

2023年教学科研团队建设 团队建设方案(精选9篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。相信许多人会觉得范文很难写？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。

教学科研团队建设篇一

房地产项目发展目前已到关键阶段，为了进一步增进员工情感，加深员工了解，特举办本次聚餐活动，旨在促进员工交流，提高员工的团队意识，进而促进团队的整体建设与发展，为实现项目工程的品牌塑造和顺利开展提供保障人力保障和智力支持。

1. 活动地点：_____大酒店

2. 活动时间：-5-7晚7：00

1. 团队聚餐，席间穿插游戏和节目表演（即兴地表演）。

2. 鄂尔多斯之夜活动

（准备工作要明确分工，责任到人）

1. 欢迎仪式：（凉菜已经起）

问题：以什么方式迎接董事长入场？

嘉宾（各部办、公司领导）的预先邀请，及领导座次安排。

2. 主持人开场白：

问题：主持人的选定。

主持稿的编写。（内容：体现活动主题和意义；欢迎各位嘉宾的到来并简单介绍；特别感谢董事长参加；表明这是一次家宴，让大家吃得开心，玩得尽兴。）

房地产部门负责人及员工是否需要依次介绍，介绍的方式？

3. 请张总讲话。

问题：发言稿的编写与修改。

4. 邀请董事长致辞。（共同举杯）

5. 宣布晚宴开始。

教学科研团队建设篇二

（一）首先要明确团队目标。

建立团队的目的是什么，这个团队要完成怎样的目标。目标很重要，因为目标就是方向。每个团队的组建都是为完成一定的目标或使命。没有目标的团队没有存在的意义，或者说没有目标的团队也称不上为一个团队。

（二）、确立团队成员标准，选对人上船。

团队的目标确定了，就要选择正确的团队成员，该如何选择团队成员呢？我个人认为应该选择那些认同团队价值观、优势能够互补的人来团队工作。价值观的认同很关键，不认同团队的价值观大家就不能实现很好的沟通，也就不可能有效率可言。另外并不是所有最强的人组合在一起就能组成一个最强的团队，团队成功的关键在于充分发挥整体优势，这就需要团队中的成员做到优势互补，实现整体大于局部之和。

(三)、建立好团队内部规则。

没有规矩不成方圆，一个团队如果能形成战斗力必须建立健全的游戏规则，如岗位职责、权利的界定，团队成员沟通、交流方式的确立等。这些规则应能保证一个团队的正常运行，让团队每个成员的主动性、积极性和创造性发挥出来，使整个团队充满活力。

(四) 选择一个好的团队领导。

我们不能强调个人的作用，但我们也不能忽略个人的作用。一个好的团队领导对于建设高效率的团队有着不可替代的作用。一个好的团队领导能充分发挥团队中每个成员的优势，使团队的资源实现最大程度的优化，从而创造出非凡的业绩。

(五) 学会宽容。

宽容是一种很高的品质。在一个团队内部，由于每个团队成员的性格特征可能不同，考虑问题的出发点不同，难免会产生摩擦，但每个人都应该抱着一种“对事不对人”的态度去宽容别人对自己的批评，甚至是不理解，而不能一味地去争执，许多东西需要时间去证明，争论没有任何意义。

教学科研团队建设篇三

中山大学新华学院于依托母体学校中山大学成立，汉语言文学专业是该校最早成立的专业之一。专业开设初期，主要以中山大学中文系的资深教授“以老带新”培养年轻教师，尚未形成自己的教学团队，年轻教师的精力也主要集中在教学上，无暇顾及科研工作。经过十余年的发展，逐渐形成自有教学团队，但在团队建设过程中还存在一些不足。

(一) 以硕士学历中青年教师为主，教学、科研水平有限。

该校汉语言文学专业教学团队现有专职教师23名。其中：中级职称教师14名，高级职称教师8名；17名教师具有硕士学历，5名教师具有博士学历；45岁以下中青年教师名15。教师专业方向涵盖语言学、中国古代文学、中国现当代文学、外国文学、文艺学、非物质文化遗产等方面，基本覆盖该专业的核心课程。

这样的职称、学历、年龄、教师专业方向结构在独立学院中较为合理，但以硕士学历的青年教师为主的教学团队，整体教学、科研水平有待进一步提高。这批青年教师中，虽有7人次在校级授课比赛中获奖（含第一名），并有1名教师获评“广东省民办学校优秀教师”，也有个别青年教师具有十年以上高校任教的教龄，对新教师的指导与帮助能起到一定作用，但其余老师基本教龄在三到五年左右，教学能力和经验的积累不够深厚，对新教师的传帮带效果有限。

该团队超过80%的教师，一毕业即进入高校工作，行业背景单较为单一。

（二）不同课程师资力量分布不合理。

该教学团队现有古代汉语教师2名，现代汉语教师2名，中国古代文学教师6名，中国现当代文学教师4名，外国文学教师2名，文艺学教师1名，非物质文化遗产教师1名，还有1名教师因该专业的“对外汉语”方向取消，正面临转型。由此可见，中国古代文学、中国现当代文学教师数量充盈，文艺学、非物质文化遗产师资力量单薄。

基于行业性别特点，该团队育龄女教师超50%，加之国家实施全面放开二胎政策，该团队面临生育高峰；行业对教师的学历水平、科研水平要求逐渐加强，以硕士学历为主的中青年教师急需通过访学，甚至离职读博等方式提高个人能力。一旦师资力量薄弱的课程，有任课老师出现休产假、访学、离职等情况，则面临请相近专业方向教师代课甚至停课等问题，

既不利于代课教师的教学与科研的系统性发展，又不利于教学团队的稳定性建设，还扰乱了教学秩序。

（三）多教师任教同课程，易沟通协调不畅。

多教师任教同课程主要分三种情况：

1. 个别特色课程，要求不同专业方向的教师任教同一门课程同一个班。比如“汉字学与汉语正字”“汉语表达与应用写作”需要古代汉语、现代汉语、中国古代文学、中国现当代文学等专业方向，“公文与实用文书写作”课程的教师参与到教学中。

2. 师资充盈的课程，如“中国古代文学史”本可以安排教师轮流上课，但中青年教师占比大，迫于职称晋升的要求，多教师任教同一门课程的不同班。3. 师资力量薄弱的课程，吸收转型教师或非核心课程教师为储备师资，需与本专业方向教师同上一门课，如“文学原理”。

多教师任教同课程时，在教学进度、参考教材、教学内容、平时成绩标准、试卷命题、阅卷、录入成绩等各个环节，都需要仔细地沟通与协商。这是一个周期性的、比较繁杂的工作，要做到统一行动并和谐有效地实现共同的教学目标，存在一定难度。

（一）鼓励校外学术交流，发掘教师潜力。

鼓励教师利用游学、访学等机会提升个人学术水平。目前已选派1名教师到美国索尔兹伯里大学游学，3名教师分别到浙江大学、华南师范大学、暨南大学访学。

充分借助母体学校资源，安排青年教师到中山大学中文系旁听硕士生、博士生课程。该团队已有4位老师坚持听课一学年。期间，2位老师共同申请国家语委科研规划项目“广东汉语方

言调查”的子项目，1位老师成功申请到校级教改项目。

把握本校教师人才培养计划，积极申请“博士导研计划”，即通过校外具有博士学位的研究人员或博士研究生指导本校教师在科研方面取得一些进步，目前该团队已有两位老师成功申请。

（二）拓宽师资xx□优化师资队伍结构。

聘请学术带头人，引进高素质研究人才。聘请中山大学非物质文化遗产研究中心主任、“百优博士论文”获得者宋俊华教授为学术带头人。成立以宋俊华教授为首的非物质文化遗产教学小组，指导青年教师进行广东木鱼书、木偶戏调查研究，已发表相关论文2篇。聘请陈小辉博士，山东大学儒学高等研究院博士后出站，已出版专著2部、译著2部，并发表论文40余篇。通过学术带头人与高素质研究人才，带动学术梯队建设，增强教学团队的学术凝聚力。

聘请双师型教师，丰富教师行业背景。聘请原长隆旅游度假区企划总监、副总经理、中山大学人类学博士李铭建副教授，前徐州报业集团记者刘皓、前晚报报业集团记者令倩倩等一批具有文化产业、新闻媒体行业从业经验的双师型教师，既圆满完成了“节事创意与策划”“新闻写作”等实践性强的课程授课，又拓宽了学生的就业领域。

挖掘社会教育资源，建设高水平的兼职教师队伍。聘请傅浩泉（广州市皓晟文化发展有限公司合伙人）、张翼鹏（《家庭医生》杂志社主编）、韦宏日（南方日报社广告部策划总监）、邹伟全（中山大学人类学博士、广东省绿芽乡村妇女发展基金会副秘书长兼项目主管）、姜迪武（国家二级演员、广州话剧艺术中心培训部主任）等一线专家进课堂，用实际案例或亲自表演为学生讲解课程相关内容。相关教师也前去听课学习交流。

（三）组建教学小组，合力促进教学与科研。

结合现有师资，将相近教学课程与科研方向的教师整合成立7个教学小组，语言学2个、中国古代文学1个、中国现当代文学1个、非物质文化遗产2个、外国文学1个，每个团队由教学经验丰富、学术功底扎实的老教师担任组长，带领中青年教师，发展建设各个教学小组，在教学与科研方面取得一定成果。

教学小组内部实行集体备课制度、听课制度，小组间积极交流，主动分享校内外学习经验。如分享贵州民族大学非物质文化遗产保护与产业化经验，以便教师更好地指导学生进行广东村落和非物质文化遗产的调研及保护工作；分享由中国高等教育研究会主办的“高校应用型人才培养与教学方法创新培训班”的心得体会，团队教师进一步探索教学方法、提高教学质量、落实校系人才培养目标助益良多。

教学小组形成合力，申报各级教学改革项目、科研项目。目前已申报并获批广州市哲学社会科学“十二五”“十三五”规划课题各1项，省级教学改革项目4项，校级教学改革项目9项。这些项目的立项对增强团队的学术自信，将教学与科研有机结合，具有重要意义。

汉语言文学专业教学团队经过十余年的建设，针对存在的一些问题，摸索出一套符合该专业团队建设特色的方案，充分发掘已有教师潜力、丰富师资xx□强化内部整合，使团队教师整体教学、科研水平得到提升。

教学科研团队建设篇四

- 1、 团队的构成
- 2、 团队的培训和逐步培养

3、 团队的日常管理

4、 团队的业绩考核机制

下面我就从这几个方面阐述一下我自己的观点：

一个团队的能力和潜力主要有构成这个团队的人员决定，团队组成人员的素质基本上决定了这个团队的发展前景，人员素质虽然可以通过培训和团队的协作的到提高但毕竟在完美的培训也不可能马上从根本上提高一个人的基本素质，团队从本质上来讲是一个用人的集体而不是教育机构。

团队成员的素质、技能、心态将直接影响到团队的整体水平及工作效率的发挥。咱们公司人力资源部对于各部门相关岗位都有较规范的规定，因此，团队负责人对于自己团队成员的选择应该注意最基本的三个方面：

我们所面对的客户群体五花八门，涉及各行各业这就要

求我们每一个优秀的团队人员一定要是个“杂家”：不管对经济学还是宗教、钓鱼或者足球都应有所了解。因为他们所从事的是一项与人沟通的工作，每天要遇到不同类型的客户，不同的客户就应当运用不同的方式，至少我们在接触一个新客户的时候对于他所提出的话题要能够有一个切入点，接的上话，对于他所关心的问题要有所了解。降龙十八掌虽然厉害，但真正与对手过招时还是得灵活运用，对手不可能等你摆好架式从第一掌打到第十八掌。

要想提高招聘效率，保障好的招聘结果，团队经理就应该花点时间建立一套招聘“程序”。应该和人力资源经理一起，确定销售团队各个成员的职责，对应各职能的 应对技能、经验、素质等方面制定规范的标准，再依据此标准设计笔试或面试问题，根据各环节应聘人员的综合表现选择相符合的人才。所以，团队经理对于团队的人员结构切不可因人设

事！

团队人员需具备的基本要求，如吃苦耐劳、保持平常心、

善于沟通等在招聘选择时都会有严格的规定，但最能体现一个销售人员是否合格的最重要的一条标准，就是主动解决问题的能力。现在很多人员所起的作用，仅仅是问题的收集和反馈，而对于来自客户或市场的问题和需求，则缺乏适当解决的能力，也就是说，团队执行力的强与弱，其实是由团队人员解决问题能力的强与弱所决定的。

让一些新招的员工，还处于一知半解的人去跑市场这样，这应该是一个完全相反的做法。客户首先接触和长期接触的应该是一个公司的市场人员“客户经理”而不是办公室人员，如果他对于你的市场人员的业务水平不满意就留下了一个极坏的第一印象，久而久之社会上就会对于公司形成一种水平低下的认识，不利于公司的长期发展，决不能为了一点眼前的利益招聘了新人就盲目的往市场上推去开户，这样不是去开拓市场而是去砸市场，因为市场就这么大一个人不认可你的市场人员你就失去了一个市场因子，还会形成一个不好的口碑，慢慢的就把自己的牌子毁了，所以我的看法是在一个新人成熟以前宁可不让他做也不要让他出去毁市场砸牌子，这应该是一个企业想可持续发展应有的做法“工欲善其事，必先利其器”！)

行培训，让他们具有从事这个行业的基本知识，同时培养他们对于这个行业的信心，让她们对于自己的职业发展建立一个高远的目标。主要应该包括以下几点：客户经理的基本素质和职业道德、证券交易的基本知识(一定要找专业的培训师进行培训，不可以怎么看k线都不知道就去找客户，如果一个客户不认可你的业务员就不会认可你的公司：同备注)、技术分析、国内证券市场介绍(让她们对于同行有一个了解，别人的优势和缺点，自己的优势和缺点，做到知己知彼)。

教学科研团队建设篇五

没有一支好的团队，公司就会成为一盘散沙，更谈不上公司的发展与员工的`进步；没有一支好的团队，公司所取得的成绩也是暂时和偶然的，公司团队建设如此，部门的团队建设同样如此□xxxx现有4个工序，合计12人。在进行生产操作过程中，需要不同的工序、不同的个人共同来完成，因此不管从工序这个小团队还是到部门这样的大团队，加强团队建设具有不可替代性。现结合xxxx实际情况，制定xxxx如下团队建设方案：

把自己的工作经验分享给手下，尤其是新来到工作岗位的新手，在工作中承担更多的责任，树立自己的威信。

工序主管既是管理者，又是执行者；既是工作计划的制定者，又是实施计划的领头人，作为团队的“领袖”，其个人素质起着至关重要的作用。要做好这支团队的领头羊，不仅要用平和之心客观公正地对待工序的每件事和每个人，更重要的是全面提高自身素质。

改变看问题的角度：在日常工作中，工序主管应站在部门经理的高度考虑问题、部门经理应站在公司的整体高度上考虑问题，并且在看问题时应进行换位思考。在搞好本部门团队建设的同时，要顾全大局，分清事情的轻重缓急，不要过分追求本部门的得失，而忽视了部门间的协调合作，从而影响了公司整个团队的建设。

打造团队精神，首先要提出团队目标，抓好目标管理，没有目标，团队就失去了方向。因此，建立一个明确的目标并对目标进行分解细化，同时通过组织讨论、学习，使每一个工序、每一个人都知道本工序或自己所应承担的责任、努力的方向，这是团队形成凝聚力的前提。

在团队建设管理中，每个成员的目标可能出现不一致的现象，

部分成员可能会有打工者的心态，干一天算一天，学习业务的积极性不高，在团队中由于地位和看问题的角度不同，所以对工作的目标和期望值也会有很大的区别。工序主管、部门经理应该善于捕捉成员间不同的心态，理解他们的需求，帮助他们树立共同的奋斗目标，劲往一处使，使团队形成凝聚力。

目前□xxxx各工序员工、工序主管只熟悉自己业务范围内的岗位知识及岗位操作，在公司提出“一人多岗”的操作要求下□xxxx部门经理需加强部门人员的培训力度，使同一个人可以进行不同的岗位操作。

在部门运行过程中，接到生产任务后，首先部门经理召集工序主管进行任务的梳理及分解，再根据不同的人不同的优点进行工作的安排，工作中加强指导、检查，工作任务完成后及时进行工作的总结，找出工作中的不足并加强讨论、学习。

衡量一个公司管理是否走上正轨的一个重要标志就是制度、流程是否被员工了解、熟悉、掌握和执行，是否有监督和保障措施。让员工熟悉、掌握各类制度、流程、不但是保证工作质量的需要，也是满足公司长远发展和员工快速成长的需要。事实证明，没有一套科学完整、切合实际的制度体系，管理工作和员工的行为就不能做到制度化、规范化、程序化，就会出现无序和混乱，就不会产生井然有序、纪律严明的团队。

为了建设好公司的大团队，要从我们的小团队做起，要运用各种形式，加大学习力度，抓执行力，抓落实兑现。

目前□xxxx根据公司文件管理要求，制订了xx个操作规程□xx个管理规程，以及接收了公司各部门的程序文件、操作规程、管理文件。整个生产操作有文件进行支持，并且不同批量、不同品种的产品在进行产品生产前，均由部门经理、工序主管对工序操作进行了梳理，制订了详细的岗位操作计划，生

产前进行部门全员培训。此前我们做的计划很充分，但在工作中缺少了检查，结果导致在实际工作中，安排的计划未能严格按计划执行(主要表现在安排主管指导员工操作，实际上部分工作由主管本人亲自完成)。

为了有效执行计划，部门经理、工序主管需要把计划划分几个时段去监督、控制，并将计划执行情况及时进行汇报。今后生产过程中□xxxx需严格按计划进行岗位操作，通过不断培训员工，使部门岗位员工的操作技能逐步得到提高。

摆放的整洁性)，今后xxxx需加大现场管理的力度，多检查，多整改，逐步提高现场管理的标准。

沟通是维护团队建设整体性的一项十分重要的工作，沟通可以使团队建设中上情下达、下情上达，促进彼此间了解；可以消除员工内心的紧张和隔阂，使大家心情舒畅，从而形成良好的工作氛围。

沟通的力量，是不容置疑的。有意见、有矛盾，不说出来会积怨；出现问题相互推诿，可能出现更大的问题，这些都是沟通不够的表现。只要我们加强沟通，出现问题总会有解决的办法。

以往工作中□xxxx人与人之间、工序与工序之间□xxxx与公司其他部门之间沟通不足，结果导致出现问题后不能第一时间得到解决。为了改变这种现状，今后生产运营过程中□xxxx在召开班前会或周例会时，部门经理、工序主管需引导员工进行工作的汇报及问题的汇总；部门经理、工序主管根据员工的工作情况，和员工进行工作沟通、生活沟通，使彼此之间得到了解，从而增进彼此之间的感情。

因此，为了更好地进行xxxx的团队建设□xxxx内部需保持团队内部上下、左右各种沟通渠道的畅通，以利于提高团队内部的士气，为各项工作的开展创造“人和”的环境。

在绩效考核过程中，要坚持公平公正的原则；做到年度考核和月考核结合起来。考核结果要及时向员工进行反馈，帮助他们寻找自身不足和团队目标的差距，从而激发员工不断改进工作品质，提高工作效率。

无规矩不成方圆，制度的建设可以规范团队的工作开展，以形成一个共同的工作目标。制度分为2类：日常考勤制度、会议制度。

1、日常考勤制度：目的是为了保证工作时间。其内容包括当月应出勤天数、实际出勤天数、倒休天数、请假天数等，并将考核结果与下月初进行通报。

2、会议考勤制度：目的是讨论解决工作中的问题和提供学习的平台。通过组织会议，发现优秀人才。

在今后生产运营过程中□xxxx发现优秀人才时，应给他激励的考核以及培训指导，同时向公司推荐人才。

一个优秀的团队应是个人与团队共同进步，个人在团队工作中，应把自己的职业规划跟团队业绩相结合。企业不是老板的，而是一个团队的。我们应该采取有效的措施，抓好团队建设，凝聚团队的力量，推动公司不断向前发展。

教学科研团队建设篇六

方案分为两部分：行知团队的建设；致诚电脑俱乐部的建设。原因是我们行知团队的成员由于相互了解，配合默契，合作协调。如果把它建设成社团，团队成员过多，难以形成凝聚力、忠诚感和相互信赖感，反而不利于管理。所以与之补充地产生了“致诚电脑俱乐部”，我们要把它建设成社团，它不但是广大学生学习电脑知识的园地和购买电脑产品的好帮手，还是宣传销售团队。

团队类型：多功能协作小组，将分散的个人结合成具有特定功能的有机整体。

成员

团队

团队精神

凝聚

传承

团队目标：1培养团队合作能力和个人特长

2为广大同学提供优质电脑服务

3涉足社会，让我们的世界更开阔

进取：不懈追求，奋发图强；

合作：整体协作，共生共赢；

创新：勇于创新，与时俱进；

专业：不断学习，务实专一。

团队的人数：8人

负责人：朱磊科

成员：白鑫、陆钦、杨雷、薛士明、刘学良、朱晨、马北朝

团队logo:

(致知于行)

角色分配:

领导者: 制定团队计划、激励队员、对外联系、协调(朱磊科)

探索者: 提出新思想、新创意(刘学良)

评价者: 对成员的建议分析和评价(薛士明)

沟通者: 良好的人际关系, 善于沟通(白鑫)

控制者: 检查具体细节, 力争完美(陆钦)

技术者: 了解相关技术及知识(马北朝)

综合者: 记录与综合, 归纳方案(杨雷)

维护者: 处理外部矛盾, 收集新信息(朱晨)

组织部: 联系映泰、代理商、学校相关部门、学生社团; 管理团队、

客户、产品资料; 分析掌控团队资金支出与收益(陆钦. 薛士明)

宣传部: 策划宣传销售活动; 制定各阶段产品推广策略; 负责宣传活

动相关事宜的筹备(杨雷. 刘学良)

销售部: 根据宣传活动, 销售产品; 在不同时期, 面对不同顾客制订相应销售方案; 对业务员进行培训(白鑫. 朱磊科)

技术部：负责产品售后；并对客户的定期回访，收集客户意见；管理

陆钦：曾在班内担任文娱委员，多次组织集体活动，人缘好，交友广泛。

薛士明：在班内担任学习委员，成绩优秀，更擅长数学统计。

杨雷：学生会记者站副部，多次发表过报道，爱好摄影。

刘学良：思维活跃，创新能力很强，虑事周到。

白鑫：在校内推销过电话卡、手机卡，推销能力好。

朱磊科：熟识数码产品，爱好电脑，交际面广，善于策划组织。

马北朝：电脑diy爱好者，在系里颇有口碑。

朱晨：对计算机兴趣浓厚，为人务实。

团队领导：以团队精神为核心，负责人根据当前形势制定近期目标，所有成员同心同德完成目标，并朝着最终目标努力。

负责人还要做到1. 协调团队人员之间关系，保证团队凝聚力、纪律性

3. 促进团队中各种能力的组合，并提高技术水平

4. 搞好与外部联系，让团队持续发展

5. 为团队中的成员创造机会

为加强本团队管理，达成工作目标，提升绩效，将成员活动予以制度化，特制定本规章。

所有本团队成员都应遵守制度，除另有规定外，均依照本办法所规范的制度管理。

所有成员应依照通知按时参加活动、会议，并签到。如有事不能参加者应提前联系负责人。

组织部：保持与映泰、代理商、学校相关部门、学生社团的联系；管

理团队、客户、产品资料，并按时整理；控制活动经费预算，掌握收支；按时核对各项报表、单据。

宣传部：策划宣传销售活动；制定各阶段产品推广策略；负责宣传

活动相关事宜的筹备。

销售部：负责完成所辖区域的销售目标；督导、指挥销售人员执行任务；控制存货及应收账款；按时呈报下列表单□a□销货报告；b□收款报告；c□销售周报、月报；定期了解经销商库存和报价；客户订货交运的督促；退货的处理。

技术部：提供相关技术支持，完善售后服务；定期拜访客户，借以提升服务品质，并考察销售及产品信誉状况。

a□应以和气的态度和客户接触，并注意服装仪容之整洁。

b□对于团队各项销售计划、行销策略等秘密，不得泄漏予他人。

c□不得无故接受客户招待。

d□不得有挪用所收货款之行为。

e□销售人员销货售价一律以规定的售价为准，不得任意变更售价，如有赠品亦须依照规定办理。

a□坚持团队精神

b□了解产品性能、规格、价格、使用说明。

c□及时妥善处理客户抱怨。

d□定期拜访客户并汇集下列资料：

a□产品品质的反应。

b□价格的反应。

c□消费者使用量及市场的需求。

d□竞争品的反应、评价及销售状况。

e□新产品的调查。

3. 销售管理

3.1 销售工作周报表

(1) 销售人员依据计划执行销售工作，并将每周工作内容，填于《销售工作周报表》。

(2) 《销售工作周报表》应于每周末交销售部核阅，这作为个人绩效评核。

3.2 月销售实绩表

(1) 销售部每月初应统计上月份的《月销售实绩表》，呈主管

核示，，并公示出来。

3.3客户管理：

(1)销售人员应填写《客户资料卡》，以利于加强服务品质和后续销售。

(2)销售人员应依据客户的情况，进行访问调查，可以采用上门拜访、电话拜访、邮件访问等形式，收集客户信息。

3.4拜访注意事项：

(1)服装仪容、言行举止要体现本团队一流的形象。

(2)尽可能地建立一定程度的私谊，成为核心客户。

(3)拜访过程可以视需要赠送小物品。

(4)拜访应于两天内提出客户拜访报告，呈主管审核。

(5)拜访过程中答应的事项即时进行处理。

(6)销售人员应于每月底前，将次月计划拜访的客户及其预定停留时数，填写《拜访计划表》内，呈主管审核。经主管审核后，销售人员应依据计划实施；主管则应确实督导查核。

4. 成员考核： 1. 出勤，成员参加工作的积极性；

2. 工作业绩，团队合作；

3. 客户投诉和表扬；

4. 特殊表现。

5.1激励方法：

(1) 物质利益原则，制订合理的薪金制度。

(2) 按劳分配原则，体现公平。

(3) 随机创造激励条件。

(1) 培训和薪金；

(2) 工作级别：根据工作年限和业绩，把销售人员分为不同级别，每一级别有不同的权责及工作权限。

(3) 奖励和认可：通过物质的手段奖励优秀的销售人员，如宣传先进事迹，发放纪念品，大会表扬等。

5.2 惩处规则：

(1) 及时指出成员错误，并监督他改正；

(2) 挽救错误造成的损失；

(3) 保证团队的先进性，目标正确。

教学科研团队建设篇七

没有一支好的团队，公司就会成为一盘散沙，更谈不上公司的发展与员工的进步；没有一支好的团队，公司所取得的成绩也是暂时和偶然的，公司团队建设如此，部门的团队建设同样如此。xx-xx现有4个工序，合计12人。在进行生产操作过程中，需要不同的工序、不同的个人共同来完成，因此不管从工序这个小团队还是到部门这样的大团队，加强团队建设具有不可替代性。现结合xx-xx实际情况，制定xx-xx如下团队建设方案：

一、工序主管、部门经理树立核心形象与威信，注重自身素养的提高，做好团队的带头人。

把自己的工作经验分享给手下，尤其是新来到工作岗位的新手，在工作中承担更多的责任，树立自己的威信。

工序主管既是管理者，又是执行者；既是工作计划的制定者，又是实施计划的领头人，作为团队的“领袖”，其个人素质起着至关重要的作用。要做好这支团队的领头羊，不仅要用平和之心客观公正地对待工序的每件事和每个人，更重要的是全面提高自身素质。

改变看问题的角度：在日常工作中，工序主管应站在部门经理的高度考虑问题、部门经理应站在公司的整体高度上考虑问题，并且在看问题时应进行换位思考。在搞好本部门团队建设的同时，要顾全大局，分清事情的轻重缓急，不要过分追求本部门的得失，而忽视了部门间的协调合作，从而影响了公司整个团队的建设。

二、确定目标，分解计划。

打造团队精神，首先要提出团队目标，抓好目标管理，没有目标，团队就失去了方向。因此，建立一个明确的目标并对目标进行分解细化，同时通过组织讨论、学习，使每一个工序、每一个人都知道本工序或自己所应承担的责任、努力的方向，这是团队形成凝聚力的前提。

的奋斗目标，劲往一处使，使团队形成凝聚力。

目前□xx-xx各工序员工、工序主管只熟悉自己业务范围内的岗位知识及岗位操作，在公司提出“一人多岗”的操作要求下□xx-xx部门经理需加强部门人员的培训力度，使同一个人可以进行不同的岗位操作。

在部门运行过程中，接到生产任务后，首先部门经理召集工序主管进行任务的梳理及分解，再根据不同的人不同的优点进行工作的安排，工作中加强指导、检查，工作任务完成后及时进行工作的总结，找出工作中的不足并加强讨论、学习。

三、抓规范，抓执行。

衡量一个公司管理是否走上正轨的一个重要标志就是制度、流程是否被员工了解、熟悉、掌握和执行，是否有监督和保障措施。让员工熟悉、掌握各类制度、流程、不但是保证工作质量的需要，也是满足公司长远发展和员工快速成长的需要。事实证明，没有一套科学完整、切合实际的制度体系，管理工作和员工的行为就不能做到制度化、规范化、程序化，就会出现无序和混乱，就不会产生井然有序、纪律严明的团队。

为了建设好公司的大团队，要从我们的小团队做起，要运用各种形式，加大学习力度，抓执行力，抓落实兑现。

目前□xx-xx根据公司文件管理要求，制订了xx个操作规程□xx个管理规程，以及接收了公司各部门的程序文件、操作规程、管理文件。整个生产操作有文件进行支持，并且不同批量、不同品种的产品在进行产品生产前，均由部门经理、工序主管对工序操作进行了梳理，制订了详细的岗位操作计划，生产前进行部门全员培训。此前我们做的计划很充分，但在工作中缺少了检查，结果导致在实际工作中，安排的计划未能严格按计划执行（主要表现在安排主管指导员工操作，实际上部分工作由主管本人亲自完成）。

为了有效执行计划，部门经理、工序主管需要把计划划分几个时段去监督、控制，并将计划执行情况及时进行汇报。今后生产过程中□xx-xx需严格按计划进行岗位操作，通过不断培训员工，使部门岗位员工的操作技能逐步得到提高。

摆放的整洁性），今后xx-xx需加大现场管理的力度，多检查，多整改，逐步提高现场管理的标准。

四、用有效的沟通激活团队建设，建立良好的工作氛围。

沟通是维护团队建设整体性的一项十分重要的工作，沟通可以使团队建设中上情下达、下情上达，促进彼此间了解；可以消除员工内心的紧张和隔阂，使大家心情舒畅，从而形成良好的工作氛围。

沟通的力量，是不容置疑的。有意见、有矛盾，不说出来会积怨；出现问题相互推诿，可能出现更大的问题，这些都是沟通不够的表现。只要我们加强沟通，出现问题总会有解决的办法。

以往工作中□xx-xx人与人之间、工序与工序之间□xx-xx与公司其他部门之间沟通不足，结果导致出现问题后不能第一时间得到解决。为了改变这种现状，今后生产运营过程中□xx-xx在召开班前会或周例会时，部门经理、工序主管需引导员工进行工作的汇报及问题的汇总；部门经理、工序主管根据员工的工作情况，和员工进行工作沟通、生活沟通，使彼此之间得到了了解，从而增进彼此之间的感情。

因此，为了更好地进行xx-xx的团队建设□xx-xx内部需保持团队内部上下、左右各种沟通渠道的畅通，以利于提高团队内部的士气，为各项工作的开展创造“人和”的环境。

五、用好考核激励机制，不断激发员工进步。

在绩效考核过程中，要坚持公平公正的原则；做到年度考核和月考核结合起来。考核结果要及时向员工进行反馈，帮助他们寻找自身不足和团队目标的差距，从而激发员工不断改进工作品质，提高工作效率。

无规矩不成方圆，制度的建设可以规范团队的工作开展，以形成一个共同的工作目标。制度分为2类：日常考勤制度、会议制度。

1、日常考勤制度：目的是为了保证工作时间。其内容包括当月应出勤天数、实际出勤天数、倒休天数、请假天数等，并将考核结果与下月初进行通报。

2、会议考勤制度：目的是讨论解决工作中的问题和提供学习的平台。通过组织会议，发现优秀人才。

在今后生产运营过程中□xx-xx发现优秀人才时，应给他激励的考核以及培

训指导，同时向公司推荐人才。

以上是xx-xx就如何加强团队建设的几点方案。

xx-xx2015年的工作目标是争创公司先进集体、争创先进个人。

xx-xx

2015年8月6日

一、企业文化：

经营理念：

目标：

愿望：

发展方向：

核心价值：

使命：

文化理念：

企业精神：

二、团队建设宗旨：

一个员工都能在安排工作及任务之后，能够高效的执行。高效的销售团队的基本特点是严谨，团队应把严谨视作团队的灵魂，团队的严谨体现在工作态度和行为上，使工作的每一步都能以严谨的态度去做。

三、团队定位与总体目标：

目标必须量化，并可以进行分解成每年，每季度，每月，每周的目标。

并且有与之相对的绩效体系，以监督目标的过程执行。

团队任务需与上层领导沟通：

四、团队文化建设规划：

1. 建立团队文化的要素：

认同：对员工的工作行为，工作状态，以及工作成果的认同。

赞美：善于赞美员工。

晋升机制：给有能力，并且能够达到晋升指标的员工晋升。

激励：目标完成时给予奖金以及其他奖励。

团队意识：培养员工的团结意识，大局观。以团队，公司利益为重。

2. 建立共同的目标观念：

每个团队的成员必须相信，当公司能够长远发展时，员工才能得到很好的职业发展

和待遇。

3. 建立严谨的工作制度：

制定团队具体到每天的日常工作安排，并严格按照其执行。

完善团队工作纪律，并配合奖惩措施对执行力进行监督。

明确团队的失误惩罚及责任认定体制，谁犯错谁负责。

明确团队的各个层级的职责，确定每人做自己的工作，不越权工作。

五、团队建设规划：

团队的构成（组建）：

一个团队的潜力和能力是由团队的人员决定，团队人员的素质基本决定了这个团的

队成员的选择应注意最基本的三个原则：

1. 选择复合型人才：

“杂家”，对各行各业都要有所了解。因为销售从事的是一个与人沟通的工作，每天都要面对不同类型的客户，不同的客户就应当运用不同的方式，至少对一个新客户时能够有一

个切入点。

2. 招聘过程结构化：

要想提高招聘效率，就应该建立一套招聘程序。确定销售团队各个成员的职责，对应各职能

的应对技能、经验、素质等方面制定规范的标准，再依据此标准设计笔试或面试问题，根据各环节应聘人员的综合表现选择相符合的人才。

3. 团队的问题解决能力和执行力：

最能体现一个销售人员是否合格的最重要的一个标准，就是主动解决问题的能力。现在很多人员所起的作用，仅仅是问题手机和反馈，对于来自客户和市场的问题和需求，则缺乏适当解决的能力，也就是说，团队执行力的强与弱，其实是由团队人员解决问题能力的强与弱决定的。 团队的培训和培养是关键：

为一谈。团队的培养要从每一个细节入手，在平时的工作、生活中从各个方面去不断地提升，逐步形成一个团队的风格和气氛，赋予团队一种不同于其他团队的精神，也就是团队文化。如果团队形成了这种文化就会带动每个新加入的成员，不论团队人员怎么流动，也不会带来损失。这样才能解决这个行业人员相对流动较大的问题，但是这需要去耐心的、持之以恒的坚持下去，是一个长期的过程才能建立这样的团队。

具体的实施措施：

1. 新员工培训：

培训内容包括行业特征、产品知识、专业能力。培训课程如下：

互联网及b2b基础知识，中供产品知识，销售技巧

2. 形象礼仪培训与培养：

公司人员要衣着得体，举止文雅，语言柔和，性格阳光。

在公司制度上应规定员工工作日的衣着形象等要求。

3. 客户开拓方式方法的培训和培养：

4. 电话销售技巧，面谈技巧，逼单等销售技巧的培训和培养。

5. 售后服务意识的培训和培养。

团队的日常管理：

一点一滴形成的，那么日常事务的管理就不应该仅仅是对现有规则制定的实行，而是要从每一个细节上进行落实，有问题之后要及时提醒并推进其改正。但要考虑到员工的自尊，不要打击其自信心。同时也要求了主管要进行严谨的监督。

对团队要实行量化的管理：

对每一个意向客户做一个信息表，包括姓名，职务，公司产品，营销模式，联系方式，每次跟进记录等信息。方便员工客户跟进和主管检查监督，给予指导。

团队的管理要人性化：

化的团队中，应加强内部凝聚力和稳定性，让每个员工能在团队中找到归属感。

制定完善的工作规章制度并严格监督执行，并配合奖惩措施对执行力进行监督。

团队的绩效考核和激励机制（暂未定）

教学科研团队建设篇八

为全面提升公司安全管理人员的能力素质，推动公司安全管理团队建设，制订本方案。

凡具备以下条件之一者方可任职公司安全管理人员：

- 1、具备高中、中专以上学历，2年以上化工行业生产从业经历，且有从事主操作或班长的工作经验。
- 2、具备化工化学类、安全工程类或其它相关专业中等职业教育以上学历，2年以上化工行业生产或技术岗位从业经历。
- 3、取得化工化学类技术员以上专业技术职称者，1年以上的化工行业生产经历。
- 4、取得国家注册安全工程师执业资格证书者。

当安全员岗位出现空缺时人力资源部在全公司范围内发布招聘通知，由人力资源部、安全环保部、分厂生技科、分管安全环保科共同面试选用。

新入职安全员在任职3个月内实行“师带徒”模式培训，由安全环保科长或副科长为担任师傅，由师傅制订学习计划，对徒弟进行培训。三个月内徒弟应掌握以下内容：

公司安全管理制度、分管区域基本生产工艺、重大危险源的基本情况，熟练应用各种应急防护器材、设备电气基本知识、基本风险辨识能力、特种设备及安全设施主要参数等基本安全知识。安全环保部根据学习计划每月对新入职安全员专业知识学习情况进行检查考核，连续三个月全部考试合格，方

可出徒转为合格安全员。

1、4月30日前对各车间安全岗位薪资、现任安全管理人员适岗能力、专业水平进行统一评估，根据评估结果确定安全管理人员的岗位薪资。对于现任安全员评估后达不到合格标准的安全员，由安全环保科制订培训提升计划，采用与合格或优秀安全员结对帮扶的方式进行专业技能提升，安全环保部进行跟踪检查培训落实情况，经考试合格后，方可享受岗位薪资，不合格的调离安全员岗位。

2、各厂区按照安全管理人员的任职条件，在主操作中选拔出后备车间安全管理人员，建立后备安全员梯队，协助安全管理人员做好车间安全管理工作，并接受公司和分厂级安全培训考核。后备安全员由车间提出申请，分厂安全环保科审核批准后，报安全环保部备案，后备安全员一经选用可享受在原岗位薪资基础上调1档。

3、凡符合国家注册安全工程师报考条件的安全员，鼓励参加国家注册安全工程师考试，考试通过拿到证书后，按公司的相关政策给予奖励，并经公司评聘后按以上标准对其岗位薪资进行调整。

4、非安全员岗位人员考取注册安全工程师执业资格者，经公司评聘可直接享受安全技术员的薪资待遇。

教学科研团队建设篇九

教师管理，思想为先。思想是行动的指南。在实施幼儿园教师管理时，首先要利用政治学习时间，组织幼儿教师学习有关法律法规，引领教师掌握党中央、国务院和上级教育部门政策要求，领会精神实质，改变思维方式，凝聚精神力量。用理论武装教师思想，提高思想觉悟，做到坚持“三心”不放松(既教育中心、安全重心、质量核心)，强化“四力”鼓干劲(增强实力，开发潜力，形成活力、提高能力)，提高工

作自觉性和主动性。

管理教师，师德为首。学高为师，身正为表。幼儿园教师是履行幼儿园教育教学工作职责的专业人员，应有良好的师德素养。幼儿园教师管理的首要任务之一，是强化师德教育，提高教师修养。要教育教师热爱学前教育事业，履行教师职业道德规范，依法执教；要关爱幼儿，尊重幼儿人格，富有爱心、责任心、耐心和细心；要勤于学习，善于研究，不断进取；要乐观向上、热情开朗，心态平和，有亲和力；要为人师表，教书育人，自尊自律，做幼儿健康成长的启蒙者和引路人。

教师管理，能力为重。提高幼儿教师教育教学和保育能力，是幼儿园长期、健康发展的着力点。要组织教师积极参加继续教育，全面提升专业知识和水平；要采取走出去——参观学习，请进来——传授经验，听讲座——学习提高，公开课——促使进步，研讨会——共同发展等业务培训方式，全面提升幼儿教师的语言、沟通、组织、观察、保育、技术、艺术、科研、创新等教育能力。

管理教师，关爱为责。管理就是服务，关心教师工作、学习、生活，为教师解决实际困难，是管理者义不容辞的责任和义务。幼儿教育是基础教育的基础，是娃娃教育，幼儿教师容易引起社会产生误解，受到轻视。幼儿园领导要从关爱幼儿教师出发，大力宣传幼儿教育的重要性，培养幼儿成长的艰巨性，提高幼儿教师在社会中的地位；要真心实意关心幼儿教师工作、学习、生活中的困难，切实帮助幼儿教师解决后顾之忧；要做到急幼儿教师所急，想幼儿教师所想，帮幼儿教师所忙，全心全意为幼儿教师成长服务，使之全力投身于幼儿教育工作中。

教师管理，就是想方设法提高教师的工作能力和水平，充分发挥其聪明才智，提高工作实效。教师在教育教学和保育工作中遇到的难题，可以组织教师开展研究探讨，找出解决的方法。要指导教师掌握幼儿园环境创设、一日生活安排、游

戏与教育活动、保育和班级管理的知识与方法;要潜心研究幼儿心理,遵循幼儿成长规律,提升教育教学和保育工作专业化水平;要组织教师学习掌握幼儿园各领域教育的学科特点与基本知识,坚持实践、探讨、反思,再实践、再探讨、再反思,不断提高专业教育能力;要帮助教师熟知幼儿园的安全应急预案,掌握意外事故和危险情况下幼儿安全防护与救助的基本方法,提高保护幼儿能力,确保幼儿活动安全。

实践出真知,实践出经验。实践是认识的阶梯。在管理实践中,要指导教师了解幼儿在发展水平、速度与优势领域等方面的个体差异,探索对应的策略与方法;帮助教师了解幼儿发展中容易出现的问题,掌握不同年龄幼儿身心发展特点、规律,探索寻求促进幼儿全面发展的策略与方法;深入课堂和活动中,会同教师了解有特殊需要幼儿的身心发展特点及个别幼儿出现偏差的原因,共同研讨教育策略与方法;在管理实践中,要不断总结管理工作的得失,探讨管理方法,促进管理,提高管理质量。

科学、技术、管理是现代文明的三大支柱,管理是社会组织活动现象,只要有人们共同进行的活动,都必须有管理。加强幼儿园教师团队建设,必须加强教师队伍管理,必须研究管理方法,方能提高管理实效。