

2023年中医团队介绍 团队建设方案(汇总9篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

中医团队介绍篇一

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：

团队建设初期的核心是执行力，团队的执行力体现在团队日常工作以及任务的执行上，团队中每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。

销售团队必须有一个一致期望实现的愿景。在团队建设中，应使团队朝着共同的方向前进。团队目标必须量化，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：

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。

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

前景，人员的素质，虽然可以通过培训和团队协作得到提高，但毕竟再完美的培训机制，也不能从根本上改变提高一个人的基本素质。团队从根本上来讲是一个用人集体，而不是培训机构。团队人员的素质，技能，心态，直接影响到团队的整体水平和工作效率，团队负责人对自己团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：

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销售员工是一个“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：

团队人员须具备的基本要求，如吃苦耐劳、平常心、善于沟通等在招聘时会有严格的规定，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。

一个团队的培养不仅仅是新员工招聘入职时的培训，也不能够把新员工的培训和团队的培养混为一谈。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。

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、售后服务意识的拓展培训和培养。

团队的素质提高和风格的培养是一个循序渐进的过程，这就

决定了他的团队的日常工作中一点一滴形成的，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。

把平时的工作细分到每一个数字量进行考核，做到工作方式灵活而不散漫。员的工作要有可控性，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。

公司对团队看重的是业绩结果，往往会让团队人员感觉自己处于一个只注重结果，而没有人性化的团队中，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）

中医团队介绍篇二

员工作业时间长了免不了有慵懒心，甚至有私心，原先的热情会随时间推移渐渐衰退；林子大了什么鸟都有，大家免不了也就有冲突，有意见，有怨言，而在一成不变的环境里，靠固有的沟通办法恐怕很难处理这些问题；并且，当员工看不到公司出路、个人出路，感受不到团队温暖的时候，就会有换岗离职的做法发生，所以，在这种情况下，大家一同来做户外训练，一同同吃同住、一同呼口号唱队歌、一同完成项目，沟通、协调、团队凝聚力都能表现出来，挑战自我、熔炼团队的意图实现了，工作热情、工作态度也会随之改变。

体会式练习考究团队精神，提倡共享。对刚到新公司的新人

来说，有亲和力的团队能让他们获得自信并增强沟通协调能力；而对于那些不能“学以致用”的人来说，户外训练团队彼此沟通的讨论、分享，不单能够丰厚和更新自己的知识结构，还有助于培育他们独立考虑问题的才能，这些对于启发他们怎么挖掘自身潜力，表现自己优势，有着积极的效果。

三、位居高职，长期紧张工作，思想陷入某种惯性形式的管理者

户外训练体会式寓教于乐，为学习者提供轻松、自然的学习气氛，并设置了更有挑战、富有激情同时充溢趣味的任务，这对这些管理者调整甚至全面重建自身的知识结构，使得思想重新高速运转，擦出新的火花，都有着很大的作用。

在室内授课时学员所掌握的知是员工成熟的硬件，在户外训练使员工相互团结变成共同奋斗的软件。大家能够将学习的进程概括成下面的公式： $(\text{真实的知识}) = (\text{知识}) + (\text{体验}) + (\text{思考}) + (\text{指导}) + (\text{施行})$ 在学习中体验是户外训练中不可缺少的一个课程，要让学员在体会中生长起来是一个重要的进程。所以，咱们以为授课与户外训练是相辅相承的，在授课以后的户外训练是一种轻松与一种享受，同时也是一种知识体验的沉积。

——畅领者教学科技融合了高挑战及低挑战的元素，为公司的团队建设提供了良好的办法，经过户外训练，参训者能够认识本身潜能，增强自信心，打败心理慵懒，锻炼打败艰难的意志，更为融洽地与集体协作，让公司团队联合的更紧，走的更稳。

关于一个合格的员工，首先要具有相应的知识和技术，而关于一个优秀的员工，除知识和技术外，还需要具有很好的认识。人的行为、动机、思想活动及行为模式是影响人力价值的主要因素。

中医团队介绍篇三

团队是指有一定的互补技能，愿意为了共同的目标相互协作的个体所组成的正式群体。科技创新团队是以学科领军人物为核心，以科研骨干为主体，专业人才和科研辅助人员相配套，优势互补、团结协作，稳定从事基础研究、应用研究、高新技术研究、关键技术攻关、技术集成与示范推广等的紧密型创新研究群体。

有引领学科发展的领军人才。一个优秀的科技创新团队必然要有一个领军人物，这个领军人物必须具有较强的战略思维能力、学科透视与把握能力、组织协调能力和合作精神，具有良好的学术道德和社会责任感，能够发挥较强的凝聚和领衔作用，并已经取得优秀业绩或具有明显的创新潜力。

有明确稳定的研究目标团队。要有明确的研究目标和相对稳定的研究方向，要紧密围绕国家发展战略需求和国家中长期科技发展规划、区域经济发展战略和转型升级的需要，开展基础、应用和高新技术及产业化研究等。

有较为深厚的学术积累。有良好的科研工作基础和发展潜力，以重大科研项目为载体，已经或能够获得重大科技成果和学术成就。

有结构合理的学术梯队。团队内部具有合理的专业知识结构、职称结构、学历结构和年龄结构，甚至包括个性结构，能够保持持续的创新活力和发展能力。

有良好的文化氛围和团队精神。团队内部具有和谐的氛围，能够进行知识交流和有效沟通，同时团队成员具有以淡泊个人名利为主的协作精神。

宁波市20xx年开始开展科技创新团队的建设工作。目前，宁波市科技创新团队分为二个层次：第一层次创新团队和第二

层次创新团队。从今年评审情况看，第一层次主要是高校研究单位。

1、依托单位（申报单位）

从重点企业中遴选（重点从高新技术企业、科技型企业及省、宁波市及本市工程技术中心中培育）；鼓励企业与高校科研机构开展科技合作。依托企业有行之有效的管理制度并能提供持续的经费保障、。

2、团队组成

创新团队人员：首席专家（或带头人）、核心人员、其它人员，创新团队规模：创新团队应具备合理的人才规模和结构。从事研究开发的工程技术人员应在8人以上，且来自企业的成员不少于二分之一；有合理的专业和年龄结构。

首席专家（职称、学术水平、组织协调能力、年龄）：创新团队首席专家应具备履职所需的良好素质、在科研一线工作，有较高的学术造诣；有良好的政治素质和较强的组织协调能力；有充沛的精力领导团队开展工作；身体健康，年龄一般不超过65周岁。

其它人员：半数以上成员应具有中级以上专业技术资格或三分之二以上人员具有大学毕业学历；团队成员学科交叉、专业多样、能力互补，无侵犯他人知识产权等科研不端行为。

3、创新能力

创新团队应具有稳定的研发方向和较高的创新水平。（已经实施的科技项目、开发的产品、取得的成果、获得的奖励、专利、编写论文等）

4、研究方向和目标

方向：今后三年主要开展哪个领域的研究和开发，具体研究的项目，开发的产品）和创新基础和条件（重点是依托单位现有的科研的软硬件条件）方向：应在《市“十二五”科技创新发展规划》提出的科技发展重点领域开展关键共性技术攻关和战略性产品开发，对推动发展战略性新兴产业和传统优势产业转型升级具有重大现实意义。

目标：团队建设以具体项目为载体，具有明确的技术实现路线和可行的人才培养计划，周期内有明确的阶段性自主知识产权和标志性创新成果目标，以及实现产业化的计划。

5、创新基础和条件

创新团队建设应与市企业工程技术中心等创新载体紧密结合。

1、团队名称：研究方向（领域）+创新团队。

5、团队的规模：团队的规模不宜过大，根据研究方向和内容要求确定，一般在20人以内较为合适。

6、创新团队带头人和核心成员简介：主要是介绍团队带头人及核心成员的学习及工作经历、实施的科技项目、产品开发情况、编写的论文、取得的科技成果（专利）、获得的荣誉等等，真实、详尽。能充分说明团队带动人和核心成员的学术水平、科研能力。从另一方面说明，本团队具有较强的研发能力，能保证团队各项研究工作的顺利开展。

7、创新团队成员合作研究成果简介：主要是介绍团队所有成员单独或联合取得的研究成果：包括专利、承担的科技项目新产品开发、科技成果鉴定（验收）证书、论文等。该材料必须有证明材料印证。如果研究成果较多，可以选择最能体现研究能力和水平，代表最高学术成就的内容。现在研究基础：着重突出以下几方面内：

10、未来研究方向和目标：主要是今后三年的研究方向和目标。这部分主要是两个方面：一是研究方向，二是研究目标。研究方向是指团队今年三年主要从事哪个领域或者是哪个方面的研究，例如智能家电领域、数码音视频技术等（注意产业导向问题）。编写时不仅要阐述团队的研究方向，还应该分析国内外该领域科技发展的趋势和现状，分析在该领域开展研究的必要性和重要性。研究目标：主要是今后三年团队要从事的研究项目和开发的产品。这是团队今年几年要做的主要工作，也是创新团队的核心内容。

研究目标主要内容应包括以下内容：项目名称、研究目标、研究内容、关键技术、技术路线、项目目标、说明项目研究总体要达到的目标是什么？研究内容：为了达到这个总体目标需要开展的研究。研究内容应该是围绕项目目标开展，通过具体的研究最终目的是为实现总体目标；关键技术：关键技术也就是该项目技术上需要突破的方面，是项目研究先进性、创新性的体现。关键技术必须是在现在的基础上的进一步，是需要研究解决的问题）技术路线：是整个项目研究的重要环节，技术路线与研究目标、研究内容及关键技术之间是紧密相关的，技术路线其实是说明为了目标和研究内容具体该怎么做，采取什么样的措施和方法。

11、研究进度及经费安排：按照项目进行分解，即分个项目的具体开始结束时间及进度目标要求，每个项目一条。经费投入也是按一个项目填报。经费预算是实施项目的经费合计和分类。申请资助金额最多150万元。经费预算要合理、科学，实事求是。

12、人才培养规划要对带动人、核心成员、其它成员三个层次进行阐述，重点阐述对中青年的培养计划。规划要具有可操作性。内容大概应包括：培养对象、培养内容、培养方式（模式）、人才管理（使用）、经费保障等。（三个层次都应该涉及）

各合作方的协作规划：要围绕研究方向和目标各方在今后三年承担的角色和发挥的作用。

13、产业化计划：对非基础性研究、前瞻性研究具有实现产业化的需要提供产业化计划。产业化计划根本就是如何把研究的项目、开发的产业推向市场，实现量产，并取得较发的经济效益。

14、项目申报单位在项目经费预算上报的同时，报送单位上年度审计后的财务报表；非基础性、前瞻性研究具有实现产业化的计划；其他相关证明材料。

中医团队介绍篇四

为进一步落实区教育局关于“实现教师综合素质的整体提升”的工作思路，加强教师队伍建设，努力构建一支“业务精、师德好”的教师队伍，结合我校实际情况，特制定此工作方案：

组长：滕庆河

副组长：褚士柱

组员：郭建平、梁玉秋、王春艳、张永莲、吴春梅、刘成、刘凤全

2、教研、科研、师训相促原则：整个学习型团队的各种活动要有效地深入到教研、科研师训当中，即整体发展不搞单一形式的学习，空无目标的学习。

3、个体发展与团队发展的原则：活动以团队发展为出发点，以个体发展为归宿，通过整体的团队活动，带动个体的发展，最终实现共同发展。

通过团队建设，团队活动，促进教师综合素质的提升，形成浓厚的学习氛围，教研氛围，科研氛围，使教研、科研、师训工作都能有所提升。

1、以教研组为单位，开展课表、课改精要、有效教研等内容的学习、培训、讨论。

2、以开展教师百家讲坛，通过校本形成教学经验心得交流，促进教师发展。

3、开展教研、科研例会，提升教师的教研能力，科研理论知识和科研技能。

1、计划准备阶段：研究学习型团队建设组织形式撰写计划，落实各团队建设。

2、实施阶段：各团队要撰写计划，确定学习的发展目标和学习活动要点及创造性地开展各项活动。

3、阶段性总结阶段。

1、语文学习团队：组长：小秋组员：小云小杰小允小波

2、数学学习团队：组长：小莲组员：小霞小华小峰小波

3、英语学习团队：组长：小艳组员：小燕小丽小晶小影

4、政史地学习团队：组长：小梅组员：小豁小辉

5、艺体学习团队：组长：小凤全组员：小玲小仁

6、理化学习团队：组长：小成组员：小娟小晨小月小飞

7、管理型学习团队：组长：小河组员：小柱小冰小冬

中医团队介绍篇五

为认真贯彻集团公司人才培养理念，培养“人格、勇气、能力”三位一体的管理型人才，切实提高总指挥部组织的学习力、创新力、凝聚力和战斗力，充分发挥建设学习型团队典型的导向和辐射作用，总指挥部全面开展学习型团队建设。

以集团公司“人格、勇气、能力”的培养理念为重要指导思想，大力倡导科技创新的理念，培育永无止境的学习精神，探索科学有效的项目管理办法，不断提升总指挥部各级管理人员的学习能力、业务能力。不断增强总指挥部的组织凝聚力、创造力、战斗力，为推进集团公司各战略发展提供坚实的人才保障和技术支持。

1、提升团队凝聚力

2、提升管理能力

建设学习型团队要在总指挥部的领导下，立足于项目管理的实际需要，通过一系列培训和活动，提高机关和项目部管理人员的整体业务能力，把铁总指挥部管理人员培养为集团公司所需的主力人才。

3、营造学习型氛围

充分利用各种资源推介好的学习资料，以及通过在学习中树立典型的方式，使终身学习的理念深入员工心中，使学习型组织建设逐步深入推进。

在集团公司，总指挥部的培训体系下，持续加强员工的培训教育，并以项目部为平台，加强技术培训和技术交流，加强项目学习氛围，增强团队凝聚力，在边工作边学习的过程中，逐步提高各管理人员业务管理能力和技术能力；对此我们拟采用以下方法：

1、讲台教学：通过项目管理人员对自己所编制的方案交底、规范、资料管理、测量试验管理、工程管理、架子队管理、质量检查控制、造价成本管理、物资管理、综合管理、安全文明施工管理、各种制度文件学习、交流学习心得等内容开展讲台教学工作，逐步提高项目管理人员的技术能力和讲话能力，同时通过说出来讲台讲话的方式，让项目管理人员把所讲的内容弄清楚，思路梳理清晰，从而提高业务能力，提高各方面综合素质，更好地为项目管理服务。

2、加强外部交流学习：在坚持“走出去，请进来”的原则下，通过项目之间的彼此交流学习，形成浓厚的学习氛围，同时通过专业管理人员之间相互交流学习，互学互补，逐步提高专业管理人员综合管理能力，专业业务技能，同时整体提升各项目管理水平。3、开展拓展训练：通过开展团体合作等拓展训练项目，改变项目管理人员精神面貌，同时通过活动提升项目管理人员之间的沟通协作能力，加强项目人员之间的凝聚力。

1、项目部要在会议室、办公区明显部位张挂条幅，宣传建设学习型组织活动；各项目部要按照总指活动方案要求编制项目的建设学习型组织活动方案，并上报总指。创建学习型团队必须始终着眼于提高凝聚力、业务技能、持续学习，必须紧紧围绕项目管理目标，通过加强学习，提高能力，更好的为项目管理提供服务。创建学习型团队组织必须坚持把学习活动与党组织建设的现状结合起来，与项目管理实际需要结合起来，力争通过学习、培训、增强业务能力，再通过项目工程把所学的到的东西运用到实际中去。

2、要求各项目部项目经理、各部门负责人要带头做学习宣讲，项目部管理人员在活动开展期间，哈大线各项目部每人不应少于2次机会的登台宣讲，其他大站房项目部每人不少于1次机会登台宣讲。

3、交流学习、开展拓展训练由项目部自行安排，每次交流后

要留存文字性的材料和影像资料，总结彼此间的优缺点，并将文字材料和影像资料部结上报总指。

1、项目部每月向总指上报活动实施的文字性材料及影像资料，宣讲资料等；总指挑选出有代表性的活动资料向各项目部推广。

2、年底前进行20xx年的活动总结，对组织活动开展有特色并取得效果的项目部和宣讲材料编制较好的个人进行奖励。

3、建立学习考勤制度：机关各部门（项目部）开展有组织的的学习交流活动都要进行登记纪录。

教师团队建设方案

小学科研团队建设方案

关于文化建设方案范文合集六篇

团队奖励方案

销售团队激励方案

销售团队奖励方案

中医团队介绍篇六

为进一步调动全系教师从事科研工作的积极性，推动学科建设发展，经英语系党政联席会议及系务会讨论，决定组建若干支素质优良、结构合理、能进行长期合作的学术团队，全面提高我系学术水平，促进青年人才快速成长，加快英语系学科梯队建设，为成功申报高层次科研项目奠定基础。

以语言学、英美文学、跨文化交际、翻译等作为研究方向。

以团队负责人为领航员，团队成员积极参与，秉承开放、合作、分享的精神，互相促进；在团队中形成互相切磋、互相启发、理清思路、发掘资源、共享资源的风气。

- 1、团队负责人应具有副教授及以上职称。
- 2、自愿报名，确定团队。原则上每个团队由3-5人组成，每位成员不得同时申报两个团队。
- 3、由团队负责人确定并提出科研设想及研究预期成果并填写《英语系学术团队申报表》（见附件）
- 4、原则上，团队运行期为2年。

英语系根据申报条件和建设标准进行评审，确定团队。

1、项目成果以著作、论文形式公开出版或在团队运行期成功申报省部级项目，其中，论文应在与专业相关的核心刊及以上期刊发表(以北大版为准)，所有成果至少由团队的2人共同出版或参与。成果鉴定依据学校华电校人[]15号文件执行。

1、每个学术团队中期检查合格按项目进度下达第一笔资助经费，资助金额不超过总金

额的50%。

2、最终完成团队计划的，一次性支付剩余金额。

认真填写《英语系学术团队项目申请表》。申报人于9月20日前将申报材料及电子版报送到科研秘书处。

团队建设方案篇为认真贯彻集团公司人才培养理念，培养“人格、勇气、能力”三位一体的管理型人才，切实提高总指挥部组织的学习力、创新力、凝聚力和战斗力，充分发挥建设学习型团队典型的导向和辐射作用，总指挥部全面开

展学习型团队建设。

以集团公司“人格、勇气、能力”的培养理念为重要指导思想，大力倡导科技创新的理念，培育永无止境的学习精神，探索科学有效的项目管理办法，不断提升总指挥部各级管理人员的学习能力、业务能力。不断增强总指挥部的组织凝聚力、创造力、战斗力，为推进集团公司各战略发展提供坚实的人才保障和技术支持。

1、提升团队凝聚力

2、提升管理能力

建设学习型团队要在总指挥部的领导下，立足于项目管理的实际需要，通过一系列培训和活动，提高机关和项目部管理人员的整体业务能力，把铁总指挥部管理人员培养为集团公司所需的主力人才。

3、营造学习型氛围

充分利用各种资源推介好的学习资料，以及通过在学习中树立典型的方式，使终身学习的理念深入员工心中，使学习型组织建设逐步深入推进。

在集团公司，总指挥部的培训体系下，持续加强员工的培训教育，并以项目部为平台，加强技术培训和技术交流，加强项目学习氛围，增强团队凝聚力，在边工作边学习的过程中，逐步提高各管理人员业务管理能力和技术能力；对此我们拟采用以下方法：

1、讲台教学：通过项目管理人员对自己所编制的方案交底、规范、资料管理、测量试验管理、工程管理、架子队管理、质量检查控制、造价成本管理、物资管理、综合管理、安全文明施工管理、各种制度文件学习、交流学习心得等内容开

展讲台教学工作，逐步提高项目管理人员的技术能力和讲话能力，同时通过说出来讲台讲话的方式，让项目管理人员把所讲的内容弄清楚，思路梳理清晰，从而提高业务能力，提高各方面综合素质，更好地为项目管理服务。

2、加强外部交流学习：在坚持“走出去，请进来”的原则下，通过项目之间的彼此交流学习，形成浓厚的学习氛围，同时通过专业管理人员之间相互交流学习，互学互补，逐步提高专业管理人员综合管理能力，专业业务技能，同时整体提升各项目管理水平。3、开展拓展训练：通过开展团体合作等拓展训练项目，改变项目管理人员精神面貌，同时通过活动提升项目管理人员之间的沟通协作能力，加强项目人员之间的凝聚力。

1、项目部要在会议室、办公区明显部位张挂条幅，宣传建设学习型组织活动；各项目部要按照总指活动方案要求编制项目的建设学习型组织活动方案，并上报总指。创建学习型团队必须始终着眼于提高凝聚力、业务技能、持续学习，必须紧紧围绕项目管理目标，通过加强学习，提高能力，更好的为项目管理提供服务。创建学习型团队组织必须坚持把学习活动和党组织建设的现状结合起来，与项目管理实际需要结合起来，力争通过学习、培训、增强业务能力，再通过项目工程把所学的到的东西运用到实际中去。

2、要求各项目部项目经理、各部门负责人要带头做学习宣讲，项目部管理人员在活动开展期间，哈大线各项目部每人不应少于2次机会的登台宣讲，其他大站房项目部每人不少于1次机会登台宣讲。

3、交流学习、开展拓展训练由项目部自行安排，每次交流后要留存文字性的材料和影像资料，总结彼此间的优缺点，并将文字材料和影像资料部结上报总指。

1、项目部每月向总指上报活动实施的文字性材料及影像资料，

宣讲资料等；总指挑选出有代表性的活动资料向各项目部推广。

2、年底前进行的活动总结，对组织活动开展有特色并取得效果的项目部和宣讲材料编制较好的个人进行奖励。

3、建立学习考勤制度：机关各部门（项目部）开展有组织的学习交流活动都要进行登记纪录。

中医团队介绍篇七

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。

（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

北京市延庆县松山森林公园（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

20xx年18月15、16日（员工2批次轮换去拓展）

（4）活动对象

北京康泰诚信医药有限公司全体员工（注：可带家属。）

另：参加竞技小游戏的员工获胜的一方会享有小礼品一份。

游戏一：破冰、分组

扑克分组

目的：分组

材料：一副扑克牌

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。

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

中医团队介绍篇八

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。

中医团队介绍篇九

在企业无国界竞争到来的时代，在世界500强企业几乎全数进入中国市场的今天，团队建设精神为什么一直是中国企业长久的痛？团队建设精神为什么会成为中华文明和中国企业的软肋及我们向世界先进文明、向世界上秀和强大的企业与组织跨越的沟壑？高绩效团队建设的组织基因、文化基因、制度基因和技术基因到底是什么？仰仗于户外拓展、团队建设技术、企业文化活动等等诸多方面的努力，可以融洽我们组织的气氛，却根本不可能从基因上让团队建设精神融入我们的血脉，这是为什么？团队建设精神的标本兼治的方法到底是什么？这些问题，几乎是中国绝大多数企业领导人和管理者苦苦寻思而不得其解的痛苦话题。

团队建设成员的划分可以有多个标准，新员工和老员工，年轻员工和中年员工，男员工和女员工，骨干员工和普通员工，听话的员工和不听话的员工，有主见的员工和没主见的员工，高学历员工和低学历员工，勤奋的员工和懒惰的员工，高层员工中层员工和底层员工，不同的员工分类我们对应着不同的管理对策。我讲的团队成员的划分是按态度分的三类员工，工作积极的员工、普通的员工、落后的员工。

培训天数：1-3天

培训方式：户外拓展，室内拓展

培训目的：团队建设

适合人数：30人以上

二、课程目标

此次培训在计划的同时，提供一个放松的空间、交流的平台，使大家在快乐的体验中重新认识自我、感受团队，放松身心，沟通无阻，增强团队的凝聚力，逐渐建立和优化团队。

三、课程效果

5、重视结果，引导组织成员认识到只有实现组织效益，才有可能更好地实现个人价值，养成凡事要有行动，更要有结果的习惯。

四、培训内容

1、项目介绍：讲述拓展训练的内容及意义，团队初步形成，以及良好的心理素质和积极进取的人生态度对成功的重要作用，同时激发学员的参与热情。形成欢快热烈的良好氛围。制定队名、队歌、队训、队徽，选出队长。

红旗飘飘

培训目标：确立团队、确定目标，打破新团队成员之间的隔阂，加强相互了解和信任，形成团队成员的基本价值观，集众人智慧，浓缩创新意识，展示团队风采。

数字传真机