

最新微商团队规划(通用9篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。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。

微商团队规划篇一

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。

微商团队规划篇二

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。团队从根本上来说是一个用人集体，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，这就决定了他的的是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）

微商团队规划篇三

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

微商团队规划篇四

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

微商团队规划篇五

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。

微商团队规划篇六

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。

微商团队规划篇七

一. 团队命名

xx团队

二. 团队宗旨

打造一个真正与社会实践接轨的团队，给大学生提供一个创业实践的平台

三. 团队使命

踏出创业的第一步，给予我们一个机会，还您十倍满意

四. 团队目标

1. 打造一支好心态、好奋斗的创业团队；
2. 做到以理论和实践相结合、积累实践经验、锻炼职业技能为出发点；
3. 初期以本校事业为主，将随着团队的稳定发展而扩大业务范围；

4. 力求打造一个高质量、高保证、高服务的大学生创业品牌；

五. 团队简介

xx团队是由一群富有创业理想的在校大学生自主建立的团队，致力于为在校大学生提供高质量、高保障、高服务产品的创业团队。本团队初期以本校的事业为主，以体育产品、电子产品以及旅游代理为主，随着发展将慢慢扩展业务范围。本团队诚招有创业梦想、有热情、有奋斗精神、不怕失败的大学生，在团队建设以及发展的过程中经历、感受、学习、收获，在社会实践中锻炼，在锻炼中累积经验，力求成为一个优秀的社会人士……。

七. 职权与责任

本团队初期以校园事业为主

团队建设部

1. 维护团队的日常运作，制定团队的管理制度；
2. 定期组织团队交流会议，以经验交流、检讨与讨论发展目标为主；
3. 制定本团队的发展目标，并监督严格完成发展任务；
4. 制定并完成宣传任务。

业务部（本团队以体育产品、电子产品销售、旅游代理为主）

2. 开发潜在客户，组织本校日常客户回访，二次客户开发工作；
3. 做好客户的产品维护工作（如保修、维修等）；

2012年是jt四三规划的关键之年，也是决战之年，为更好地贯彻jt转型升级战略及四大板块、三大工程的建设要求，提高员工履职履岗能力，培养适合cg发展特色的各类型专业性人才，促进公司发展提供人力资源保障，特制定本计划。

一、工作思路

以提高队伍执行力、履职履岗能力为目的，着重提升招聘、培养、配置人才的能力；引进并培养具有cg特色的专业型、实战型人才充实管理岗位，加大中高端技术岗位人才引进力度；通过分类培训和多岗位锻炼，提高员工履岗履职能力，培育适合公司发展需要的`各类人才；着重完善绩效管理的各项指标，完善激励约束机制，体现公平、公开、公正原则，发挥各类人才的工作积极性；着重提高队伍建设工作的精细化和系统化，注重调查研究与协作互动，树立团结互助，上行下效理念；以人为本，宣扬与贯彻“zy”文化理念，注重对员工的关怀，通过组织开展各项主题鲜明的团队活动，提升队伍凝聚力、增强员工归属感，营造良好的用人、留人环境。

二、工作内容与具体计划

（一）团队活动

结合感恩文化、慈善文化的推行及公司实际情况，力求团队活动主题鲜明、策划详实，做到有创意、低成本地组织活动，营造温馨、和谐的zy文化氛围，增强团队凝聚力、改善团队精神面貌。

（二）人才引进

根据公司现状，对员工的岗位匹配度、专业能力、综合技能水平等方面进行全方位的评估，建立并完善人才招聘、配置、培养体系，制定相关人才的引进计划及培养计划，提高员工的履职履岗、获得职称证书能力，以提升队伍的工作能力。

(1) 以调整公司内部人员结构、优化人员配置及引进中高端技术岗位人才为主，根据各项目部、各处室及公司经营工作开展的需求，制定符合cg特色的人才引进方案。

(2) 建立并完善人才引荐制度，拓宽招聘渠道，通过网上招聘、招聘会、员工推荐、校企合作等多种形式，选拔适合公司发展的优秀人才，提供与公司发展规模相适应的人员配置。

(3) 完善人才培养系统，持续贯彻与优化“stz”培养方式，加强对新进员工情况的了解及质量评估。

(三) 员工培训

着重围绕团队执行力、综合素质提升展开，收集员工培训需求，寻找课程资源，重点落实本培训管理制度，授课记录、培训档案，有前瞻性、针对性地开展工作。

(四) 绩效管理

绩效考核在企业管理中发挥着重要作用，通过科学的运用绩效考核的手段，制定以绩效考核结果为依据的激励约束机制，充分调动员工的积极性和创造性，提高员工的工作能力及工作效率，维持公司持续发展的活力。同时明确考核的目的不在于考核本身，而在于通过考核使每一位员工了解自身的工作状态，明确改进目标，提升自身能力，同时为企业创造效益，实现企业和员工的双赢。

(1) 制定符合公司发展实际的绩效考核指标，建立绩效考核指标库，做到

指标量化，有序地进行符合jt四大原则的cg特色半年度及年度绩效考核工作。

(2) 在符合公司发展，薪酬在合理可控范围内，实施技术

管理人员岗位序列评聘方式，修订薪酬管理办法。通过有效的绩效考核机制客观、公正、合理地评价员工业绩，激发员工工作潜能和工作热情，提高员工的绩效能力。

(3) 绩效管理制度与薪酬管理制度相结合，有针对性地完善公司的激励约束机制，加强体现实际的操作性、过程的监控性及结果的可衡量性。

(4) 通过对项目部员工的走访、调查，了解项目部员工实际情况，制定适合项目部绩效考核方案，为建立与完善项目部员工的人力资源管理办法提供有利依据。通过激励约束机制的实行，提高项目部员工执行力。

(五) 证书管理

通过建立及完善证书管理制度，指引员工考取各类专业技能证书，规范各种证书的有效保护及利用，防范风险，维护公司的合法权益，促进公司生产发展，提升人才队伍的综合竞争力。

(1) 对公司内符合条件人员进行信息的统计汇总，及时上报资料，做好职称申报工作。

(2) 为员工创造有利的学习条件，及时通知并组织相关人员进行各类专业技能考试报名工作。

(3) 及时掌握一级建造师及造价师的考试信息，根据员工实际做好考前策划，组织各类考前培训，强制符合条件的内部员工参加考试，力求一级建造师考试通过1人以上。

(六) 员工关系

通过规范化、流程化的员工管理，理顺、做实基础人力资源管理工作，提高员工满意度，永葆队伍可持续发展。

斗精神将队伍建设工作做好，为打造一支执行力强、履职履岗能力高的专业化队伍而努力奋斗。

微商团队规划篇八

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

微商团队规划篇九

团队的凝聚力很重要，尤其是对于一个公司或者是私企，只有整个公司都团结一致，“战斗力”也会很充足，对于公司的

发展很有利，以下是由资料站为您准备的公司团建活动方案，切实把团的基层组织建设成为组织健全、覆盖广泛、充满活力、服务高效、群众满意的组织，努力把团的基层工作提高到一个新水平。

第一项 指导思想 结合集团公司价值观与准则手册的要求，根据公司的发展战略目标，以公司20_年度工作目标为基础。

第二项 目标：团结向上、高效担当、职业敬业，达到总部就是项目部、公司立基首先是总部立基的效果。

第三项 范围：公司总部全体员工。

第四项落实与执行围绕五个主题开展五个活动。五个主题分别为：工作能力提升、团队凝聚力熔炼、敬业精神培养、职业形象塑造□5s办公环境打造，五个活动分别为：每天多工作一小时、每周一次培训、每月一次评优、每季一次团队拓展、每年一次对标学习。

一、提升工作能力

一、 对象：公司员工。

二、 具体措施：

(一) 部门员工学习：

1) 各部门负责人制定本部门员工培训计划和目标，指定专业书籍或资料组织学习或要求自学，定期组织闭卷考试，考试成绩纳入员工绩效考核。(各部门，每周一次培训，计划经分管领导审批后交人力资源部备案)

2) 各部门负责人可根据工作需要选派人员参加外部专业培训，外派人员需在培训后一个月内对相关人员进行转训。(各部

门)

3) 标杆学习：组织向标杆单位和部门进行观摩和学习。(人力资源部)

4) 合理化建议：以月为单位，每位员工至少提一条建议交办公室整理、评选。每月、每季度、每年度评选最佳合理化建议，并在《一公司报》公布。(办公室，制定具体操作细则)

5) 项目管控：各部门加强对下属单位的运营管控力度和能力。(各部门)

6) 制度培训：各部门先统一学习本部门制度流程和操作规范，再由各部门组织对下属单位对口业务进行培训，最后人力资源部、办公室、财务审计部等部门统一组织全体员工学习全员需熟知的制度流程和业务规范，并以闭卷考试的形式进行考核。(各部门)

(二) 中高层管理人员：

1) 培训：人力资源部组织开展管理技能提升系列培训(如mtp课程)，学员培训情况记入培训档案。(人力资源部)

2) 读书交流会：党群工作部每季度发放一本书籍， 并组织开展交流、讨论。(党群工作部)

二、 熔炼团队凝聚力

(党群工作部，制定具体操作细则)

一、 责任部门：党群工作部。

二、 具体措施：

(一) 培训：组织团队建设方面的培训，组织公司价值观和重点工作集体学习，通过抢答赛、闭卷考试等方式深入人心。

(二) 部门生日会：各部门以月为单位为部门员工举办生日会。

(三) 家访：各部门负责人对部门员工每年不少于一次的家访(外地员工可至宿舍访谈)。

(四) 拔河比赛：党群工作部利用午休时间组织拔河比赛。

(五) 趣味团体演讲或朗诵会：党群工作部确定主题并组织表演、评选，各部门必须人人参与。

(六) 夸夸我们部门的人和事：各部门人人参与，每两个星期各部门自行组织1次。

三、 培养敬业精神

(人力资源部，制定具体操作细则)

一、 责任部门：人力资源部。

二、 具体措施：

(一) 出勤纪律：

1) 公司领导排班，每星期随机检查一次各部门出勤情况；

4) 第二天公布前一天指纹考勤情况。

(二) 培养良好的工作习惯：当日事当日毕，如未能完成应当自觉加班。

三、 考核建议：1次/天检查，持续时间半年，半年后根据情况调整检查频次。有违反考勤规定者按公司相关规定执行。

四、结果运用建议：以周为单位对考勤等情况进行结果统计，排名公开通报。