

2023年餐饮业团队建设 团队建设方案(汇总10篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

餐饮业团队建设篇一

为深化司法责任制改革，优化审判资源配置，建立科学的审判权运行机制，根据《最高人民法院关于完善人民法院司法责任制的若干意见》和□xx省高级人民法院关于全省法院审判团队建设的指导意见》，结合xx中院工作实际，制定本方案。

1、审判团队原则上在现有审判业务机构编制设置下，以部门为单位组建。

2、各审判业务部门按照《关于全省法院审判团队建设的指导意见》和本办法的规定拟定本部门审判团队组建方案，报司法责任制改革领导小组审查批准。

3、院长根据自己所承办案件类型与相应审判团队法官随机组成合议庭，不固定编入审判团队。

其他入额副院长、审判委员会专职委员、正、副局级审判员根据承办案件类型或自选审判专业，编入相应的审判团队。

综合审判业务部门入额法官按照自选审判专业方向，编入审判团队，办理所承办案件。

4、根据现有审判业务部门分工，审判团队分别设在刑一庭、

刑二庭、未成年人案件综合审判庭、民一庭、民二庭、民三庭、民四庭、民五庭、金融审判庭、环境资源庭、行政庭、审判监督庭、立案一庭、立案二庭。执行局执行团队建设参照本规定执行。

5、各部门可根据实际情况自主选择以下三种审判团队组成模式：

□1□x+n名审判辅助人员；

□2□x+n名审判辅助人员；

□3□x+n名审判辅助人员。

审判辅助人员的配置由各部门按照省高院《关于全省法院审判团队建设的指导意见》并结合各自实际情况确定。

6、每个审判团队的负责人由各部门的副职领导、资深法官以及其他符合条件的法官担任。

7、各部门根据本部门职能分工和人员情况，确定审判团队数量、团队组成人员、团队负责人名单、各团队承担的审判职能等事项。

8、其他入额副院长、审判委员会专职委员、正、副局级审判员和综合审判业务部门法官，经过与审判业务部门负责人、审判团队负责人双向选择，编入审判团队。

9、各部门负责人将本部门审判团队组建方案报司法责任制改革工作领导小组审核批准。司法责任制改革工作领导小组可综合全院人员、办案情况，对各部门审判团队组建方案调整确定。

10、司法责任制改革工作领导小组统筹负责中院审判团队组建工作。

11、分管审判业务的院领导应加强对分管业务部门审判团队组建工作的指导和监督，切实担负起司法责任制改革的领导责任。

12、本实施方案自印发之日起试行

餐饮业团队建设篇二

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：

以区教育局行政会议精神和呼兰区师训工作要点为指导，以教师综合素质提升为目标，以教师业务培训和岗位练兵及教研活动为主渠道，以“合作、探究、促进发展”为主题，积极开展各种教育教学活动，努力把我校教师队伍建设成为和谐合作、积极探究、相互促进、抱团发展的教师队伍。

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：梁玉秋组员：杨秀云、张红杰、郑洪允、刘洪波

2、数学学习团队：组长：张永莲组员：马长霞、侯丽华、徐艳峰、沈文波

3、英语学习团队：组长：王春艳组员：张海燕、郭丽、臧晶、董春影

4、政史地学习团队：组长：吴春梅组员：徐豁然、季国辉

5、艺体学习团队：组长：刘凤全组员：丛海玲、邵福仁

6、理化学习团队：组长：刘成组员：段丽娟、石晓晨、王明

月、王飞

7、管理型学习团队：组长：滕庆河组员：褚士柱、于冰、赵冬

餐饮业团队建设篇三

在团县委、教育团委的领导下，结合我校本学年以的工作中心，从实际出发，切实开展我校团的工作。以加强团员队伍建设，增强团员意识，调动团干部积极性，增加团组织的凝聚力，全面提高团员青年素质工作，树立优秀的示范群体为重心，促进团组织自身建设，更好地发挥共青团组织的作用，为学校的发展和学生的进步创造良好的空间。

1、做好校党支部的助手，以争创五四特色团组织（团员常规管理）为抓手，抓好团员的行为规范要求。通过各项活动的开展，增强团员的政治意识、组织意识和模范意识。

2、坚持以青少年思想教育为核心，加强团组织的育人功能。利用学校各级宣传阵地加强对青年学生的引导，创造良好的舆论氛围和导向，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观。

3、加强团组织自身建设，认真实行评比考核制度；严格管理，向管理要质量。加强学生团干部班干部的培训，使他们提高思想认识和工作能力，发挥榜样作用。同时规范学生会工作，加强指导，使其在学生中真正起到自我管理作用。

4、加强青年志愿服务活动的开展。

（一）班子建设方面

1、工作踏实，作风扎实，开展活动集体决策，分工负责。

2、学生干部团结友爱，相互合作，积极进取，在团员中具有较高威信。

3、科学地管理学生干部，不断提高学生干部队伍的素质，提高他们的管理能力、协调能力、创新能力等等。

4、结合学校的实际情况，定期开展学生干部培训工作。

（二）主题活动方面

1、继续开展常规的主题教育活动。

2、结合五·四青年节发展新团员，评选优秀团支部，优秀团员工作，配合政教处进行“学雷锋、树新风”教育，使学校校风和学生的精神面貌有较大突破。

3、落实校团委对团员进行的注册工作，加强对延缓注册团员青年的引导，以此作为对团员进行思想教育的有利条件。

4、继续做好非团员同学的思想引导工作，切实做好我校新团员的发展工作。

5、配合学校开展社区德育基地实践活动，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观。

（三）组织建设方面

1、强化团员的管理和各支部的评比制度，充分激发各支部自我管理、自我创造和自我发展能力。

2、继续做好团员档案的整理和团员发展工作。

3、认真组织填写《团支部工作手册》，做到月月有检查，平时有抽查。

4、落实团干部例会和团干部培训制度，做到隔周一次团干部会，一月一次支部团员会，使团的工作落到实处。

三月份：

- 1、结合“三五”学雷锋纪念日，进行系列活动。
- 2、对入团积极分子进行团课培训。

四月份：

- 1、组织团员积极分子深入学习团的知识并进行入团前的测试。
- 2、组织一次青年志愿者社会实践活动。

五月份：

- 1、开展纪念“五四”青年节的活动。
- 2、团员团课培训及新团员发展。

六月份：

- 1、召开团员座谈会、团员民主生活会，总结学期工作，研究暑假工作。
- 4、做好团籍注册工作。

七月份、八月份：

- 1、做好毕业生的团籍转出工作。
- 2、布置好暑假期间的社会实践活动。

餐饮业团队建设篇四

一、活动目的

为增强员工对公司的认同感与归属感，丰富员工的业余文化生活，促进各部门员工间的沟通合作。在公司内营造“激情工作、乐享生活”的氛围，从即日起，各部门、办事处每月、季在不影响工作的前提下，可定期举办团队建设活动。

二、组织和实施部门

- 1、管理部：由人力行政部组织
- 2、办事处：由办事处选定项目负责人进行组织

三、参考活动项目和实施方法

由部门、办事处每月或季度组织安排活动，可参考活动项目和实施方法如下：

四、团队建设费用使用规定

1、团队建设费用用途

该费用专门用于团队建设，旨在加强部门团结，促进沟通和交流，以达到团队建设之目的；任何人不得将此款项用于团队建设之外的任何活动支出，不得分发现金、购物卡等。

2、费用标准：每人每季150元；

3、活动申请及费用报销

1) 部门/办事处每月将拟举办的团队建设活动方案提报至人力行政部及销管部备案

3)活动后于两周内提供照片、活动感想、视频报人力行政部，若两周内未进行上报手续，则不给予办理报销手续。

五、其他

1、各部门/办事处负责人应尽可能参与至活动中，了解员工心声。

2、活动结束后，各部门/办事处责任人有责任做好活动现场照片、视频的收集与传递工作。

3、本方案会根据实际情况进行修订，最终解释权归公司人力行政部。

20xx年*月*日

餐饮业团队建设篇五

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

餐饮业团队建设篇六

传播爱心，传承文明，回报社会

1、目的：慰问敬老院的老人家，给他们送去一份关爱和温暖，塑造红河学院的良好社会形象，展现我院学生的素质，并达到关怀老人的社会效应。

2、意义：使孤寡老人们感受到社会对他们的关怀，同时增强同学们的社会责任感，让大家了解社会，关注这群庞大而特

殊的群体，从中学会关爱，学会感恩，弘扬中华民族敬老爱老的传统美德。

3、目标：让老人们对我们的活动感到满意、对我们的服务感到满意。

__年__月__日

__敬老院

__全体成员

活动前期工作准备：

- 1、组长与敬老院有关负责人取得联系，与其洽谈具体的时间和相关事宜。
- 2、统计所有参加活动的`人，并交代注意事项。
- 3、确定好要到敬老院做的事。
- 4、准备好慰问品(自制的小礼品)。

备注：每人收集一些夏天的健康保健知识和养生之道，了解一些日常生活的小窍门。针对近期持续高温的天气，了解防暑的知识，陪老人聊天的时候教给他们。

- 1、从敬老院有关工作人员处了解各位老人的性格特点，生活习惯和健康情况。
- 2、全体组员向老人们问好，送上诚挚的祝福。
- 3、安排学生与老人的互动，分开与老人们进行聊天、下棋等，各显其能，达到让老人高兴的效果。

4、帮助老人打扫清洁卫生。

5、给老人们讲讲夏天的生活保健和养生之道，介绍一些方便实用生活小窍门和健康知识。

6、与老人聊天，耐心聆听。

全部活动结束后，活动参加者和老人告别，合影留念。最后按原路返校，整个活动结束。

1、集合必须准时。

2、着装整洁。

3、进入敬老院，见到老人一定要微笑打招呼，这是对老人的一种尊重与认可。

4、与老人交谈时要尽量的去倾听他们，要引导老人多讲述他们的往事。

5、老年人多患有心脑血管疾病，活动时应注意不可有太大响声，不可长时间吵闹起哄，尽量避免老人较大的活动及情绪波动，以避免老人出现身体不适。老年人在敬老院多存在孤独寂寞感，交流时语言须亲切。

6、清扫房间时一定要将物品放回原处，不要改变它们的原来布局。

1、车费：60元

2、小礼品：10元

总计：70元

1、负责人：__

2、拍照： ____

餐饮业团队建设篇七

“科研立校、科研兴校、科研强校”是我们一直都非常重视的一项工作。为进一步深化新一轮基础教育课程改革，大力开展素质教育，全面提高我校教科研水平，打造一支优秀的教科研团队，助推教师专业成长，促学校发展，今结合我校实际，制订本方案。

以科学发展观为指导，以大力提升我校教科研水平为目标，树立“以科研促教研，以教研促教学，以教学促质量”的教育科研理念，坚持“以教育科研为先导，以科研课题研究为载体，以常规教学研究为基础，以课堂教学改革为突破口”的科研导向，组建学校教科研团队，发挥科研团队的辐射、指导作用，以点带面，努力提升团队教科研水准，力争使学校教师“全员、全过程”扎实开展教科研活动，从而提高学校教科研工作的整体水平，真正让教科研成为提升教师个人专业成长、提高教育教学质量，促进学校发展的助推器。

通过系统培训、自主学习、互动实践、课题研究等多种方式实现下列目标：

- 1、培养一批研究型教师，使其成为学校教科研的积极参与者、活动者，营造良好的科研氛围。
- 2、打造一支乐于奉献，勇于创新，善于合作的科研团队，使其成为我校能够依靠的教育科研基本力量。
- 3、充分发挥科研团队的辐射和引领作用，以课题研究为载体全程参与，使学校教科研工作在不同的研究领域、不同的研究层次得到均衡，持久的发展。
- 4。确定相对稳定的学校主攻研究方向，制定相关的工作职责

及管理制度，使科研团队成员在制度的管理下，在权益的保障下，循序渐进履行职责，凝聚团队合作力量，打造具有“创新意识、时代特色、学校本色”的学校科研文化。

1、组建科研团队

学校科研团队成员在个人申请，教科室审核，学校领导小组商议，经校务公开栏公示后，即为资格的获得。

附：基本条件：

具有教育科研工作的情和积极性；

具有一定的理论修养和文字表达能力；

具有较高的教育教学水平的学校教学骨干；

具有一定的组织管理能力和团队合作精神。

具有参加课题研究的经历，或论文获市一等奖以上。

附：申报表

2、确定研究方向

参考学校历年来的课题研究内容，结合近期学校教育教学发展实际情况，暂将研究方向确定为以下三大类：

有关学校新办学思路方向的研究。

原有的有特色课题继续深化研究。

体现教师个人特色的课题研究。

3、明确相关职责

团队职责：

教科研团队要认真制定活动计划，做到定人员、定地点、定时间、定内容，学年末要认真总结。

教科研团队每月至少活动一次，活动内容要遵循理论学习和实践研究相结合的原则，重点研究如何通过课题研究指导教改实践，提高教学质量，可以安排理论学习、专题研讨、成果交流等活动。

教科研团队每月编印一期教科研信息报，期末合订成册。

团队成员职责：

教科研团队成员要积极参加教学研究实践，每学年应撰写一至两篇教学论文或案例，开设一堂研究课或讲座。

教科研团队成员每人指导一个课题研究小组，每两个月总结一次自己所带团队团队研究收获，向教科室推荐本团队优秀教科研成果。

教科研团队成员建立自己的教育博客，将自己的科研成长历程进行展示。

团队成员权益：

优先享有市内外学习培训、教学研讨考察、专业交流、展示、评优的资格。

拥有享受所带课题组集体研究成果的权利。

在教科研团队建设工作中取得显著成绩的个人要进行表彰，奖励，宣传。享有一定的科研津贴。

4、分步进行培训

根据团队成员的现有水平和学校开展教育科研的实际需要，分阶段采用多种形式对团队成员进行多个层面的科研培训，使科研团队成员的科研水平和科研管理能力得到逐步提高。

5、参与研究管理

随同教科室参与学校区级以上的课题的管理工作，追踪调查、指导这些课题进行动态研究。

以市级以上课题结题工作为平台，协助该课题组成员进行资料整理、实验后测、归纳分析、撰写报告等研究工作。

以每学年校级新一轮教师个人课题研究为契机，组织1—2个团队开展形式多样的课题研究管理活动，指导教师进行选题、方案撰写、过程研究、积累经验、成果展示等。

6、开展成果汇报

建立教育博客，展示团队成员科研成长历程。

编辑科研信息报，展示团队成员的教育研究观点。

开设研究课、讲座等，展示所带课题组研究成果。

1、组织保障：学校组建教科研团队领导小组，教科研团队在校领导小组的领导下，由教科室负责教科研团队相关成员的协调管理，保障科研团队成员及时参加研究活动，为成员提供开展研究活动的条件与环境。

2、经费保障：学校设立专项经费予以支持，并加大对教科研经费的投入和管理，根据需要还应及时补充、提高科研经费的投入比例，为更好开展教科研活动提供经费保障。

一、科研团队指导思想

为积极贯彻“以科研为先导”，扎实推进科研型教师队伍建设工作，鼓励教师积极参与教育教学科研活动，更快地成长为区级以上骨干教师，特成立学校教科研团队。从而充分调动老师的科研热情，发挥团队力量，全面提高学校教科研工作质量，使科研活动机制呈现常态化，真正让教科研成为提高教师个人专业成长、提高教育教学质量的助推器，我们的口号是“抓好20人，带动200人，影响5000人”。

二、科研团队建设目的

- 1、改变现有大部分教师单枪匹马独自钻研的科研现状，通过科研团队的带动，促进青年教师尽快成长，为更多的教师成为区骨干教师搭建成长的平台。
- 2、进一步明确学校科研的目标与方向，形成学校科研活动的常态发展，以此形成科研可持续发展的长效机制。
- 3、挖掘潜力，整合力量，促进学科专业建设，增强学校的整体科研水平。

三、科研团队成员招募方式

团队成员应具有努力探索和团结协作的精神，有志于教科研学习研究，包括已有课题研究的，或喜欢写作的，或喜欢读书的教师，均可积极参加。

- 1、学校成立教科研工作领导小组，负责教科研团队建设工作的管理和指导。
- 2、学校根据教师发展特长，选择课题组、项目组和普通一线教师加入教科研团队，要求区科研骨干教师参加。设置兼职教科员一名。
- 3、学校青年教师可根据兴趣爱好和特长，自行报名。学校鼓

励更多的青年教师参与进来。

四、活动原则

1、一起学习：建立学习型团队，可以在一起交流课题研究进展情况或研究方式等。

2、参加活动：可组织参加校内外一些培训活动，提高团队成员的科研能力。

3、交流鼓励：互相沟通，多培养和鼓励成员进行研究，让成员发挥潜力，获得成长。

1、认真制定本团队的活动计划，力争做到定时间地点，定人员内容。

2、教科研团队可每月活动一次，形式灵活。可以安排理论学习、专题研讨、成果交流等活动，活动内容遵循理论学习和实践研究相结合的原则，重点研究如何通过课题研究指导教改实践，提高教育教学质量。

3、团队成员可参与学校日常科研活动的策划和开展等。

4、团队成员积极参加教学研究实践，结合学校原有要求撰写一至两篇教学论文或案例。

5、科研团队可每年总结一次本团队研究情况或成果。

六、考核奖励

1、表现优秀的团队成员，可优先考虑评先评优，为培养成为区骨干教师搭建平台。

2、团队成员所撰写的论文或案例，质量高的，学校可优先推

荐发表和参与相关比赛。

3、团队成员可优先参与各级各类培训活动、课题活动和教研活动。

4、团队成员可参与学校教师部分科研工作的考评和推选。

5、兼职教科员可享受学校相应待遇。

餐饮业团队建设篇八

营销团队建设方案的. 主要内容就是决定此次营销是否成功的保障，每个企业都会在团队建设方案上下一番功夫，通过营销的各个手段将自己的团队建设方案提上去。

无论怎样，任何组织模式都需要以领导核心。领导与被领导之间的区别是领导可以创造一个良好的工作环境，带领大家走向成功。在营销团队的领导核心选择上要求更严格，因为团队核心的工作和领导风格将决定团队建设方向。另外，在营销团队的管理中，很多是体现合作协调的管理，而不是行政管理。所以营销团队领导人需要良好的协调管理能力、业务能力、团队建设意识。在实际工作中，有很多业绩突出的业务经理，每天不停地忙碌，业绩可能上来了，但其手下对工作不知如何开展，甚至把完成销售报表当作主要工作，这样团队的力量就没得到发挥。当该领导调动时，团队里很难找到合适的顶替者。另外有一种情况，区域经理每天忙于各种总部的报表和会议，很少参与业务工作，对下属的工作也没有很好的指导和监督，团队的建设没有得到执行。究竟营销团队核心该如何进行团队建设呢？我认为可以从如下3个方面入手：

很明显，公司任命的区域市场负责人就是团队的领导核心。任命的依据是这个人的历史业绩，也可以理解为其业务能力。有了业绩和能力，下一步就是把业绩与能力升华为威信。

把你的工作经验传授给你的手下，尤其时那些业务新手。假如你的手下把你当作教练，他没有理由不尊重和接受你的指导。销售工作客户对业务员的抱怨是常常遇到的，这可能是工作做得不到位，或者是客户无理取闹。这时是你树立威信的好时机，去承担你手下可以原谅的失误和客户的抱怨。可在实际工作中，就有很多区域负责人在接到客户的抱怨时，不加思考地顺着客户的抱怨来责怪自己的手下。这是非常失误的。在工作中承担更多的责任，有利于你树立威信。

对于沟通的力量，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。我一直都相信解决问题的办法肯定存在，假如大家有充分的沟通合作。为什么会出现沟通障碍呢？我认为有如下几个方面的原因

- a 领导核心官僚化，做事武断，认为自己总是对的。这种情况一般出现在业务能力比较强的领导核心身上。具体表现是团队成员对领导人的称呼上，假如只有5个人的团队，成员对领导的称呼是什么“经理”、“主任”之类的。我敢肯定这个团队的沟通不是很顺畅，称“领导”、“老大”次之，最好就是互相称姓名。我这里有一个大家都熟悉的例子，“联想”公司老总杨元庆，为了更好地与“联想”的员工沟通，要求每一个员工不要称呼他老总，统一叫他的名字“元庆”。可想而知“联想”的沟通会怎样顺畅。当然，我并不是要求每一个团队都必须这样，可以根据你公司的企业文化和工作方式来决定这称呼
- b 建立沟通平台，一般销售工作有很多的例会，可以通过这种会议来进行很好的沟通。本人建议在销售会议中不仅仅是寻找市场出现的问题，还要多一些表扬与肯定的声音。另外，还可以每月约定时间来单独交流。听听团队成员的想法
- c 多一些集体活动，很多外企在这方面做得很好。一方面可以加强员工的归属感，另一方面可以加深相互间的了解。这也是团队文化建设的一个重要内容。

在营销行业里流行着这么一句话；只有优秀的团队，没有优秀

的个人。而我的理解是：优秀的团队里，每个一人都优秀。经过20多年的市场经济，很多行业都进入了相对的品牌消费时代，也就是说营销工作主要是在终端市场的精耕细作——勤。在大的营销规划方面都有公司总部营销高层的工作指引。这也是营销由“营销英雄”时代进入“制度模式”时代的标志。在这种情况下，团队领导的日常工作就是对区域市场的销售任务进行规划、指导、监督。但要发挥团队每一个成员的潜力体现到团队合作的高度，是一件不容易的事情。一般来说，区域细分操作、分品类是目前比较流行的两种分工模式。但这不能发挥个人的特点，最好的方式就是“纵横分工”，即是在区域细分、分品类的基础上，根据个人的业务特长而进行跨区域、跨品类合作。比如现场促销活动、客户人员培训、销售数据整理等。这就需要团队领导了解队员的特长，协调好队员的工作，以充分各自的才能。

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。制度的制定需要团队的共同讨论，而不是团队领导自己决定。它的内容包括：日常考勤制度、会议制度、各种台帐制度和激励制度。而且是可以执行的。我了解到有这么一个营销中心，它的日常工作要求每天(冬季)早上8:30准时到办公室，制定的依据是公司总部要求早上7:00起床，7:30晨读。我认为这是很难执行的，也是没有必要的。要知道营销工作是介于体力劳动和智力劳动之间的工作。不要说遇到出差的情况，就是前一晚的业务应酬，就不能保证这个工作时间。可想而知这个制度的执行结果是什么。在这里我并不是说早上8:30上班是一个错误，而是说明制度的可执行性。

在这里我阐述一下各种制度的目的和内容：1、考勤制度，目的是为了保证工作时间。内容包括办公室考勤与出差考勤。2、会议制度，目的是讨论解决工作中的问题和提供学习的平台。内容是周例会、月例会、公司例会。3、台帐制度，目的是对工作的监督与跟踪。内容是工作计划、工作日记和其他与销售工作相关的台帐。4、激励制度，目的是保持团队的工作热

情。内容有正负激励之分，正激励一般有：公司高层的表扬与肯定；经济奖励；提升奖励以及公费旅游等。

俗话说：态度决定人生的成功高度，而团队文化就像这人生的“态度”，它决定团队效力是否1+12。团队文化是对公司的企业文化和发展战略认同的前提下，形成一种积极、易沟通、学习的精神状态。团队文化的外在表现是团队有共同的工作目标、集体活动开展情况以及学习制度的执行情况。共同的工作目标是指团队全体成员愿意把自己的才能奉献给团队，以争取取得良好的业绩。而集体活动的开展可能让许多的销售经理忘记了，这是可以理解的，总部给你高薪是有高要求的。但这集体活动是团队文化建设的重要内容，我们不可偏废。其实这集体活动的开展并不是很难，在每次例会后举行一场足球赛、篮球赛并不是过分的要求。或者一次ok□一次晨跑也是好的。但很多的团队领导宁愿跟商家喝到胃出血都不会组织一次集体活动。学习也是团队文化建设的重要内容，共同学习，共同进步。学习公司的销售政策、学习新品知识、学习彼此优势等。只有学习型的团队才能取得好的业绩。，因为学习的态度反映团队的精神面貌，是团队工作技能的保证，是沟通的需要。

不想做将军的士兵不是好士兵。做销售的人都是生意人，不可否认加薪或者升职是工作的动力之一。一个优秀的团队，应给队员提供个人的发展平台。合理的人员流动，是非常必要的。从另一个方面看，业务工作有强烈的态度需求，在一个地方工作久了，换一个工作区域未尝不是一个让激情再次燃烧的方法。假如，在你的团队有优秀的人才，团队就应给他激励的考核。在这个时候，团队的领导就应该向公司推荐人才，并给予培训指导。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。

综上所述，营销团队的建设需要一个既有业务能力，又有团队建设意识的领导。团队负责人的工作风格将决定团队的发

展。在这里，我主要强调的是团队的工作沟通水平和团队文化的建设。无论从事什么工作，工作中的乐趣是最重要的，它可以让人最大可能地发挥潜能，这是公司与个人双赢的结果。

团队建设方案的注重点就是个人与团队共同进步，团队文化建设，制度建设与执行，树立核心形象与威信等等，这些都是团队建设方案的中心思想，也是团队建设方案必备的武器之一。

餐饮业团队建设篇九

可根据测试任务或者软件开发人员与软件测试人员的比例来决定软件测试团队的规模。理想的测试团队成员的数量与代码开发人员的数量是1比1的关系。

二. 团队成员有明确的角色任务

各成员在测试团队中都有明确的角色，负担的任务也要明确。在软件测试的过程中“灰色任务划分”是最为忌讳的，往往分因为职责的不明确而导致软件中某些功能点遗漏测试，给软件质量带来隐患。所以在测试任务开始前，团队领导者应做好详细的任务划分，形成明确的书面文档后再将任务分派给组内各成员。

成员的分工也是如此，例如一个软件测试团队中会有新技术开发人员，来负责如自动化测试开发的工作；软件测试设计人员，来负责测试用例、方法、工具的提供；测试执行人员，依据现有测试用例或标准执行，并在执行过程中创新测试执行的方法。

三. 团队成员的类型

组建软件测试团队时，也要考虑到团队成员的技能、个性、

以及经验的多样性的因素，如果整个队伍的技术和性格构成很合理那么将会大大提高这个团队的整体实力，让1+12成为可能。

其次，团队成员类型的多样性也会有助于提高团队的应变能力。下面列出几个具有代表性的类型：

1. 具有创新精神的测试人员

这类测试人员往往会较快的接受新生事物，他们喜欢探求从未使用过新奇工具、技术等。这些新的测试工具或新技术的发现，会带动整个测试团队技术上的推陈出新，让本来墨守成规的测试工作充满了新鲜的体验。大家在交流新技能的同时也会带动起较高的学习热情。

2. 有测试欲望并能够持之以恒的测试人员

充满测试热情、善于发现隐藏的软件缺陷、较真是这类软件测试人员的共性。

往往枯燥的工作会让人失去耐心，但这类测试人员会始终抱着最大的热情投入到测试工作中。对于这样的成员来说，发现软件缺陷是他们最大的乐趣，工作上的每一个发现都会带给他们源源不断的自信。团队中也正是有这样的成员存在，正是有他们在关键时刻发现软件产品的隐患才能避免事后补救的不必要的人力、物力资源的浪费。

3. 富有经验的软件测试人员

不管情况如何，他们都可以找到正确的位置来运行程序以发现关键的缺陷。这正是

富有经验的软件测试人员的宝贵之处。在很多情况下，根据对相似类型的项目的经验，一个软件测试工程师可能会准确

知道在哪里找“致命缺陷”。

4. 具有远见性的测试人员

与具有创新精神的测试人员不同的是，具有远见的软件测试工程师往往会发现更高级的，策略性问题的解决方案。团队需要一个能看清团队发展方向的人——对如何进行软件测试有广泛认识，而且对团队成员的具体程序有深入认识的人。这类测试人员会推动整个团队的不断进步。

四. 团队的连续性

1. 人员的稳定性

一个有效的软件测试团是由不同类型的测试人员组成的，确保团队的持续性为未来做好准备也很重要。在长期的共同过程中，成员间培养出了工作上的默契，这种默契往往是提高测试效率必不可少的条件。团队成员的缺失，不仅会打破这种长期合作的格局，也会给项目团队带来工作上的损失。好的测试人员所具备的专业技能和对项目的理解，需要很长时间的磨练和培养，不会在一朝一夕间迅速成长。

2. 人员交叠培养

软件测试团队应该为未来作出同样的计划，培养并交叠下一代软件测试人才，这将保证团队保持它的成功，即使在短期的资源缺失情况下，甚至在他们辞职的情况下也不会受严重影响。

五. 完善的工作记录机制

制定好软件测试工作中各项标准是保证测试质量的重要环节，没有标准的工作将很难产生出高效、正确的工作成果。所以在执行某项工作之前，花些功夫制定出各项标准是很必要的。

为团队打适短期、长期目标。短期目标可以用于当前所要完成的任务，长期目标适用于测试团的长远发展。

六. 管理制度

完善的管理制度不仅会起到约束的作用，还会有助于软件测试人员的自我管理。例如：汇报制度，工作、计划制度，奖惩制度，审核制度，会议制度等。好的制度会激励测试人员工作的热情，持续工作下去的决心。

餐饮业团队建设篇十

适应高等职业教育师资的要求，以双师结构建设为重点，培养和聘请相结合，造就一支有名师带头，以中青年骨干教师为主，整体素质高、教学水平好、动手能力强，专兼结合、梯度结构合理，在省内同类院校及英语类相关专业具有较高知名度的高水平专业教学团队。具体建设目标为：

1. 团队带头人的培养与水平提升

在现有专业师资的基础上，由商务英语专业带头人、浙江工商大学杨森林教授传帮带，对团队带头人进行重点培养。并通过国内外进修交流、科研项目研究、参与行业领域的工作和企业锻炼等途径，进一步提高团队带头人在专业人才培养模式改革、专业课程体系建设和课程开发、科研和社会服务等方面的能力以及理论与实践教学的水平，尽快提高团队带头人的在省内同类院校及外贸行业的影响力和知名度。

2. 团队结构的优化

教学团队的建设和发展关键是优化团队结构，使其具有专业结构合理、学历层次高、合理的梯队结构及有效的运行机制。通过学历提高、国内外进修和企业锻炼等途径，加快骨干教师的培养，促进他们尽快成长，使团队的结构更加合理优化。

注：培养博士教师1人；全部专任教师具备双师素质，双师素质教师的培养为省、部两级“双师”素质培训、职业技能考试取得证书、下厂挂职锻炼等方式；培养校内专业带头人1人、中青年骨干教师3-4人；到区域知名企业、科研院所聘请兼职教师1~2人。

3. 教学水平的提高

以专业教学标准和课程标准建设为契机，根据工作任务和岗位职业能力需求，重构专业课程体系，使之更加符合行业对人才的最新要求。以课程建设为依归，认真研究教学大纲、吃透教材、编写讲义，在课程建设、教学方法、教学设计、考试模式等方面积极进行改革，努力提高教学质量，培养校级教学。认真研究分析工学结合、产学研相结合及校企合作等多种形式的内涵建设，充分利用校内外实训基地，努力提高学生实践能力和操作设备的实际能力。

4. 教研科研水平的提高

团队在取得原有的教研科研成果基础上，积极开展教研科研立项，撰写专业论文和编写教材。创造良好的学术氛围积极探索商务英语专业的人才培养模式，在课程建设、教学方法、课件开发、考试方法、实验室建设、工学结合等方面积极进行改革，不断进行归纳、总结、凝炼和升华，撰写具有学术价值、对教学改革具有指导意义的论文或省级教研立项。进行教学研究，把教研科研成果转化为教学服务，提升教学水平。

5. 教材建设专业论文教研项目科研项目

1. 人才培养模式改革。以商务英语专业建设为载体，深化人才培养模式改革，以“面向浙江二级城市、小型外贸企业和大中型制造业的工厂的外贸业务部门”为专业定位，进一步深化“外语优先、外贸熟练、综合素质高、办事能力强”专业特色的内涵建设，培养具有较强英语水平和熟练外贸业务能力

的人才。重点探索优良学风建设长效机制、隐性课程体系构建、创新创业平台建设等三项人才模式改革内容，为商务英语专业学生成长成才创造良好的育人环境。

2. 课程体系重构与课程建设。以专业教学标准和课程标准构建为契机，根据工作任务和岗位职业能力需求，重构专业课程体系，使之更加符合行业对人才的最新要求。加强专业主干课程建设力度，鼓励各主干课程网络教学平台的构建和完善。在学院统一部署下，完成系定必修课程的课程标准建设，提高教学质量和水平。积极支持现有院级精品课程建设，以□xxxx□和《大学xxx□两门课程作为2014年院级精品课程申报的重点，《国际商务》和《国际贸易实务》作为2014年院级精品课程申报的重点□xxxxxx□□□xxxx□作为2014年院级精品课程申报的重点□□xxx□和《电子商务》作为2014年院级精品课程申报的重点。在院级精品课程建设完成的项目中，物色课程申报省级以上精品课程，通过精品课程的申报和建设推动主干课程教学内容的改革。落实1门校企合作开发课程。

3. 实践课程建设与校内外实训基地建设。改革和完善现有实训课程，促进学生英语应用能力和外贸能力提高。以提高学生在商务情境下英语应用核心能力为目标，研究以过程性、课内外互动、多技能交融为特点的综合语言技能实训课程的开发。以工学结合、项目导向、任务驱动为指导思想，根据专业发展需要，对部分课程进行理实一体化教学改革。完善毕业综合实践的管理制度和规范，切实提高顶岗实行的实效。

在校内实训基地建设方面，在对现有商务英语校内实训室科学管理、合理调度和充分利用的基础上，完成对“仿真国际商务实训室”项目的建设。按照“任务驱动、项目导向、理实一体化”思路，调研和论证新的实训室建设项目，改善专业教学设施和条件。在分院统筹安排之下，完成软技能实训基地建设项目中与本教学团队相关项目的建设任务。在校外实训基地建设方面，要按照工学结合、产学研合作的思路，建立一批不仅满足各专业顶岗实习和就业需要、也能满足日常实训课

程教学和学生职业能力养成的假日实训基地，使之逐渐上规模、成体系。

4. 师资队伍建设。鼓励现有教师在职攻读硕士或博士学位，引进高学历、高职称的教师，优化团队师资队伍的整体学历和职称结构。抓紧对现有讲师群体尤其是拥有高学历的中青年讲师的培养，完善教师队伍的梯队结构。本教学团队不仅要提高教师个人的教学、科研和社会服务的能力，还要发挥专业教师群体的力量。通过团队合作，全面提升各专业教学团队的科研和教研能力，提高各级各类教研科研课题申报数目，要提高省级课题研究的数目，力争在教育部和全国哲学社会科学课题申报有突破。以各级各类精品课程建设为抓手，通过举行说课、观摩课、多媒体课件等各种教学技能比赛的方式，切实提高团队教师的教学技能，全面提升各专业教师的教学水平。开展以课程建设和教学设计为主的教研活动，通过团队教师相互学习和对外交流学习等方式，提升课堂教学质量，提升团队整体教学水平和技能。加强教学研究工作，通过专业人才培养模式、专业特色、课程体系、实践课程的研究，切实提高教师教学科研水平。

5. 社会服务能力提升。要通过专业骨干教师下企业实践锻炼、聘请企业能工巧匠担任兼职教师、建立新进教师下企业锻炼的制度等方式，提升师资队伍的实践动手能力和社会服务能力，力争在专业教师为企业提供培训、咨询和研究以及担任行业协会的社会兼职职务等方面有所突破。加强与校外实训基地的联系，在教师下企业锻炼、合作开发课程、人才培养模式改革、社会服务等方面开展深度合作。通过校内外实训基地建设，提高专业师资队伍的实践能力和社会服务能力。