

自查自纠报告落款(通用7篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

团队工作报告 团队口号篇一

- 1、全员齐动，风起云涌，每日拜访，铭记心中。
- 2、强化竞争意识，营造团队精神。
- 3、优质产品，是走向世界的桥梁。
- 4、客户满意，人脉延伸，良性循环，回报一生。
- 5、业务规划，重在管理，坚持不懈，永葆佳绩。
- 6、品质是生命，服务是宗旨。
- 7、激发潜能多签单，吃定经理荣誉餐。
- 8、快乐工作，心中有梦，齐心协力，再振雄风。
- 9、追求品质卓越，尽显企业精华。
- 10、正直向上，热于求知。
- 11、一鼓作气，挑战佳绩！
- 12、实施成果要展现，持之以恒是关键。
- 13、铸造辉煌，唯有质量。

- 14、杜绝一切不合格是质量保证的基本要求。
- 15、创新是根本，质量是生命，务实是宗旨，效益是目标。
- 16、创优质品牌，铸一流企业形象。
- 17、相信自己，相信伙伴。
- 18、一丝之差，优劣分家。
- 19、推销始于拜访，活动要有方向，拒绝不必沮丧，专业行销路长。
- 20、制造精良产品，培育优秀人才。
- 21、专业代理，优势尽显，素质提升，你能我也能。
- 22、全员参与，强化管理，精益求精，铸造品质。
- 23、成功靠朋友，成长靠对手，成就靠团队。
- 24、产品就象一朵花，枝繁叶茂靠大家。
- 25、以质量求生存，以质量求发展，向质量要效益。
- 26、有计划：策划周详，准备充分。
- 27、初生牛犊，尽显神威当仁不让。
- 28、员工是公司的第一产品；培养优秀的员工，是企业运作的首要目标。
- 29、目标明确，挺进高峰，人人奋勇。
- 30、做正做直，务真务实。

- 31、产品若要无缺点，全面品管不可免。
- 32、凡是工作，必有计划；凡是计划，必有结果；凡是结果，必有责任；凡是责任，必有检查；凡是检查，必有惩罚。
- 33、成功绝不容易，还要加倍努力。
- 34、追求卓越，挑战自我全力以赴，目标达成。
- 35、跨过iso9000的门廊，进入21世纪的殿堂。
- 36、效益来源于服务社会的回报。
- 37、挑战纪录高目标心中有梦就最超。
- 38、三心二意，扬鞭奋蹄，四面出击，勇争第一。
- 39、有责任感，有进取心，有创造力，有好身体。
- 40、人类生活在质量的呵护之下。
- 41、严格遵守公司的规章制度，做一个合格的员工。
- 42、快速举绩拔头筹目标锁定争第一。
- 43、多创优质产品，提高企业形象。
- 44、有志者，事竟成。
- 45、投入多一点，方法好一点，绩效自然高一点。
- 46、性灵出万象，风骨超常伦。
- 47、优质产品，是打开市场大门的金钥匙。

48、顾客满意是我们永远不变的宗旨。提供一流的服务，让顾客完全满意。

49、只为成功找方法，不为失败找理由。

50、全力拜访，入围精英。

51、知识从学习中获得，素质从改善中进步。

52、用户满意是企业永恒的追求。

53、永不言退，我们是最好的团队！

54、你思考，我思考，品质提升难不倒。

55、原始记录要可靠，检测分析才有效。

56、走进质量天地，带来无限商机。

57、努力推行qcc工作不会苦兮兮。

58、产业竞争靠产品，产品竞争靠品质。

59、市场如水，企业如舟，质量象舵，人是舵手。

60、严谨思考，严格操作，严格检查，严肃验证。

61、市场竞争不同情弱者，不创新突破只有出局。

62、全力销售新商品，把握上市好契机。

63、善战者，求之于势，不责于人，故能择人优势。

64、舍我其谁，挑战极限，身先神显。

- 65、服务客户，播种金钱，增加信任，稳定续收。
- 66、成功者需不断地累积知识和人脉的质和量。
- 67、人的能力是有限的，人的努力是无限的。
- 68、制造须靠低成本，竞争依赖高品质。
- 69、吃得苦中苦，受得气中气，方为人上人。
- 70、严纪律，浓学风。
- 71、博学睿思，勤勉致知，博学慎思，明辨笃行。
- 72、树立核心价值观，而且要善于学习，更要善于创造。
- 73、能上能下，能进能出，唯才是举，唯能是用。
- 74、我不能左右天气，但我能转变我的心情。
- 75、今天工作不努力，明天努力找工作。
- 76、欲望以提升热忱，毅力以磨平高山。
- 77、创意是金钱，策划显业绩，思考才致富。
- 78、贯标九千，飞越二千。
- 79、行动是成功的开始，等待是失败的源头。
- 80、品质合格是尽社会的义务，品质卓越是对社会的贡献。

感谢您的阅读，本文如对您有帮助，可下载编辑，谢谢

团队工作报告 团队口号篇二

从相识到相知，我们在一起短短的3个月，却因为并肩携手，而成就了永远的友谊。种子，会发芽；种子，能成长；种子，孕育希望；种子，承载梦想。

我们虽然性格迥异，却能够相互理解；我们虽然了解不多，但是我们交流不少。多少个日日夜夜，多少次挑灯修改，多少次抓破头皮，多少次头脑风暴。真情，从我们的镜头里流出；关怀，在我们的言语里面展现。

人文关怀，细致入微。我们，种子，也绝不屈服与来自上面的阻力，迎着阳光，迎着胜利，我们一路披荆斩棘。再多汗水，无怨无悔。

2个人心得

来到大学，你不再是一个人的战斗；加入种子，我也成了团队一员。拍摄电影，你不只是靠着各种灵感；达到水准，我也是的拼了一把。为了取胜，每个人都要出力；在团队里，没有人能冷若冰霜。

当大家需要你的时候，你必须有所担当；当你需要大家的时候，每个人都是搜救方。为了种子的顺利萌芽，每个组员都有义务用勤劳的汗水去浇灌它。

3微记录社会价值

走万里，难舍家园；最伟大，出自平凡。即使在最细微的角落，也可以绽放最伟大的光芒。大叔大妈们用最朴实的行动诠释了什么是真正的正能量——带给他人快乐才是真正的快乐。不忘初心，才能始终！每个人如果都可以将心胸放大，不再注视着自己的小小天空，那么，当你关注其他人的时候，也就是别人在意你的时候。记住，快乐与希望这种积极的情

绪永远比悲伤烦恼更加让人欢喜。

让大家从我们的视角了解，为什么关怀可以让人感动，为什么积极乐观让世界更加美好。

4影片亮点

团队工作报告 团队口号篇三

一、品德高。品德即人才，一个优秀的人才拥有良好的品格，可以让组织成员众望所归，可以成为组织的精神领袖，可以带领大家克服困难，迎来一个又一个成功。历史上的三国刘备以及水泊梁山“及时雨”宋江都是因为具备了较高的人格魅力，而吸引一大批英雄人才相伴左右的。

二、能力强。要想保证组织团队的同心同德，让大家心平气和地工作战斗在一个有效的平台上，这个企业或者组织优选出来的团队负责人，一定要具备某一专长，也就是要有突出的能力，突出的能力必然带来突出的业绩，只有在能力、业绩上，而不是学历上超越属下，大家才能心服口服，才能避免出现内讧或者内耗，让下属能够安心地工作与处事，这个负责人也许是技术型的，也可能是管理型的，甚至有可能是从低到高发展起来而属于实干型的。

格魅力，才能摒弃由于通过组织授权而采取“高压管理”带来的缺乏人性化的弊端。比如，蒙牛集团牛根生，依靠他的组织团队，仅仅经过八年的时间，就打造出中国液态奶第一品牌，凭的是什么呢？就是他“小胜靠智，大胜靠德”的个人魅力上。由于他的无私，带来了大家的无私，由于他的无我，带来了大家的无我，从而创造了中国企业史上的奇迹或者神话。

一、找到组织存在的价值和意义。人过留名，雁过留声，人走在世上一遭，总有留下点什么，一个找不到活着理由的人，

注定犹如行尸走肉，而空虚度过一生。因此，组织的成员要想同仇敌忾，就一定要给大家展示未来的前景，即要在阶段时间内，给组织、给社会、给世界留下什么，比如，微软公司愿景：让计算机进入每一个家庭，并使用微软的软件；福特公司愿景：汽车要进入家庭；中国移动通信：创无限通信世界，做信息社会栋梁等等。

二、实现事业的组织分工与责任。为了达成企业的事业远景或者使命，团队成员要有各自的组织分工，要明晰自己承担的事业责任，明确了各自的职责，大家齐心协力，才能更好地达成组织的长远规划。

一、制定组织的经营目标，比如，销量目标、行业地位目标、品牌建设目标甚至利润目标等，这个目标应该包括组织的长、中、短目标，包括更小组织单位的阶段目标，比如，三年、五年、十年目标，包括每一部门、每个工作小组、每个人的目标。

一、团队成员的个性互补，就象这个世界有男有女，方为和谐一样，一个组织的成员个性类型，一定是互补型的，性格都较强、或者都较弱，会让团队成为“争吵”的平台，或者让团队成为“绵羊”，而缺乏活力或者柔性，因此，团队的性格类型应该强、弱、柔互补的。

二、能力互补。战国时期平原君赵胜，为何能够顺利解除“邯郸之围”，跟其所养拥有各类能力的“门客”有关。因此，一个组织，一定要有各类能力的人才组合在一起，才能更有力量。比如，有的人善管理，有的人懂经营，有的善外交，有的偏技术等等，只有因材施教，因人制宜，团队才能产生1+1大于2的效果。

一、建立合理而有挑战性的薪酬考核体系。在具备竞争力的前提下，按贡献大小予以合理分配，只有建立一套公平、公正、公开的薪酬体系，大家才能在同一套制度下，施展才华，

建功立业。

二、团队组织建立阶段，要多奖励，少惩治。奖励是激扬人性，惩治是压抑个性，因此，为了避免大家离心离德，甚至分崩离析，就必须采取多正面激励，比如，多奖励，要不断地树立榜样和标杆，让组织形成一种学、赶、帮、超的氛围，少处罚，即使处罚，也要采取人性化的处罚，比如，联想的柳传志对于开会迟到者，不罚钱，但“罚站”的做法，效果就很不错。

三、团队成长、成熟阶段，要多规范，要用制度来管理与约束。“林子大了，什么鸟都有”。组织的快速成长、成熟，促使企业必须要摒弃“人治”而走向“法治”，必须要靠流程、组织、制度来做管理，要做到有法可依，违法必究，执法必严，真正地做到法治化。

型组织，一定是自上而下的，组织成员每一个人要有有一种学习的动力与渴望，确保让学习成为企业的“驱动力”。比如，海尔为了创建学习型组织，而成立了“海尔大学”，让大家都积极学习，从而提升技能，增强企业与组织的核心竞争力。

二、打造学习型个人。作为组织要想方设法，为团队个人提供学习和成长的平台，打造学习的良好氛围。比如，有的企业每年给员工报销书籍、培训费用，每年送员工外出进修，免费给优秀个人提供高级研修班等等，从而营造一个人人学习的好风尚。

团队工作报告 团队口号篇四

from□黄清水

孟子在其《公孙丑》篇中曰：“天时不如地利，地利不如人和”。是的，天时无定，且不能由人来把握；然而地利是同

样难求，每位用兵者都希望拥有“一夫当关，万夫莫开”的地势之便。但并不是拥有良好的便利条件就一定能够取胜，正如孟子分析拥有地势之利而依然战败的情况时所说的：“城非不高也，池非不深也，兵革非不尖利也，米粟非不多也，委而去之，是地利不如人和也。”可见，取得战争的胜利，必须靠将帅士卒同心协力、团结奋战，即所谓的“上下同欲者胜。”企业管理也是一样的，只有企业上下紧密的团结在一起，企业内部同心协力，企业才能够存在和发展。

企业的团结是人的团结，是人心的相向。一般把企业中人的分为两部分：管理人员和员工。在企业中也就存在三种关系：管理人员之间的关系、员工之间的关系及管理人员和员工之间的关系。企业内部的团结协作，就是这三种关系的紧密团结与协作。

首先，管理人员之间要团结

企业的管理人员作为企业的领导者和中坚，一言一行都会被员工注视到。如果管理人员之间不仅是在工作上还有其它方面都毫无嫌隙，齐心协力地为整个企业的发展出谋划策，形成团结气氛，这势必在整个企业中形成良好风气，而员工也会以此为榜样，互相团结。可以说管理人员的团结在企业中起着潜移默化的作用。

倘若管理人员之间明争暗斗，或者每个管理人员都想独揽大权，独断专行，就不可能发挥群体的智能，很难调动企业内各阶层人的积极性，这样，往往会给企业带来很大的损失。

其次，员工之间要团结

员工是企业的基石，在群体活动效率中，既可能产生“正向作用”，也可能导致“负面作用”。员工之间存在和谐和人际关系，从大处着眼顾全大局，为实现企业的共同目标而同

心协力、团结一致，企业才会有稳定的发展基础和良好的内部环境，在巨大的挑战下，企业也会有信心和实力迎接挑战。可话又说回来，倘若员工为了自己的利益而不顾他人和公司的利益，那么公司内部就会变得混乱复杂，个人主义的小集团处处可见。这样，群体的智能和功能就会减弱。作为上层领导就应竭尽全力增加员工群体的“正向作用”，消除“负面作用”。

最后，企业管理人员与员工之间要团结

企业管理人员位居上层，员工处于基层，一个进行管理，一个负责执行，形成上下两级，乍一看两者似乎日明显的两个阶层，一个管，一个被管。员工似乎就应无条件在服从上级的管理，而根本谈不上与上级之间的团结关系。事实证明管理者与被管理者之间只有真正的心意相向、团结一致，才能促进企业的发展，才能维持企业的秩序。一个优秀的企业管理者会认识到员工的价值，在管理中会尊重员工，给予他们自我实现的权利，与员工保持良好的人际关系，而不是独断专行，一手遮天。这种在企业中营造出来的上层与下层之间的团结协作气氛，使整个企业内部的凝聚力增强，有利于整个企业的稳定与发展。

无论是企业管理者之间，员工之间还是企业管理者与员工之间的团结关系，对于企业来说，都很重要，无论哪一环节出现波动，失去团结都会影响企业的正常运转。尤其是在当前经济动向空前复杂、生产发展瞬息万变、企业竞争日益激烈的时代，要想获得胜利，首先必须企业内部团结一致，加强企业凝聚力，发挥群体的智能和功能。

作为企业中的每一员要认识到这一点，并努力实现这一目标，使企业坚如盘石，坚不可摧。

团队工作报告 团队口号篇五

团队精神演讲稿—1+1大于2 众所周知，1+1是等于2的。那么，我为什么说1+1大于2呢？因为这其中的每个1都是充满团队精神的1，如果一个集体、一个机关、一个团队，我们中的每一个分子都充满团队精神，那么，这个集体、这个机关、这个团队就一定是个和谐的团队。这样的团队工作起来就一定能够取得事半功倍的成果。这难道不是1+1大于2吗？相传佛教创始人释迦摩尼曾经问他的弟子：“一滴水怎么样才能不干涸？”弟子们面面相觑，无法回答。释迦摩尼说：“那就把它放到大海里去吧”。一个人再完美，他也只是一滴水，而一个团队，一个优秀的团队就是大海。

所谓团队精神，是指团队成员为了团队利益与目标而相互协作的作风，共同承担集体责任，齐心协力，汇聚在一起，形成一股强大的力量，成为一个强有力的集体。大家都知道“拔河”运动，它是一种最能体现团队精神的运动，每个人都必须付出100%的努力，心朝一处想、劲朝一处使，紧密配合、互相支撑，才能形成一股强大的力量，势不可挡，战胜对方。

那么，怎样才能形成这种十分可贵的团队精神呢？就我们街道而言，作为党和政府的一级组织、作为一个担负重要管理职能的机关，要形成这种宝贵的团队精神。我认为要做到：相互信任，相互包容，相互补台，相互谦让。

第一，要相互信任。在一个团队中，不同的成员扮演着不同的角色，要让团队的力量拧成一股绳，形成合力，信任是基础。这种信任包括上下级之间和同事之间的相互信任，说白了就是不要疑心生暗鬼。不信任可能会误大事。古典小说《三国演义》中有一段说到信任的故事：刘备对赵云的信任。说的是刘备打了大败仗，正在哭泣，他的小舅子又来报告说：“反了常山赵子龙也，投曹去了！”刘备说：“子龙是吾故人，安肯反也？”不相信小舅子的话。猛张飞在旁边说：可

能赵子龙贪图富贵，去投降曹操。刘备说：“子龙与吾相从患难之时，他心如铁石，岂以富贵能摇动乎？”他小舅子又说：“我亲见他引军投曹操去了。”刘备说：“子龙必有原因。再说子龙反者，斩之！”这里刘备对赵子龙是何等的信任啊！正是这种信任，赵子龙七次杀入敌阵，杀敌无数，救出了刘备的儿子，让敌人闻风丧胆，让刘备转危为安。这就是信任的力量！如果我们领导与下级之间、同事之间能有这样的信任力度，我们就能成为一个战无不胜、攻无不克的钢铁团队。

第二，相互包容。中共中央政治局委员、北京市委书记刘淇近日在中共北京市第十届委员会第一次会议上说和谐包容的同志关系：“包容才有和谐，尊重才能包容。相互包容，和谐共事，才能干事。”俗话说：牙齿还有咬着舌头的时候。在一个单位共事难免有发生矛盾和误会的时候，这就需要我们有一种相互体谅、相互包容的胸怀。特别是对一些非原则的问题不要斤斤计较，以牙还牙，以眼还眼。中国有句老话：“天下事，何时了；有些事，不了了；一定了，不得了。”意思是说一些鸡毛蒜皮的事就得以难得糊涂为座右铭。真计较起来既影响工作，又影响感情，没有任何价值。

第三，相互补台。相互补台，说起来容易做起来难。但是只要具备了团队精神又完全可以做到。一是要树立全局观念。街道办事处总体管理与各个科室的管理有机协调，各部门不能只顾局部利益，而要将个人、部门的追求融入到团队的总体目标中去。在分工越来越精细的现代社会，即便是最复合型人才也不能一个人做完所有的事情，一花独放不是春，万紫千红春满园。每一个同志只有牢固树立全局观念，以全局利益为重，才能全身心地投入到团队中去，贡献自己的力量并汇聚他人的力量；才能在同事出现工作失误或不到位的情况下，及时堵漏，主动补台。机关干部之间的关系，虽谈不到什么生死之交，但一定要做到风雨同行、同舟共济。二是敢于承担责任。有的单位出现过这样的情况：一个科室出现了问题，科长往往会找客观原因，或者找下属的原因，推

卸责任。但是，聪明的科长，即使在下属犯错误的时候，也会责备自己，就像“诸葛亮挥泪斩马谡后，上书自贬三级”。科长勇于、敢于、善于承担责任，是能及时消除因下属错误而产生的不良后果，迅速扭转工作局面的关键。这是一种更高层次的补台。一个领导如果能自觉做到这些，何谈产生不了凝聚力，何谈产生不了团队精神。第四，相互谦让。“见困难就上，见荣誉就让”，这是我们的优良传统。在一个团队取得成绩的时候，在荣誉降临的时候，我们应该具备梅花那种“俏也不争春”的精神。过去有过深刻的教训，一个团队在奋斗的过程中能够和谐相处，互相支持，但在胜利之时却闹得不可开交，原因就在于不能相互谦让，争功争荣誉。这样的教训我们不能忘记。

同志们，团队精神的形成需要不断的积累、调整与修正，所有毕其功于一役的想法只能是不切实际的奢望。唯有我们从小事做起，从现在做起，从我做起；学习、学习、再学习；实践、实践、再实践，方能达到1+1大于2的理想境界！

蚂蚁靠什么搬动巨蟒

蚂蚁驻地遭到了蟒蛇的攻击。蚁王在卫士的保护下来到宫殿外，只见一条巨蟒盘在峭壁上，正用尾巴用力地拍打峭壁上的蚂蚁，躲闪不及的蚂蚁无一例外丢掉了性命。

正当蚁王无计可施时，军师把在外劳作的数亿只蚂蚁召集起来，指挥蚂蚁爬上周围的大树让成团成团的蚂蚁从树上倾泻下来，砸在巨蟒身上，转眼之间，巨蟒已经被蚂蚁裹住，变成了一条“黑蟒”。它不停地摆动身子，试图逃跑，但很快，动作就缓慢下来了，因为数亿只蚂蚁在撕咬它，使它浑身鲜血淋漓，最终因失血过多而死亡。

一条巨蟒，足够全国蚂蚁一年的口粮了，这次战争虽然牺牲了两三千只蚂蚁，但收获也不小。蚁王命令把巨蟒扛回宫殿，在军师的指挥下，近亿只蚂蚁一齐来扛巨蟒。他们并不费力

地把巨蟒扛起来了。

然而，扛是扛起来了，并且每一只蚂蚁都很卖力，巨蟒却没有前移，因为虽然有近亿只蚂蚁在用力，但这近亿只蚂蚁的行动不协调，他们并没有站在一条直线上，有的蚂蚁向左走，有的向右走，有的向前走，有的则向后走，结果，表面上看到巨蟒的身体在挪动，实际上却只是原地“摆动”。

于是军师爬上大树，告诉扛巨蟒的蚂蚁：“大家记住，你们的目标是一致的，那就是把巨蟒扛回家。”统一了大家的目标。军师又找来全国嗓门最高的一百只蚂蚁，让他们站成一排，整齐地挥动小旗，统一指挥前进的方向。

这一招立即见效，蚂蚁们很快将巨蟒拖成一条直线，蚂蚁们也站在一条直线上。然后，指挥者们让最前面的蚂蚁起步，后面的依次跟上，蚂蚁们迈着整齐的步伐前进，很快将巨蟒抬回了家。

团队工作报告 团队口号篇六

企业团队，即指一支内求团结和谐，外求生存发展的集体队伍。这个团队一般具有以下属性：它由若干个员工组成，具有同质性。即有追求经济利益和政治理想的相同目的，有承担生产经营的共同任务。具有一定的规范或规则。任何企业团队都有自己的规范或规则，以统一和约束员工的行为，保持员工的团结一致。员工之间的相互意识，即员工之间相互意识到彼此存在，形成一种相互依存的关系。具有内部的结构和员工的角色性。每个企业团队内部都有一定的结构，每个员工都处在一定的位置上，扮演一定角色，担负一定的责任，履行一定的义务，拥有一定的权力，享受一定的利益。这些特性就是企业团队的质的基本规定性。

同时，企业团队又有不同于社会上的一般群体的情况。企业

团队是正式的团队，而不是非正式的团队。就是说，他是一个具有明文规定的章程，按照法律规定的程序建立起来的，依法登记的经济组织，而不是非法的组织。企业团队具有大、中、小规模，不同规模的企业团队，各有不同的长处和短处、优势和劣势。由于生产经营的发展和竞争的推动，企业团队规模有不断扩大的趋势。企业团队是紧密型的团队，而不是松散型的团队。就是说它应当是员工之间关系密切、相互紧密团结、和睦共事的组织，而不是员工之间联系很少、关系淡薄、彼此缺少相互关心和帮助的一盘散沙。企业团队是稳定的团队，而不是欠稳定的团队。就是说它的员工相对稳定，存在和发挥作用的时间较长，其规模和性质方面的变化比较小的组织。一般的情况是，紧密型的企业团队大多数是稳定型的，松散型的企业团队显然是不稳定型的。那些生产不行、经营不善、管理混乱、效益低下，又常常侵犯员工利益的企业就是不稳定型的组织。

团队具有不可忽视的功能。即表现出对自身和成员，以及对其他组织和成员产生作用 and 影响。它的基本功能有：满足广大员工多种需要的功能；维护广大员工权益的功能；员工的个体能力和集体能力互补的功能；激发员工士气的功能；员工之间相互感染相互影响情绪、态度的功能；员工维护自身存在和促使自身发展的功能；为维护自身利益，员工排外和排除异己的功能。除此以外，企业团队还有其他功能。可见，企业团队的功能是多种多样的，其作用和影响也不尽相同。

必须看到的是，与任何事物都具有二重性一样，企业团队的功能也有积极性和消极性两个方面。员工的排外和排他性很可能将看到有利于企业和员工自身的东西排斥掉，这就是企业团队资源损失。

企业团队精神，是指企业员工的思想意识、工作态度、工作动机和行为的良好表现。团结奋斗是企业团队精神的核心。企业团队精神与集体主义精神有相同相通之处，一个团队就是一个集体，团队精神是集体主义精神的基础，集体主义精

神是团队精神的表现形式。团队精神和集体主义精神都是相对个人主义而言，个人奋斗必不可少，但团队出击、集体团结奋斗更为重要，作用更大。企业团队精神受到社会制度、民族精神、企业文化和时代背景等因素的制约和影响。例如，企业团队精神是以爱国主义精神为核心，集体主义精神为导向，增强团结，同心同德做好工作的精神。同时，现阶段又要以与时俱进、开拓创新的精神，融入企业团队精神之中。

1. 员工凝聚力。即指员工之间相互吸引、团结一致，并愿意留在团队中。这种凝聚力包含着团队对员工的吸引力和员工之间的吸引力，以及员工之间和睦相处的亲和力。内聚性是企业团队精神质的所在。

2. 员工合作力。即指员工为实现共同目标或彼此共同利益而采取的联合行动，这包括员工个人之间的合作，员工个人与集体的合作，不同集体之间的合作，合作必会产生一种新力量。合成性是企业团队精神的重要内容和要求。

3. 员工参与力。即指员工参与企业决策、企业管理的能力。一方面，企业吸引员工参与决策和管理；另一方面，员工有能力参与决策和管理。通过参与决策和管理，使员工溶入团队，同舟共济，构铸企业团队精神。平等性是企业团队精神的源泉。

首先，企业团队形成有利于增强组织灵活性。新经济的新变化要求企业组织普遍采用团队工作形式，任何企业要想在激烈的竞争环境下生存、发展都必须改变过去对外界变化的应变能力较差的传统管理模式，使企业具备较强的组织灵活性，更好地应付外部环境的变化和适应企业内部的改革、重组。

其次，进一步强化激励机制。团队建立使员工拥有一个更大的活动天地，享有宽松、自主的环境，极大地激励团队成员的工作积极性和创造性。在团队生产条件下，由于最终产出的是一个共同努力的结果，团队的气氛也会促进成员为团队

的绩效、荣誉而努力工作。

第三，提高劳动生产率。团队的组织模式使组织结构大大简化，领导和团队、团队和团队以及团队内部成员之间的关系变成伙伴式相互信任和合作的关系，使企业决策层能腾出更多的时间和精力，制定正确的经营发展战略，寻找更好的市场机会，从而产生了比个体简单相加高得多的劳动生产率。

第四，优化企业内部公关。团队强调通过沟通协调，提高员工归属感和自豪感，增强企业内部的凝聚力。同时，团队的工作形式要求其参加者只有默契的配合才能很好地完成工作，促使他们在工作中有更多的沟通和理解，共同应付工作和生活压力。

第五，极大地提高员工素质与技能。团队鼓励成员一专多能，并对职工进行工作扩大化训练，要求成员积极参与组织决策。团队工作形式培养了职工的技术能力、决策和人际关系的处理能力，使员工素质和技能得到极大的提高。

1. 科学确立团队目标。团队目标是团队的灵魂和核心，是团队成败得失的关键。必须保证：团队目标具有时代性，合乎社会规范，并与团队成员的价值取向相统一；目标必须切实可行。团队目标应根据团队及其企业现有内外环境资源及市场机会理性分析，综合评判；目标必须有激励作用。目标应该是团队成员利益的集中体现；目标必须不断更新。团队发生变化以后，理念和目标也必须获得刷新，否则，就会丧失其导向功能和动力作用；目标必须得到有效贯彻推行。

2. 建立团队价值观。团队内部必须树立起“人人为我，我为人人”的共同价值观。团队是每个成员的舞台，个体尊重与满足离不开团队这一集体。因此，要在团队内部经常性地倡导感恩和关爱他人的良好团队氛围。尊重员工的自我价值，将团队价值与员工自我价值有机地统一起来，团队的凝聚力就会形成，团队的共同价值也就能通过个体的活动得以实现。

注重感情投资以增进员工的归属感和向心力。

3. 提高团队领导的领导力。优秀的团队领导会使团队保持高度一致。团队领导首先善于管人、育人、用人。团队领导必须加强自身素质和能力的修炼，不断提高领导水平。

4. 建立健全有效管理制度和激励机制。健全的管理制度、良好的激励机制是团队精神形成与维系的内在动力。同时，团队价值观的培育，也必须有一套规范化的管理制度和有效员工激励的机制。

1. 以集体主义精神为导向，加强企业团队建设。企业团队精神本质上就是集体主义精神，加强企业团队建设必须以培育集体主义精神为主导。因为员工在企业这个集体共同学习、共同工作、共同生活的过程中，与集体其他员工的相互交往中，可以感受到集体的温暖和力量，感受到影响和作用，感受到集体的不可替代；并且，员工也只有在集体中与他人进行比较，才能了解到自己的不足，才能知道需要克服的缺点，而这不仅要自己的努力，更需要集体的帮助。

2. 以企业文化为动力，推进企业团队建设。企业团队建设是企业文化建设的重要组成部分，而企业文化是推进团队建设的动力。首先，我们要发挥企业文化的育人功能和作用，培养广大员工的团队精神。其次，要利用企业文化的各种形式，融入企业团队建设这个内容，实现两者有机结合，同步运作，同时推进。再次，要正确处理企业团队中的冲突，促进企业团队建设。企业的领导者和管理者必须采取正确的方法解决团队的冲突，防止冲突削弱团队精神，削减团队力量。正确处理团队中的冲突或矛盾是加强企业团队建设经常性的、大量的工作。

3. 加强人力资源管理，建设高绩效团队。一个工作团队要有效地运行，基本需要三种不同类型的人员：第一，需要具有技术专长的成员。第二，需要具有解决问题和决策技能，能

够发现问题，提出解决问题的建议，然后作出有效选择的成员。第三，需要若干聆听、反馈、解决冲突及人际关系技能的成员。对具备不同技能的人，进行合理搭配是极其重要的。如某一种类型的人过多，另两种类型的人自然就少，团队的绩效就会降低。在团队形成之初，要求三种不同类型成员全部具备，对企业人力资源管理也是一个难题。因而培训和培养团队所缺乏的某种技能的人员是必要的。管理者要善于了解和掌握人员能够给团队带来贡献的个人优势，根据个人特点来选择团队成员，并使工作任务分配与团队成员偏好的风格一致，通过把个人偏好与团队角色要求适当匹配，团队成员就可能协调合作。建设高绩效团队成员之间的相互高度信任是很重要的。也就是说，团队成员彼此相信各自的正直、个性特点、工作能力。但是，在一个团队中，人员之间的相互信任的建立需要较长时间，却又很容易被破坏，破坏之后要恢复又很困难。因此，要建立一种信任关系，这就需要管理者去培养。管理者和团队领导者之间首先要建立起信任关系，然后才是团队成员之间培养和建立相互信任关系。

团队工作报告 团队口号篇七

游戏步骤：

3、游戏规则：

3) 比赛进行三局(数字分别是0、900、0.01)，每局休息1分15秒。第一局胜利积5分，第二局胜利积8分，第三局胜利积10分。

小组讨论：

2、四个循环中，哪个步骤更为重要？

道具：无

说明：

1、全体学员围成一圈

2、训练师先和相邻的人进行演示

训练师：这是苹果。

相邻的人回答：什么？

训练师：苹果

相邻的人回答：谢谢！

甲：这是苹果。

乙：什么？

甲(对训练师说)：什么？

训练师：苹果

甲：苹果

乙：谢谢！

4、将此对话一直持续下去，最终传到训练师；同时训练师向另一个方向相邻的人传递凤梨，这样两句话就朝相反的方向进行传递。

5、注意事项：

1)培训师要密切注意对话的流向，特别是苹果和凤梨的走向；

3)可做为晚会游戏或者暖场游戏。对于发生回答错误的学员，可以适当做些惩罚。

角色分配：

- 1、孕妇：怀胎八月
- 2、发明家：正在研究新能源(可再生、无污染)汽车
- 3、医学家：经年研究爱滋病的治疗方案，已取得突破性进展
- 4、宇航员：即将远征火星，寻找适合人类居住的新星球
- 5、生态学家：负责热带雨林抢救工作组
- 6、流浪汉

游戏背景：私人飞机坠落在荒岛上，只有6人存活。这时逃生工具只有一个只能容纳一人的橡皮气球吊篮，没有水和食物。

游戏方法：针对由谁乘坐气球先行离岛的问题，各自陈述理由。先复述前一个人的理由再申述自己的理由。最后，由大家根据复述别人逃生理由的完整与陈述自身理由充分的人，自行决定可先行离岛的人。

游戏说明的道理(可以请学员一起谈看法)：

- 1、认真聆听别人的话，记住别人的想法，这样别人才会相信你，才会让你去求救。由此可见，聆听非常重要。
- 2、根据学员的表现评价：好的表达/坏的表达。

形式：8人一组为最佳

时间：30分钟

材料：眼罩4个，20米长的绳子一条

适用对象：全体参加团队建设及领导力训练的学员

活动目的：

让学员体会及学习，作为一位主管在分派任务时通常犯的错误以及改善的方法。

操作程序：

1、培训师选出一位总经理、一位总经理秘书、一位部门经理，一位部门经理秘书，四位操作人员。

—总经理要让秘书给部门经理传达一项任务，该任务就是由操作人员在戴着眼罩的情况下，把一条20米长的绳子做成一个正方形，绳子要用尽。

—全过程不得直接指挥，一定是通过秘书将指令传给部门经理，由部门经理指挥操作人员完成任务。

—部门经理有不明白的地方也可以通过自己的秘书请示总经理

—部门经理在指挥的过程中要与操作人员保持5米以上的距离。

有关讨论

作为总经理，你对这项任务的感觉如何？你认为哪方面是可以改善的。

让学员体会沟通的方法有很多，当环境及条件受到限制时，你是怎样去改变自己，用什么方法来解决问题。

类型：问题解决方法及沟通

时间：30分钟

材料及场地：摄像机、眼罩及小贴纸和空地

适用对象：参加团队建设训练的全体人员

操作程序：

- 1、让每位学员戴上眼罩
- 2、给了他们每人一个号，但这个号只有本人知道
- 3、让小组根据每人的号数，按从小到大的顺序排列出一条直线
- 4、全过程不能说话，只要有人说话或脱下眼罩，游戏结束
- 5、全过程录象，并在点评之前放给学员看

有关讨论：

你是用什么方法来通知小组你的位置和号数？

沟通中都遇到了什么问题，你是怎么解决这些问题的？

你觉得还有什么更好的方法？

游戏规则：

- 1、将所有人进行分组，每组两人
- 2、培训师提问：在小组里谁愿意做为a？
- 3、剩下的人为b

4、培训师说：选a的人代表八卦杂志的记者，俗称“狗仔队”，代表b的是被采访的明星□a可以问b任何问题□b必须说真话，可以不回答，时间三分钟，不可以用笔记。

5、三分钟后角色互换

游戏讨论：

3、此游戏还可以进行改编，即将原先的分组重新组合，每6人一个组，原来的搭档必须仍在同一组，可由a扮演b的角色，以b的身份说出刚刚说掌握的b的情况，并告诉其它队员；做完之后互换角色，达到小组成员能够迅速的认识同伴并建立关系。

形式：20人左右最为合适

时间：15分钟

材料：准备总人数两倍的a4纸(废纸亦可)

适用对象：所有学员

活动目的：

为了说明我们平时的沟通过程中，经常使用单向的沟通方式，结果听者总是见仁见智，个人按照自己的理解来执行，通常都会出现很大的差异。但使用了双向沟通之后，又会怎样呢，差异依然存在，虽然有改善，但增加了沟通过程的复杂性。所以什么方法是最好的？这要依据实际情况而定。作为沟通的最佳方式要根据不同的场合及环境而定。

操作程序

1、给每位学员发一张纸

2、培训师发出单项指令：

—大家闭上眼睛

—全过程不许问问题

—把纸对折

—再对折

—再对折

—把右上角撕下来，转180度，把左上角也撕下来

—争开眼睛，把纸打开

培训师会发现各种答案。

3、这时培训师可以请一位学员上来，重复上述的指令，唯一不同的是这次学员们可以问问题。

有关讨论：

完成第一步之后可以问大家，为什么会有这么多不同的结果(也许大家的反映是单向沟通不许问问题所以才会有误差)

完成第二步之后又问大家，为什么还会有误差(希望说明的是，任何沟通的形式及方法都不是绝对的，它依赖于沟通者双方彼此的了解，沟通环境的限制等，沟通是意义转换的过程)

道具：七彩积木

用时：约1小时

游戏前准备：培训师先自己用积木做好一个模型。

过程：

- 1、将参加人员分成若干组，每组4-6人为宜。
- 2、每组讨论三分钟，根据自己平时的特点分成两队，分别为“指导者”和“操作者”。
- 3、请每组的“操作者”暂时先到教室外面等候。
- 4、这时培训师拿出自己做好的模型，让每组剩下的“指导者”观看(不许拆开)，并记录下模型的样式。
- 5、15分钟后，将模型收起，请“操作者”进入教室，每组的“指导者”将刚刚看到的模型描述给“操作者”，由“操作者”搭建一个与模型一模一样的造型。
- 6、培训师展示标准模型，用时少且出错率低者为胜。
- 7、让“指导者”和“操作者”分别将自己的感受用彩笔写在白纸上。

游戏点评：

- 1、身为指导者的你，体会到什么？
- 2、身为操作者的你，体会到什么？
- 3、当操作者没有完全按照你的指导去做的时候，指导者的你有什么感觉？
- 4、当感觉到你没能完全领会指导者意图的时候，操作者的你有什么感觉？
- 5、当竞争对手已经做完，欢呼雀跃的时候，你们有什么感受？

6、当看到最后的作品与标准模型不一样的时候，你们有什么感受？

7、是效率给予的压力大，还是安全性给予的压力大？

8、指导者和操作者感受到的压力有什么不一样？

适用课程：《职业压力》、《团队建设》。

形式：先以个人形式，之后再以5人的小组形式完成

类型：团队建设

时间：30分钟

材料及场地：迷失丛林工作表及专家意见表，教室及会议室

适用对象：所有学员

活动目的：通过具体活动来说明，团队的智慧高于个人智慧的平均组合，只要学会运用团队工作方法，可以达到更好的效果。

团队工作报告 团队口号篇八

对于当代人来说，不管是上班族还是学生党，都具有不晓得压力，很多人试图寻找解压的方式，发现户外运动才是最好的放松和环境方式。

真人cs的意义在哪

真人cs是一项对于个人和团体都受益的户外运动项目，因为其富有一定的运动元素和趣味性，并且能更加促进参与者之间的沟通，从而成为较为受欢迎的户外运动项目。

在真人cs的体验过程中能让个人综合素质得到很大的提升

- 1、体验野外探险乐趣自然、领略大自然中各种各样的挑战与刺激。
- 2、学习到基本的野外探险技术和生存技巧。
- 3、认识自身潜能，增强自身信心。
- 4、克服心理惰性，磨练战胜困难的毅力。
- 5、调适身心状态，乐观面对工作与生活的挑战。
- 6、认识群体的作用，增进对集体的参与意识和责任心。
- 7、改善人际关系，学习关心和更融洽地与他人合作。

真人cs的感想

本周我们公司进行了一次真人cs这对于我个人来说是第一次玩，因此我觉得很有意义，下面就给大家分享一下自己的感想吧。

cs游戏相信大家都不陌生吧，平时在家里的电脑前也是玩过的了，但这次我玩的是真人cs就是拿着仿真枪，穿上战斗装备，全副武装后在实景场地当中去开战。这次我来的是诚智拓展的野战基地，离我家还不是很远，所以就叫了几个朋友同行，大家都很喜欢这个真人野战，就很爽快地约好了。

要准备进行真人cs活动，我是兴奋得不得了，因为从小就喜欢军人，喜欢部队，喜欢枪战，感觉特别帅气威风，还可保家卫国。可惜自己没机会当上一名真正的军人，不过一直都很希望去玩上一场真人cs这次终于实现了。

那天我们很早就来到了基地，教官很热情地出来迎接我们。在开战之前，因为知道我们是第一次玩，教官很全面地帮我们讲解了一遍使用方法和作战的一些技巧，这一点我觉得还是不错的，教官不仅很专业，还很风趣，示范动作也很到位。战场的地形比较大，教官给我们安排了半个小时一局，总共是三局。不过玩真人cs最好就团队行动，不要自己一个人单独行动，这样很容易牺牲的！

半天的真人cs野战游戏让我们都体验了不少的东西，作战的一些技巧什么的，那是在电脑上学不来的。真人cs游戏有很多种野战战役玩法，每种玩法都有不同的技巧。真正地体验了这项游戏之后，就知道这项游戏真的是非常好玩，很刺激很过瘾，隐藏、埋伏、射击、前进、后退、包抄、迂回，每一个动作都是实实在在的体验。当然，玩了这次的真人cs之后我以后还会经常来玩的，因为这样才会进步，在实践中才会学会更多的作战技巧！

团队工作报告 团队口号篇九

具备的以下三点才可以称之为这是一支团队并非就是一支成功的团队

1. 互补性

人无完人，团队需要具有切合实际的特长的人

2. 目标一致

需要具有共同志向的人

3. 领袖

在一位具有人格魅力兼其他魅力的人带领下实现共同的目标

成功的团队必须具有三个操守特点

自主性 思考性 合作性

团队队员要有感恩的心

管理模块

具备以下4个要素才可以称之为管理

1. 计划 制定

2. 督导 执行

3. 审核 检查

对作业时的过程加以规范

4. 改进 创新