

2023年团队建设与管理总结(实用8篇)

总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。那么，我们该怎么写总结呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

团队建设与管理总结篇一

领导只对例外的情况才亲自进行决策。例如一个下属有权决定6以下的价格折扣。当一个顾客要求10的折扣时，就属于例外情况了：这必须由上司决定。同样是提高职工的工作意愿。职工有独立处理工作的可能——减轻了上司的负担。这个方法的实际困难在于：什么是“正常”业务，什么是例外？因此经常要检验决策范围。

团队建设与管理总结篇二

管理者有义务和责任为员工搭建起一个良好的氛围和工作环境，让这个环境干净、整洁、充满了平等、真诚、乐趣与包容。做员工隐形的翅膀，让他们乘着风去飞翔。

讲讲故事、做做游戏，其实工作也可以很美好；

这里简单做几个游戏的介绍一。

a□猜猜你和队友的契合度：选取一个team的同事，出几道题，可以很轻松的，关于team中一个同事的问题，让这个同事拿纸写答案，另一个在题板上写。比如跟女朋友是在怎么认识的？生日是几号？等等，然后对比答案，看看团队中的同事们相互的了解是否深入。

挺有趣的结果，合作度好的团队，答案几乎都是满分，而相互彼此有隔阂的确实就不太了解。

b□这次六十年大庆，我们团队组织了一次迎祖国六十华诞的感言会，其实组织的时候我就是想大家在放假前一起座谈座谈，放松一下紧张的工作情绪。结果没想到，大家都精心的准备了自己心目中最能表达对祖国六十年风雨的故事，有文学作品有电影，感言也是很令人感动。

摘录几个：

广播剧：《千古一梦》通过讲述一些不为人知的航天故事，讴歌了航天人为了祖国的航天事业发展而不懈努力的执著精神。感言：有梦想就了不起，不惜生命实现梦想更加了不起！

电影：《东京审判》简述梅汝璈单枪匹马在国际法庭上为民族争取利益，对抗强权审判战争罪犯的故事。

感言：一个背负和民族期望的人，需要有多少勇气和精神去独自面对这些压力，不辱使命。无数人的嘱托、一个信守的承诺、一份无畏的执著！

小说：《父亲的战争》滇缅战役是一场很著名但有不是很为人知的对日作战历史。一群曾经的老兵对过去的刀光剑影的回忆。感言：也许那场战争惊天地泣鬼神，但是这些曾经经历过它的人们那份讲述时的淡定更彰显了人类在民族大义面前的那份博大，拥有这样战士的国家一定会自尊自强！

故事：《过雪山草地》老红军和小红军的故事，一个牺牲换来的另一次生命的机会。中国人民解放军一路走来真是不容易，长征使它完成了蜕变，凭着一股精神力量，真正完成了凤凰涅槃，完成了一项突破人类极限的奇迹。而后三大战役势如破竹，一路走向天安门城楼，缔造了共和国。感言：没有梦想，一切皆不可能！从破旧的老棉袄陈旧的步枪，到60

年大庆预演的各军种分列式，祖国—我们为你骄傲为你自豪！

最后大家的共同感言如下：

共和国不容易、缔造者们更不容易，流血牺牲、屈辱折磨。我们更要珍惜现在的幸福生活，不断的鼓励自己热爱生活、热爱祖国、热爱家庭、热爱工作，在工作中不钻牛角尖、不较真，用善良、感恩的心对待同事们，务求要让自己快乐生活、快乐工作！

不断的找一些事儿让每个人做一次boss□给员工机会让他们发现自己的能力挖掘自己的梦想。

基层员工的工作基本都是重复性的，超过三年的更是熟练工种了，这个时期的离职率或是主动淘汰率会比较高，很容易有以下两种情况发生。

能力一般，且暂时无法在其他企业找到合适工作的员工，很容易出现工作态度懈怠的情况，普遍表现就是缺乏工作主动性，得过且过。

能力相对优秀的员工则会容易在这个时候选择离职，寻找更好的发展机会，因为这样不但会有更有挑战的岗位，同样也会有更有竞争力的薪酬。

管理者在这方面的努力很重要，这需要一双慧眼、一张传教士般不厌其烦的嘴、一颗公平公正的心，当然如果再有一个创新的思维就更好了。

团队建设与管理总结篇三

人都有七情六欲，所以，谁都有开心和消沉的时候。而这时，团队领导人能够给予团队成员在工作和生活上的帮助，其对成员产生的影响将会事半功倍。所以，企业团队管理人员要能

够尽早发现这些问题，尽可能早地将一些情绪波动消除在萌芽状态。

团队建设与管理总结篇四

有专业的调研机构指出，一个人的成功=15%智商+85%情商。这是为什么我们经常看到在学校学习成绩拔尖的，到了社会上却表现平平。而那些在学校表现一般，甚至调皮捣蛋的，进了社会之后却能如鱼得水，早成大器。

同理分析，一个企业的成功，团队的智商（专业技术等）往往不是最重要的，而团队情商则是影响团队成败的关键。

团队的情商高低主要表现在团队的凝聚力，战斗力，是不是一心所向。团队的工作积极性，团队的氛围是否积极向上。团队成员之间意见能够直观表达，而不是遮遮掩掩，产生内耗。每位团队成员是不是能够因为处于这样一个团队而自豪。

第一就是要做好团队成员的需求管理。是人就有需求。不管是物质的，还是精神的；不管生理的，安全的，还是自尊的，自我实现的。在人生的不同阶段，不同的企业和环境下，人的需求都在发生着变化。说白了，企业就是个人实现自我需求的工具和平台，不管这个人是企业老板，还是高管、员工。人是先有了需求，再为自己的需求实现设定自己的目标。当个人的目标实现是依托在企业目标实现的基础和前提下的话，个人才会把企业的目标真正当回事，才会为目标的实现付出心血和努力。如果，企业的老板和高管不能了解和掌握团队成员的需求，对他们的需求进行很好的引导和满足，让团队产生共同的愿景和目标，就形不成团队的合力，团队的离心力就会高于向心力，导致团队成员工作激情缺乏，工作积极性低下，团队成员貌合神离，甚至最终走到分崩离析。所以如果你希望你的团队获得成长动力，那就不要只是不停的表述企业目标，企业需求，而是要懂得把企业需求和成员需求有效结合。从而是每位团队成员都感受到企业和团队的成长

是和自己息息相关的。从而产生自动自发。

第二就是设立团队价值观。中旭咨询有一次在国内非常著名一家互联网企业进行咨询培训。期间学员给我们讲了他们一个案例。一个刚进入公司的销售同仁，努力并且灵活，业绩做的很好，甚至是现在很多方法都是他创造出来的。但是在入职考试的时候，他照抄同事答案。最后的结果是被开除。虽然很多人很惋惜，但是这就是这家企业的价值观。他们在互联网上宣传诚信，在团队当中设立诚信价值观。不管是谁，不管你业绩多好，只要你违反了价值观，你就不适合在公司工作。很多企业思考为什么团队凝聚力不够强，在初步沟通后，我们很容易就发现，是因为他们没有设立团队价值观。价值观是文化的基础。如果价值观不一致的人到了公司，那么这群人是不可能真心相待，因为他们看事情处理事情的想法无法一致。因此就无法实现团队的高效合作。所以第二点建议中旭咨询就是希望所有期望提升团队情商的领导者，设置企业或者团队的价值观底线。触犯底线的人不可留。这样团队才能共进共退，亲密无间。

个发泄和疏通的管道。只有让团队成员畅所欲言，让员工的各种情绪得到表露，并对员工的各种情绪予以了解和疏导，在充分沟通的前提下，达成统一的共识，才能及时调整员工的行为。这个沟通的平台，可以是定期的例会，也可以是非定期、非正式的团队成员之间的聚餐、闲聊、谈心等。有时，非正式的沟通平台可能产生更大的沟通效果。中旭咨询强调一点，在提升情商时候，尤其注意团队情绪。因为团队情绪影响了团队的工作效率。

第四：不要盲目强压业绩目标，而是要分解团队奖励。在年末的时候，咨询企业希望中旭咨询参与企业的业绩目标的制定和分解。而所有上我咨询的客户都知道一句话。那就是不要强压业绩，而要分解奖金。为何？要知道，人是有需求的，我虽然知道我的努力是为了公司更好，而我讨厌被强压业绩。团队情商提升，一定是以业绩和企业成长为目的的。而做到

这一点，中旭咨询教大家一个方法。那就是每年在做计划的时候，把奖励和激励方案预先公布出来。比如，为区域经理小王今年预备了三项奖励措施，年销售额600万，奖励现代越野车一辆，价值18万；年销售额达到800万，奖励升级，奖励大众途观一辆，价值23万，如果业绩达到1000万，那奖励升级，奖励奥迪一辆，价值32万。各位，如果你是王经理，你机会要什么？当然是最好的。如果你要最好的，那就去努力达成1000万的业绩。让他看到奖励，团队成员的动力就不一样。自然而然，团队的整体绩效结果就会完全不一样。

提升团队情商不是一蹴而就的，需要团队领导者坚持。如果能够持续坚持，相信你一定会拥有一个高情商团队。你团队的稳定度，忠诚度，贡献度，和成长速度一定是让你的竞争对手刮目相看，企业的壮大也绝对是之日可待。

训练专题3 自我肯定

训练专题4 自信果敢

训练专题5 独立自主

训练专题6 自我实现

训练专题7 移情作用

三、在销售中培养移情能力移情是一种很管用的顾客体验工具，就像饭店员工或出租车司机主动帮客人提行李一样。以下列举三项可以把这种效应发挥到最高程度的策略。

训练专题8 人际关系

训练专题9 增强社会责任感

训练专题10 适应现实

训练专题11 灵活处事

训练专题12 问题解决

训练专题14 使自己幸福快乐

团队建设与管理总结篇五

一、活动目的：

为了让员工更加熟悉公司现有的业务和资源；了解公司其他部门的日常工作；增强部门与部门间，同事与同事间的沟通、交流与合作；加强公司凝聚力；提高工作效率和员工的积极性；同时布置公司下半年的工作任务，携手并进，为完成最终的目标而努力。

二、活动主题：“敞开胸怀，自由奔放”

三、活动时间：20__年x月__日下午x点

四、活动地点：（附近酒店会议室）

五、活动参与主题□__x全体员工

六、活动主持：__为主，各部门领导轮番上场

七、活动形式：培训+互动游戏

八、活动方案：（共分两个部分，共约4个小时左右）

前奏：（时间约30分钟）

老板布本次活动的意义，介绍公司情况，介绍各部门情况及负责人，同时公布下半年工作目标和工作计划。下面的时间

交给各部门负责人。

各部门负责人轮番登台介绍本部门成员，以此种方式，比如：“这是客户部有活力的美女-__”，然后__登台跟大家打招呼，用最幽默代表性的语言自我介绍，包括工作职责，兴趣爱好等，目的是让大家对自己留下深刻印象。部门成员全部介绍完毕后，负责人描述本部门工作职责，日常工作情况，结合成员展开，同时找出最能代表本部门工作情况或未来期望的词语或句子作为本部门的代号（此代号可以作为互动游戏中口号）。

第一部分：培训（每个部门时间控制在15分钟□q&a阶段控制在2分钟，中间有10分钟休息时间，共计2小时30分钟）

流程：各部门负责人结合本部门工作内容、工作范围和主要产品，为公司员工培训。

客户部：

媒介部：

设计部：

策划部：

第二部分：互动游戏

宗旨：加强团队合作，促进各部门之间协作，增进同事之间的了解。

团队建设与管理总结篇六

首先就知识解决的架构而言，目的就是为了提升绩效。这也

是任何一个团队的工作目标与达成的衡量指标，因此，在组成团队之初，必须使所有成员充分理解团队的目标及任务。在操作过程上，分别从战略性、竞争性、目的性这3个知识解决的方式，由核心能力营造出竞争强势，创造与实现新的市场价值。这个过程是基于隐性知识和客户关系为基础，并以行动第一原则、组织学习原则、知识生态原则、知识共享原则这4大原则作为实践铁律的。

知识解决的标准流程是：

- 1、创设知识平台；
- 2、创造新知识；
- 3、转移新知识；
- 4、共享新知识；

建出来的核心能力，这是绝对超越个体能力的。一般说来，团队人员的能力至少要有3种：技术、人际关系以及决策；从性格上也必须包含：好奇、耐心、有条理、挑剔、敏感、负责、叛逆、性急这8种个性。但是，如何从其本身的性格、处事方式，以及具备的能力上来决定与安排其在团队中的角色呢？根据当今世界上team work及team building的英国籍顶尖专家梅雷迪恩·贝尔宾Meredith Belbin博士1996年在《管理团队成败启示录》Management Teams: Why They Succeed or Fail一书中的研究，一个成功的团队通常需要有以下角色存在：主席/协调人、塑造者、种植者、监测评估者、资源调查者、实施者、团队协作者、捕鱼人等8种角色。而在团队中（特别是规模足够大的），担任何种角色通常是由员工的性格特征和一定的后天训练决定的。因此，在确定团队成员时，要考虑哪些人员可以承担起团队中的哪个或者哪些角色；如果暂时缺少部分角色，哪些人员可以被培养为那些暂缺的角色。这8种角色的描述如下：

主席/协调人：与其说他们是专家型或者具有创造性的，不如说他们纪律严明、轻重分明和能力均衡。其职责是挑选人才，倾听其意见建议并激励之，作凝聚和协调员工的努力。

塑造者：特征是项目领导，性情外向，能有力地推动任务的进展；其力量来源于个人动机和对任务的激情。

种植者：是原创思想和建议的来源，团队中最富于创造性和最聪明的成员，但可能对细节不很关心；他们需要激励和引导，其才能才得以发挥到极致。监测评估者：进行检查工作并指出论证中缺陷之处的人。擅长分析甚于创造。

资源调查者：让团队与周围世界保持联系的联络人。受这一职责吸引的人趋于外向，并很受人欢迎。

实施者：把思想具体转化为行动时间表的实践组织者和管理者。

团队协作者：受人喜欢和欢迎，通过鼓励、理解和支持来让每个人保持前进。捕鱼人：没有他的话，团队可能永远都不会按时完成任务。对任务的严格跟踪是很重要的，但不总受人欢迎。

团队建设与管理总结篇七

1:活动目的:

通过一系列的团队素质活动，增强学员对团队和他人的信任感，培养团队协作精神，以及压力的释放的方法，以此让学员有更积极乐观的心态来面对生活和工作。

2:活动概况

(1) 活动主题

快乐工作，心中有梦；团结奋进，开拓创新；

（2）活动地点

公园（游玩期间会组织几个团队建设的小游戏增强团队意识）

（3）活动时间

20__年10月份（4）活动对象

工程技术中心全员（注：可带家属，门票费用与餐费自理。）

另：工程技术中心副主任级以下员工参选优秀员工，当选优秀员工者可另享有温泉一次。

游戏一：破冰、分组

扑克分组目的：分组

材料：一副扑克牌活动程序：

4、最后所有人都介绍完之后，看有没有人站错队伍的，如果有要为他应属的团队做出一个贡献，形式和内容由该小组集体决定。

5、确定好小组后，每个小组给自己组取个名字。

分享：

1、站错队的人，为什么会站错——自己对别人的理解不够还是别人表达的不够清楚

2、如果是表达不够清楚的——沟通的准确性

游戏二：团队建设

活动:同舟共济

材料与场地:每组报纸20张, 胶带一卷, 空地操作程序:

- 1、 每组利用报纸和胶带制作一个可以容纳全体成员的封闭式大圆环, 将圆环立起来全队成员站到圆环上边走边滚动大圆环。(可以先给学员看下效果图, 让他们做船的时候有个参照, 另外一定要求船的宽度必须保证所有成员的脚步在上面, 如果脚碰到地面就算溺水, 属于扣分行为)
- 2、 全程进行记时比赛, 从做“船”至到达目的地, 如果“船”在中途破了, 全组许停下来将“船”修好, 再继续前进, 但记时不断, 最后船必须保持完整。
- 3、 速度最快的一组, 每位组员将获得一个小礼物作为奖励。

分享:

- 1、 在做船时是怎样分工合作的呢?你在你们小组任务完成中做出了哪些贡献?
- 2、 船在前进中, 你们是怎么做的, 为什么要那样做?
- 3、 一个团队中的我们保持一致很重要。

游戏三:情绪释放

活动:说出你的烦恼活动时间:40分钟

材料:a4报纸若干张, 中性笔若干只

活动规则:

- 1、 小组成员围坐成一个圈, 给每一位学员发一张a4的白纸

2、每位成员在白纸上写下自己近段时间最感烦恼，或者最困难，最有压力的，并且不知道该如何解决的问题（记住白纸上不用写下姓名、部门，只要写出问题）

4、每个人在拿到的问题上写下针对这个问题的建议，和鼓励的话；写完后按顺时针的方向传给下一位成员，当拿到自己的问题时，不用写，直接传递下去。

5、所有成员都写好后，再由指导者将问题收上来，发给问题所有者。

分享：

1、分享大家给他的建议

2、分享自己得到大家关心和帮助的感受

3、和给他建议的成员拥抱以示感谢

活动：千千结

活动时间：10分钟活动规则：

1、所有成员手牵手围成一个圈，并要求所有成员一定记住自己的左右手分别牵的是那位成员的手。

2、指导者下令所有成员都松开自己的左右手，在圈内走动，和在组织中还没有交流过的成员握手、拥抱，但直到指导者叫停时，所有成员都停止走动，原地不动。

3、在不动的情况下，去牵原来的左手和右手的成员，一定不能牵错。当所有成员都牵好后，开始结节，解开后变为原来的圆圈。

目标：

通过团队建设，更好地实现目标，强化团队激励及控制，提高战斗力，增强生命力，激发创造力。

活动总结:不管我们工作的道路上有多少结，只要我们能团结一心、齐心协力，任何困难也阻挡不了我们的前进。

活动具体时间安排

1. 集合时间:早上07:30
2. 集合地点:新日阳光广场
3. 出发时间:08:00准时出发
4. 目的地:09:00到达江苏常州东方侏罗纪公园
5. 中餐自理
6. 返回集合时间:下午17:00准时在公园入口集合。
7. 18:00就餐。

组织纪律及注意事项

1. 安全第一——每次活动中至少说三次“安全第一”，出发前、出发时、下撤之前；
3. 守时——遵守活动时间安排，是对组织者和大家最基本的尊重；
4. 行动——一切行动听小组组长指挥，步调要一致统一；
5. 环保——垃圾袋随身携带，环保从我做起；
6. 自助——自己的装备自己背。户外中提倡互助，不赞成做

“奶妈”；

7. 互助——一起出去，安全回家，发扬团队协作精神；

8. 冷静——遭遇意外要冷静，不惊慌、乱走，及时联系同伴并等待救援；

注：分8个小组，各小组成员游玩期间跟随组织，不得私自脱离组织。

团队建设与管理总结篇八

斯卡来源：《首席人才官》杂志查看：316次所谓“团队情商”意味着探索、包容，归根结底是相信工作中有一种人性化的因素在起作用。如今，大多数管理人员都承认，情商与智商一样，对个人的成功至关重要。可是，他们往往将情商视为一种个人能力，而不曾想过团队也需要高情商。事实上，提高团队情商可以大大提升团队的整体绩效。

根据作者的研究，团队的工作效力取决于3个条件：团队成员之间的信任感、团队认同感，以及团队效能感。这3个条件归根结底，就是团队能否营造一个良好的情绪氛围，这就需要管理人员建立情绪规范，培养团队情商。

所谓团队情商，并不是指在不良情绪出现时，团队迅速采取措施抑制这种情绪。绝非如此。它的真正含义是有意识地让各种情绪得到表露，理解这些情绪对团队工作的影响，在团队内部和外部构建各种良好的关系，增强团队应对挑战的能力。情商意味着探索、包容，归根结底是相信工作中有一种人性化的因素在起作用。

它不在于团队成员通宵达旦、努力按时完成工作，而在于如果有人这么做了，其他人是否会说声谢谢；它不在于团队成员深入讨论各种观点，而在于如果有人沉默不语，团队是否

会询问他的想法；它也不在于一团和气的轻松氛围、团队成员相互欣赏，而在于当人们假装和谐、故作轻松时，团队能够认识这一点，而且团队成员能够做到彼此尊重。

团队情商并不是成员个人情商的简单加总。团队情商比个人情商更复杂，因为团队的互动层面更多。根据丹尼尔·戈尔曼对情商的定义，当一个人知道自己的情绪状况，并能够调控自己的情绪，他就具备了高情商者的特征。这种意识和调控是双向的，既对内（对自己），也对外（对他人）。“个人能力”源于对自身情绪的知晓和调控，“社会能力”则是对他人情绪的知晓和调控。由此推论，团队情商包括3个层面：成员的个人情绪、团队自身的情绪或氛围，以及外部其他团队和个人的情绪。团队应在所有这3个层面建立相应的规范。

了解和调控成员的个人情绪。团队应该建立鼓励成员相互理解的规范，在考虑问题时，尽力照顾到成员的个人感受，并采取换位思考的方法。当成员有越轨行为时，不要总往坏处想，而要设法找出原因、仔细倾听。对确有问题的行为，应该当面指正，及时提醒，这时带点幽默感会很有好处。团队决策遇到分歧时，少数服从多数固然十分高效，但高情商团队的做法是先停下来听听反对意见。要尊重个性和不同观点，不贬损他人，对成员所做的贡献予以确认，让他们知道自己受到重视。

了解和调控团队情绪。团队应该通过自我评估和寻求反馈的方式了解团队的情绪状况，同时为成员处理情绪困扰创造资源，营造积极乐观的环境氛围，鼓励成员主动解决问题。

了解和调控团队外部情绪。高情商团队与它们的组织环境极为协调，它们会弄清组织中其他人关心的问题 and 需求，考虑谁能影响团队实现目标，努力与外部建立良好的关系。

公司可以从5个基本方向引入情绪规范：正式的团队领导人、非正式的团队领导人、勇敢的追随者、培训项目以及组织文

化。任何团队都可以运用作者提出的团队情商模型建立情绪意识和调控规范，在成员之间建立起深厚的信任感、团队认同感和团队效能感，从而实现真正的共同协作，取得整体高绩效。