

最新公司团队方案(实用5篇)

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前做好一份方案，方案属于计划类文书的一种。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

公司团队方案篇一

1. 进行背景调查
 2. 裁减人员方案
 3. 制定、审查裁员文件
 4. 人事结构方案
 5. 企业的员工手册、规章制度等
 6. 直接参与裁员谈判
 7. 直接参与裁员中与相关政府部门、工会部门等的沟通交流
 8. 参加仲裁和诉讼程序
 9. 协助办理有关行政手续
1. 进行岗位调查和薪酬调查
 2. 根据岗位调查结果，进行岗位分析
 3. 指导《岗位说明书》的填写，并进行审核。
 4. 进行岗位评价

5. 薪酬制度设计
6. 工资结构结构调整与工资标准测算。
7. 制定绩效考核与绩效管理办法

1. 社保政策解答。
2. 社保实务操作。
3. 社保专项稽核。

律师协助自审流程：

1. 社保稽核法律服务的需求。
 2. 律师了解企业基本情况
 3. 审核表单是否齐全，并协助完备
 4. 初步评审企业社会风险金额
 5. 根据员工身份及工资总额构成逐一分析梳理。
 6. 得出准确社保补缴金额
 7. 出具社保风险体系完善报告。
1. 为改制单位设计改制方案并指导实施。
 2. 协助改制单位接续各种社会保险关系。
 3. 为改制单位设计薪酬方案。
 4. 为改制后单位重新聘用员工、签订新的劳动合同，提供分

类指导。

5. 为改制后单位建立或完善规章制度。

6. 代理改制单位进行产权方面的民事诉讼或仲裁。

1. 参与企业谈判或调解

2. 代理申请不定时工时制或延期申请

3. 辞退员工的方案设计

4. 起草或审查文书，包括但不限于：

(1) 劳动关系(解除、终止)协议书、解除劳动合同通知书、劳动合同续订通知、劳动合同变更书、离职手续办理通知书、离职申请书、员工过失报告、离职交接登记表、离职手续办理表、离职证明、待岗协议书、待岗通知等。

5. 代理劳动人事争议仲裁与劳动争议诉讼案件一审、二审

6. 起草或审查员工手册

公司团队方案篇二

企业文化是企业自成立之初逐渐发展成形的企业理念(mi)企业形象(vi)企业行为(bi)的总汇，她是企业的最高“宪法”，统领着企业的各项工作，是公司所有工作的根本依据，而团队建设是企业理念、企业形象、企业行为在团队活动中的具体工作与表现，这是一项极其复杂的“一把手”工程，它需要公司最高层的全力支持，各部门的全力配合。团队建设就是要将企业的理念深深植入每一位员工大脑中，成为员工思想与行为的依据与准绳；团队建设更是要每一位员工展现出企业形象，要有统一的外在形象；团队建设最终要让每一位

员工在行为和思想上要与公司的要求相统一，遵守公司的规章制度，严格执行公司的战略与政策，决对服从上级领导的指示。通过团队建设，要达到思想与行动始终统一到公司的精神上来，使每一位团队成员达到信念最坚定，思想最纯正，战力最强悍，作风最优良。

结合公司现状，公司现有产品很有市场竞争力，这是核心与关键，是一切工作的基础，只要产品在，团队建设与壮大就有了基础与中心。公司现有业务团队市场经验丰富，实际操作水平高，均具有操作过大品种的市场经验，这是最宝贵的财富，结合公司现有的开放平台，使业务团队充分发挥自我水平与能力。综合以上条件，在产品加平台的基础上打造一支战力强悍的销售团队，为公司创造巨大财富是有可能的。

如何让现有的和将来加入的业务团队脱变为真正的销售团队，为公司创造财富，是公司董事会和管理层要解决的首要问题。团队建设需要优秀的企业文化作为成长土壤，而现有公司的企业文化还没有成形为文，缺乏一定的规范力与约束力，员工思想不统一，规章制度不健全，工作职责不分明，公司架构不清晰，从而导致了公司工作效率低下等不良现象，这些都为团队建设造成了一定的阻碍。

现阶段，公司团队建设主要工作对象是市场业务人员。公司市场业务人员来自不同的公司，思想与行为各不相同，市场操作方法各有所长，怎么样将“各路英豪”统一到公司旗下，心归一起，力使一处，这是团队建设的方向。

团队建设的目的：

- 1、对公司产生归属感，首先需要解决劳资双方的身份确认，即签订劳动合同，办理社保手续；其次需要解决业务人员的心理问题，这需要公司进行“亲情”关爱活动，业务人员入职后，办公室、人资部、培训部、客服后勤部门的工作要相继跟上，通过持续不断的工作交流与思想灌输，强化业务人

员对公司、产品、业务的认知与认可。这需要建立一整套的工作规范与流程，各部门要密切配合形成机制。

2、对公司产生附属感，现代社会各方面的压力都很大，对于市场业务人员来说，现阶段报酬是他们产生动力的唯一原因，所以，公司在市场策略、薪酬体系、激励机制方面要有系统化的设计，不能只看眼前，没有长远规划。当公司给业务人员带来高收入改善其生活时，业务人员自然而然就成为了公司的一分子，公司也自然而然成为了他的依靠，这是相互依存关系建立的过程。

3、对公司产生崇拜感，当业务人员在精神上找到群体归属感，在行为生活上找到附属感时，他的忠诚度就升华为对公司的崇拜，就能与公司共同进退，与公司融为一体，就脱变为一名真正的“公司人”。到这时，员工的思想理念、形象行为都体现着公司的精神。他的语言与行为、形象，在外人看来就是公司的员工，他会自觉维护公司的利益，将公司利益放在第一位。

4、对公司最高领导产生服从感与敬畏感，团队建设目的之一就是树立团队领导者的权威性与领导力。一支战力强悍、纪律严明的团队，必有一个领导力强、奖罚分明的团队领导。团队领导人的权威性与领导力是在一次次正确的业务策略制订和决策与销量和回款持续增长的基础上建立起来的，更是在业务人员的收入不断提高中培育起来的。面对不断变化与发展的医药行业，如何准确的把握行业走势，制定正确的市场策略，通过市场政策的制订与执行，不断提高销售回款是建立与提高团队领导者权威与领导力的关键点也是核心点。还有一点就是与业务人员建立情感，在工作之外，还有一层“非官方”的关系，这种关系对于控制与管理团队是正规官方管理的有益补充，也是团队领导者人格魅力的展现渠道。

团队建设需要平台，其实公司的任何一次活动、事件、会议，甚至是日常工作都是团队建设的平台。通常情况下，团队建

设的平台有：

1、会议，这是比较正式的方式，通过会议，公司领导可以发表重要的讲话，听取各方意见与建议，统一思想，布置工作，强化权威性，员工可以在大会上介绍自己，在团队面前展现自我，在短时间内，使团队成员互相认知，为以后的团结协作打好基础。会议要开的正式，要有会议议程、议题、流程，会场要布置得当，要有严肃性。会议可以是全体员工大会，也可以是全国营销会议等。会议是团队建设的重要平台之一，通过会议可以持续不断的强化团队成员的公司归属感和荣誉感。参加公司正式会议，这是一种身份的确认，也是思想意识转变的开始，尤其对新加入的团队成员，更需要这种仪式来完成身份确认与心理回归。

2、展会，公司参加全国性的行业展会，也是团队建设的好机会，公司可以安排会展邻近省区的省区经理一同参会，召开会前会，一方面可以进行工作交流，另一方面可以听取相关市场的情况汇报，这种会前会形式灵活，氛围轻松，与会者能够讲一些正式会议不想也不敢讲的心里话。在沟通中可以了解到各省区经理的内心动态，可开展针对性的疏导教育，使之对公司的文化与市场策略产生认同，强化公司归属感与政策执行力度。同时，省区经理出现在公司展会上，加强了对公司的归属感与认同感，也能产生自豪感，小范围的聚会也会在内心产生荣誉感。

3、日常管理，对于驻外经理，日常工作管理不单是业务管理，更是一种身份管理。每天不定时的业务跟踪管理，出差管理，货物与货款动态管理、产品动销管理、终端促销管理、业务访客管理、后勤客服管理、销售政策管理、业务人员情感管理等都能让业务人员产生“我是公司的员工”“公司还是管我们的”这种心理，业务人员最怕的就是公司总部不闻不问，有一种“没有根”“没人管”“没加入”的感觉。所以说，后勤客服不仅要承担市场服务职能，还承担着团队建设的管理职能，这就对后勤提出了“管理技能”与“人文关怀”技

能的要求。这需要一整套的操作规范与管理制度，来实现团队建设中要求各成员遵守规章制度与情感融合的目的。

4、业务管业，这是最能体现团队建设的工作。团队建设的目的就是要让业务团队产生最大绩效，发挥每位成员的积极性，创造最大的价值。业务管理，一是公司市场业务的整合与管理，设置好市场操作模式、操作策略、促销政策、薪酬体系、激励机制、晋升通道等，二是对省区经理进行业务培训与指导，对于那些对公司市场策略与政策不明白不清楚的省区经理要进行培训与说明工作，对于消极怠工的省区经理要进行批评说服工作，总之，通过一系列的业务培训与指导工作，要将团队的思想与行动统一到公司的精神上来，进一步增强公司的团队作战能力与执行力。业务管理同样需要一整套的管理制度与程序，来实现增强凝聚力、执行力、战斗力的团队建设目的。

5、等级管理，团队建设需要严格的等级管理，在一个团队里必须要树立“榜样”，让每位成员产生见贤思齐的思想，只有对比才能分出优劣。等级划分的标准就是销售回款，这是唯一的标准，作销售就是谈回款，以回款论英雄。在团队建设中必须要有英雄，要有标杆，对于回款好的市场要不断的表扬不断的支持，就是要让其它省区市场看到：只要你作的好，公司就支持你，公司永远支持不断前进的人。同时，针对不同的特点的市场，可能进行单项表扬，在每年的年中与年底的营销工作会议上，可以评出各类不同特点的奖项进行表扬，当然最大的奖项还是最佳销售量奖。颁奖盛典，对获奖者来说这是一种荣誉，更是公司对他们工作的认可，是无比的光荣。获奖是个人在团队中身份与地位的体现，在以后的工作会更加努力，因为他明年还想得奖。颁奖盛典，能起到鼓励先进激励后进的目的，是团队建设的重要平台，能过这个平台，让所有与会者都明白：你的付出，终有回报，在团队中你是英雄。集体主义与个人英雄主义在颁奖盛典上完美结合。

6、舆论导向，公司可以通过团队qq群与微信群对于某次会议、某个事件发表权威性的评论，确立正确的舆论导向，让省区经理明白公司对此事的态度，一是打消个别省区经理不正确不积极的思想与言论，二是让他们明白公司提倡什么，反对什么，怎么做是正确的，怎么做是错误的，最近公司的市场政策是什么。这一点很重要，执行的前提是要明白政策的精要，要吃透政策，才能在市场活动中灵活使用政策，才能创造价值。对于个别不执行公司命令，不执行公司市场策略与政策的省区经理，通过社评要严厉批评，要把不良言论与行为掐死在萌芽状态，不能让不良言论扩散，更不能让发表此言论的人继续传播。通过社评，就是要让大家明白不良言论是公司不充许的，是严厉禁止的。同样，对于坚决执行公司政策并产生良好市场业绩的省区经理要在社评里大加赞赏，让大家明白，一是公司的政策是正确的，只要按照公司政策执行就能取的良好成绩，二是说明对于坚决执行公司政策的省区经理公司是认同并能得到公司的表扬。

7、集体活动，公司利用省区经理相聚的机会组织集体活动，一是可以增强大家的集体意识，可以树立全国一盘棋的大局意识，对于公司进行市场管理有好处，二是增强大家的公司认同感，从内心里感受到自己是公司的一员，这样的活动参加次数多了，就会产生一种心里期盼感，总想感受一下大家相聚在一起的感觉。这就和过年回家团聚一样。每一次的集体活动都会一个明确的主题，在此主题下开展活动，大家有目的的活动，在活动中感受主题的意义与思想。同时，在每一次活动中都要打出公司的司旗，一是让大家明白这是公司的集团活动，也让外人看清这是公司的团队。

8、yy远程会议，因驻外省区经理常驻外地，没有办法经常聚在一起开会，所以不定期采用yy远程会议及时解决实际工作。在会议上可以对市场上存在的问题进行分析解答，可以对公司市场政策进行剖析说明，可以对个别市场、个别人、个别事进行批评与表扬，总之，就是要通过yy会议，及时对

市场中存在的问题进行处理，不能任由问题扩大与恶化。同时，及时对市场中展现出的优秀市场、人、事进行表扬与学习。yy会议是网络免费会议，成本最低，成效最大，效率最高的团队会议，是团队建设的重要手段之一。

9、销售责任状，首先要明确这支团队的工作任务是完成公司制订的销售任务量，如何完成销量，就是团队的第一要务，也是团队领导者首先要考虑的问题。对于公司来讲与团队（销售部门）签订销售责任状，这是团队建设的考核凭证，团队建设的好，销售目标就会实现，团队建设的不好，销售量自然就会下滑，所以说，团队建设的好与坏和能否完成销售任务是成正比的关系，是因与果的关系。销售责任状的签订也是团队建设的“紧箍咒”，也是团队建设目标之一，更是团队建设的重要内容之一。

10、培训，这是团队建设的开门工作，也是重要工作之一，培训是贯穿整个团队建设的始终，不仅仅是员工入职时的培训。培训分为入职培训、岗前培训、在岗培训、进修培训等。入职培训是要让员工认知公司，明白公司是做什么的，公司的发展战略与前景是什么，让员工产生归属感；岗前培训是要让员工清楚岗位职责与技能要求，明白自己应该做什么；在岗培训是要让员工熟练掌握岗位技能，办事流程，职责分明，明白自己应该怎么做；进修培训是要让优秀的员工知道怎么才能做的更好，为晋升做准备。对于团队建设来说，培训是必须的，是成员加入团队的第一课。“杀威棒”就是入职培训时的第一项，不管你以前多厉害，那都是过去式，我们要看的是现在式和将来式，清空新员工以前的思想与作风，是培训的得要内容。培训完后要进行考试，通过考试强化公司理念、产品知识在成员大脑中的地位。

团队建设，不是一项空泛的工作，不是讲讲公司理念和发展战略就完事了，而是一项很实际的工作，涉及到公司销售战略的实施，市场政策的具体执行，业务人员精神面貌的了解与激励。团队建设是聚人聚智的工作，是一项长期工作，要

内外兼修，外要塑形，内要聚心，形能御敌，心能发力，内外齐发，功则成名则就。团队成则公司旺。

1、公司信息，这是团队建设内容的重要组成部分，团队成员必须对公司的发展史与发展战略有清楚的认知，要熟烂于心，作为公司的一员，如果和客户谈起来，对公司信息一无所知，那是不合格的。

2、产品信息，作为销售团队，对产品信息要熟练掌握，产品的基本情况与产品特点是要印在脑子里，与客户谈起来要句句到位，不能乱说，对产品的不熟悉，最后造成业务无法达成。

3、销售模式，公司的模式直接关系到业务人员的工作方式与方法，团队成员要对公司的销售模式要充分的理解，明白操作思路与方法，这是业务人员开始工作的基础，如果对销售模式不明白不理解，甚至有抵触心理，那就无法开展工作，也做不出成绩，这是方向问题，必须要清楚。

4、销售策略，公司的销售策略是按公司的销售模式制订的作战方案，是每一位团队成员必须熟练掌握的技能，在与客户交流与谈判时，要准确到位的使用策略。

5、销售政策，公司的销售政策，是按公司销售策略制度的具体作战工具。销售模式确定了战略性问题，就是做正确的事，销售策略确定了战术性问题，就是正确的做事，而销售政策，就是给你作战的武器，要学会使用公司给予的武器，灵活应用政策，即不能把政策讲穿，也不能不用政策，使业务无法达成。

6、薪酬与激励机制，这是公司与团队成员之间的劳动契约的重要内容之一，按公司的实际情况与员工讲明白，其实说的直接一点，公司与员工之间最简单的关系也是第一关系就是雇用关系，基于这一点，薪酬与激励机制就显的尤其重要，

要让员工明白怎么才能赚到钱，薪酬是如何结算与支付的，这要说明白讲清楚，理顺了关系才能开始正式的合作。

7、公司社评，这是团队成员要重点学习的内容，要从社评里看到公司与团队的发展方向，公司提倡什么与反对什么，什么是公司禁止的，什么是公司要发扬的。只有明白了这些，才能达到思想统一与时俱进的目的。

8、会议精神，每次会议之后，要总结出会议的精要，这是团队下一阶段工作的重点与中心，要让团队成员明白清楚以后的工作方向与方法，要做到与时俱进，不能开过会就没事了，要让会议精神作为工作的指导与方向标。

9、先进人物学习，在团队中要提倡学习先进，不管是销售冠军，还是新人进步奖，还是单品销售第一，还是执行力强等，都是团队成员要学习的，学习别人的长处，发现自己的不足，才能进步，榜样的力量是无穷的，只有对比，才知好坏。在团队内开展先进人物学习，能起到奖优惩劣的目的，同时也能整体提高团队的战斗力。发现团队中最长的板与最短的板，进行有效的管理，使短板成长起来，使长板更长，才能使团队越来越优秀。

10、领导讲话学习，学习团队领导人的重要讲话，是领悟公司精神的重要渠道，团队的灵魂就是领导，团队的精神领袖就是领导，所以通过对领导重要讲话的学习，让每一位员工从内心深处理解讲话精神，才能做到与时俱进，永往直前，减少不必要的错误。

11、公司制度，没有规矩不成方圆，这是千年古训，也很适用于现代组织的团队建设，一个团队的好与坏、优与劣、强与弱，首先要看其是否有铁一般的纪律。所以团队建设的重要内容与基础工作就是制度建立与学习。学习公司制度是团队建设的重要工作，不单要学习市场管理制度，还要学习公司其它制度，如人事管理、保密制度、账务报销制度等。只

有将制度装在心里，工作才会有底线，才不会犯原则性的错误。

1、业务完成率，团队建设的好与坏，成与败，最直接的测评项目就是业务的完成率，如果把一年的销售任务量分解到月，那就看每月的业绩完成率，虽然团队建设的好与坏不能直接与业务的完成率挂钩，但这两者之间是有必然联系的。能打胜战的团队，其团队建设必然是优秀的。

2、政策执行力，团队及其成员对公司政策执行到位，执行力强，说明团队建设很得力，如果公司政策下发后，没有动，不能保质保期的完成，只能说明团队的执行力差，团队建设不合格。

3、工作完成率，对于某项特殊工作（不包含在日常工作职责内）的完成率，是测评团队工作是否尽力，对于公司命令是否执行，执行是否得力的重要项目，如果团队人员能在规定的时间内提交公司下达的工作要求，那说明团队的执行力强，团队建设很到位。

4、与公司的沟通率，一个合格的团队成员应该是不定期与公司领导或团队领导就工作上的问题进行沟通，如果团队成员很少与公司领导沟通，说明其心不在工作上，其人也不在公司里，他的工作业绩也不会好。经常与公司领导沟通的员工，一方面可以得到领导的工作支持与指导，另一方面可以加强与领导的个人情感，与之建立起牢固的感情基础，这也是团队建设的一部分。

5、参与度，团队成员如果把自己当成团队一员，他会在完成自己本职工作之余，对于现有团队工作提出自己的想法与建议，能积极参与团队建设，在团队建设中承担起一定的角色，这对于丰富团队活动有很大的帮助。

6、忠诚度，这一点很重要，通过团队建设，团队成员最后会

成长为公司最忠诚的一员，在公司出现最大的问题时，能与公司站在一起，同甘苦共患难，对公司不离不弃，这是团队建设的最高目标。这样的员工还有一个最优秀的品质就是不断的学习，使自己能够适应公司发展的要求，不断为公司创造价值。使团队成员保持持续的学习能力，也是团队建设的重要内容与测评项目。

公司团队方案篇三

为进一步丰富我校教职工的精神文化生活，积极推进校园文化建设，倡导教师“每天锻炼一小时，健康工作50年，幸福生活一辈子”的理念，经工会委员会研究决定，组建教职工文体团队。

根据目前实际，先行成立书画队、合唱队、舞蹈队、羽毛球、篮球队、乒乓球队。

1. 各文体队在校工会的领导下以业余时间为主按计划开展活动。

2. 各文体队队长选暂由校工会推荐。各队队长根据工会工作要求，明确活动计划，全面管理和协调队员训练、展示、比赛等事务。

3. 各文体队由下列老师担任队长：

1. 所有教职工均可根据自己的爱好，自愿选一个项目报名。

2. 请各队队长负责督促本队老师积极参与活动，做到活动有组织、有纪律、有质量，活动时间为每周四4点——4点30，双周集中活动，队长完成活动记载(包括时间、地点、参加人员签到)，单周自由活动。

公司团队方案篇四

3、现金激励：激励要不断地重复，更要及时进行。

作为一个销售团队，每周必须有一次集体的早会，而这个早会只有一个主题，那就是激励，在早会上可以采用的激励方式主要有：

1、合唱励志歌曲(歌曲最好提前练习过或者是大多数人熟悉的)：《超越梦想》、《真心英雄》、《从头再来》、《飞得更高》、《风雨彩虹铿锵玫瑰》、《和自己赛跑的人》、《靠近我》、《了不起》、《男儿当自强》、《势不可挡》、《相信自己》、《阳光总在风雨后》、《在路上》、《我的未来不是梦》、《壮志雄心》、《爱的奉献(手语)》、《步步高(手语)》、《感恩的心(手语)》、《我真的很不错(手语)》。

2、团队游戏：抓住机遇等。

3、爱的鼓励：一种有规律的鼓掌方式，爱的鼓励是一种赞美的方式也是一种自我激励的形式。

部门的早会应作为每日的理性工作，而早会的主要内容就是激励、调动气氛，让员工尽快进入工作状态，部门早会的内容可以是以下几点：

1、合唱励志歌曲(同上)

2、团队游戏：详见附件《团队游戏》

3、读励志文章：特别推荐读《世界上最伟大的推销员》(又称《羊皮卷》)

4、部门口号：每天早会作为最后一项内容，不断重复具有激

励意义的部门口号，加深印象，增强团队凝聚力，另外一个作用就是心理暗示。

把竞赛范围引入日常销售工作中，在各个部门之间，在员工之间开展竞赛。

把荣誉给予优秀员工，作为对员工的激励方式。

数据录入量等，周奖以签单金额、签单数为依据，周奖、日奖的目的是不间断的刺激员工，颁奖是一定要配合爱的鼓励，让没得到奖励的员工得到一些刺激。注：歌曲、文章、游戏、课件见附件□pk□精英俱乐部、和奖励见实施细则。

1□

每个人都有自己的性格特质，分为多血质、胆汁质、粘液质、抑郁质等等，简单点说吧，以免大家看着头大!比如，有的人安静，另一些人则活跃;一些人而相信自己能主宰环境，而另一些人则认为自己成功与否主要取决于环境的影响;一些人喜欢高风险的具有挑战性的工作，而另一些人则是风险规避者。

员工的个性各不相同，他们从事的工作也应当有所区别。与员工个人相匹配的工作才能让员工感到满意、舒适。比如对于旅游公司员工来说，喜欢稳定、程序化工作的传统型员工适宜于会计、出纳员等工作，而充满自信、进取心强的员工则适宜让他们担任旅行社销售经理、外联经理等职务。一句话：因材施教!

2□

为员工设定一个明确的工作目标，通常会使用员工创造出更高的绩效。目标会使员工产生压力，从而激励他们更加努力地工作。在员工取得阶段性成果的时候，管理者还应当把成果反馈给员工。反馈可以使员工知道自己的努力水平是否足够，

是否需要更加努力，从而有益于他们在完成阶段性目标之后进一步提高他们的目标。

经理提出的目标一定要是明确的。比如，“本月销售收入要比上月有所增长”这样的目标就不如“本月销售收入要比上月增长10%”这样的目标更有激励作用。同时，目标要具有挑战性，但同时又必须使员工认为这是可以达到的。实践表明，无论目标客观上是否可以达到，只要员工主观认为目标不可达到，他们努力的程度就会降低。目标设定应当像树上的苹果那样，站在地下摘不到，但只要跳起来就能摘到。

3□

马戏团里的海豚每完成一个动作，就会获得一份自己喜欢的食物。这是训兽员训练动物的诀窍所在。人也一样，如果员工完成某个目标而受到奖励，他在今后就会更加努力地重复这种行为。这种做法叫行为强化。对于一名长期迟到30分钟以上的员工，如果这次他只迟到20分钟，管理者就应当对此进行赞赏，以强化他的进步行为。可能大家会想不通，为什么迟到了20分钟还要赞赏他呢？很简单因为她进步了。

举个例子：一个孩子成绩考了8分，回家后中国的家长和外国的家长绝对是两种态度。外国家长：“宝贝，你太棒了，这次竟然考了8分，妈妈真为你高兴！然后抱着孩子在那里亲亲！”很多人可能会以为外国的家长有毛病。其实孩子上次考了6分，这次考了8分，进步了就要受到表扬。中国家长要是知道孩子考了8分，不疯了才怪呢！先是一顿批评，“你怎么这么笨啊！真不成器啊！……”

经理人应当想办法增加奖励的透明度。比如，对受嘉奖的员工进行公示。这种行为将在员工中产生激励作用。以奖励为代表的正激励的效果要远远大于一出发为代表的负激励。

4□

人的需求包括生理需求、安全需求、社会需求、尊重需求和自我实现需求等若干层次。当一种需求得到满足之后，员工就会转向其它需求。由于每个员工的需求各不相同，对某个人有效的奖励措施可能对其他人就没有效果。

经理人应当针对员工的差异对他们进行个别化的奖励。比如，有的员工可能更希望得到更高的工资，而另一些人也许并不在乎工资，而希望有自由的休假时间。又比如，对一些工资高的员工，增加工资的吸引力可能不如授予他“优秀员工之星”的头衔的吸引力更大，因为这样可以使他觉得自己享有地位和受到尊重。

5□

员工不是在真空中进行工作，他们总是在不断进行比较。如果你大学毕业后就有单位提供给你一份月薪1500元的工作，你可能会感到很满意，并且努力为组织工作。但是，如果你一两个月之后发现另一个和你同时毕业，与你的年龄、学历相当的同学的月薪是2500元的时候，你有何反应？你可能感到失望，同时不再像以前那样努力工作。虽然对于一个大学毕业生来说，1500元的薪水已经比较可以了，但这不是问题所在。问题的关键在于你觉得不公平。

因此，管理者在设计薪酬体系的时候，员工的经验、能力、努力程度等应当获得公平的评价。只有公平的奖励机制才能激发员工的工作热情。

6□

要建立以人为本的管理思想，管理者要充分尊重员工的劳动，维护他们的权益，实施情感化的管理。柔性化管理是“人本”管理的一种实践形式，依靠人性解放、权力平等、民主管理，通过激励、感召、诱导等方法，从内心深处来激发员工的内在潜力和工作的主动性，使他们能心情舒畅，不遗余

力地为企业工作。

由于销售部、业务部人员工作自主性强，分散在外，管理人员很难监控员工的整个工作过程并发现问题，所以采用柔性化管理手段可以让员工自觉地去完成他们应该做的工作。

70

构建优秀的企业文化是适应竞争、保持常胜不衰的根本保证。因此，企业要通过营造良好的企业文化氛围和塑造良好的企业文化形象来加强企业文化建设，使得员工树立共同的价值观念和行为规范，在公司内部形成强大的凝聚力和向心力，增强员工对企业的归属感和荣誉感。

公司团队方案篇五

第一阶段：胜兵先胜而后求战

1. 明确建制（30分钟）

一至两天的内训结束后，或者内训间息，指定双方团队长、排、班长（按贵司现岗级别指定分派即可）。将参训全体人员等分为红、黄两团队。（每队人员可打乱现有部门编制，抽签决定归建。）

2. 中高级领导（6—10人）技战术、步兵方略特训（90分钟）

实际上，考虑到贵司时间安排，该项应在分组归建前完成。

a步兵攻防阵形、攻防火力布控规律、现代步兵攻防通用战术。

b 现代军事管理主要条例和规则、特性。

c战术口语、手语、个人技战术。

d小团队（班组）协同技战术。

e典型战术体系的比较与分析，由受训领导做出因地制宜的甄别

f现代步兵武器装备使用技术讲解。

特别说明：为什么只培训双方高级领导，而不做双方全员的特训呢？目的就是要激发双方领导人的贯彻力。由他们事后（战前）就象平时工作中遇到紧急情况一样，将信息和意图迅速贯彻传达，然后由下属逐层传达至基层“战士”。语言表述简洁的一方速度快，语言表述清晰的一方沟通得更到位。两强相争，如同争夺一个市场的两家企业，信息传递快的一方、信息沟通精准的一方往往胜出。这就是“贯彻力”强的表现之一。通过该项目，还可以检验两组领导的学习和感悟能力，一群丧失了再学习能力的领导人是很难带领团队迎接新环境中的挑战的。“大战”在即，相信贵司的高级领导定能认真对待，在压力下激发潜能，贯彻好决定“存亡”的信息。（注：有甄选的贯彻，只给双方临战前两天一个晚上的时间，信息自选，办法自筹。扁平化贯彻对双方都是违规行为，一旦某方违背将被视为不诚信和不自信的表现。）

3. 与（2）同时进行的中、基层代表（10人）战场沙盘及攻防双方态势讲解（90分钟）

前线地形地貌、双方战区位置、可能的攻击方向、火力配置情况等。此时双方“身份”可能并未明确（在分队以前）概率为5：5。代表们作为“一线人员”，一旦分组归建，必须要发挥平时工作中的最佳状态，在双方领导贯彻“特训信息”的同时（或之后），向领导层及时汇报“市场信息”。沟通能力强的一方会具备优势。

4. 内训结束后，双方临战前一晚的紧急战前决策会议。分组同时召开，双方领导主持。（120分钟）

a 抽签决定的攻、防双方明确战略目标、战略意图。（攻方必须在规定时间内占领守方司令部）

b 双方团队高级主官，依据特训心得制订“作战”方案、战略战术，由双方最高主官做最终决策。

c 双方最高主官颁布、贯彻“战时”奖惩条例和“军规”。

d 双方逐级贯彻“作战”方案、奖惩条例和规则。按战略战术意图，明确每个人的岗位、分工、责权。

5. 双方基层“战士”发言，提出合理化建议，集体完善战役方案，君臣一体，上下同心。（30—45分钟）

独裁与集中不等于压制个性，民主与自由不等于否定权威。

6. 双方最高主官对己方“励志”宣言，建立团队信念，鼓舞己方斗志，战前部署结束（2分钟）

第二阶段：上兵若水，奇正相生

7. 在规定地点准时集合（过时不候），双方按编制同时整队，各级主官带队，集体整装后上车，向“战区”开拔
（7：30——8：00）

8. 抵达战区后，双方按编制再次整队。各级主官带队，按序配发装备和给养。我司总教官简短讲话（2分钟）；红队最高主官战前“励志”讲演（1分钟）；黄队最高主官战前“励志”讲演（1分钟）。升国旗、司旗，唱国歌。
（9：30——10：00）

讲话要烘托“大战在即”的紧张气氛，同时给双方团队做“终极”的鼓舞。

9. 双方急行军进入各自战区，攻防双方按事先“计划”布控火力点及攻击阵形，各级主管、我司参谋进行巡视、督导，做最后的战前检查与战前动员。攻击一方会在一个小时内发动进攻（10：15—11：00）

各级主官管理、管控力强，注重战术布控细节，完全按战略意图执行到位、精准度高的一方会占据优势。

另外：守方每人要在半小时之

内置单兵掩体、设计伪装点（与攻方体力平衡，且是实战所必须。）

10. 第三方奇袭（10：50——11：00）

守军在“射杀”中练习技战术，并获得成就感；让守军的隐蔽火力点完全暴露给接下来要上阵的攻方！

以达成“攻守平衡”，就看守军能不能临阵决策变数，并将决策迅速转为执行了。

11. 攻守双方接战（11：00——12：00左右）

长。