

# 海陵区团队建设工作计划 运营团队建设 工作计划(优秀5篇)

计划是人们为了实现特定目标而制定的一系列行动步骤和时间安排。写计划的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的计划范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 海陵区团队建设工作计划篇一

**摘要：**随着企业的不断发展，团队理论也已经成为当前管理理论中的热门话题，而团队逐渐成为现代企业非常重要的一种组织形式。在日益激烈的市场竞争当中，因团队自身具备更为有效以及管理灵活等特点，使其成为目前提高企业等组织运行效率的重要方式。本文结合团队的定义，对如何做好公司管理团队建设进行详细的探究与讨论。

**关键词：**企业 团队理论 团队 组织形式

应该说，进入21世纪以后，团队领导进入了其鼎盛时期，而面对着日益激烈的市场竞争，企业要想尽快地增强其核心竞争力，在激烈的市场竞争中占据有利位置，就势必要摒弃以往那种单打独斗的方法，并以团队领导模式取而代之。因此这就要求我们应采取相应措施和手段来切实做好对公司管理团队的建设工作。

### 一、概念与定义

#### 1. 团队定义

这里所讲的团队，是当前人们最为关注也最为重视的管理理念之一。应该说现阶段很多团队理念都同上世纪60年代起源于日本的员工参与运动以及“品管圈”理念有关。所谓“品

管圈”又被称作qc小组，主要就是指在相同工作场所之内，进行自主有效质量管理活动的一些小团体。从团队的发展历史来看，qc小组对现阶段的企业经营理念以及相应的团队发展都带来比较大的影响。

目前，人们对于团队的定义和概念有很多，依据相关标准可以将其简单归纳成为：团队其实就是指企业在开展工作过程中进行紧密合作并对彼此互相负责的专业作业人员，他们往往拥有相同的工作方法以及工作目标，并在此基础上进行相应的自我约束，所以从某种意义上说，团队恰恰是需要独立工作的。著名学者指出，团队其实就是指人们为了实现和完成一既定目标，而将多个个体组成一个相互协作、沟通交流的正式群体。

## 2. 团队类型

一般来说，我们经常见到的几种类型主要有：第一，功能团队。这是当前团队中最为常见的一种组织形式，其目的就是为了企业在运行过程中，能够对某一问题或者是一些突发事件发生时而临时性组成的团队。这种团队类型往往会在问题处理完之后，进行就地解散。第二，管理团队。这种团队是由企业内部的各部门经理所组成的，目的主要就是同公司内部的其他团队之间进行团结合作。第三，工作团队。这是一种当前比较常见的团队形式，其目的就是负责企业内部的日常工作。应该说，这应该算得上是一种相对独立且自主的团队类型。企业运行过程中，从提出具体的工作计划和方案，再到执行和实施方案，都是由团队完成的。而且团队也常常会对其工作结果以及工作成效承担全部责任。第四，项目团队。其目的就是为了完成相应的特定项目而创建的一种团队形式。它是一种较为新颖、系统的团队，而且其成员之间任务分配往往不会受空间以及时间的限制。

## 二、增强公司管理团队建设的要点

## 1. 提高团队领导者自身的整体素质

当前一个团队是否能够及时完成既定的团队目标，并提高相应的团队绩效，是同团队领导者自身的性格特点、能力素养以及领导方法密切相关的。因此这就要求团队领导者在完成团队目标过程中，应懂得利用自己在团队中所拥有的影响力，将自身比较优秀的工作作风、性格特点以及工作方法等在其他成员中进行广泛传播，并在帮助其余团队成员形成更直接、更有效的作业方式的基础之上，树立一个积极、正面的心态。另外需要注意的一点是团队领导者在管理团队时，应注意不要让自己本身的一些负面情绪影响到其他成员，因此这就要求团队领导者应注重自我管理能力的有效提升。团队领导者还要具备营造轻松和谐、温暖健康的团队气氛的能力。同时将物质激励同相应的精神激励有机结合在一起，从而让团队成员在工作过程中感受到应有的信任以及尊重。也只有这样的方法、这样的团队，才能使得团队成员之间的潜力得到有效发挥，也才能使得团队成员为实现既定的企业目标而继续努力。当然除了要不断提高团队领导者其自身的整体素质之外，还应采取相关措施和手段来不断地提高团队成员的专业技能以及自身素质。

## 2. 发挥团队精神

在现阶段的公司管理团队建设中，应重视团队精神的发挥，并在树立相应公司文化的同时，不断地增强公司凝聚力。这里所说的团队精神，其实就是指各成员为了确保整个团队的经济利益以及公司绩效而进行的密切交流和相互协作的作风。在管理团队中不但要重视个人自身的工作成绩，同时也更为重视团队之间的整体绩效。所以这就要求团队成员应通过自己的努力来使得整个团队绩效都能够超过所有成员个人成绩之和。管理团队精神其侧重点就是合作与奉献，当然这也是团队进行有效运行的重要基础。公司要想在日益激烈的市场竞争中提高自身竞争力，其相应的团队精神是不可或缺的。而要想培养和构建一支时刻充满团队精神的高效管理团队，

势必要求团队领导者为整个团队成员制定相同的公司目标，从而让团队成员在其心理上拥有较为相近的价值观以及工作理念。而当团队成员的个人目标同整个团队的团队目标相同时，成员往往会以付出最大的努力来完成既定的公司目标。此外也使得团队成员对团队更容易产生一些认同感，方便了整个团队精神的有效发挥。还有在团队精神较为充足的团队当中，其成员往往拥有较强的责任感、奉献精神以及相应的团队意识，也能够更为积极主动地去完成相应的团队任务。

### 3. 进行有效沟通

应该说，进行有效的沟通和交流是当前公司打造一个高效、稳定管理团队的重要手段。近些年，随着当前团队管理理论的不断成熟和发展，再加上组织活动内容的逐渐改变，使得沟通和交流在现阶段的公司管理团队建设中发挥着越来越大的作用。由于公司所开展的很多活动都是依据相应的沟通和交流，因此使得管理团队的发展趋势逐渐向民主化管理方式转变，并在重视自我控制的基础之上，来不断地培养团队成员自身的主人翁意识，从而让他们在完成公司既定目标过程中，发挥出自己的“一分热”。而且随着当前公司组织活动的日益复杂，也使得各成员之间的沟通和交流变得日益复杂和频繁起来。此外团队成员之间应该在相互理解和相互包容的基础之上营造出一种科学、健康的人际关系，并通过各成员之间的相互交流来解决相应的问题。

### 4. 不断完善和健全相应的绩效评估体系以及激励奖惩体系

在以往的公司管理团队建设中，比较重视个人绩效，其侧重点主要是对个人管理工作进行相应的评估和奖惩，但是在现阶段的公司管理团队建设中，其侧重点除了重视个人绩效之外，还重视整个管理团队的整体绩效。另外还应在考虑整体基础之上，对团队绩效进行有效评估和奖惩，进而对整个公司管理团队起到应有的激励作用。

总之，在建设公司管理团队时，团队领导者往往发挥着非常重要的作用。这就要求我们在具体实施过程中，应依据公司的实际情况，结合公司特点，通过采取科学、合理的措施和手段来营造一种轻松、和谐的团队氛围，并在重视公司管理团队绩效利益的同时，来激发和调动每个人的积极主动性，从而建设一个高水平、高素质的公司管理团队。

## 参考文献

- [1]宋宝香，王耀. 打造高绩效团队——基于业绩导向的构建方法[j].中国棉花加工，2009（1）
- [2]陶淑艳，于雪丽. 企业领导如何加强团队建设与管理[j].石油化工管理干部学院学报，2009（4）
- [3]陈莉萍. 浅析我国企业团队建设存在的问题及对策[j].财经界（学术版），2009（12）
- [4]王珩. 浅议企业团队建设[j].山东行政学院山东省经济管理干部学院学报[2008]s1
- [5]张向前，黄种杰，詹朝曦. 试析新经济时代企业团队建设[j].企业经济，2009（6）
- [6]林东胜. 浅谈企业团队建设[j].中小企业管理与科技（上旬刊），2009（1）

## 海陵区团队建设工作计划篇二

构建职责明确、合理分工、绩效科学的电商人才建设体系，才能破解传统企业电子商务的人才之困。

易观商业解决方案公司总裁助理

近期，我们对约300家一定规模传统企业的天猫店铺进行调研，分析发现，有高达43%比例的企业电商所面临的最大挑战在于缺少专业团队。现实中，打造一支高水平的运营团队也是诸多传统企业电商运营中最大的共性挑战，这一点比提升流量、roi等问题更重要。

进一步分析，缺少专业团队主要集中表现在两大核心问题：

1. 分工授权不明，北京某鞋类品牌商，产品的创新领先一直是竞争品牌的学习模仿对象，线下销售连年翻番增长，2008年进军电商，入住淘宝，但线上业绩平平，经过易观的电商360度体检发现，其电商团队执行力存在很大问题，表现为经理忙、执行人员闲，工作无法高效推进；各部门无主管负责人员，无明确、准确业绩指标和工作计划。

2. 岗位、部门激励失效。上述案例企业，也存在该问题，基本工资低，仅部分岗位设定绩效工资，但目标偏高，很难完成，失去激励作用；而且缺少根据各岗位职责内容和特点所设定的关键绩效指标，未注重精神、荣誉层面激励。

1. 合理、专业、明确、高效的组织架构建设。

以该企业为例（见图一）：通常客服、营销、企划、分销、产品、物流6方面的业务单元是必不可少的，这一点多数企业基本能实现，但更需强调的是，每个业务单元必须有清晰、合理的分工，且各单元必须有相应的部门主管负责部门月度总结和计划，并为部门kpi负责，经理为电商业绩负责，负责电商业务工作总结及计划，多个部门形成一个高效协同作战的团队组织。

2. 制定高效、合理的岗位、部门激励制度。

首先，各部门必须有明确的绩效考核指标（见表一），每个部门的指标一定是符合该部门职责内容及特点的“个性化关

键绩效考核指标”，如客户服务部的指标一定分解到询盘销售额、询盘转化率、店铺评分、老客户回头率。

其次，针对各岗位的制定合理的目标、绩效指标；各岗位的目标需要每个企业根据实际情况，结合淡旺季、团队能力合理设定；为各岗位初期的绩效指标设定相应权重；并且给予相应的精神奖励，如kpi每月最高分者奖励（情侣电影票、休假一天、淘宝大学培训机会等），完成中心月度任务，组织团队活动一次（聚餐□ktv等）。

只有构建职责明确、合理分工、绩效科学的电商人才建设体系，才能从内而外打造高水平的专业电商团队。

## 海陵区团队建设工作计划篇三

[摘要]团队作为一种组织形式，出现在体育、军事、经济领域，几乎成了将个体利益与整体利益相统一、从而实现组织高效率运作的理想工作状态的代名词，也成为促进行业健康稳定发展的基石，依靠团队推进，理清团队建设与管理，对于提升行业的核心竞争力、以便快速应对变化的市场机遇将会起到良好的指导作用，所以说团队建设与管理必将会成为行业可持续发展坚定不移的战略选择。

[关键词]团队合作培养重要性

### 一、团队

#### 1、目标

目标就团队奋斗的方向和目的，由团队的领导者科学合理制定，并且使团队中的每一名成员清晰的了解并认同。

#### 2、人

人是构成团队最核心的力量。团队中的每名成员的技术条件可以不同，能力和素质可以有所差异，职责可以各有分工，但奋斗的目标必须一致。

### 3、权限

权限就是团队中领导和团队成员的权利范围。

### 4、计划

计划包括团队为实现最终奋斗目标制定的工作程序和实施计划，也包括在具体工作中细小的分步骤的、分阶段的计划。

## 二、团队建设的重要性

团队建设的好与坏直接决定了事业的成败。一个好的团队具有高度的目标一致性；团队成员应具有饱满的工作热情和积极性；在工作中，分工明确，责任清晰，积极主动的想事儿干事儿；工作讲究方法，工作效率高；具有严密的计划性，无论是长远的目标规划还是细部的工作计划，计划严谨、结构清晰、可操作性强；团队中应具有高素质的团队成员，具有亲和的沟通能力和较高的组织协调能力。这样的团队同时也具有自身的精神和魂魄，这种精神是经过几年甚至几十年沉淀总结而形成的，是具有强大生命力的。

## 三、如何搞好团队建设

团队建设是与时俱进的。随着事业的发展，每个阶段团队遇到的问题也是不一样的，那么团队建设也应随着环境的变化而不断改进，以适应环境的变化。笔者觉得搞好团队建设要做到以下几点：

### 1、团队自省



如今的社会，工作节奏快、市场变化无常，若想实现团队的可持续发展，必须做到“与时消息，与时偕行，与时俱进”，及时查找团队中存在的不足和问题，并进行客观评价，制定整改措施加以改正，做到团队自省，以保证团队可持续发展。可以通过以下三种途径实现团队的自省：

(1)提高团队领导能力。这是实现目标的前提，团队领导的决策直接决定了团队的奋斗方向。那么，团队领导如何做出正确的判断和决策，除了要有领导力的学习、专业技能的学习、先进管理经验的学习外，还要认真学习国学，增加文化底蕴的培养和学习。

(2)改善团队管理方法。这是实现目标的保障，随着团队目标方向和周边环境以及团队人员的变化，团队的管理方法也应及时进行调整和改善，以适应新形势下的具体要求，只有这样，才能规范团队成员的行为。

(3)提升团队成员执行力。这是实现目标的基础，通过培训和学习，不断提升团队成员的执行力，打造一支思想统一、步调一致、勤于思考、善于规划、责任心强、敢想敢干，能够完全贯彻决策者意图，执行力高的团队。

## 四、如何加强团队建设

### 1、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。

### 2、确立团队成员标准

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。

### 3、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。

### 4、加强学习

仅有工作的热情是不够的，关键还需要工作的能力，创造业绩的能力。团队应该发挥集体学习的优势，大家敞开心扉，共同学习，共同成长。集体学习要比个人学习效果好得多，因为大家可以进行彼此分享。

### 五、结束语

把打造学习型企业，创造学习型团队加快人才资源的开发与培养作为工作重心，大规模的开展员工教育培训工作不断提高干部和员工队伍的整体素质，提高我们的工作质量和管理水平，造就出勤勉、诚信、团结、高效、自律的员工队伍，使企业朝着更高更远的目标不断迈进。通过理论教育与实践体会相结合的有效教育模式，使每个员工具备质量第一意识，牢固树立规范生产行为，提高产品质量的思想，保证产品质量安全、有效、均一、可控，确保企业的可持续性发展。

## 海陵区团队建设工作计划篇四

摘要：作风建设是企业文化的内涵，企业文化是作风建设的外延，水务企业文化是水务企业经营作风、精神面貌、人际关系的动态体现，更是企业精神、企业价值观的折射，而企业作风形象则又是企业文化的缩影和闪光点，二者相辅相成、互相促进。厦门水务中环污水处理有限公司（以下简称厦门污水公司）自成立以来，一直致力于企业文化的建设和提升，努力打造优良的工作作风，将企业和员工个人统一起来，在企业和员工、员工和员工之间建立起一种志同道合的关系，在增加内部向心力的同时，赢得社会的广泛认可和支持，使我们的污水处理事业得到健康、良好的发展。党的十八大以来，进一步加强作风建设和企业文化建设，以下结合企业实际从五个方面谈谈对作风建设与企业文化建设方面的一些认识和做法。

关键词：企业；发展；精神支柱

### 一、关于职业形象与职场纪律

要树立企业良好的职业形象，首先必须严格遵守职场纪律。作为公益事业的污水处理企业，厦门污水公司把“安全生产、达标排放、优质服务”作为公司的经营宗旨，宗旨中的“安全生产、达标排放”诠释的是遵守职场纪律，而“优质服务”则是树立公司服务社会、服务大众的职业形象的体现，这是公司全体员工的行动指南和努力方向。为了全面达成经营宗旨中的目标，厦门污水公司严格按照国家、省、市相关法规和标准要求，不断规范和完善污水处理运行管理制度，积极推行标准化、精细化管理，并努力开展技术研发解决实际问题，生产运行管理水平不断提高，切实保证了污水处理安全生产和达标排放，为当地水环境保护和污染减排工作做出了积极贡献。

职场纪律是打造和磨砺企业的一把利剑，也是企业展示和提

升职业形象的重要工具。厦门污水公司在力争“安全生产、达标排放、优质服务”的过程中，不断完善自我、超越自我，不管是技术创新还是运行管理，都走在全省乃至全国的前列，取得的成绩得到了各级行业主管部门和社会各界的普遍认可，树立了良好的企业职业形象。2011年7月，厦门污水公司当选为福建省城建协会排水和污水处理分会会长单位，成为福建省排水和污水处理行业的领头羊；2007年被福建省环保厅等四家单位授予福建省主要污染物总量减排先进企业；2008年度被厦门市政府授予主要污染物总量减排工作先进单位；2011年被国家科技部授予“国家级高新技术企业”；2012年被厦门市科技局授予“厦门市创新型（试点）企业”；2012年被国家环保部授予全国“十一五”主要污染物减排先进企业。

## 二、关于内外服务意识

在服务经济的当今时代，“服务”已经成为企业的一种核心竞争力，是企业生存的命脉。优质服务，必须把文明意识、服务意识融进广大职工的血液里，自觉地表现在一言一行上。厦门污水公司在内外服务上主要体现在以下三个方面：

一是对内提倡服务基层、服务一线。注重落实一线职工劳动保护工作；开展职工互助互济和补充医疗保险工作；在高温期间、春节等节日期间，深入基层慰问一线职工；组织一线职工进行定期体检、组织女职工妇检，并对健康问题的复查和治疗情况及时做好跟踪和回访；开展三八妇女节、六一节儿童联欢活动；做好困难、重病职工的慰问、看望和帮扶工作；重视职工食堂建设工作等，使广大一线职工安心一线、扎根一线工作。

三是对行业服务带动福建省污水处理事业健康发展。受福建省住建厅委托，主编完成《福建省城镇污水处理厂运行管理标准》、《福建省城镇污水处理厂污泥处理处置实施意见》、《福建省城镇生活污水处理厂污泥处理处置技术指南》和

《污水处理工》培训教材；承担全省污水处理工和污水化验监测工培训工作，2007年至今共培训了423名合格污水化验监测工，培训了684名合格污水处理工。较好地规范了全省城镇污水处理和污泥处理处置的建设和运行管理。

### 三、关于责任意识与工作效率

“责任”与“效率”实际上在一定程度上存在着递进的关系，责任心越强的人，往往工作效率就越高。厦门污水公司早在公司成立之初就开始强化树立员工责任意识，一是组织内部培训，提高责任意识，邀请专家结合污水处理行业的特点，讲授职业道德和污水处理工作对水环境保护的重要性；二是引导职工开展自我教育，提高责任意识，在全公司范围内倡导职工阅读《责任比能力重要》、《把信送给加西亚》等好书并进行心得交流活动；三是提倡“珍惜每一滴污水”，提高责任意识，要求每一位职工严格遵守岗位职责，保证生产安全稳定运行，保证每一滴污水达标排放。几年来，厦门污水在强化职工责任意识方面做了大量工作，也取得了较好的成效，为公司得以良好、稳定、健康发展中发挥了重要作用。

## 海陵区团队建设工作计划篇五

各位领导,各位同仁,大家好!首先给各位拜个早年。预祝各位在2012年工作顺利,合家欢乐!也衷心祝愿我们公司在新的一年里更上一层楼,取的更大的成绩!

虽然我们相处的只是短暂的几个月,担任管理的也只是短暂的3个月,我深感管理的难度越来越大。考验也越来越严峻。深感那些将自己前途及发展寄托与公司事业上的同事,及领导们给予的厚望,我感到责任重大,唯有通过加倍努力与公司共同进步来回报关心。支持我的同事及领导。

今天,我们又相聚在一起。共同分享我们的成果,分析我们的不足。不断鞭策自己,使我们工作越来越好。现将本人工作详

细总结如下：

虽然本人上任不是多久，接触这份事业也不是很长，但也不足以可忽略所存在的问题，这些问题都是来自于客人投诉和反馈意见部门自查，问题之明显，整改之必要，主要体现在反映以下几条：

- 1、客服意识不强，客史档案的不健全。
- 2、成本控制的力度不大，绩效管理尚未到位。
- 3、业务人员的水平与要求还有很大的差距。
- 4、硬件改造、设备维保力度不够，进度太慢。
- 5、满足现状的大有人在
- 6、设施设备不尽完善。

反复出现的问题有：有些岗位员工，仪容仪表不整洁，礼节礼貌不主动，接待服务不周到，处理应变不灵活。此外，清洁卫生不仔细，设备维修不及时等，也影响着整体的服务质量。

新年工作发展总结计划：

### 一、铸造团队精神，强化整合意识

团队建设是自管理有效沟通的重要组织形式，以团队合作精神作为团队建设基础，以及时快速沟通作为团队建设渠道合作观念的培养，带头树立良好的工作作风，积极营造精诚团结的合作氛围，坚决反对“事不关己、高高挂起”的工作态度，彻底消除“各自为政、不闻不问”的工作现象。

### 二、在细微服务上下功夫着力塑造优良的服务

作好日常经营的同时，深入挖掘服务细节，全面提升服务档次，以客人为中心，以质量为核心，牢记“用心做事，真情服务，注重细节，追求完美”的宗旨，视客人为上帝，牢记‘客人永远是对的’观念，突出个性化和细微化服务，让客人感受到与众不同的服务特色。

三、推行战略营销，稳定客源市场，从而来提高自己的业绩

针对熟客加强关注度、加大回访率，加强对生客的关注度，建立和完善客史档案，要求定期对客户进行电话拜访，及时掌握客人的消费动态，深入了解宾客消费后的感受和意见，及时将客人意见反馈，并积极采取措施，适时整改。

通过对工作的回顾和总结，激励鞭策着我和各位同仁能更好地振奋精神、扎实工作、发扬优点、奋发进取、更正缺点、扬长避短，以强烈的事业心和高度的责任感，为实现新一年的管理目标、业务业绩指标和工作计划而努力奋斗。