，稍作休息

下午2：00关于协会发展交流会

下午6：30晚餐、交流

4月13日（周日）

08：00早餐

09: 00分享会（每个会员自备企业ppt进行介绍） 12: 00午餐

14: 00返深

## 团队凝聚力建设标语篇二

随着外来务工人员的大量涌入和青年职工逐步增加，为青年团员建立适应青年需求的团组织也日益迫切。青年团员具有多才多艺、渴望表现自己的特点，需要一个展示自己才艺的舞台。因此我市推出了“两新组织团建百日攻坚行动”，在非公有制企业进行团建活动同时，将这一行动扩大到社区，并在此基础上展开符合青年团员特点的活动。这些活动的展开不但丰富了青年团员的业余生活，也将更加进一步促进和谐社区的建设。

为社区青年团员提供一个展现自己才能的舞台，丰富青年团员的业余生活，加强团员之间的互动交流，更好的缓解青年团员工作中的压力，以促进和谐社区的建设。

登青春舞台

展团员风采

共青团xx省金华市委员会

共青团xx省金华市经济开发区委员会

xx师范大学法政学院赴经济开发区团建实践队

xx年7月24日18: 00—21: 00

某社区广场（待定）

非公企业青年团员、社区居民

## （一）流程安排

联系表演人员、布置场地

## （二）物品准备：

横幅、投票用的卡片、舞台设备及其它所需道具

1、主持人开场

2、健美操

3、歌手大赛（中场穿插藏舞及结束颁奖）

4、社区节目

5、独唱（陆明妹）

6、合唱《怒放的生命》（实践队所有成员）

7、主持人谢幕

物品数量合计（元）

卡纸2020

横幅2160

饮用水390

奖品15700

打印30030

合计（元）1000

# 团队凝聚力建设标语篇三

时间□20xx年x月x日——2020年x月x日

地点□xx大厅

组织机构□xx

负责人□xx

主持人□xx

公正、医保簪x

行政□xx

取题□xx

x日—x日备题

x日培训工作人员、买奖品

x日布置教室、完善所有事项

1、正前方：悬挂“五四强素质、练内功”有奖知识自由竞答活动。

2、前黑板为幸运抽奖处，挂有“强素质、练内功、学知识、兴制管”。

3、取题处设于培训中心后侧，兑奖处设于讲台。

1、本次活动为有奖自由竞答活动，具有知识性、趣味性，活动不设参赛队，不指定参赛成员，凡我车间员工均可踊跃参

加。

2、本次活动的题目共分为四大类，具体如下：

1—50号为厂规厂纪及我厂基本常识

51—150号为专业知识，其中51—75号题适合电器班，76—100号题适合车队，101—125号题适合维修班，126—150号题适合生产岗位。

151—200号为趣味谜语

201—250号为脑筋急转弯

3、本次活动设a□b两种题型，其中b型题难度较大□a□b分别标于题号之后，如“21□b□”□活动共设250道题，其中a型150道□b型100道。

4、所有题号按分类悬挂于墙上，观众每次只许选择一个题号。

5、本次活动的奖品分即奖型与幸运抽奖两种，即奖型为每答对一道题则可获得一份精美小奖品；幸运抽奖即观众答对题后放弃即奖奖品，累计答对规定的题数，最后参予幸运抽奖，抽奖奖品最小数值为10元，为100元。

6、凡手上持有20枚a型题签或10枚b型题签或15枚a□b混合型题签，且题签上有兑奖处工作人员所签的该员工的姓名时，此观众可参予幸运抽签活动。

7、观众题签破损者，不论答案正确与否，均不予兑奖，视为作废。

1、活动开始后，观众指定出自己要选的题号，工作人员取出与题号相应的题签交给观众，同时工作人员将该题题号取下，

表示此题已经被选出。

2、观众拿到题签，经思考后来兑奖处说出自己的答案（答案也可写于另外一张纸上，但禁止写在题签上，否则不予兑奖）。

如：此题答案正确，观众选择即奖型奖品，则工作人员当场给予兑发，题签交回。

如此题答案正确，观众准备参予幸运抽奖，则工作人员在题签上写出该观众姓名，并交于其积累。

3、如某观众积累够抽奖题签，即可上台抽奖，所抽得奖品当场兑发。抽签共设12位，抽完为此。

1□a型题每道奖品为1元左右物品，共需150份左右□b型题为2元左右物品，共需100分左右，以上共需350元。

2、抽签共设12位，即“10元5位，20元4位，50元2位，100元1位”，共330元。

## 团队凝聚力建设标语篇四

- 1、为加强企业团队凝聚力与团队协作能力；
- 2、激发公司员工积极参与公司各项活动的热情；
- 3、加强和巩固员工对公司企业理念的熟悉；
- 4、休闲娱乐，缓解工作疲劳。

\*\*明芯微电子全体同仁

三天二晚

**\*\*蜈支洲岛3天五星精品纯玩团队游（晚去晚回）**

行政部（负责方案的制定、与旅行社的接洽、管理与协调活动的组织实施）

旅行社（\*\*网提供的导游服务）

第一天□\*\*——q□乘飞机）\*\*——酒店入住

第二天：鹿回头山顶公园——大\*\*旅游区——天涯海角——晚餐

1、价格：2210元起/人；

2、费用包含：

（1）往返机票、机场建设费、燃油费。（2）全程安排空调车。（3）2晚未挂牌五星酒店住宿（含\*\*政府调节基金）。（4）专业导游服务。（5）全程含三正二早（八菜一汤）（6）景点第一门票。（7）旅行社责任保险和个人旅游意外险。

3、公司费用预算

公司总人数45人×2210元/人=99450元

## **团队凝聚力建设标语篇五**

每个人都有自己的性格特质，分为多血质、胆汁质、粘液质、抑郁质等等，简单点说吧，以免大家看着头大！比如，有的人安静，另一些人则活跃；一些人而相信自己能主宰环境，而另一些人则认为自己成功与否主要取决于环境的影响；一些人喜欢高风险的具有挑战性的工作，而另一些人则是风险规避者。

员工的个性各不相同，他们从事的工作也应当有所区别。与

员工个人相匹配的工作才能让员工感到满意、舒适。比如对于旅游公司员工来说，喜欢稳定、程序化工作的传统型员工适宜于会计、出纳员等工作，而充满自信、进取心强的员工则适宜让他们担任旅行社销售经理、外联经理等职务。一句话：因材施教！

## 2、为每个员工设定具体而恰当的目标

为员工设定一个明确的工作目标，通常会使得员工创造出更高的绩效。目标会使员工产生压力，从而激励他们更加努力地工作。在员工取得阶段性成果的时候，管理者还应当把成果反馈给员工。反馈可以使员工知道自己的努力水平是否足够，是否需要更加努力，从而有益于他们在完成阶段性目标之后进一步提高他们的目标。

经理提出的目标一定要是明确的。比如，“本月销售收入要比上月有所增长”这样的目标就不如“本月销售收入要比上月增长10%”这样的目标更有激励作用。同时，目标要具有挑战性，但同时又必须使员工认为这是可以达到的。实践表明，无论目标客观上是否可以达到，只要员工主观认为目标不可达到，他们努力的程度就会降低。目标设定应当像树上的苹果那样，站在地下摘不到，但只要跳起来就能摘到。

## 3、对完成了既定目标的员工进行奖励

马戏团里的海豚每完成一个动作，就会获得一份自己喜欢的食物。这是训兽员训练动物的诀窍所在。人也一样，如果员工完成某个目标而受到奖励，他在今后就会更加努力地重复这种行为。这种做法叫行为强化。对于一名长期迟到30分钟以上的员工，如果这次他只迟到20分钟，管理者就应当对此进行赞赏，以强化他的进步行为。可能大家会想不通，为什么迟到了20分钟还要赞赏他呢？很简单因为她进步了。

举个例子：一个孩子成绩考了8分，回家后中国的家长和外国

的家长绝对是两种态度。外国家长：“宝贝，你太棒了，这次竟然考了8分，妈妈真为你高兴！然后抱着孩子在那里亲啊亲！”很多人可能会以为外国的家长有毛病。其实孩子上次考了6分，这次考了8分，进步了就要受到表扬。中国家长要是知道孩子考了8分，不疯了才怪呢！先是一顿批评，“你怎么这么笨啊！真不成器啊！……”

经理人应当想办法增加奖励的透明度。比如，对受嘉奖的员工进行公示。这种行为将在员工中产生激励作用。以奖励为代表的正激励的效果要远远大于一出发为代表的负激励。

#### 4、针对不同的员工进行不同的奖励

人的需求包括生理需求、安全需求、社会需求、尊重需求和自我实现需求等若干层次。当一种需求得到满足之后，员工就会转向其它需求。由于每个员工的需求各不相同，对某个人有效的奖励措施可能对其他人就没有效果。

经理人应当针对员工的差异对他们进行个别化的奖励。比如，有的员工可能更希望得到更高的工资，而另一些人也许并不在乎工资，而希望有自由的休假时间。又比如，对一些工资高的员工，增加工资的吸引力可能不如授予他“优秀员工之星”的头衔的吸引力更大，因为这样可以使他觉得自己享有地位和受到尊重。

#### 5、奖励机制一定要公平

员工不是在真空中进行工作，他们总是在不断进行比较。如果你大学毕业后就有单位提供给你一份月薪1500元的工作，你可能会感到很满意，并且努力为组织工作。但是，如果你一两个月之后发现另一个和你同时毕业，与你的年龄、学历相当的同学的月薪是2500元的时候，你有何反应？你可能感到失望，同时不再像以前那样努力工作。虽然对于一个大学毕业生来说，1500元的薪水已经比较可以了，但这不是问题所

在。问题的关键在于你觉得不公平。

因此，管理者在设计薪酬体系的时候，员工的经验、能力、努力程度等应当获得公平的评价。只有公平的奖励机制才能激发员工的工作热情。

## 6、实行柔性化管理

要建立以人为本的管理思想，管理者要充分尊重员工的劳动，维护他们的权益，实施情感化的管理。柔性化管理是“人本”管理的一种实践形式，依靠人性解放、权力平等、民主管理，通过激励、感召、诱导等方法，从内心深处来激发员工的内在潜力和工作的主动性，使他们能心情舒畅，不遗余力地为企业工作。

由于销售部、业务部人员工作自主性强，分散在外，管理人员很难监控员工的整个工作过程并发现问题，所以采用柔性化管理手段可以让员工自觉地去完成他们应该做的工作。

## 7、构建优秀的企业文化

构建优秀的企业文化是适应竞争、保持常胜不衰的根本保证。因此，企业要通过营造良好的企业文化氛围和塑造良好的企业文化形象来加强企业文化建设，使得员工树立共同的价值观念和行为规范，在公司内部形成强大的凝聚力和向心力，增强员工对企业的归属感和荣誉感。