

最新团队建设目标工作总结(优秀5篇)

总结是指对某一阶段的工作、学习或思想中的经验或情况加以总结和概括的书面材料，它可以明确下一步的工作方向，少走弯路，少犯错误，提高工作效益，因此，让我们写一份总结吧。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

团队建设目标工作总结篇一

，在县委、县政府的正确领导下，我按照“小县大城关、小乡大集镇”的发展思路，以对党和人民事业高度负责的态度，尽心尽力履行职责，较好地完成了目标任务。

一、xx年工作回顾：

（二）建筑行业进一步发展。全年完成建筑业总产值10亿元，同比增长；签订合同总额亿元，同比增长188%，创建建筑业增加值亿元，利税6945万元，建筑业已成为我县支柱产业。全年办理质监注册手续33次，质监覆盖率达96%。共开展5次安全生产大检查和4项专项整治，累计检查面积万m²连续5年保持无重大事故和零伤亡率。完成工程交易76项，交易额亿元，应招标建筑工程招标率达100%，直接发包备案率达100%。全年新墙材应用总量亿块标砖，同比增长%，新墙材应用面积达万m²返退墙改费万元，使新墙材用户墙材成本每间降低1000多元。

（四）城市综合开发步伐进一步加快。完成土地征用1449亩，迁移坟墓180座，金都花园完成土地平整，4幢楼已结顶，银都花园、康欣公寓土石方开挖也完成了50多万方，新城大道土地获批，完成土石方和回填土万方，新城门隧道也进入装饰阶段。

（五）队伍建设进一步加强。出台《奖惩考核办法》，进一步深化效能建设；加强制度建设，全面落实党风廉政建设责任制；并以教育培训为平台，大力培养专业技术人才。全年新增中级职称23人，其中注册规划师2人、工程师15人、经济师5人、技师1人。

二、缺点和不足

一是深入基层调研深度不够；二是个别制度抓落实不够；三是抓规划紧，其他则相对较松。

三、xx年工作重点

（一）出台《泰顺县城市规划技术规范》，促使规划工作走上法制化、规范化轨道。

（二）落实“千百工程”任务，再启动建设17个整治村，加快7个示范村建设并确保质量。

（三）成立泰顺县建筑业协会，召开建协第一次代表会议。

（四）确保建设工程一次性验收合格率100%，继续加大建筑领域清欠力度，力争无重大安全事故。

（五）积极配合县里筹建全县招投标统一平台。

（六）建设一个城关垃圾中转站。

（七）启动建设县城污水处理一期工程

（八）继续加大新城区建设力度，分期逐步推进旧城整治步伐。xx年，在县委、县政府的正确领导下，我按照“小县大城关、小乡大集镇”的发展思路，以对党和人民事业高度负责的态度，尽心尽力履行职责，较好地完成了目标任务。

团队建设目标工作总结篇二

幼儿园的员工队伍包括保教人员、医务人员、后勤人员等等，可谓“麻雀虽小，五脏俱全。”每个人都在自己平凡的岗位上贡献着聪明才智，为这个集体的正常运作发挥着不可小觑的作用。那么，如何让幼儿园教职员工在不同专业领域都找到自身价值，《老子》的“授人以鱼，不如授人以渔”给幼儿园管理者提供了很好的思考。

1、授人以鱼：不断提高员工生活水平。

从整个社会来看，幼师收入水平整体偏低，幼儿园应当根据自身实际情况，制定合理的薪金制定。比如每年递增的工龄工资，鼓励老师们在自己的岗位上稳得住，静下来，包括厨师、电工等后勤工作人员，也一起享受与教师同等调薪方法，不论哪个岗位，都能感受到尊重和价值感。

2、授人以渔：指导员工掌握正确的方法和思路。

工作就是解决问题。不管在哪个岗位，都会遇到这样那样的困难。遇到这种情况，幼儿园管理者要冷静分析，如果是紧要的事，马上指导员工去处理，如果是可以考虑的事，则勇于放手，让员工自己去思考，找到合理的解决办法。这种情况看似没有马上解决问题，但可以养成员工独立思考问题的能力，也只有慢慢掌握了做事的规律和方法，才能真正的成长和进步。

思思是一个充满活力，热爱孩子的老师，来幼儿园工作一年后，因班主任生病，她担任了班主任一职，得到了孩子和家长的喜爱。有一天，思思来到园长办公室：“园长，我有个问题想请教您！”思思眼中充满着迷惑和渴望。“好啊！你说”园长微笑的看着思思。“我每天都会与家长沟通，但大多描述孩子在园的生活学习状况，我觉得这样体现不出教师的专业性。这些，保姆也可以啊。”这是一个困扰很多新教

师的问题。首先园长对思思的表现给予肯定，只有发现问题，才会思考，才会把工作做的更好。然而，园长并没有直接告诉思思该怎样去做，而是启发道：“我们看到的不仅仅是现象，而是现象背后孩子的发展水平和教育价值。比如孩子们排队喝水，是遵守规则，是能友好待人；再比如一个简单的玩沙活动，可以看到孩子的动手能力，思维水平。当你不仅仅是看到，而是看懂的时候，你就专业了。”思思顿悟，仿佛获得了什么宝贝一样，开开心心的离开了办公室。园长简简单单的几句话，不仅启发了日常观察的重要性，更帮助思思掌握了体现专业性的办法。

3、授人以欲：激发员工努力工作、成就自我的欲望。

美国学者马斯洛提出的“需要层次理论”将人的需要从低到高排列为五个层次，即生理需要——安全需要——爱的需要——尊重的需要——自我实现的需要。其中“自我实现”是最高层次的需要。因此幼儿园管理者要不断激发教职员发现自己的职业目标，然后巧妙地引导他们将个人目标与幼儿园愿景结合起来，从而产生一种努力的内在动力，使之变得积极进取。

阿峰是厨房一名普通员工，每天起早摸黑，为幼儿园的孩子们提供安全卫生美味的餐点。在阿峰看来，这就是一份养家糊口的工作。而园领导发现了阿峰的闪光点，他喜欢研究菜式，工作踏踏实实，于是聘他担任起厨房班长，要带领厨房工作人员一起通过a级厨房申报。这让他感受到厨师不仅是一份工作，更是一份责任。有了明确的目标，阿峰工作更有积极性，在他的带领和感召下，厨房工作人员一起努力，顺利通过a级厨房检查。孩子们更是亲切的喊他们“米其林叔叔”。

4、授人以娱：保持一份愉悦的心情快乐工作。

情感是人进行活动的心理动力源泉。人们在生活中之所以趋善避恶、近美离丑等，都是情感在起作用，人际交往也如此。

要把快乐带到工作中，首先幼儿园要创设一个良好的人际氛围，管理者要善用情感艺术，促进人与人之间的和睦相处。做到坦诚相见，平等对待，做员工的知心朋友。清楚地了解大家的心理需要，真心实意地去尊重每一个员工，用情感手段激励他们热爱事业和幼儿；用情感的力量温暖人心，体贴、关心、帮助教职员工解决生活中的困难；用诚挚的语言给予工作上的指导；用商量的口吻安排工作；做到以情动人，以爱换心。这样才能塑造欢乐、信任、亲密、彼此支持的氛围，让团队里的每个人都有归属感。

5、授人以愚：传递务实稳重的工作作风。

幼儿园是一个纯净的环境，但尽管如此，部分老师还是会受到社会是一些“物质论”“成功学”的影响，应该说，成功有很多种定义，教师不能被浮躁的风气影响，要有正确的价值观、人生观，不忘初心，不去计较名利得失，才会让自己静下来、钻进去，读懂孩子，读懂教育。如果每个人都做到了，就会在整个团队里制造一种浩然正气，这样每个人都会充满责任感和集体荣誉感。

6、授人以遇：创造成长发展的机遇和平台。

对很多人来说，学习做事、施展所学的机会甚至比金钱更重要，所以幼儿园的管理者要善于发现员工的闪光点，给予他们平台，放手让他们去挥洒热情，实现创意，会使团队中的每一个人都热情洋溢。

小宇老师文静乖巧，话不多，总是一个人安安静静的，不引人注意，也没有太多特长，但园长发现，小宇老师每次写的观察记录都非常好，行文流畅，观察细致，分析合理，给出的指导策略也非常恰当。于是，园长鼓励小宇来承担幼儿园公众号的编辑工作，很快，小宇把幼儿园公众号打理的井井有条，内容有价值，文风清新，得到家长和同行的一致好评。

7、授人以誉：及时给予员工赞誉和荣誉。

幼儿园管理者要有一双发现美的眼睛，会发现，懂欣赏，善于捕捉员工身上的优点，对好的表现及时给予称赞。看似简单，却是最有效的激励。这样的团队里，员工会因为得到欣赏，而更愿意努力，表现出最好的自己。

幼儿园每年进行“优秀教师”、“优秀教育工作者”、“优秀保育员”的评选，对优秀员工给予奖励。此外，幼儿园还设立了一些个性的奖项，比如“三十年奉献奖”，鼓励踏实从教的老员工；“青苗奖”，鼓励年轻一辈可以青出于蓝而胜于蓝；“金点子奖”鼓励大家对幼儿园的发展献计献策；“小蜜蜂奖”让那些在后勤岗位默默奉献的员工找到自身的价值等等。这些奖项根据不同员工不同闪光点，激发了工作积极性，在幼儿园传递了正能量。

团队建设目标工作总结篇三

积极贯彻新课程理念，以综合实践活动为龙头，引导学生积极主动参与，培养学生创新意识和探究能力，本学年由团队部给全体教师做了一次专题辅导讲座，并牵头在全校组织了两次综合实践活动观摩评比暨研讨活动，在活动中教师与学生都获得了很大的发展，教师实施新课程的能力和水平有了很大的发展，学生的创新意识和探究能力也有了进一步的提高。

本次远程研修，我的身份不仅是学员，还是新闻报道组的组长。在研修中，老师们的热情感染着我，老师们的事迹感动着我，老师们的精神鼓舞着我。在这样一个团队中我很幸福。

两位校长亲自挂帅，他们不仅督导着我们的研修，还亲自参与学习，从管理者的角度谈研修，他们的多篇《校长谈研修》文章发表在省市的快讯、简报中，他们是我们研修队伍中强有力的“火车头”！

三位“最美”妈妈，一位是准妈妈陈英老师，忍耐着高温和“反应期”的不适，坚持学习；另外两位妈妈还在产假中，毅然将孩子交给父母照料，坚持来校与大家一同学习。研修中这样的“最美”妈妈还有很多，她们是我们研修队伍中默默散发清香的“茉莉花”。

看着两位年将半百的老教师花白的头发，我不禁有些心疼，他们主动要求参加研修，那种“老骥伏枥志在千里”，活到老、学到老的精神让人敬佩。他们是我们研修队伍中默默耕耘的“老黄牛”。

还有我们尽职尽责的组长和积极向上、精益求精的组员的愉快合作，都展现着我们研修教师们风采。他们是我们研修队伍中“冲锋陷阵”的主力军。

身处这样一个团队，沉浸这样的研修氛围，我仅仅用语言文字报道他们风采真是太逊色了，不足以表达我的心情，不足以传达他们的心声。于是，我想到用视频报道。在教师qq群里把想法一说，领导很赞同，教师们有些不好意思。组长推荐加学员自愿，我们来把研修心声谈。拍摄、制作和修改，历经一个半夜加半个上午，展现老师们研修心声的视频报道终于出炉了。看着视频中老师们自信快乐的神采，听着他们发自肺腑的感言，感动之情再次涌上心头，多么可亲可敬的老师啊，我喜欢这样的团队！

团队建设目标工作总结篇四

针对团队成员在向一个合格管理者的转变过程中，仍存在“就事论事”，问题意识差的现象。通过对具有典型代表性的案例集中分析、研讨和总结，养成团队成员“把事情当案例看”的习惯，培养大家重视事情的本质和意义性价值，识别事物要点、提炼关键，去粗存精，沉淀与丰富自己的意识。同时锻炼和培养团队成员的逆向思维、前瞻性思维的能力，把员工的个体能力变成团队发展的动力，在培养员工的

成长过程中，提升团队解决问题的能力。

员工激情就如同企业的生命。凭借激情，员工不仅可以释放出潜在的巨大能量，而且还可以感染周围的同事，提升团队的工作效能。提高团队的激情，我觉得应当参照鲰鱼效应的做法，首先将公司经营班子的激情传递给二至三名较容易激发工作热情的员工，再通过他们的激情来感染整个团队，同时利用任何公开场合，表达公司对以上员工激情的认可和鼓励，带动团队成员逐渐释放自己的工作热情。

员工在企业中价值的大小，取决于个人的态度、能力、与知识等综合素养。在团队中必然存在员工价值的大小差异，就像钱币一样，有的员工可能是一枚廉价的分币、角币，有的可能是一枚银币、金币，我觉得只要是一枚钱币的员工，是能为组织带来价值的员工，都需要发现他的价值，并通过必要的培训和监督，逐渐提高他的价值。团队成员间想实现良好的沟通和协作，需要组织引导大家善于发现其他员工价值的行为，形成“海纳百川，有容乃大”的团队包容性，提升团队成员之间的相互欣赏和信任的程度，逐渐形成发自内心的相互接纳和乐于沟通的团队氛围。

随着公司规模的增长，部门的增多，管理内耗必然增加。结合集团今年以安全和服务为主线的工作思路，通过全员安全和服务管理的推进，例如全员安全、服务检查，安全理念和服务标准的全员宣贯等，打破部门的界限，树立各部门主动配合的意识。让团队成员养成良好的安全意识和服务意识，意识到跨部门的协作是每个岗位日常工作的一部分，勇于跨部门提出安全管理和安全管理存在的相关问题，坚决抵制小团体主义和对组织存在的问题视而不见的老好人意识。

对于刚刚起步的公司工作，我们充满信心，相信在集团理念的指导下，在集团领导和全体同仁的帮助，旅游客运公司将会建立起高效、友爱、向上的团队氛围，相信我们这个充满激情的团队将会为广大顾客提供最为满意的客车租赁服务。

团队建设目标工作总结篇五

20__年浦口区_局机关作风建设工作全面贯彻党的精神，以中央八项规定和省、市、区委作风建设有关规定为准则，紧紧围绕全局年度目标任务，以全面提升执行力为重点，以建设为民务实清廉的人民满意机关为目标，以转作风、抓落实为重点，强化执行意识，突出办事提速、服务提质、效能提升，为全局年度各项目标任务的圆满完成提供有力保障，着力打造人民满意的服务型机关。

一、强化干部学习，奠定机关作风建设基础

认真组织学习党的精神及二中、三中全会和省市区党代会精神，中央和省市区领导讲话精神，制定了《20__年机关作风建设工作意见》，《关于加强和改进领导干部学习的工作方案》等文件，以“三争一创”活动为主线，进一步明确目标任务，增强责任感和使命感。坚持不懈地用中国特色社会主义理论体系武装党员干部，开展“中国梦”主题学习教育，坚定中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信，进一步深化学习实践科学发展观活动成果，运用政治理论学习、党员活动等时机，通过组织专题辅导、举办学习讲座、举办电化教育、观看励志电影，集中抓好学习教育。

二、深化“三争一创”活动，提升档案史志服务创新能力

深入开展“三争一创”活动，争创一流工作业绩，紧贴全区中心工作，强化服务意识。突出办事提速、服务提质、效能提升，建设人民满意的服务型机关，为实现“三争一创”的目标任务作出贡献。

一是凝心聚力，服务发展，全面完成国家三级综合档案馆创建任务，顺利通过省_的测评验收，是全市首家按新修订的《市、县级国家综合档案馆测评细则》通过测评的档案馆。

二是提高效能，努力提高档案利用服务水平。开展“三零一展示”（服务零距离、查档零收费、工作零投诉、展示兰台人风采）服务活动，20__年区档案馆共接待利用者4700多人次，调阅档案资料6000多卷，提供凭证4000多份，复印档案资料近8000页。取得良好的社会效果。

三是科技引领，助推发展，全市率先建成江苏4a数字档案馆，按照《江苏省数字档案馆评估细则》的标准，浦口区顺利通过省_测评验收，成为全市首批省级数字档案馆。四是全面推进机关部门创建省级数字档案室。全区11家单位达到省3a级以上数字档案室标准，其中区_等6家单位通过省4a级数字档案室验收，我区省级数字档案室居全市首位。五是围绕中心，拓展服务，推进全区档案规范化管理进程。举办业务培训，全年共举办各类培训11次，参加培训人员350人次。加强业务指导监督，提高基层档案规范管理水平。全面完成基层档案室20__年度文件材料归档的指导和检查，开展档案室达标定级工作，全区15家单位通过省星级档案室测评验收。拓展工作领域，服务全区经济社会发展。加强重大活动和重点建设项目档案备案。

抓好区相关重大活动、区重点建设项目的档案登记、备案和规范化建设工作，抓好亚青会等重大活动档案管理；深入推进民生领域档案工作，推进建立了最低生活保障档案、五保供养档案、卫生医疗档案、教育档案、劳动及社会保障档案等规范化管理工作体系；按照“五有一集中”的要求不断推进行政村、社区档案室建设，突出开展农业专业合作社建档试点工作，以赭落山茶叶专业合作社为试点单位，建立规范化的合作社档案管理体系。

四是编史鉴今，资政育人，弘扬爱国教育主旋律。完成《行政区划调整实录》的编纂并出版发行。全力推进浦口地方史三卷编撰。浦口地方史三卷本编撰一直处于全市党史正本编纂第一方阵。20__年全面完成浦口地方史三卷本初稿全部完成。积极开展党史宣传教育。浦口党史成果首次进梅园新村_

图书馆，由区委党史办等编纂的11种20册图书入选梅园新村图书馆。突破隶属关系开展党史“六进”活动进高校，与驻区学校——南京信息工程大学结成党史宣传教育共建单位，进一步丰富了“六进”载体形成党史宣传教育的集约效应。五是记录历史，传承文明，光大传统文化精粹。完成《浦口区志》资料长编总纂。编纂出版《浦口年鉴(20__)》，开展旧志整理，完成《江浦埤乘》点校本出版。

三、践行执政为民宗旨，倾尽全力增进群众福祉

以更诚恳的态度联系群众，深化领导干部下基层“四解四促”、“6311”帮扶和“万名党员干部帮万家”活动，按照“三个全覆盖”的要求，落实领导干部下基层各项制度，切实帮助基层和群众办实事、解难题。与星甸街道万隆社区建立了“四解四促”活动工作联系点，制定了《20__年领导干部下基层四解四促活动计划》，精心组织一系列活动，以活动为平台，不断深化“四解四促”活动，努力推进“四解四促”活动取得新成效，领导班子成员开展结对帮扶贫困困难户，局长结对帮扶两户贫困家庭，两名副局长分别结对帮扶一户贫困家庭，局领导班子成员主动上门走访慰问贫困家庭，调研掌握被帮扶户生产、生活的基本情况，深入剖析致贫致困的原因，有针对性地提出了解贫脱困的建议和帮助，同时，局领导班子成员还分别为每个结对帮扶户各送去了2000元的慰问金，切实把帮扶活动落到实处。

全局党员干部积极参与全区“万名党员干部帮万家”活动，按每两名党员干部帮扶一户贫困家庭要求，组织党员干部帮扶星甸街道万隆社区5户贫困家庭。

四、深化科室作风建设，夯实作风建设的基础

进一步加强局机关科室作风建设，狠抓工作落实，提升科室对各项工作的组织和推动，为全面完成全年工作目标任务提供保证，全局科室作风建设，实行一级抓一级，一级带一级，

层层抓落实，实行“一把手”全盘抓，分管领导督促抓，职能科室具体抓的三级联动机制。一是落实科长首问负责制。强化科室思想政治建设和内部管理，深化科室作风建设，完善科室层面的目标管理、学习培训、整改提高等各项机制。。二是落实党员干部责任制。充分发挥党员干部的聪明才智，增强主观能动性，立足新起点，以争先进、创一流的精气神，把精力聚焦到全面完成全年目标任务上来，以过硬的作风，创一流工作业绩。

五、深化执行力建设，建立机关作风建设长效机制

建立和完善加强作风建设的长效机制，巩固和发展机关作风建设成果。一是进一步加强提升档案史志干部执行能力，大力开展学习型机关、学习型党组织建设，大力实施干部综合素质提升工程，深化机关干部“双提升”活动，提升干部把握政策、精准执行的能力。二是建立和完善督导检查长效机制。严格按全年工作目标，分解制定科室工作目标责任，局分管领导分别与分管科室签订全年工作目标责任状，进一步完善责任体系，强化工作目标责任，实行目标到科室、到岗到人。把抓落实的成效、执行力的强弱作为业绩考核、评先评优的重要依据。以机关作风建设的新成效确保全局年度目标任务完成，在“高新浦口”建设中发挥积极作用。