

最新管理团队工作报告(优质7篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

管理团队工作报告篇一

，过程才是关键的，过程保证了销售业绩能否达成。销售团队管理者如果想要激励团队成员，首先必须激励自己，通过自身的言谈举止所散发的自信热情去感染团队成员，这是通过管理者自身的素质去被动的激励属下。

现代社会企业销售，从不是一个人单枪匹马的决斗，而是整个一个团体智慧和互相协作的战役。所以如何做好你的销售团队管理就变得至关重要。

管理是对人的约束，销售团队管理，简而言之也就是对销售团队成员的管理。由于销售大都已分散式工作，而且工作压力相对比较大，所以销售团队管理则需要团队管理者的综合素质和管理方式的适当应用，通常的销售团队管理可以归为“激励、培训、考核、制度”的八字方针来。

销售团队之激励

激励的目的：为了激励而激励销售团队管理是最重要的一点，就是不断的激励。

试想每天都精神饱满，充满自信，有强烈成功欲望的销售团队，还需要管吗?激励不外乎物质激励和精神激励。根据多年经验，本人比较赞同的是后者，也就是精神激励。因为物质的激励取决于整个公司的奖励制度，这不是团队管理者所能

左右的。而精神激励却是可以完全把握的，也是最有效，最低成本的方式。精神激励是最容易做，也是最难做的，因为这取决于管理的情绪和耐心。有时候一个小小的表扬，比奖励几百块钱更能激发成员的热情和斗志。（但这需要公司制度的支持）

对销售团队成员进行激励的方式是：

首先要能调控自身的情绪，在团队成员面前应该能持久的表现出一种充满信心、热情的精神状态。情绪是可以影响的，这点在我们的生活工作中到处可以看到，如你和一个充满热情的人在一起，自然会变的热情，而如果和一个经常垂头丧气的人在一起，你自己的情绪也会受到影响。同样的道理，销售团队管理者如果想要激励团队成员，首先必须激励自己，通过自身的言谈举止所散发的自信热情去感染团队成员，这是通过管理者自身的素质去被动的激励属下。

其次，时时刻刻的对销售人员进行主动的激励。通过每天的例会，工作的休息时间，培训时间，自身的经历等，通过语言不断刺激、鼓励团队成员的成功欲望，让成员的情绪能在工作中持久的保持热情和信心。

最后，在团队成员失败、失落、失意的时候，设身处地的为成员分析失败原因，找出解决办法，而不是一味的评判。扮演老师、父母的角色，因为适当的关怀也是激励的一部分。

管理团队工作报告篇二

公司是全体员工的生存平台，个人利益不能亦不得与之发生冲突。一旦祸起萧墙，轻则申斥处罚，重则革职走人。砸了老板或大伙儿的饭碗，谁也别想有好日子过。

第2条铁规：团队至高无上

团队是各部门的生命线，在团队力量支撑产业实体的市场经济时代，除非你是来自异域的月球空心人，否则，没有一个从业人员能够不遵守现代人约法三章的生存和工作方式。

第3条铁规：用老板的标准要求自己

个人薪水、抽成、奖金的分配虽然与工作业绩相关，但它们最终是在老板所获取的企业利益的源头基础上实现。所以为谋求自身利益的兑现和扩大，就有必要以老板的标准来要求自己。在团队中，你的主管、你的客户，都是你的老板，你的工作态度必须要超越他们，否则你将永远是他们的指责对象。

第4条铁规：把事情做在前面

什么算是敬业的标准？只有一个标准，这就是你所做的事情是在别人之前，还是之后。

如果是老板想到的事情，让你去做的，你做完了，但这算不上是在前面，前面还有老板。如果老板还没想到的事情，你做完了，很棒！

同样地，比较对象还有主管、同事，看看自己的努力是在前面还是后面。面对一大摊子管理及后勤机关人员，让人挑刺是很委屈很难受的，但要知道，做在前面就可以去挑别人的刺，如果你想改变局面的话。

第5条铁规：响应是个人价值的最佳体现

个人价值的体现建立在团队对你的需要程度上！所以，每当上司发出倡议或团队中有人寻求工作支援的时候，在第一时间做出积极响应就是必须的事情，因为这关系到你的价值体现。

第6条铁规：沿着原则方向前进

对于原则方向只能接受它，不能抗拒它。如果你打算坚持下来并期望有所作为。

那么，如何才能做好事情?很简单，沿着公司明文规定的原则方向前进，不要偏离，不要为人所左右，包括你的主管的某些指令在内。

第7条铁规：先有专业精神，后有人才

各个部门中有各种各样的人，但其中总有些人的存在是可有可无的，因为他们没有专业精神，他们无法被人所倚重，他们只是部门中的一些省略号，注定将要在只寻求结果的模式和程序中消失。

因为专业精神，就是服务本身，服务既是指为客户服务，又是指为自己周围的同事服务。

第8条铁规：规范就是权威，规范是一种精神

有的人做事永远不能规范，因为他们从来没有把它视为是必须的，所以他们永远受到打压，成绩总是被人否定。

规范是一种精神，一种可贵的习惯，这是它不容易养成的原因。但是，没有规范，就没有权威，规范意味着你不但懂得做人和做事，而且懂得如何做好它们。

第9条铁规：主动就是效率，主动、主动、再主动

主动的人是最聪明的人，是团队中最好的伙伴，是人人都想要有的朋友。永远要记住，主动精神是你最好的老师。在困难的时候能够帮助我们的，是主动而不是运气。

第10条铁规：任何人都可成为老师

因为担心犯错误或是为了寻找心理上的安全感，人们希望有

个人能依靠，能给予指点，这是对的，问题是有人总是错将领导当成唯一的老师。姑且不说身为领导的老师往往不喜欢笨小孩这一惨痛的'教训，事实上团队中任何人都可成为你的老师，只要你虚心求教，而不是为了达成曲线救国的其它目的。因为你需要的只是知识，而不是老师。

第11条铁规：做事三要素，计划、目标和时间

永远要有计划，永远要知道目标，永远不要忘了看时间。

第12条铁规：不要解释，要结果

竞争社会中，许多时候，解释是没有意义的，这意味着你想推卸或要别人来承担责任。

如果你不希望看到最后的结果，那么首先要做的是尽可能去改变过程。永远记住：业绩会说话，成就会说话。

第13条铁规：不要编造结果，要卷起袖子干活

不要用可怕的结果吓唬自己或是吓唬别人，首先卷起袖子去干活。只有这样才知道结果是否真的很可怕，经验表明，95%以上的可怕猜测会因为卷起袖子干活而自然消失。

第14条铁规：推诿无效

在失败面前，在错误面前，每个人都知道最不好的做法就是推诿，而推诿在团队中是无效的。团队好比一根链条，总是推诿的人犹如链条中的沙子，会让其他人感觉特别别扭，并且会让人加深对你所犯错误的印象。

第15条铁规：简单、简单、再简单

不要太夸张，不要虚张声势，更不要节外生枝。寻找捷径是提高工作效率的首要方法。同样的一件事情，如果你能完成

得比别人更简单，就是好样的。

第16条铁规：做足一百分是本分

一百分是完美的表现，追求顾客满意，追求完美服务，是从业人员的工作标准。不要以为这是高要求，如果你能实现一百分，不过是刚刚完成了任务而已。

第17条铁规：做人要低调，做事要高调，不要颠倒过来

低调做人，可以在你周围保持健康的空气，而高调做事，则可以赢得支持和声誉。

第18条铁规：沟通能消除一切障碍

沟通能力是从业人员的起码素质。不要怕沟通中的小麻烦，如果你不想面对更大的麻烦，就要沟通，就要协调周围的一切。顺畅不会从天而降，它是沟通的结果。

第19条铁规：从业人员首先是架宣传机器

作为企业流动的广告窗口，不论穿行于大街小巷还是深入到城镇乡村，你必须一路口水一路歌，不遗余力地做公司以及产品的吹鼓手，这是你最基本的工作任务。当然，鼓动别人之前，先要鼓动自己！

第20条铁规：永远保持进取，保持开放心态

谦虚是拥有开放心态的表现。在任何一个部门中，最赚便宜的是两种人，一种人勇于开拓进取，收获是自己的，失败是上司或老板的，更重要的是，这种人把自己的退路留给了老板或上司去照顾。另一种人是有开放心态的人，他们谦虚，他们可以有效接受别人的看法，所以他们的成功比别人快得多，自然收获也大！

管理团队工作报告篇三

团队是一个由少数成员组成的小组，小组成员具备相辅相成的技术或技能，有共同的目标，有共同的评估和做事的方法，他们共同承担最终的结果和责任。

由于拓展训练中许多项目的设定是在应对危机任务，并且是以团队完成任务为目标，许多任务是只靠个人能力无法完成的，比如：求生电网、毕业墙等，因此团队中的每一个成员都需要在非常态心理的影响下通力合作，将个体目标与团队目标很好的融合，以感受完成团队任务为最终目标，活动挑战后失败的挫折感与成功后的喜悦，能够让学生们从内心的震撼中感受团队存在的价值。

团队是由员工和管理层组成的一个共同体，它合理利用每一个成员知识和技能协同工作，解决问题，达到共同的目标。

所谓团队精神，是一种集体意识，是团队所有成员都认可的一种集体意识。没有团队精神的话，一群人在一起就会一盘散沙，不会互相照应、互相配合、力使不到一处，这样的一群人战斗力是很弱的。

团队建设是事业发展的根本保障，团队运作是业内人士长期实践的经验总结，至今没有一个人是在团队之外获得成功的。团队的发展取决于团队的建设。团队建设应从以下几个方面进行：组建核心层。团队建设的重点是培养团队的核心成员。俗话说“一个好汉三个帮”，领导人是团队的建设者，应通过组建智囊团或执行团，形成团队的核心层，充分发挥核心成员的作用，使团队的目标变成行动计划，团队的业绩得以快速增长。

团队核心层成员应具备领导者的基本素质和能力，不仅要知道团队发展的规划，还要参与团队目标的制定与实施，使团

队成员既了解团队发展的方向，又能在行动上与团队发展方向保持一致。大家同心同德承、承上启下，心往一处想，劲往一处使。制定团队目标。

管理团队最重要的是打造一支职业化的队伍，因为职业化标准化的团队是具有高效率的团队，在这样的团队中个人能够得到锻炼，工作能够如期保质保量地完成，而建设一个职业化的团队也是众多领导者的共同目标。

一个稳定的团队是企业取得不断前进的重要保障，没有坚实的团队基础，所有的企业战略无异于空中楼阁、痴人说梦。常言道，市场经济就是竞争经济，竞争争依靠是什么？尽管其中的因素颇多，但人才无疑是一个非常主要的因素，这已经是一个不争的事实。然而，目前众多企业普遍存在着紧缺的人才找不来，重要的人才用不好，尤其是优秀的人才留不住。这也往往造成了企业对人才的投入成了竹篮打水一场空，更甚者一旦优秀人才流失到同行业，岂不是所有努力都是在他人做嫁衣。因此，招人、用人、留人已不应该再是“重要不主要”的问题了。

那么这种情况要严重到什么程度，公司才会幡然醒悟呢？我们知道，员工离职是人才市场化的重要标志，我们不可能设定太多的条条框框去限制他的流动。“流水不腐，户枢不蠹”，保持适度的员工流动率能够不断为企业带来新的活力，淘汰不合格员工，引进高素质人才，推动企业早日实现组织愿景。但是，如果员工流动超过适当的比率，企业缺乏一个比较稳定的员工队伍的支撑，尤其是没有对组织保持忠诚的知识型员工的支持，企业必然会因缺乏人才而面临被市场淘汰的风险。因此，企业应充分认识到人才流失对企业经营的巨大风险，而不再仅仅是作为个案进行管理，必须上升到组织战略的高度，建立一整套针对人才流失的危机管理机制，从而避免优秀人才的流失可能给企业带来的巨大损失。尤其作为企业直接的用人部门及各层管理人员，更应把员工离职管理作为工作职责中重要的一项，贯彻到日常工作中去。

能聚人者以一当十，能留人者以一当百。是千方百计到处去招人、挖人，而招来的人最终也难以留住，还是把眼光放长远些，多做些实实在在的工作，把自己现有的人才培养好、笼络好，相比之下，把有才能的员工留下才是人力资源管理的重点。

当然，在决定企业对员工是否有吸引力的因素中，薪资、福利与职位固然重要，但却不是唯一因素，在一家权威机构对员工离职和影响员工留在企业的原因调查中显示，员工离职的原因大致有三个：一是招聘流程出了问题，员工对公司的期望值过高，入职后反差太大，产生不良情绪。二、主管的管理风格造成员工不满，双方合作不愉快。三、员工的能力无法得到发挥，郁郁不得志，萌生去意。而在影响员工留在企业的里原因竟然依次为：1) 与主管积极良好的关系；2) 提高自身能力的机会；3) 共享财务成果。更有调研公司总结指出，“在员工离职的原因中，75%的员工辞职，是辞掉了他们的主管，而不是公司；而85%的原因是由其直接主管控制的”。我想，这样的结论多少都会让我们的管理人员意外吧，主管本身在员工离职因素中占有如此重要的地位。在了解以上原因后，针对于管理人员如何作好人员离职管理，我们便可以重新开始，也重“心”开始。

在马斯洛的需要层次论分析中，我们不难了解到个人的需求层次的变更。在现在这个经济快速发展时期及现代素质也不断提高的年轻员工来说，来自于企业内部的人际关系和群体的归属感往往比来自物质的需求更为强烈。通过与大量的离职人员沟通交流以及职场中人心态的观察与研究，我们不难发现，要留住人心必须通过努力使其对单位和工作产生认同感、成就感、新奇感、知遇感、归宿感，形成内在的持久的凝聚力。

一、认同感

单就职业满意度而言，价值观是指人们追求的回报，如金钱、

地位、荣誉、舒适的生活方式等。价值观能够给人们带来工作的愉快，许多挽留人才的举措也正是基于此。然而，在就业压力飙升、人才竞争日益激烈的今天，许多员工往往会选择一条阻力最小、最易得到回报的职业道路，哪怕是对该项工作并无兴趣。当他们已迈进企业大门，甚至经过短暂成功之后，他们都会逐渐回过神来，兴趣索然，随后，要么辞职、要么工作热情、追求、效率每况愈下，正所谓人虽在，心已死。因此，员工是否愿意到一个单位工作并长期留在那里，要看这个单位有无发展前途和有无适合自己发展的空间。因此企业应采取多种途径宣传企业形象、企业精神，灌输企业经营理念，价值观念，介绍企业优良传统、人才环境等，使之对企业文化产生认同，从而形成统一的意志和行为规范。同时更多的展示企业的发展方向，使员工全面了解和参与到企业的全程经营与发展中，从而对企业的发展目标产生认同，树立主人翁意识和为单位建功立业的使命感。

二、成就感

在现在很多企业都认识到用人还要育人、并以提供员工能力提升与成长来留住员工的今天，却往往忽视了另一种现象，也就是员工的能力成长与提升虽然能促进员工的工作胜任度与自信力。让员工看到更多工作发展机会，但其发挥作用的时间往往十分短暂。正如在实际工作中常常能够听到、看到的一种现象，人们往往不是干一行爱一行，而是干一行烦一行，一个擅长某项工作的人并不一定喜欢这项工作。其更本原因就是员工技能提高的同时，却没有相应的获得更高的工作挑战与提升的机会，反而使其更快的丧失希望，加快员工的流失。

因此，在我们注重员工培育与成长时，更应重视其自我价值的实现。企业管理人员必须有意识的为他们创造成功的机会，提供成才的条件，不断满足其成就欲望，才能防止“移情别恋”。管理人员应对员工现状进行认真排查摸底，根据每个人的专业特长、爱好兴趣、能力水平，帮助其择定最佳工作

岗位，使其感到自己找到了理想的表演舞台，从而爱岗敬业；要针对员工的欲望、能力、特长、潜能等帮助其拟定一个能体现企业和个人共同发展的生涯发展规则，使其看到自己的发展前景，增强努力进取的内在动力；要根据有多大本领就提供多大舞台空间的原则，最大限度地发挥每个人的作用。当个人的能力水平超过其岗位要求时，一定要及时授权重用，将他们推上管理和科研生产的重要岗位，赋予必要的参与权、决策权、处置权，使其看到自己在逐步走向成功；要树立全新用人理念，不拘一格使用人才。切实做到能者上、平者让、庸者下，使其感到每个人都有挑大梁唱主角的机会；要增加智力投资，给人才不断学习提高和创造的机会。

三、新奇感

人不但有求胜心理，同时还有求新心理。一个人如果长期固守在一个岗位或长期从事某种单调无味的工作，就会因缺乏压力和吸引力产生懈怠心理，丧失工作的进取心和创新激情。为了延长人才与企业间的“蜜月期”，企业必须不断赋予他们工作岗位的挑战性、工作计划的超前性、工作内容的乐趣性，刺激其心理需求使之乐其岗、展其能。企业可以实施人才内部交流和竞争上岗制度。不论管理岗位还是生产第一线岗位，都向员工敞开，只要有能力有兴趣都可以参加公平竞争，使每个人都能获得寻找更优职位的机会；企业还可以鼓励员工开拓新业务，使其获得更大创业空间。要不断给他们压担子、交任务、下指标、提要求，对其工作形成必要压力，同时对工作成绩突出和有创新成果者授予荣誉，进行重奖；并定期召开工作经验交流会等，共同分析国内外科技发展形势，探讨企业发展战略，使其树立大局意识、主角意识和创新意识，减少别觅新奇的念头。

四、知遇感

企业要用感情留人必须增加感情投资，用深厚的感情去感染人、感化人。正所谓“士为知己者死，花为悦己者容”。管

理人员若想获取员工的心，就得学会与员工多联络沟通，多信任尊重。人是有感情的，他们取得成绩的时候总希望得到别人的认可；在困难的时候总希望得到别人的帮助支持；在失利的时候总希望得到别人的宽容呵护。企业领导对员工的一句表扬，一句鼓励，一句安慰，有的胜过万金，让人才有遇到“知音”之感。企业管理必须坚持以人为本，不能将人才视为创造财富的工具，而应当作技术创新的灵魂，共同发展的伙伴，密不可分的手足。管理人员要放下架子，挤出时间，深入到员工生活中去和他们谈知心话，交知心朋友，架设心灵的桥梁。还可以组织一些非正式的联谊活动等，增加接触了解的机会，营造和谐融洽氛围。企业员工生病住院要及时看望，生日、结婚等要表示祝贺，家有难事要关心慰问，感情投资要从每一件小事做起。员工对企业有了感情，他们就会视企业领导为知己，即使工作条件再差，困难再多，他们也会风雨同舟、知恩图报。

五、归宿感

日本很多企业大获成功的秘诀是奉行“亲如一家”的哲学。他们千方百计为企业员工营造一种亲如一家的归宿感和安全感。我们必须结合实际认真学习借鉴外国企业的成功经验。要建立社会保障制度，为人才解除后顾之忧。要为人才建立最低生活保障制度，失业、养老、医疗等保险制度，住房补贴制度。要努力为人才解除工作和生活中遇到的各种困难，对新进单位的人才要帮助解决住房问题，为年轻人才当好“红娘”，帮助建立起温馨的小家庭，有子女的要帮助解决入学问题，配偶没有工作的要帮助解决就业问题。这些实际问题解决了他们就会产生安定感、满足感，一心一意扑在事业上。要营造优美的生活环境，提供周到的企业内部社区服务，开展有益的文化娱乐、保健体育活动，丰富业余生活。总之企业为人才服务的工作做得越多越细，人才与企业的心就会贴得越来越紧。

当忠诚与干劲逐渐被消磨掉，当热情与兴趣逐渐泯灭，当那

些优秀的员工长期从事擅长但并不真正感兴趣的工作时，留住人才的背后迫切要求我们的管理者留心观察与发现，并最终留住他们的“心”。通过对员工深层志趣的终极关怀，通过持续的工作规划、生涯规划的付诸实施，我们最终会发现：其实留住那些人才并不是很难，而且这种努力还会带来企业团队整体素质与工作绩效的不断提升，并最终带来企业人力资源管理各个方面的全新面貌。

“魄是依附于身体上的精神，魂是可以离开身体上的精神。”

翟老师首先以一段《亮-剑》中李云龙讲述亮-剑的定义、提出灵魂这一概念的片段，作为开场。

具有灵魂的部队，更是具有团队精神的部队。这支部队的性格和气势是由它的首任军事首长的性格和气势决定的，所以不管这支部队怎样改变，它的灵魂永在。所以，对于企业亦是如此，只有企业的领导将自己的性格和气势、精神注入他的企业中，整个企业每个员工才能自上至下的体现出企业自身的性格和气势、精神，企业才能将自己的企业性格和气势、精神发挥出来。同时这对于小到班集体，大到国家等一切集体都是等同的。

一个人，不论是处于什么样的境地，只要他自己的灵魂还在，他的性格、他的气势、他的精神依旧存在，他就能战胜他所面临的一切困难，不论多么艰难，他总能战胜，总能在哪里跌倒就在那里站起来，总能成功。而这里所说的理论同样适用于企业。要想打造团队魂魄，建立企业精神，那就一定要将企业自己的灵魂，企业自己的精神注入其中。无论这个企业面临什么样的困难，就算它面临倒闭，面临破产的境地，只要它的灵魂存在，并且企业能够让员工自上而下都能体会到其企业精神，那么这世上的任何事物都不会打-倒这家企业的。

汶川地震震撼了整个世界，同时涌现出了一批批英雄，涌现出了中国的国魂，国魂与我们永在！这样的国家、这样的民族是不可战胜的。2015年5月19日，14点28分，我们汽笛长鸣，我们国旗回降。汶川地震虽然垮塌了房屋，但是我们又一次打造了民族之魂；我们低下来的是头颅，但是我们上扬的却是人性的光辉；我们回降的是国旗，但是我们升起的是国魂！

那么，如何建立团队精神呢？大体上讲，就是要将灵魂注入团队，要让团队中的每个成员都能够感受到团队所附有的灵魂，并将这里的灵魂注入自己的体内，永远让自己与整个团队同在，永远让自己的灵魂伴着团队灵魂，永存下去。

管理团队工作报告篇四

为了能够提高部门工作效率，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。

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。

管理团队工作报告篇五

1、带好队

想集团董事局主席柳传志说过：“我的工作只有三项：搭班子，做战略，带队伍”，他把搭班子放在三项工作的首位。何谓搭班子？我想就是建设团队。

何一个组织想获得成功，仅仅依靠优秀的个人是不行的，必须依赖自己的最近、最直接的领导班子，通过他们带领下属完成总经理的战略部署，因为“管理是让别人干活的艺术”。如毛泽东固然伟大，是几百年才出来的一位天才，但是没有刘少奇、朱德、周恩来、任弼时等人的鼎力支持，中国获得解放恐怕也会大打折扣。

所以说，团队力量远大于一群人的简单相加。对于领导来讲，应该多创造机会给你的部下，让他们有机会承担更多的职责。对于下级来讲，应该多替你的上级分担责任，锻炼自己的能力。

究其原因，山雀鸟之所以能够群体学会继续穿破铝制封装就在于：在年幼时期，他们就开始习惯群体行动，数量约八到

十只的编队方式，以一个不变的队形在乡间成群飞行，并能够维持大约两三个月之久；而红知更鸟是排他性较强的鸟类，势力范围内是不允许其它雄鸟侵入，遭遇威胁之际，才会发出警告叫声，彼此没有太多交集，基本上是以敌对方式来沟通。因此集体行动、团队合作的山雀鸟彼此学习互助，较彼此采敌视态度的红知更鸟，更快的能够拥有加速学习的效应，从而使自己拥有更多生存空间与进化。

无论什么车总会出现问题的，无论你有多名贵，就像团队一样，无论你有多大名气，有多大能量，团队工作中总会出现这样或那样的问题。

团队也是一个成熟的产品，它分别具备精神层次与功能层次的内容。一个优秀团队更多的不是因为功能层次而结合，而是因为精神层次而结合，正所谓“臭味相投”，“道不同，不相谋”。

老师培训的时候常讲的故事：有一位神父天天传教布道，教人一心向善。有一天，一个人向神父唱反调：神父，天天说天堂地狱一念间，去过吗？说天堂好过地狱，认为地狱好过天堂。说呢？反正你没有去过！神父确实没有去过天堂地狱，不知道怎么回答。只好向上帝祈祷：上帝，请您告诉我天堂和地狱有什么不同，不然弟子没有办法帮您传教啊！上帝看到自己的业务员（神父）遇到困难，竟然显灵说：天堂和地狱的区别是天机不能泄露的这样吧，带你去看看，自己去感悟吧。哗的一声到地狱，只见个个面黄肌瘦，愁眉苦脸，原来他围着一口大锅要喝汤，但是勺子太长了自己怎么喝也喝不到又哗的一声到天堂，只见个个红光满面，有说有笑，原来他也围着一口大锅喝汤，虽然同样是长勺，但是勺给我喝，勺给你喝，不亦乐乎。

当然，这是一个寓言故事。事实上在生活当中，单打独斗的时代确实已经过去。诺贝尔奖设立的前25年，合作获奖的只有41%现在合作获奖的’已占到80%篮球之神”迈克乔丹率领公

牛队获得6次nba总冠军的奇迹，也是要靠团队才能创造的！国内it巨头联想集团为了应对强大的国际竞争对手，提出要打造一支如狼似虎的团队，简称“打造虎狼之师”这其中的团队管理的精髓也让我研究团队管理的人士心向往之。

2、用好人

事业兴衰，人才为本。这是大家公认的真理。“尊重知识、尊重人才”也作为一种社会公德被人们所接受。在用人问题上，毛泽东曾经说过：“政治路线确定之后，干部就是决定因素。因此，有计划的培养大批新干部，就是我们的重点任务。”毛泽东在这里讲的政治路线，对于企业来说，就是经营管理的重大决策，是企业发展的方向问题。而干部队伍建设，就是指用人问题。在中华民族几千年的历史上，尊重人才、重用人才、求贤若渴的典型事例比比皆是，不计其数。从朱熹的“等闲识得东风面，万紫千红总是春”到龚自珍的“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”；从刘邦重用“初汉三杰”打天下到刘备三顾茅庐请诸葛亮，还有李世民依靠房玄龄、杜如晦、魏征等营造大唐盛世，以及被后人广为传颂的“得人才者得天下”的千古名言，都充分说明了想成就事业的人对人才的渴求是多么的强烈！

“选对人，育成人，用好人，留住人”短短的12个字，不知道凝聚了企业老板多少的心血，蕴含了人力资源部多少个不眠之夜！要知道，从茫茫人海中寻寻觅觅，百里挑一才选出那最合适的人员是多么的不易；从新员工入职时的企业文化同化培训，到岗位职责范围内的各项工作任务所必须的相关知识与技能的培训、在职辅导、工作历练……点点滴滴，渗透着管理者的多少操劳；给予员工适合其特长与职业兴趣的工作，帮助员工设定工作目标，规划工作计划，界定要达成的工作标准，设计工作结果对应的考核、评价、奖惩方式……为了使员工能各司其职，体现出每个岗位所应体现的价值，企业在用人方面真可谓是呕心沥血，费尽心机！而企业最怕的，就是员工一旦羽翼丰满，修炼成人，得道成仙，就展翅他飞；远

走高飞倒也罢了，倘若是被高薪诱至对手旗下，公然与老东家唱起对台戏，那可就非同一般之举了。不过既然“背信弃义”一词已在当代职场辞海里消失，那这种跳槽也只能算是“良禽择木而栖”了！果真到这份上，企业就只有大口吐血的份了！

越是有能力的人，越是面临着外界更多的诱惑，越是有资本跳来跳去，选择他要栖息的“良木”。这就好比那娶了美女为妻的先生，在享受比他人更多的幸福感与自豪感的同时，也比他人多了一份危机感。留住人才，其实也与留住美妻一样，决不能在门口设一卫士，横刀立马，横眉冷目：想走？我这里压着你的毕业证、户口本呢，我那边还有高额的违约金要你支付呢！我拒不签字看你怎么走，到了我这地盘上，你是来得去不得了！这硬的一套，早就过时了，新的《劳动合同法》更加明确了偏重保护劳动者的态度，只要履行了正常的手续，没什么违法乱纪的小辫子抓在企业手里，员工的去与留是有很大的自由度的。这硬招不仅不灵，而且弄不好企业还要被诉之法庭。企业留人，就只有下软功夫，规范内部管理，尤其是提高各级主管的职业素养与管理水平，以“润物细无声”的方式把留人的功夫下在平时，让人才心甘情愿、死心塌地安心工作，达到“不用守门胜似守门”的无为而治的境界，才是留人的最高境界。

对于有着突出贡献的员工，企业不仅想要留住其人，更想留住其心。而影响员工能否持久、积极工作的主要因素有很多，诸如工作性质、领导行为、文化氛围、个人发展、人际关系、薪酬福利、工作环境等多种因素。企业只有规范内部管理水平，提高人员的整体素质，构建以能力、业绩为导向的业绩管理体系，在组织内创造和谐、积极、向上的文化氛围，使员工时时感受到公司对自己公平、公正、客观的关注与关爱，才能够激发员工敬业爱岗、主动工作的热情，以及以司为家的企业情怀。

实践证明，选好人、用好人，是事业成功的重要保证；反之，

如果选人、用人不当，不仅对事业发展不利，而且还有可能葬送整个事业。那么，我们如何才能做到选好人、用好人，保证在选人、用人问题上尽量少犯错误或不犯错误呢？我认为，首要的一点就是要制定一套科学合理的选人用人标准，明确选人、用人的原则。

从根本上来讲，选人和用人的标准无非是两个方面的，一是德，二是才。这里的德主要是指干部的政治标准和思想品质；才主要是指生产力标准和工作业绩。干部有德无才，不能用；有才无德，不能重用。只有德才兼备，才能算作是一个好干部。唐朝大臣魏征，把才与行结合起来，主张才行兼备；宋代政治家司马光在前人的基础上又提出“才者德之资、德者才之帅”的主张。这些都充分说明在选人用人问题上要注重德才兼备的道理。

其实我们每个健全的人都具有一样的天赋，因为我们都跟陈天桥们一样，不比他少一个脑袋一个眼睛，大家在自然属性上都一样，只不过是后天解决问题的能力不一样而已罢了。所以我始终坚信每个人都是能够培养的，每个员工都是最棒的，关键要看领导人怎么带？怎么引导每个员工都爆发自己的全部力量。羊皮卷告诉我们这个世界上最伟大的力量是选择的力量，这种力量来自于我们每个人自己的内心，对于员工来说，通过提成与奖金激励以及通过任务施压带来的工作动力，是不可能持久的，是没有办法带领出一流团队的。因为格局决定结局，这样的团队最大的问题在于需要一个极强的领导人一天到晚都激励大家，而不依靠我们每一个人自身的激情与动力。特别是在互联网业界，因为工作的创新度与产品结构特性都是以人为中心来决定的，所以培养主动性团队非常重要，这样的团队不可能是天生的，所以不可能通过招聘名人来解决，因为互联网创新之路上没有权威，我们只能去带领团队方是最好的手法与方式。

但员工并不领情，他们非常的个性化，每个人在团队里的角色都不同，每个人的情况都有自己的特色，这就造成了团队

里每一个人的心态都是不一样的。有的人一进来就没有融入团队，遇到挫折就有非常强烈的失败感，这种员工，要想办法打开他的心灵之门，一方面要充分鼓励，告诉他如何突破的方法与手段，但你不能自己去代之而为——这点是我们很大主管常犯的错误，有时候我们看到下属做得不好，就冲上去自己做，这样一辈子你就培养不了你自己的团队，相反因为你太强，你的员工会非常自责，有时候会没有的信心，从此破罐子破摔，所以你要想培养你的团队，首先你得多做指导老师，而不是天天自己去做，要做也得让他们做，你来引导，授之以渔。相同，有时候有的员工因为有了成功的经验，就目中无物，自以为一点在特定条件下得到了成功模式是放之四海而皆准的真理，这是犯经验主义的错误，我们要坚决的反对，但这个时候，如果话语太重，就会打消了员工的积极性，要学会让他去想去总结去看成功阴影下存在诸多不足之处，你可以帮他分析，但别帮他下结论。

另一方面，你要有耐心，因为任何员工的培养都有一个过程，需要从量变成为质变，这个过程也许较长，这是必要，我们很多时候是在临门一脚里退缩了，这要求我们在培养团队时，一定要着眼远大，从新的高度与新的角度来从本质解决其进步过程中的根本问题。良好的心态与进步的趋势都是要慢慢培养的，不可能一蹴而就，培训了理论更要注重提供一个可以在现实中实践理论的环境来让他通过处理事情，来树立信心。

在管理学上，有一个理论是木桶理论，即一个木桶能装多少水取决于哪块木板最短。讲的是对于一个团队来说，它的战斗力并不取决于这个团队里哪个人最强，而取决于哪个人最差，所以在培养团队的同时，一方面要形成内部的良性竞争与互相促进机制，另一方面还要在培养团队的同时作为后备工作，以防优化团队结构时的新旧交替过程。个人英雄主义不能强调，但可以作为适当的榜样。这已经不是一个可以单打独斗就可以取胜的时代了。

管理团队工作报告篇六

《县网格化服务管理工作通报（第三季度）》已收悉，针对我局8月、9月存在的问题，局领导高度重视，为有效推进网格化服务管理工作的开展，充分发挥网格员在社会治安综合管理、民生服务、社会稳定、经济建设等方面的积极作用，我局立即查摆问题、查找原因，现将具体情况上报如下。

我局十分重视网格化工作，长期按照县网格化服务管理监管中心的要求，做好网格化系统的登陆和维护。但是由于相关工作人员疏忽、登陆网格化系统操作不当、外出培训未做好交接等原因，导致8月、9月，我局的网格化系统登陆情况差、活跃度低。局领导已和相关人员进行了谈话，勒令立即整改，做好网格化的各项工作。

二

针对以上情况的发生，根据我局实际情况，制定了以下整改措施。一是专人负责网格化登陆，保证网格化正常登陆。二是积极学习网格化操作流程。三是加强与相关部门沟通联系，做到网格化的正常使用。

下一步，我局将会高度重视网格化服务管理工作，做好整改、抓实抓细，安排专人负责网络化管理服务，进一步督促检查和指导好网格化服务管理各项工作，积极整改相关问题，确保网格化各项工作扎实推进。

管理团队工作报告篇七

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。