

最新工作汇报团队建设 团队建设的工作计划(优质9篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

工作汇报团队建设篇一

在如今社会的发展进程中，竞争日益显著，不想被“狼”吃掉，就要学会与狼共舞。要与狼共舞，先要学会变成狼。在变成狼的过程中，我们首先要学习狼的精神。一：狼的文化就是一种团队精神，一种创新精神和顽强拼搏精神，是一种在有限环境和资源条件下求生存和求发展的手段，是一种主动奉行优胜劣汰的危机意识！

- 1、 发扬“狼贪精神”对工作和事业孜孜不倦地追求。
- 2、 发扬“狼残精神”对事业中的困难，毫不留情地攻克。
- 3、 发扬“狼野精神”突发野劲，在事业的道路上奋力拼搏。
- 4、 发扬“狼暴精神”在追求事业成功的过程中，对一切困难决不妥协，努力克服。
- 5、 发扬“狼性目标精神”在事业确定目标后，锲而不舍，不达目的决不罢休。
- 6、 发扬“狼纪精神”加强组织纪律性，为事业的成功奠定基础。
- 7、 发扬“狼智精神”把智慧策略充分运用到事业上，而不

是用在旁门左道上。

8、 发扬“狼性自我献身精神”对困难要勇于克服，对团队敢舍自身利益，对事业要无私奉献。

9、 发扬“狼性团队精神”互助合作，配合协调，团结一致，夺取事业胜利。

二：团队是员工和管理层共同组建的一个整体。合理利用每一个成员的特长和技能协同工作，解决问题达到共同的目标。

1、 团队成员都有着一个共同的团队目标，都朝着这个目标努力，做出自己最大的贡献。

2、 团队成员中大家相互依赖，相互协助，相互学习，共同探讨。不懂的东西大家面对面交流，集思广益。争取做到更好。

3、 团队成员要具有团队意识，归属感，感情上的认同感。我们是一个团队，也是一个家庭。我们是团队中的一员，就要为团队的荣誉感到自豪。强烈地感觉到自己是团队的一员，才会真正快乐地投身于团队的工作之中，体会到工作对于人生价值的重要性。

4、 团队成员的工作责任心。为成功完成团队目标保持高度热情付出额外的努力。自愿做一些本不属于自己职责内的工作。帮助其他成员达成目标。自觉遵守团队的规则。支持和维护团队的目标。

三：建立一个高效率的团队，我们要有的目标。团队成员间相互依赖信息交流畅通的团队氛围。

1、 高度的忠诚。团队成员对自己团对有认同感。自己是团队中不可缺少一分子当作是自我重要的一部分。

2、有效沟通。团队通过畅通的渠道交流信息，包括各种交流和沟通工具。定期举行团队内部成员无间隙的沟通交流。

3、有效的培训。在团队成员在业务能力或者专业知识上遇到瓶颈。组织相应对的培训，针对性的帮组。帮组团队成员共同完成团队目标。

4、团队分享。在每周一团队早会的时候公开表扬上周有突出成绩和积极学习表现的。对团队中优秀成员安排分享时间。传播成功经验。

工作汇报团队建设篇二

团队的力量应包括团队的执行能力、学习能力、绩效能力、和谐能力等。

1、执行能力。

团队执行能力就是指“当上级下达指令或要求后，迅速做出反应，将其贯彻或者执行下去的能力”。一个团队的执行能力，直接决定公司的生命。无论怎样好的经营、管理策略，假如执行不力，都是废纸。执行能力也折射出领导者的统筹能力和团队的整体作战能力。在日常工作中，我坚持广开言路，强化执行，在制定方案中，人企部的员工齐心协力、集思广益，根据相关文件规定结合具体情况，将每一件事找到最佳的解决方案。方案确定后，团队成员消除一切杂音，以统一的行动，确保制定的方案得到有效落实。

2、学习能力。

学习能力是提高团队素质、确保较强攻坚能力的基础要素，是一个团队创造能力、自我超越能力和系统思考能力的综合体现，是企业发展的源动力。只有不断地加强学习，提高团队整体素质，才能更好地适应发展需要，促进工作目标的完

成，从而推动公司发展。人企部现有员工全部学历均达到本科及本科以上，其中研究生学历占30%。除了学历要求外，人企部团队的职业资格水平也处于领先，50%以上人员通过自学考取了中级以上职业资格认证，团队带头人更是取得了高级职业资格证书。

3、绩效能力。

要工作就要有效率和效果，绩效能力反映了团队成员对团队的贡献能力。建立有效地绩效管理机制，提高团队绩效能力，对整个团队出色完成工作有着很强的推动作用。要让团队成员深刻认识到，团队的成果远大于个体成员绩效的总和。人企部根据公司要求，率先在部门内推行了部门绩效考核、员工绩效考核、绩效薪酬二次分配等绩效管理方式，将公司的方日和重点工作等逐条、逐项分解到部门内每个岗位，确保部门每项职责落实到人，为最终团队目标的实现打下了良好的基础。

4、和谐能力。

和谐融洽是衡量团队的凝聚力、战斗力的一个重要标准，团队和谐的核心是团结力。提升团队团结力的根本方法是提高团队成员的道德水平，树立正确的价值观观念，修身、敬业。在日常工作中对于人企部这个团队，始终坚持德行考核是培养人才的根本要素，团队成员在工作中坚持正德同心的企业文化，以高标准要求自己。

人企部自公司成立以来积极践行本部门职责，同时遵守公司的要求积极参加各项活动，并取得多项荣誉。2011、20××先后取得天津市优秀qc成果、天津市优秀创新奖项，部门带头人多次取得公司级优秀党员称号。（主任这个荣誉我实在不熟悉，需要查询部门资料，请您阅示）

作为团队的带头人，我具体从以下几方面着手实现团队的成

长：

1、增强团队的理解能力。让团队成员充分理解工作任务和目标，只有团队成员对工作目标有了清楚、共同的认识，工作时才能步调一致，增强实施过程的紧迫感，从而在成员心中树立成就感。

2、培养团队责任能力。责任是最基本的职业精神，胜于能力。在人企部团队中，我鼓励大家共担责任，培养团队成员的责任心，工作中遇到问题首先从自己身上找原因，杜绝凡事只从自己的角度思考，不考虑集体利益情况的出现。

3、建立团队的信任。信任是团队开展工作、发挥作用的基础。信任包含两个方面，一是团队领导信任团队成员，在团队中授权，在日常工作中，人企部坚持岗位负责制，属于本岗位职责的事情，其岗位人员有权对所辖工作给予及时处理，给予团队成员充分的行动自由，鼓励成员创新性的解决问题；二是团队成员之间高度信任，通过长时间的磨练，人企部的成员彼此间相信各自的特长、工作能力，实现了工作结果1+12的效果。

1、意识力。注重培养团队成员的大局意识，注重工作的整体性，要有为团队的奉献精神。其次发挥团队成员个性，是团队精神的基础。团队精神的形成，其基础是个人的爱好和成就。设置不同的岗位，选拔不同的人才，给予不同的培养，让每一个成员都拥有成长空间。

2、协作力。协同合作是团队精神的核心。对于一个团队的队长来说，他需要有团队组织能力。而对于队员来说，不仅要个人能力，还需要在各自位置上各尽所能。发挥团队精神，互补互助以共同发挥最大效率的能力，这就是团队协作能力。人企部在职责上包含人力资源和企业策划及风险控制，在职责上各岗位人员有着明确划分，但是在实际工作中团队成员坚持分工不分家，遇到问题大家共同解决，互帮互助、相互

提醒，使团队的协作精神在一次次问题解决中得到检验。

3、向心力。向心力是团队凝聚力的集中体现，具体表现为团队强烈的归属感和一提醒，每个团队成员都能强烈地感受到自己是团队当中的一分子，把个人工作和团队目标联系在一起，对团队表现出一种忠诚，对团队的业绩表现出一种荣誉感，对团队的成功表现出一种骄傲，对团队的困境表现出一种忧虑。为了强化人企部的向心力，在日常我们坚持全体部门队员树立主动服务的思想，大家经常沟通，以绩效管理为抓手强化激励，形成了团队利益共同体，有效提升了团队成员的向心力。

团队的建设不是一朝一夕的事情，在未来的工作中人企部团队会紧跟公司的步伐，积极配合了集团，做东疆发展的推动者；积极引导团队成员融入公司的企业文化，将“正德同心”的公司核心价值观融入日常点滴中；在今后的工作中不断坚持，精耕细作，将管理行为和方式不断优化，达到一流集装箱码头的发展要求。

工作汇报团队建设篇三

面对20××年以来国家经济形势的急剧变化和钢材市场的动荡不安，云南钢材市场延续20××年的低迷与颓势，市场恶性竞争此起彼伏，导致企业的利润率大幅下滑。同时面临昆明城市规划的深入开展和大拆大迁的非理性操作，在此形势下，在集团公司的战略决策下，我们积极开拓昆钢供应链和服务链的业务植入，加大铁矿石、焦煤焦炭的供应，打造全新的钢企合作模式，使得公司的运行逐渐步入良性循环，积极应对拆迁危机，稳定公司团队和市场商户。

1、 公平公正的竞争环境

a□ 尊重每个人的权利与义务；

b□ 学会互相欣赏与熟悉；

c□ 互敬互重，彼此包容，但不放纵；

d□ 建立互相信任的关系；

e□ 勤于沟通，有效沟通；

f□ 对所有人一视同仁，在制度下处理问题公平公正。

2、一脉相承的企业文化

d□ 加强员工对于集团和公司战略发展的了解认识，鼓励建言献策；

e□ 深化服务意识，加强客户服务管理，做到信守承诺、务实高效。

3、雷厉风行的执行能力

a□ 从小事做起，开展“举手之劳，从我做起”的主题活动；

c□ 通过针对性培训和面对面的交流，解决态度、能力和方法上的问题；

e□ 加大执行能力的绩效考核。

4、富于激情的学习氛围

a□ 每周至少一次的全体员工的有针对性的培训学习；

b□ 每周部门内部至少一次进行业务学习；

c□ 每周部门之间至少一次集体交流学习；

e□加强遇到问题后的讨论分析活动，各抒己见，仁者见仁，智者见智；

f□定期进行管理理念、能力和思路的培训、学习和讨论；

g□根据实际情况，有针对性的提供外请或外派的培训机会；

h□规范培训机制的可实施性，加强培训学习与绩效考核的联系。

5、行之有效的绩效考核

a□按照集团和公司的实际需求，逐步建立起切实可行的绩效考核机制；

c□对于不同岗位的绩效考核内容和关键指标有所不同；

i□还原绩效考核的真实目的，根据绩效考核的结果，加强优劣势分析，总结经验教训，进行一对一的培训学习和经验交流。

6、行之有效的培训机制

a□根据实际情况，已建立一周、一月和一季的培训计划；

e□根据培训需求，进行筛选，分为集体共性的培训和一对一的培训；

7、敢于担当的责任意识

a□严格划分岗位职责，明确职权范围和具体事务；

b□根据岗位职责，清晰准确的划分责任范围；

8、不断优化工作流程

a□逐步优化公司的组织架构，使之更趋合理；

b□目前已对业务流程和客户服务流程进行了重新梳理和优化；

工作汇报团队建设篇四

在如今社会的发展进程中，竞争日益显著，不想被“狼”吃掉，就要学会与狼共舞。要与狼共舞，先要学会变成狼。在变成狼的过程中，我们首先要学习狼的精神。一：狼的文化就是一种团队精神，一种创新精神和顽强拼搏精神，是一种在有限环境和资源条件下求生存和求发展的手段，是一种主动奉行优胜劣汰的危机意识！

- 1、发扬“狼贪精神”对工作和事业孜孜不倦地追求。
- 2、发扬“狼残精神”对事业中的困难，毫不留情地攻克。
- 3、发扬“狼野精神”突发野劲，在事业的道路上奋力拼搏。
- 4、发扬“狼暴精神”在追求事业成功的过程中，对一切困难决不妥协，努力克服。
- 5、发扬“狼性目标精神”在事业确定目标后，锲而不舍，不达目的决不罢休。
- 6、发扬“狼纪精神”加强组织纪律性，为事业的成功奠定基础。
- 7、发扬“狼智精神”把智慧策略充分运用到事业上，而不是用在旁门左道上。
- 8、发扬“狼性自我献身精神”对困难要勇于克服，对团队敢

舍自身利益，对事业要无私奉献。

9、发扬“狼性团队精神”互助合作，配合协调，团结一致，夺取事业胜利。

二：团队是员工和管理层共同组建的一个整体。合理利用每一个成员的特长和技能协同工作，解决问题达到共同的目标。

1、团队成员都有着一个共同的团队目标，都朝着这个目标努力，做出自己的贡献。

2、团队成员中大家相互依赖，相互协助，相互学习，共同探讨。不懂的东西大家面对面交流，集思广益。争取做到更好。

3、团队成员要具有团队意识，归属感，感情上的认同感。我们是一个团队，也是一个家庭。我们是团队中的一员，就要为团队的荣誉感到自豪。强烈地感觉到自己是团队的一员，才会真正快乐地投身于团队的工作之中，体会到工作对于人生价值的重要性。

4、团队成员的工作责任心。为成功完成团队目标保持高度热情付出额外的努力。自愿做一些本不属于自己职责内的工作。帮助其他成员达成目标。自觉遵守团队的规则。支持和维护团队的目标。

三：建立一个高效率的团队，我们要有的目标。团队成员间相互依赖信息交流畅通的团队氛围。

1、高度的忠诚。团队成员对自己团队有认同感。自己是团队中不可缺少一分子当作是自我重要的一部分。

2、有效沟通。团队通过畅通的渠道交流信息，包括各种交流和沟通工具。定期举行团队内部成员无间隙的沟通交流。

3、有效的培训。在团队成员在业务能力或者专业知识上遇到瓶颈。组织相对应的培训，针对性的帮组。帮组团队成员共同完成团队目标。

4、团队分享。在每周一团队早会的时候公开表扬上周有突出成绩和积极学习表现的。对团队中优秀成员安排分享时间。传播成功经验。

工作汇报团队建设篇五

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工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。

工作汇报团队建设篇六

在理论学习上，团队它是一个不可分割的整体，彼此的信任是它坚固的基石。这就要求我们每个成员都需要具有强烈的责任心、宽广的胸怀、通览全局的大局观和无私的奉献精神。一个优秀团队要想成功，及时的完成既定目标，就离不开各成员的全力配合和通力协作。只有充分挖掘各成员的潜能，激发成员强烈的责任心，做到人尽其职，物尽其用，再加上合理运用所有的人力、物力、信息、公共关系等诸多方面的资源优势，形成一支有强大凝聚力、顽强战斗力的卓越团队，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

一、对团队的认识更加深刻

首先，什么是团队？团队是一群有着共同使命，为了达到共同的目标而在一起合作的人。在外国人眼中，一个中国人是条龙，三个中国人是个神。很显然，中国人的团队意识和合作精神实在有待提高。我们经典的四大名著中的《西游记》里的四位主角大家都很熟悉，他们代表了典型了四种企业中的员工特征——能干的、自以为是的. 孙悟空；热情奔放、自我吹嘘的猪八戒；稳定平和、自我保护的沙和尚；目标明确、追求完美的唐僧。这四种人才都有着自身非常明显的优点和长处，但是也存在不足和缺点，需要互补，互相合作。

二、要树立追求卓越团队合作意识的精神

为什么要进行团队合作？主要有以下九个方面的原因：竞争压力、市场日趋复杂、商业环境飞速发展、社会化分工细致、提高工作效率、增加员工士气、提高工作质量、顾客期望值高、提高收入。各方面的原因决定了单干已经不适应当代社会的主流，团队合作才能更好的提高工作效率。

高效团队首要特质就是具有灵魂灵魂在企业内部可以被定义为企业文化；企业文化应该是来自企业核心领导层。企业的核心是价值观，其次是企业的目标，一切目标要靠制度来约束；所以说制度只能约束员工的行为，重要就是做事态度，所谓“态度决定一切”。

建设一个高效的团队不仅需要团队领导要具备领导团队意识的素质，更要求团队成员具备必须的条件，如扎实的专业知识、善于沟通的能力、既要能被领导也要能领导别人等等。

怎样建立优秀的团队？我认为要从以下几方面考虑：

- 1、找到合适的成员；

- 2、建立共同的目标和远景；
- 3、成员间相互信任；
- 4、充分沟通；
- 5、提倡合作的意识和文化；
- 6、团队有学习和共享机会；
- 7、制定共进、共推的计划；
- 8、跟进和监控；
- 9、建立有效的激励机制。

一个好的团队我认为应该有：

- 1、团队保持精简，只有人员精简的团队才能有出众的表现，这样的团队成员可以很好的利用时间进行工作，否则，人多整天相互扯皮，很难成为一个团队。
- 2、团队必须共同发展，并且要共同完成一个目标，这个目标可以使团队的成员方向一致，能够激发每个团队成员的积极性，并且使他们行动一致。
- 3、团队必须要发展一个完善的能力组合包括技术能力，解决问题能力和人际交流能力，在业务刚刚开始的时候，不必要就有所有的能力，但是，团队必须给各成员提供技能发展的机会，使团队有互补的技能组合，以实现团队的目标。
- 4、团队要将总体的目标分解为具体的、可度量的、可行的行动目标，这些具体的目标要和总体的目标紧密结合，并且要根据情况随时相应地修正。

5、团队成员有互补相对的独立的责任以完成团队的目标和行动计划，互补的责任是至关重要的并且与团队的目标、行动及工作方法的发展相辅相成的。

6、团队必须先制定计划，并将计划贯穿于任务当中，以决定每日的工作方法，及团队成员如何在团队做贡献的同时，提供及发展他们的技能，每个成员除了做建议、评估和决策以外，也要做具体的工作。在交流方面，团队应保持一致。

7、最后就是一个一流的团队战略虽好，但由于执行力不强，可能会得到二、三流的结果，而一个二、三流的战略只要执行力非常强，往往获得一流的结果。

总体而言，在学习中受益良多，也认识到在团队建设中应该重点关注：共同目标、核心领导、周密的计划、分工合作、有效沟通、完善的过程控制机制。这样才能更好更快的建设处一个优秀的团队。

工作汇报团队建设篇七

本次团队建设活动我既是上午游戏的一名参与者，也是下午游戏研讨会的一名主持者，所以颇有些感想。

打破隔阂，拉近距离

虽然在前两天的培训中大家已经有了一定的接触和交流，但还是比较的生疏。而这些游戏让所有的成员甚至研究生师兄师姐和薛博都参与其中，并且根据游戏设计，都需要大家的相互配合，比如手牵手、背靠背、脚绑脚等等，这些细节让大家通过亲近的身体接触和由此而自发交谈，拉进了彼此间的距离；并且在游戏的过程中，友好竞争时的争强好胜、丑态百出时的会心一笑……都是大家关系在逐步融合的契机和铁证。游戏结束后，大家已经可以彼此之间互开玩笑，主动交谈了，所以无法不承认，是这些游戏真的是大家友谊的润滑

剂。

八仙过海，各显神通

虽然早就知道我们的团队里的人既然是经过严格考核挑选出来的，必然每一位同学都“身怀绝技”，但是直到这次团队活动，才真正的清楚认识到了这一点，并且也为自己能结识这么多优秀的队员而自豪。四个游戏各有特色，所侧重的能力训练方面也有所不同。于是，每一次的重新分组又给了大家和不同的队友并肩作战的机会。在一次次友好游戏和竞争中，我们都发现了身边的队友的惊人智慧、组织能力和表演才能。而每次游戏淘汰出局的“惩罚”，更是给了队员们一个个舞台，恰恰舞、健美操、书法、兔子舞……无一不是才艺的展示。

团结协作，力争胜利

这些团队建设游戏虽有趣，但同时也是带有一定的挑战性与竞争性的。比如在网捞鱼、背夹球、脚绑脚等活动都是分组竞争的，于是游戏开始前，各组的队员都在组内纷纷进行讨论，出谋献策，寻求加速胜利的方法。每个人都为了整个小组的胜利而付出自己的脑力和体力劳动，为了共同的目标紧密地团结在一起。特别是脚绑脚游戏中，因为a组第一次比赛的时候到了中转线时解开各自的绳子转了身再绑耽误了时间，b组维持脚绑脚的现状转身的趁机加速并取得了胜利；于是a组就不服气，提出了三盘两胜的新规定；b组也迎接挑战，打算让对手输得心服口服，没想到a组通过吸取教训，真的反败为胜了。这个小小的变动既体现了团队荣誉感在大家观念中的重要性，也更体现了团队协作的必要性。

环保理念，自然灌输

这些团队游戏当然不仅仅是单纯的趣味游戏，它们更寓意了一些环保理念。网捞鱼意在告诫人类不能过度捕捞鱼类，导

致鱼类的生物多样性受到破坏；背夹球则说明自然界一种迁徙的现象；石漠化意在形象表明植被队保持水土的重要性；脚绑脚主要是说明自然界万物相联的关系，任何一种生物受到破坏都会导致生态不平衡。于是，通过这些游戏，它们所蕴含的环保理念就在一种轻松愉快的氛围中自然而然的灌输到大家的脑中，真正实现了寓教于乐。

在看到取得的成绩的同时，我们也看到了不足之处，主要有以下几点：

1、游戏本身的浅显性还须加强。考虑到我们即将要把这些游戏带到小学生当中，所以必须要使游戏的规则和解说寓意都要浅显易懂，甚至连游戏的名称也需再加斟酌，所以经过讨论把“网捞鱼”改为“大网捕小鱼”；“背夹球”改为“蚂蚁搬家”等，都是出于此种考虑。

2、环保理念的融入还缺乏技术。这体现在做完每一次的游戏时，主持人在给队员解说活动中潜在的环保理念时，有点牵强附会，没有很好地把环保理念自然地融合进去。

3、对活动的总体把握还不够。这体现在考虑问题的时候还不够周到，比如场地问题，天气问题，突发事件等等。

4、安全问题不容忽视。比如网捞鱼游戏中，由于做网的几位同学跑不速度又快又慢，又急于求成，导致身体较娇小的女队员摔倒在地，网也破了。这主要是做网的同学之间没有协调好，统一步伐。所以我们在搞活动的时候一定要注意安全，特别是如果玩游戏的主体是小朋友时，就必须更加注意了。

我很喜欢这样一句话：“失败不是成功之母，反省才是！”所以，我们做任何事情，不应该太注重结果的成败，而更应注重的是通过这些事情，我们收获了什么，懂得了什么，以后应该避免什么，而这些，只有通过不断地反省和思考才能实现。孔子曰“温故而知新”也是同样的道理。

总之，团队建设是每一个团队都必须面临的问题，也是一项很长时间的“大工程”，这次我们的收获总体来说还是很大的，但“革命尚未成功”，我们仍需继续努力！

工作汇报团队建设篇八

这学期非常有幸能成为科研团队的一员，为了不辜负领导的期望和同事的信任，我将励精图治，拼搏进取，力争获得自我提高和模范带动双丰收，起到引领、示范和辐射的作用。

要想成为一名合格的科研成员必须具备丰富的知识和过硬的素质，这样才能担当起教学等各种重任。

因此，我将利用课余时间不断地加强学习，努力提高自身素质。坚持业务学习和理论学习并重，业务上向名家学习、向同事学习，学习他们先进的经验，学习他们成功的教学思路 and 教学模式；理论上向书本学习，在网络读书，获得关于读书、学习及成长的经验，并及时写好读书笔记。

在教学工作岗位上，认真执行教师的职业道德。爱岗敬业，热爱学生。为搞好教育教学工作尽职尽责，坚守岗位。做到坚持早到学校，不迟到，不早退，不缺课，不无故请假，认真执行学校的作息制度和各项规章制度。

坚持认真备课，深入细致。注重平时认真研究教材，多方参阅各种资料，力求深入理解教材，准确把握重难点。在制定教学目的时，非常注意学生的实际情况。认真编写教案，并不断归纳总结经验教训。

教学实践中应该特别注重课堂教学效果。尊重孩子的不同兴趣爱好，不同的生活感受和不同的表现形式，使他们形成自己不同的风格，不强求一律。坚持学生为主体，教师为主导、教学为主线，注重讲练结合。在教学中注意抓住重点，突破难点。培养学生的创造性思维方式，活跃课堂气氛，提高课

堂教学效率。

积极参加校内外教研活动，不断汲取他人的宝贵经验，提高自己的教学水平。平时应经常向有经验丰富的教师请教并在一起讨论教学问题，以提高教学水平。

我知道，作为一名科研成员，要严格要求自己，不断完善自我，注意时时处处起到示范引领作用。同时更要坚持不断地学习，不满足自我，朝着更高的目标奋进，力争更为优秀。

工作汇报团队建设篇九

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：

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：

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：

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：

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。

团队的构成(组建)：

1. 选择复合型人才：

2. 招聘过程结构化：

3. 团队的问题解决能力和执行力：

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：

对团队要实行量化的管理：

团队的管理要人性化：

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)