

党校建设项目 文化建设方案(通用5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

党校建设项目篇一

1. 班级口号：关心帮助身边的每一位同学，
让爱的阳光照亮集体中每一个角落.
2. 班风：诚信、团结、勤恳、进取
3. 班训：竞，进，静，净，敬
4. 班歌：《让我们荡起双桨》
5. 把营造热爱学习的风尚放在班级文化建设的首位.
6. 建树切实可行的班级制度.
7. 开展丰富多彩的活动，弘扬积极向上的文化氛围.

1. 把握学生的需要，找准切入点.

学生的每一个成长阶段都有各自的心理需求、发展需要. 把握学生的需要，找准教导切入点，激励他们身上潜在的勤恳和执着，有利于学生认同感的产生.

2. 发掘教材人文因素，激昂学生.

在我们的新课程教材中，洋溢着浓浓的人文气味. 充分使用教

材，让学生去感想爱，并且让这种爱在教室中洋溢，在生涯中滋生。

3. 丰厚班内的评价，学会赏识。

从被赞扬的个体角度瞧，积极的行动获得了确定，加强了自信；从未被赞扬的个体角度瞧，形成积极发觉别人的优点的习气，知道可以从多种角度使俺也变得杰出，也可发生自我激发的作用。经过赏识评价，引导学生在发觉他人长处的时候，自我反思和自我完善，还有效地转变人际关系。

4. 洞悉每个学生思想动向，及时个体教导。

在班级精力文明建设中，努力做到集体教导和个体教导相结合。既要把握好班级发展的大方向，又要悉心洞悉每个学生思想动向，及时对学生个体教导。有时候1个人会带头1大片，因而，对个体中浮现的有些好的苗头要积极予以辅导推行，力求把好事办得更好；对个体中浮现的有些不太好的苗头极力引导，把坏事变好或者把祸害降落到最小水平；关于个别学生浮现的心理毛病要积极予以开导，让学生心情愉快地投入到学习中。

班级物资文化建设是指课堂环境建设。它是班级精力文明的表示，系师生证明，生生证明沟通交换的平台，系班级舆论导向的载体。

1. 教室环境布置。

新课程教学表示的是一种动向和静态相结合的学习过程，它需要师生、生生证明有动向和静态的交换；需要时常地有大批信息的弥补；需要同窗证明的协作竞争和交换等。因此咱们要充沛使用每1面墙，让每1面墙全说话。

(1) 美文荟萃。张贴学生自写或摘录誊写工整的美文和优秀

作业. 让学生学会观赏别的人的长处, 随时养成良好的学习习气.

(2) 百科海洋. 张贴学生搜集的各种小常识, 小材料. 让学生学会搜集, 学会判断, 拓展他们的知识面.

(3) 书画园地. 揭示学生俺动手创造的剪贴画、书法美术作品等, 熏染学生的脾气.

(4) 图书角. 书籍系人类的精神食粮, 好书使人得益毕生, 为丰厚学生的知识, 开朗视野, 班级展开“捐一本瞧33本, 让图书流动起来的运动”. 聘任小图书管理员对其归类置放, 办好借阅登记, 并完好维护.

(5) 你追我赶. 为培植学生的小组协作精力, 咱们以小组为单位开展竞争. 从各方面进展评比, 1周一评, 优异小组奖赏一面小红旗.

2. 开展丰富多彩的班队活动.

一次用心设计的班队活动的教导作用远胜于1百次空泛的说教. 开展班会可以充分发挥学生的主动性和积极性, 让每一个学生经过活动, 在思想上受到教导, 在行动上获得改良.

班级制度要基于民主、平等、一切为了学生发展的原则和学生一起磋商拟定班规, 让学生认同所拟定的有些制度.

1. 强化学生的规范意识, 让学生在规范中成长.

应该让学生知道, 做所有一件事务全是有规则的, 如在大街上走路有交通规则, 要是不遵守交通规则, 就轻易发生交通事件; 和小朋友做游戏, 有玩耍限定, 要是你不遵守玩耍限定, 小朋友就会让你退出玩耍……在学校里学习, 也要遵从学习的限定, 不然你的学习修养就会受到影响. 同时还可充分

使用教材资源，强化其规范意识，培植良好的行为习惯。

2. 建树切实可行的班规

班规是全班一同遵从的制度，包含文化礼仪、学习惯例、考勤惯例、根本规范、卫生值勤、奖惩制度等不止一个方面，是班级运动的行径指南。

班规的拟定和完美要激发每一位学生加入，普遍听取每一位学生的观点和提议，再通过民主表决肯定，这样可得到学生的心理认同，进而内变成其追求的目的，才能使他们以积极的态度去履行，才气促成学生进展自主管理。

3. 建树有效的班干部队伍

(1) 班委：班委成员由一名大队委和7名中队委组成，从学习、纪律、午餐、二操，个人卫生、行动礼仪等各方面进展分管鞭策，做好教师的小助手。全班分成5个小组，由小组长对组内事情周到负责，并办好各成员的品行记录。同时，对班干部的工作负责水平则由其余同窗进展民主评定。互相监视，一同提高。

(2) 干部值日制

为了培植学生的主人翁恣意感和班级凝聚力，执行干部值日制，即1个班干部加1个小组长轮番值日，对每天学生各方面的体现状况进展记载，在放学之前由各负责人在具体事情上进展总结、反馈，从不同角度建立班级范例，尽量做到全方位调换学生的积极性。在每天的“部署——鞭策——检讨——总结”中，不断成长。

在班级制度文明的建树上，有部署必定要有检讨，不然长此以往，所谓的制度便会成为一纸空文。班级制度的实行教员要把握好实行的力度，点到为止，别伤了学生的自尊。在班级管

理中经过讲制度、讲条例来规范学生的行动，一视同仁，营造一个人人遵从的空气。

1. 班级口号：关心帮助身边的每一位同学，

让爱的阳光照亮集体中每一个角落。

2. 班风：诚信、团结、勤恳、进取

3. 班训：竞，进，静，净，敬

4. 班歌：《让我们荡起双桨》

5. 把营造热爱学习的风尚放在班级文化建设的首位。

6. 建树切实可行的班级制度。

7. 开展丰富多彩的活动，弘扬积极向上的文化氛围。

1. 把握学生的需要，找准切入点。

学生的每一个成长阶段都有各自的心理需求、发展需要。把握学生的需要，找准教导切入点，激励他们身上潜在的勤恳和执着，有利于学生认同感的产生。

2. 发掘教材人文因素，激昂学生。

在我们的新课程教材中，洋溢着浓浓的人文气味。充分使用教材，让学生去感想爱，并且让这种爱在教室中洋溢，在生涯中滋生。

3. 丰厚班内的评价，学会赏识。

从被赞扬的个体角度瞧，积极的行动获得了确定，加强了自信；从未被赞扬的个体角度瞧，形成积极发觉别人的`人的优点

的习气，知道可以从多种角度使俺也变得杰出，也可发生自我激发的作用. 经过赏识评价，引导学生在发觉他人长处的时候，自我反思和自我完善，还有效地转变人际关系.

4. 洞悉每个学生思想动向，及时个体教导.

在班级精力文明建设中，努力做到集体教导和个体教导相结合. 既要把握好班级发展的大方向，又要悉心洞悉每个学生思想动向，及时对学生个体教导. 有时候1个人会带头1大片，因而，对个体中浮现的有些好的苗头要积极予以辅导推行，力求把好事办得更好；对个体中浮现的有些不太好的苗头极力引导，把坏事变好或者把祸害降落到最小水平；关于个别学生浮现的心理毛病要积极予以开导，让学生心情愉快地投入到学习中.

班级物资文化建设是指课堂环境建设. 它是班级精力文明的表示，系师生证明，生生证明沟通交换的平台，系班级舆论导向的载体.

1. 教室环境布置.

新课程教学表示的是一种动向和静态相结合的学习过程，它需要师生、生生证明有动向和静态的交换；需要时常地有大批信息的弥补；需要同窗证明的协作竞争和交换等. 因此咱们要充沛使用每1面墙，让每1面墙全说话.

(1) 美文荟萃. 张贴学生自写或摘录誊写工整的美文和优秀作业. 让学生学会观赏别的人的长处，随时养成良好的学习习气.

(2) 百科海洋. 张贴学生搜集的各种小常识，小材料. 让学生学会搜集，学会判断，拓展他们的知识面.

(3) 书画园地. 揭示学生俺动手创造的剪贴画、书法美术作品等, 熏染学生的脾气.

(4) 图书角. 书籍系人类的精神食粮, 好书使人得益毕生, 为丰厚学生的知识, 开朗视野, 班级展开“捐一本瞧33本, 让图书流动起来的运动”. 聘任小图书管理员对其归类置放, 办好借阅登记, 并完好维护.

(5) 你追我赶. 为培植学生的小组协作精力, 咱们以小组为单位开展竞争. 从各方面进展评比, 1周一评, 优异小组奖赏一面小红旗.

2. 开展丰富多彩的班队活动.

一次用心设计的班队活动的教导作用远胜于1百次空泛的说教. 开展班会可以充分发挥学生的主动性和积极性, 让每一个学生经过活动, 在思想上受到教导, 在行动上获得改良.

班级制度要基于民主、平等、一切为了学生发展的原则和学生一起磋商拟定班规, 让学生认同所拟定的有些制度.

1. 强化学生的规范意识, 让学生在规范中成长.

应该让学生知道, 做所有一件事务全是有规则的, 如在大街上走路有交通规则, 要是不遵守交通规则, 就轻易发生交通事件; 和小朋友做游戏, 有玩耍限定, 要是你不遵守玩耍限定, 小朋友就会让你退出玩耍……在学校里学习, 也要遵从学习的限定, 不然你的学习修养就会受到影响. 同时还可充分使用教材资源, 强化其规范意识, 培植良好的行为习惯.

2. 建树切实可行的班规

班规是全班一同遵从的制度, 包含文化礼仪、学习惯例、考勤惯例、根本规范、卫生值勤、奖惩制度等不止一个方面,

是班级运动的行径指南。

班规的拟定和完美要激发每一位学生加入，普遍听取每一位学生的观点和提议，再通过民主表决肯定，这样可得到学生的心理认同，进而内变成其追求的目的，才能使他们以积极的态度去履行，才气促成学生进展自主管理。

3. 建树有效的班干部队伍

(1) 班委：班委成员由一名大队委和7名中队委组成，从学习、纪律、午餐、二操，个人卫生、行动礼仪等各方面进展分管鞭策，做好教师的小助手。全班分成5个小组，由小组长对组内事情周到负责，并办好各成员的品行记录。同时，对班干部的工作负责水平则由其余同窗进展民主评定。互相监视，一同提高。

(2) 干部值日制

为了培植学生的主人翁恣意感和班级凝聚力，执行干部值日制，即1个班干部加1个小组长轮番值日，对每天学生各方面的体现状况进展记载，在放学之前由各负责人在具体事情上进展总结、反馈，从不同角度建立班级范例，尽量做到全方位调换学生的积极性。在每天的“部署——鞭策——检讨——总结”中，不断成长。

在班级制度文明的建树上，有部署必定要有检讨，不然长此以往，所谓的制度便会成为一纸空文。班级制度的实行教员要把握好实行的力度，点到为止，别伤了学生的自尊。在班级管理中经过讲制度、讲条例来规范学生的行动，一视同仁，营造一个人人遵从的空气。

党校建设项目篇二

团队在本质上是一种通过成员之间高度积极、自觉的协作来

实现群体统一目标的组织形态。团队是从团体体育比赛中引申出来的。足球队作为一个团队，具有团队的重要特征：

- 1、有共同的目标，即战胜比赛对手获得全队的胜利；
- 2、成员自觉自愿地服从团队整体利益；
- 3、成员之间高度协作；
- 4、成员技能互补；
- 5、成员受到比赛目的的驱动，具有内在动力；
- 6、在比赛过程中享有高度的行动和决策自主权；
- 7、需要教练的指导。

团队具有七个核心要素：

- 1、人员：团队的基本要素；
- 2、目标：是聚合人力资源的焦点；
- 3、互动：是形成和维护合作与信任的过程；
- 4、信任：是团队合作的心理基础；
- 5、合作：是团队的根本活动方式；
- 6、自愿：是为团队贡献的心理基础；
- 7、能力：是团队绩效的技术基础。

团队建立的方法有五种：

人际交往法、角色定义法、价值观法、任务导向法和社会认同法。

(一) 团队构建的过程

是以沟通、管理和领导贯彻全过程的，沟通、管理和领导的质量直接关系到团队建设的成效。团队的构建分为三个阶段：

1、团队创建阶段：组织和融合一个团队。其核心是经过一个心理融合的过程，这是成员之间增进相互了解、相互信任和凝聚力的过程。

2、团队的成长阶段：养成团队品质。具体内容包括培养团队精神，发展团队工作能力，制定团队规范以及培育团队的信任气氛。

这一阶段建设的评价参照是：团队成员已经相互信任，彼此比较了解，开始分享共同的团队目标和团队的核心价值观，能够共同面对团队的任务和困难，凝聚力达到一定的强度。

3、团队成熟阶段：保持和改善团队品质。进一步细化成长阶段的工作。

(二) 团队建设的一般程序

团队建设一般要经过三个阶段：

1、创建阶段的目标：将经过选择的人组合在一个将要成为团队的群体内，使人们经历初步的融合。创建阶段一般要经过五个环节：确定团队目标、确定团队类型、分析团队角色、配置团队人员和人员的心理融合。

2、成长阶段的目标：养成团队优良品质，使群体最终发展成为真正的团队。具体内容就是培养团队精神，发展团队工作

能力，团队规范和团队信任气氛。

3、成熟阶段的目标：继续保持和发展团队的优良品质和优势，并适应环境的变化不断调整。

麦肯锡重视人才的四个方面的素质：一是分析问题、解决问题的能力；二是沟通、交往的能力；三是领导的才能和潜力；四是团队精神。

1、应变的意识和能力。具备快速捕捉信息、快速适应环境变化的能力。

2、沟通的意识和能力。具备与组织内外部不同人进行有效沟通的能力。影响力很大程度上依赖于沟通能力。

3、认知能力。认知能力对于理解环境十分重要。包括观察能力、想象能力和分析问题的能力及推理能力。

4、创新意识和能力。

5、科学决策的意识和能力。

6、不断学习的意识和能力。

7、领导管理的观念和能。力。

8、业务专长能力。

9、工作能力。

10、合作的意识和能力。

团队成员的社会关系纽带有二：一是经济关系，二是心理关系。人们的心理凝聚力是团队精神中最集中表现的心理要素。建设团队必须实行利益整合原则，即协调团队成员个人利益

和团队利益。融洽的心理关系必须建立在融洽的经济利益基础上。团队建设时，除了成文的契约以外，还要重视心理契约。心理契约是指员工与组织领导者之间在心里的承诺和期望。心理契约是人们相互的态度、期望和责任心。

建立目标系统：团队总目标(战略目标)一子目标(战术目标)一工作任务。

建立了总目标和次一级目标以后，就可以根据目标对人的技能、品格、性格特征等要求考虑团队成员人选。

目标系统要具体：

- 1、具体的目标是总目标实现的阶梯。
- 2、员工必须清楚当日和近期的任务，才能集中精力。
- 3、具体目标和任务有比较短期的时间限制，能够督促员工分配当前的时间。
- 4、具体目标和任务是衡量员工业绩的`具体指标。
- 5、具体目标和任务是分配工作资源的依据之一。

自我管理的团队能够自我激励、自我评估、自我改进，大大降低了管理成本。

自我管理团队的特征：

- 1、团队采用目标管理，团队对目标负责。
- 2、团队自我监督工作的过程和结果。
- 3、团队对自己的业务流程负责。

- 4、团队的创新精神和创新机会充分。
- 5、个人受团队伙伴影响。
- 6、领导者适度使用职权，强调上下级沟通。

第一类：理智的角色

- 1、观念产生者。观念产生者提出新观念和战略，特别关注重大问题，寻求突破和创新。
- 2、监督评价者。监督评价者分析问题，评价意见，促进团队决策。
- 3、专家。专家为团队注入技术信息。

第二类：行动取向的角色

- 1、塑造者。塑造者以行动为特征。他们主要是激发行动。
- 2、执行者。执行者将观念转变为实际工作程序，执行工作计划。
- 3、完成者。完成者确保团队不犯错误，不遗漏必要的事情。他们关注要特别关注的细节，在团队中维持一种工作紧迫感。

第三类：面向人的角色

- 1、协调者。协调者指导和控制团队朝目标，促进团队决策，保证团队成员不偏离团队的航向和轨道，确保团队资源得到最好的使用。
- 2、团队工作者。团队工作者的主要特点是支持其他成员。如对其他成员提出的意见进一步完善，对有困难的成员提供支持和帮助，改善成员的沟通，促进团队精神的建设。

3、资源调查者。资源调查者主要关注团队外部的观念、发展情况和可资利用的资源，建立外部联系，进行谈判。

团队人员配置根据团队的工作目标、任务、团队类型和工作要求来进行。

(一)分析工作岗位的工作内容和性质：

- 1、工作目的和任务。
- 2、工作责任和权力。
- 3、工作条件和主要困难。
- 4、工作与其他工作的关系。
- 5、工作在整个组织结构中的位置。

(二)分析工作岗位需要的人员素质、条件：

- 1、学历的专业背景。
- 2、工作经验。
- 3、工作技能。
- 4、对工作者个性的要求(性格、能力、性别等)。

(三)分析候选人员

- 1、个人的学历和专长。
- 2、个人的工作经验。
- 3、个人的个性品格。

- 4、个人承担具体岗位的意愿。
- 5、候选人员相互的人际关系。
- 6、候选人员技能的互补情况。
- 7、候选人员个性的匹配情况。

团队新成员融合过程经历的阶段：

第一阶段：交流个人表层信息的阶段。

如了解个人姓名、原来的工作单位、学历、专业、专长，以及家庭的某些信息。个人表层信息都是一些描述个人基本情况的信息，体现在个人简历上。这个阶段比较短。

第二阶段：交流个人深层信息的阶段。

个人深层信息包括个人对事物的态度、对事物价值的评价和判断。这时伙伴之间常常对事物能够相当直率的交换看法。这个阶段持续比较长。适当的团队管理方式和团队活动可以促进人际互动的进程，从而缩短这个阶段。

第三阶段：暴露互动关系不协调的阶段。

经过交流个人深层次信息阶段后，团队成员彼此相当熟悉了，对伙伴的需要、动机、情感、态度、技能、特长和个性特点、行为方式等个人信息有了相当全面的了解。这时团队成员的合作互动，总的来说很默契。但是，个人的一些缺陷、缺点也开始暴露了。人际互动关系开始暴露出一些不和谐、不协调的情况，个人对其他人的印象可能存在误解、偏见，还会出现争论甚至争吵，不同意见时有交锋。

第四阶段：重新调整互动关系的阶段。

在这个阶段，人们对于团队内部的不协调互动关系开始进行调整。调整阶段，人们逐渐适应相互的特点。人们会进行自发的个人自我调整。另一方面，团队管理者也可以采取一定的措施促进调整。如帮助成员提高对关系不和谐原因以及如何改善互动方式的认识。

第五阶段：稳定运行的强凝聚力阶段。

团队成员互动顺利进展的话，团队将进入一个凝聚力很强的稳定阶段。在这个阶段，团队工作流程顺畅，人际关系融洽。凝聚力体现为人们互相信任，互相喜欢，有强烈的群体归属感。

1、培养团队精神。团队精神包括意向、情感、认知三大心理成分。团队精神主要包括五个方面的内容要素：一是对团队目标的认同。二是对团队核心价值观的认同。三是为团队作贡献的意识。四是合作意识。五是凝聚力(归属感、相互喜欢、相互信任)。

2、发展团队能力。可以从组织学习型团队、实行知识管理、鼓励个人自我发展等三方面着手。

3、发展团队规范。即发展适合团队的高效率工作方式。

4、发展团队信任气氛。信任指相信那个被相信的人能够实现或者已经实现对他的正面期望。

麻省理工学院讲师彼得·圣吉(peter senge)1990年出版了《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》，开始了学习型组织理论在全球管理学领域中的兴起。学习型组织是指一种充满学习气氛，充分鼓励和发挥组织成员创造性思维能力的能持续发展的组织。简单的说，学习型组织就是能够持续学习的组织。

1、愿景导向。愿景是组织最长远目标或使命，是组织的长远理想。是凝聚组织成员的要素，是指导、鼓舞组织成员的重要因素。愿景提供人们积极努力的长期动力，包括学习的动力。

2、善于学习。一是终身学习。二是全员学习。三是在工作过程中学习。四是群体学习。最重要的是要学以致用。

3、强调自主学习。学习型组织强调员工团队自主发现问题，自主学习，自主选择目标和实现目标途径。

4、支持个人自我发展。鼓励员工追求自我发展。

5、领导者的角色是设计、指导和支持。设计愿景、以愿景来鼓励成员，提供指导意见和支持性资源帮助成员不断发展能力。

6、主动向环境学习并影响环境。

7、不仅学习现有的知识，而且寻找和创造适合团队发展的知识，学而用之。

8、学习知识和管理知识相结合。知识的效用倚赖于知识的管理。

只有有用的信息才成为组织的智力和知识资产。知识资产显性的部分包括商标、专利、计划、规则、公众名单等可以利用信息技术以文档形式存储和编码的知识。即是一种组织提高群体行为协调性的知识。隐性的智力、知识资产是存在于人们头脑中的关于“如何做”的知识，即是一种个人积累的操作经验。

有效的知识管理能够推动组织达到如下效果：

- 1、分享观念，激发创新思维。
- 2、节约生产成本，提高生产效率。
- 3、促进营销。
- 4、发展组织内的人才，激励人才。
- 5、实现个人价值。

实施团队知识管理应注意以下要点：

- 1、要有明确的业务目标。
- 2、确定需要什么知识。
- 3、鼓励员工参与。
- 4、利用现代信息技术分享和传播知识。
- 5、知识要不断更新。

对团队成员的能力塑造，必须重视团队成员个人的专业技能发展，以更适合团队的需要。发展团队成员个人能力应注意以下几点：

- 1、理想团队成员的能力是互补的。在能够完成任务的前提下，团队由最少的人组成。每个人都是不可或缺的，每个人都有充分的机会发挥自己的特长。
- 2、每个人都得到充分信任，在承担有难度的任务中得到成长。在理想的团队中，每个人应该感到正在最大限度的发挥能力和发展能力。
- 3、有机会受到培训，不断吸收新的知识和技术。

4、鼓励个人和团队创新，在不断解决新问题的过程中发展能力。

(一)团队规范是约束和指导人们行动的标准、规则、规章制度。团队的规范作用：

- 1、使团队行为具有确定性和预见性。
- 2、提供常规性问题的规则，减少团队临时决策的成本。
- 3、确定内外部互动的有效关系，减少行动的盲目性。
- 4、经过实践证明有效的行动规则能提高团队效能。

(二)发展有效规则必须遵循一定的原则：

- 1、规则的有效性必须经过实践和时间的考验。
- 2、规则在制定前要经过组织成员广泛的讨论。
- 3、规则要考虑特殊情况，留有一定的灵活性。
- 4、被证明没有效果的或者效果很差的规则要修改。
- 5、规则要根据环境的变化进行修订。

(三)制定团队规范可以采用以下2种方法：

一是目标任务定义法：根据团队的工作目标和任务来确定团队的行为规范。

二是顾客需求定义法：根据团队的服务对象的需求来确定团队的行为规范。

(四)制定顾客需求为导向的团队规范时，应从以下9个问题出

发进行设计：

- 1、顾客是谁？
- 2、顾客需求什么？
- 3、顾客有什么特殊要求？
- 4、团队准备满足这些顾客的需求吗？
- 5、还有什么竞争对手为这类顾客提供服务或产品吗？
- 6、顾客对团队提供的现有服务是否满意？
- 7、使顾客不满意的障碍是什么？
- 8、有什么方法和途径能够消除顾客的不满意？
- 9、团队能够做些什么来提高顾客的满意度？

(五) 团队文化是隐性的团队准则

团队文化是特定的组织文化形态。组织文化的结构中包含几个层次：

- 1、核心层是组织的核心意识、理念和价值观。
- 2、第二层次是组织的规章制度。
- 3、第三层次是组织的行为方式。
- 4、最外层是组织的符号系统和组织的模范人物故事(规范标准执行者的行为方式)。

(一) 一个值得信任的人有3个基本特点：一是他愿意满足我们

对他的正面期望；二是有能力满足我们对他的期望。三是团队成员必须诚实。诚实的人说实话，言行一致，真实地表达自己的想法和观点。诚实又是一种态度和行为方式。诚实体现在保持言行一致的善于动机和实际行动上。诚实的人做他已经承诺的事情，只承诺他将真正努力要做的事情，诚实的人不轻易承诺。如果三者缺一，那么一个人值得信任的资格就是不完整的，就难以得到充分的信任。

(二) 高度信任中的团队成员的基本特点：

- 1、认同一定的共同目标。
- 2、认同群体的核心价值观。
- 3、具有实现信任者期望的能力。
- 4、为人诚实。
- 5、关心同伴和团队的利益。对那些关心我们利益的人，我们倾向于信任他们。

(一) 建立目标体系

合作者有共同的目标和利益时，合作基础更加牢固。组织的目标必须是一个体系。整个目标体系具有层次性。从宗旨，到使命，到战略目标和战术目标，再细分为任务，最后同向成果，形成一个相互配套和连接的目标体系。

1、宗旨

组织宗旨使用简短的文字表达组织的宏愿。规定了组织根本性的努力方向。它表达组织的核心价值观对社会的根本态度。组织宗旨是组织的最根本的、最高层次的目标。

2、使命

组织使命比宗旨更具体一些。使命描述组织的基本工作目标和组织存在的基本理由。使命是比宗旨低一个层次的目标。使命是组织的远景目标。从文字上看，描述使命的语句比描述宗旨的语句更多一些，内容更具体一些。宗旨一个或者几个句子就够了，使命一般需要更多的句子才能说明。

3、战略目标

宗旨和使命都是比较抽象的，一个组织还需要更为具体的目标来指导人们的实际行动，这个更为具体的目标，就是战略目标。一般是关于在某个比较长的时间里(如三年以上)组织全局发展的长远目标。对战略目标的规定和描述要比使命更为具体。战略目标是连接宗旨、使命和成果的一个中介环节。

4、战术目标

战术目标是对战略目标的分解。战术目标是关于组织工作的某个相对短的时期内的或者关于某个方面的工作(或局部工作)的目标。

5、任务

任务则是进一步细分战术目标的结果。任务指明应该完成的具体事情和要达到的具体结果。任务也可以看成是具体的细分子目标。任务必须落实到个人。

(二) 塑造团队的目标能力

制定目标是未来业绩的起点。组织的美好远景和目标，许多员工愿意“预支”对组织的信任。目标必须有三个特性：明确性、可行性、挑战性。

员工在组织目标决策过程中，至少可以发挥三方面的作用：一是充分发挥全体员工的智慧和积极性。二是员工获得较高

的心理满意。三是容易得到员工的认同和支持。

领导者在目标制定过程中的角色职能是：一是指导。通过沟通，帮助成员认识目标的价值和实现目标的途径，给予必要的指导。二是支持。为员工提供必要的支持，包括信息、技术和物质、人事等组织资源。三是及时反馈。对执行目标的情况及时向当事人提供反馈信息，使他们及时了解目标进展的情况和存在的问题。对目标执行情况进行必要的评价。四是奖励。根据成员实现目标的行为表现和业绩给予必要的奖励。

1、提高团队的目标能力

2、维护和加强团队的核心价值观。

3、提高满足合作伙伴期望的能力。人们建立一种社会关系以后，就自然对关系伙伴产生特定的期望。在合作关系中，合作者相互对对方有特定的期望，期望合作者能够满足自己认为合理的需要。期望不完全是正式的书面的契约、规定，有的期望是非正式的，只是深藏在关系伙伴的心里。团队信任文化的建设，要求团队成员能够很好的满足伙伴的合理期望。

4、做诚实的人。言行不一致、与不同的人分享不同的信息、过于频繁改变行动方向或者措施而没有进行必要的解释、没有满足组织成员的期望——这些行为都将导致信任危机，应该努力避免。

5、通过关心人传递善意。惠普公司在早期通过给结婚的员工送结婚礼物，给每个生孩子的家庭送一条婴儿毛毯。举行公司出资组织野餐活动，由员工烹饪食物，高级管理人员亲自负责上菜等活动凝聚人心。此外，惠普公司还采用了灵活工作的时间。灵活工作时间是尊重人、信任人的精髓。它表明：我们既看到了我们的职员个人生活的繁忙，同时也相信他们能够同其上司和工作群体一起制定一个既方便个人，又公道

合理的时间表。惠普公司还开放零件箱和储藏室，这种信任对惠普公司办事的方式是非常重要的。

惠普公司的组织文化被誉为“惠普之道”（戴维·帕卡德），主要有以下的12个方面的特征：

- 1、对股东和社会投资者负责。
- 2、对社会负责任。
- 3、为顾客服务的思想。
- 4、鼓励创新。
- 5、鼓励进取心。
- 6、重视质量。
- 7、对成员信任。
- 8、领导关心员工。
- 9、强调团队协作。
- 10、分享观念。
- 11、灵活的上班时间。
- 12、容忍个人的不同需要

党校建设项目篇三

团队目标必须有激励作用，是团队成员利益的集中体现。确定管理中心经营指标、管理指标等团队总的目标，管理中心对《年度经营目标责任书》进行分解，将相应的目标责任下达

至部门、班级、岗位、个人，并与各岗位责任人签订岗位责任书，做到目标明确、分工明确、责任明确。

团队是每个成员的舞台，个体尊重与满足离不开团队这一集体，因此，要在团队内部倡导感恩和关爱他人的良好团队氛围，注重感情投资以增进员工的归属感和向心力。尊重员工的自我价值，将团队价值与员工的个人价值有机地统一起来，团队的凝聚力就会形成，团队共同价值也就能通过个体的活动得以实现。

(3) 组织员工与客户、兄弟单位联合举办联谊，丰富业余生活，促进团结协助。

(4) 每逢佳节，管理中心举办联欢活动，让员工亲身感受到“家”的亲情；

(5) 定期召开员工座谈会，及时了解员工的想法，鼓励员工对管理中心的工作提出各项建议。

(1) 团队成员间没有妒嫉

(2) 能够没有顾忌的表露自我

为员工创造一个能够没有顾忌的表露自我的氛围，如管理中心定期举行烧烤、晚会、ktv等形式多样的活动，让员工尽情狂欢、尽情表露自我，让员工在欢乐中发现自己的缺陷，又在欢乐中改变自己的缺陷；充分利用日讲评机会，给员工创造展示自我的机会，让员工能全面表露在工作中存在的问题及一些想法，营造欢乐生活、欢乐工作的氛围，使员工即便在巨大的工作压力下仍能感到自在。

(3) 对员工的专业与能力有充分的信心

对员工多一份信心就是对他们莫大的鼓励与肯定。员工是企

业的财富，相信员工是开启财富的钥匙。

（4）信息充分公开

团队信息的闭塞是引起团队成员相互猜测、怀疑的主要因素。设立信息栏、光荣榜、文件传阅本等，让每一位员工都能及时了解团队的信息，特别是公司的规章制度、人事信息、奖惩信息、好人好事、岗位竞聘、绩效考核等，让每一位员工清楚的了解团队发生的事情，树立“主人翁”意识。

优秀的团队领导会使团队保持高度一致。团队领导首先善于管人、育人、用人，同时，团队领导必须加强自身素质和能力的修炼，不断提高领导水平。

（1）以身作则

团队领导是团队成员行为的标杆。海上世界管理中心对要求员工做到的，管理人员首先必须做到，如考勤打卡、节日值班、礼仪规范要求等，管理人员必须以身作则，起模范带头作用。

（2）共同参与

团队建设应群策群力，需要所有成员共同参与，作为团队的领导要运用各种方法，充分调动员工的积极性，共同参与团队建设。

（3）引领团队学习

倡导“工作学习化，学习工作化”和“团队学习”的理念，提高员工学习的主动性、自觉性，坚持岗位学习、岗位成才。

健全的管理制度、良好的激励机制是团队精神形成与维系的内在动力。同时，团队价值观的培育，也须有一套规范化的

管理制度和有效的激励机制。

(1) 问责制：责任到岗、责任到人。让全体员工明白什么时间、什么地点、做什么事情、怎么做、做到什么程度等，增强员工的团队责任感。

(2) 限时办理制：将服务日常的工作进行细化，确定办理责任人、办理时限，保证服务品质。

(3) 员工激励制度：设置优秀领队奖、优秀员工奖、金点子奖、热情之星奖、进取之星奖、细致之星奖、奉献之星奖、精神风貌奖、业务技能奖、学习进步奖、管理创新奖、突出贡献奖、委屈奖等十三个月度奖，通过激励充分调动员工的工作积极性、创造性、奉献性，同时设置末位淘汰制，对工作表现不好的员工实行岗位调离或淘汰，不断优化团队成员。

党校建设项目篇四

在当今社会中，能力已成为衡量一个人综合素质的重要指标。为了提高个人的能力水平，许多人都会参加各种能力建设方案。而能力建设方案解读是参与者了解、理解并运用相应方案的重要环节。本文将从个人生活和职业发展两个方面，分享我在能力建设方案解读中的一些心得体会。

首先，在个人生活方面，能力建设方案解读帮助我认识到了个人的优势和劣势，进而有针对性地进行提升。通过对方案的解读，我明白了自己的兴趣爱好以及潜在的潜能所在。比如，在一个关于领导力发展的方案中，我了解到我在组织和协调方面有较强的潜质。于是，在日常生活中，我主动参与各种组织活动，并争取担任一些重要的角色，通过实践不断锻炼和提升自己的组织能力。此外，通过解读方案，我还注意到了自己的不足之处，如表达能力、时间管理等方面。于是，我开始主动寻求相关的学习和培训机会，以提高自己在这些方面的能力。能力建设方案的解读帮助我全面了解自己，

进而有针对性地进行能力提升。

其次，在职业发展方面，能力建设方案解读也给我带来了很大的启示。对于职业发展来说，方案解读帮助我了解到了目前所处行业的发展趋势，以及市场对于某些能力的需求。通过解读相关方案，我不仅了解到了目前行业的热门方向，还能够对未来发展趋势有所预见。比如，在解读一份关于人工智能的能力建设方案时，我了解到这是一个快速发展、前景广阔的领域。于是，我积极参与相关的学习和实践，提前储备相关技能，为未来的职业发展做好准备。此外，方案解读也让我认识到自己在职业生涯中的短板。通过解读方案，我深刻意识到了自己在沟通能力和创新思维方面的不足。为了弥补这些不足，我主动参与各种培训和项目，提高自己在这些方面的能力。能力建设方案解读为我的职业发展提供了清晰的方向和目标。

此外，能力建设方案解读还给我带来了更深层次的思考。通过解读方案，我能够了解到方案背后的理念和作用，进而将其与自身的情况结合起来，进行有针对性的规划和实施。通过深入思考能力建设方案所带给我的启示，我认识到了自己在职业生涯中的真实需求和追求。这种内省和反思的过程，让我更加明确了自己的目标和动力，并在实施过程中更加坚定地行动起来。

与此同时，能力建设方案解读也让我认识到了团队合作的重要性。很多能力建设方案都包含着团队的训练和合作，通过共同学习和实践，成员之间的合作和协作能力得以提升。在这个过程中，我深刻认识到团队合作的力量和价值。通过与其他成员的交流和互动，我学会了更好地倾听和理解他人的观点，积极参与讨论和决策过程。这种团队合作的能力不仅在个人生活中有着广泛的应用，也对职业发展有着重要的推动作用。

综上所述，能力建设方案解读是提高个人能力的重要一环。

通过方案的解读，我在个人生活和职业发展两个方面受益匪浅。在个人生活方面，方案解读帮助我全面了解自己的优势和劣势，并有针对性地进行能力提升。在职业发展方面，方案解读让我了解到行业的发展趋势，为未来做好准备。此外，方案解读还让我更加深入思考和内省，明确自己的目标和追求。最后，通过团队合作的实践，我学会了更好地与他人合作和交流。能力建设方案解读让我走出了舒适区，不断挑战自我，提升了自己的能力水平。

党校建设项目篇五

为积极贯彻落实银监会20xx年全国农村中小金融机构监管工作会议精神，扎实推进我联社全面风险管理长效机制和合规文化建设，根据《银监会办公厅关于印发农村中小金融机构合规文化建设年活动方案的通知》（银监办发?20xx?132号）以及《广东省农村合作金融机构“合规文化建设年”活动实施方案》相关要求，结合我联社实际，市联社从今年4月份开始辖内组织开展以“抓合规、建机制、防风险、促发展”为主题的“合规文化建设年”活动，并制定本实施方案。

（一）总体目标

通过“抓合规、建机制、防风险、促发展”为主题的“合规文化建设年”活动，我联社在今年着重建立“一个体系”，完善“两种机制”，制定“三个办法”和建立“四项制度”。建立“一个体系”，就是建立与本联社经营范围、组织结构和业务规模相适应的合规管理组织体系；完善“两种机制”就是完善有效实施全面风险管理和业务合规操作的机制；制定“三个办法”，就是制定和完善合规绩效考核办法、违规问责办法和诚信报告办法；建立“四项制度”，就是建立重大违规报告制度、合规政策报备制度、合规管理评估制度和合规管理联动制度。

我联社在组织实施“合规文化建设年”活动过程中，要以合

规文化的普及、教育和宣传，进一步创建“合规”和“和谐”的企业文化；以业务流程的优化和再造，来推动各项合规管理政策、程序、制度的落实，提高制度执行力；以全面风险管理机制建设的全面推进和积极实施，来推动合规风险管理从单纯目标管理转变为全过程管理，促进经营战略转型，增强风险管控能力。

（二）三大原则

1、领导层倡导及率先垂范。只有得到领导层的重视，合规文化建设各项工作才能稳步推进、有效落实。因此，培育合规文化、建设合规管理体系，领导管理层必须率先垂范，身体力行。在本次活动中，各信用社主任、各部经理必须亲自抓部署、抓落实、抓督导，并结合流程银行建设和全面风险管理机制建设，定期或不定期对全体员工进行普及性的专题授课；联社管理层成员要按照分工逐项落实合规文化建设年行动计划，并明确机构内部各层级的分工及职责，做到每项合规事项都有专人负责和落实。

2、全员参与，全面覆盖。合规不仅仅是合规部门的职责，更是每一位员工的责任，只有合规成为每一位员工的行为准则，成为各岗位人员的自觉行动，合规管理才会真正有效。在本次活动中，各社、各部要大力提倡合规人人有责，引导各级员工从规范自身业务操作做起，最大限度地避免违规事项的发生。

3、正确处理合规管理与业务发展的关系。无论是联社高层、中层还是一般员工，都肩负着发展和合规的双重任务，必须将合规管理活动与业务发展需求结合起来，将合规管理的要求融入业务流程操作中，通过合规促进业务发展，真正实现合规创造价值的理念。

为确保“合规文化建设年”活动的顺利开展，联社成立“合规文化建设年”活动推动小组，由黄勇理事长担任组长，李

宜应主任担任副组长，联社领导班子其他成员和各部门负责人为小组成员。“合规文化建设年”办公室设在合规部，具体负责“合规文化建设年”活动的宣传、部署、推动和评价。各社要成立“合规文化建设年”活动推动分小组，由社主任和副主任分别担任正副组长。联社理事长是本次“合规文化建设年”活动的第一责任人，各社主任做为本社责任人，对合规管理政策制度的建立健全、合规风险管理体制机制的有效性、违规行为的控制与处罚承担全面责任。各单位要按照中国银监会的要求和省联社的统一部署，充分发挥主体作用，结合自身特点，有针对性地开展活动，把各个步骤和环节抓细、抓实，保证效果。联社合规部负责本次活动的具体实施、运作及协调，其他部门应积极配合、全力支持，上下合力，抓出实效。

（一）开展“讲合规重规范做表率”评比活动

市联社在辖内组织开展“讲合规重规范做表率”的评比活动，评选“合规先进个人”，树立合规典型，各单位要引导全体员工向身边的典型学习，对标定位，学赶先进，营造良好的合规文化氛围。

（二）“合规守法大家谈”活动

为激发广大员工合规守法的意识，使“合规人人有责”的理念植入人心，让广大员工的合规观念由原来“要我合规”转变为“我要合规”，市联社在辖内组织开展“合规守法大家谈”活动。一是创办《合规活动简报》，报道“合规文化建设年”活动进程及选登优秀文章；二是围绕“合规守法大家谈”的活动专题，组织开展征文竞赛、演讲、辩论、座谈等形式多样、丰富多彩的活动；三是联社将近两年来银监部门、省联社下发的有关合规方面的文件编印成册和省联社罗继东理事长编写的《农村中小金融机构全面风险管理机制建设》一书发给员工每人一册，将数据大集中后所有的制度汇编成册，为“合规守法大家谈”活动创造条件。

（三）重塑制度流程，为流程银行建设打基础

1、梳理制度，保证制度有效性。从今年5月下旬开始，各社、部要用2-3个月时间由合规部牵头，组织人员对已制定的规章制度进行全面系统的梳理和评估，确保内部管理各项规章制度的合规性和有效性。同时要及时对各项政策、管理办法和操作规程等进行后评价，不断完善自身制度体系，保证各项规章制度能适应本机构业务创新和改革发展等各方面的合规要求。

（2）为优化、再造流程打好基础，强化制度执行力。各部室要结合本业务条线的各项规章制度的梳理、整合和完善以及流程银行建设等基础性工作要求，对相关的业务流程和管理流程进行优化或再造，制定和完善流程操作规范及标准，保证各项规章制度通过流程予以落实和执行。

（四）查风险、建机制，实施全面风险管理

1、结合“三项整治”活动进行合规风险排查。从今年5月开始，结合银监会提出的“抵贷款风险排查，借名、假冒名贷款专项整治，置换、核销不良贷款排查清理”等“三项整治”活动，进一步深挖风险隐患，堵塞风险漏洞。

2、结合案件防控治理工作落实各项合规要求。从今年5月开始，结合省联社提出的20xx年案件防控治理工作实施方案要求，全面开展合规自查，对各业务条线及管理条线的风险点进行梳理、排查，针对发现问题要分门别类制定详细整改方案，强化风险管理措施，并跟踪复查。通过检查、整改，进一步落实银监会防范操作风险的“十三条”措施，强化案件风险防范“四项制度”等案防制度、合规要求的执行。