

最新销售团队建设方案(优质9篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

销售团队建设方案篇一

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

销售团队建设方案篇二

1、团队表现特征

新业务员既兴奋又紧张，新鲜感特别强，对即将从事的工作充满期望。但每个人都有些焦虑、困惑和不安全感，自我定位不清晰，对公司环境和企业文化还比较陌生，不熟悉产品知识和销售技巧，缺乏共识，一致性不够。经理要对他们进行系统的培训，还要在工作中手把手地教他们，因此这是最累的时期。

2、安全度过磨合期

这个阶段应采取以过程管理为主、严格控制业务员工作行为的管理方式。要清晰地告知业务员自己的想法与目的；为团队提供明确的方向和目标；宣布对队伍及每一位业务员的期望；帮助团队成员之间尽快熟悉；提供业务员所需的信息；加强对产品知识的培训，特别是电话销售话术、销售技巧及公司工作流程的培训；建立必要的规范，树立威信；并留意团队的好苗子，为下一阶段培养得力助手打基础。

1、团队表现特征

团队成员之间越来越熟悉，对公司和部门的规定越来越清楚，对产品和行业知识也有所了解。但他们对电话销售技巧的运用不够，对经理的依赖性较强。同时，隐藏的问题逐渐暴露，业务员开始不愿意找资料和打电话，电话量下降，业绩不稳定；有挫折和焦虑感，决心开始动摇，甚至怀疑目标能否完成。

2、平稳度过动荡期

这阶段最重要的工作是与业务员进行充分地沟通。要鼓励团队成员对有争议的问题发表看法，让他们参与决策；挑选核心成员，逐步进行授权和实行更清晰的权责划分；树立榜样，划分小组以加强团队内部的竞争；加强团队成员之间合作，如让业务员交换打彼此客户的电话，把积累的没有签单的意向客户交换逼单，让他们体会相互合作的好处等。

这一阶段，培训和实战演练、分享营销过程必不可少。

1、团队表现特征

团队内的氛围进一步开放，目标由经理制定变成团队成员共同协定；成员之间坦诚相见，信任感加强，会公开发表不同意见，合作加强；销售技能显著提升，意向客户资源也有了更多的积累，业绩逐步稳定；开始逐渐形成团队文化。

2、保持稳定发展

经理要着重建立团队文化，以文化来熏陶团队成员。要加强团队精神、凝聚力、合作意识的培养，多进行团队文化活动，如进行拓展训练等；要更加关心下属，解决他们工作和生活上的困难；倡导快乐工作、快乐生活。

这一阶段，经理是团队的协调员和服务员。

1、团队表现特征

团队业绩越来越稳定，成员都有强烈的归属感，集体荣誉超强。他们具备娴熟的销售技巧，对工作非常有信心；能够及时沟通，协力解决各种销售问题，能够自由分享观点与信息，有必须完成任务的使命感。

2、走向更好

经理要把握变革节奏，注意更新工作方法，将团队转变为以成员共同愿景为核心的运作模式，以承诺而非一味管制来追求更佳效果；随时注意调整目标，引导成员制定具挑战性的目标；监控工作的进展，更加注重引导业务员。培养优秀业务员也是这一阶段很重要的目标。

这四个阶段的划分也不是绝对的，某一阶段经常会有其他阶段的特征，这是团队人员的流动所致。关键是要抓得住主要矛盾，对症下药，以更好地领导自己的团队。

2、销售之前一定要进行电话销售演练，有经理指导大家练习并且做出一个统一的版本，销售过程中确保每个电话销售人员能够基本回答客户提问。

5、电话销售过程当中，如果有人成交要及时公布结果，激励自己也激励大家；

6、晚上开会的时候要及时分享成果，甚至是好的建议和方法；

8、庆功会，履行当时的承诺，特别要注意重奖重罚；

9、安抚鼓励落后成员，给成员机会等。

销售团队建设方案篇三

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

销售团队建设方案篇四

众所周知，现在团队对企业的发展有着至关重要的作用。无论个人的能力多强，但没有完美的个人，只有完美的团队。个人的价值也会随着团队的价值升或降而改变。一个人在一个好的团队里，他的个人价值也会随之增加，反之亦然。所以，今天就和阿克来谈谈团队建设方面的问题。

团队建设是事业发展的根本保障，团队运作是业内人士长期实践的经验总结，至今没有一个人是在团队之外获得成功的。团队的发展取决于团队的建设。团队建设应从以下几个方面进行：

团队建设的重点是培养团队的核心成员。俗话说“一个好汉三个帮”，领导人是团队的建设者，应通过组建智囊团或执行团，形成团队的核心层，充分发挥核心成员的作用，使团队的目标变成行动计划，团队的业绩得以快速增长。团队核心层成员应具备领导者的基本素质和能力，不仅要知道团队发展的规划，还要参与团队目标的制定与实施，使团队成员既了解团队发展的方向，又能在行动上与团队发展方向保持一致。大家同心同德承、承上启下，心往一处想，劲往一处使。

团队目标来自于公司的发展方向和团队成员的共同追求。它是全体成员奋斗的方向和动力，也是感召全体成员精诚合作的一面旗帜。核心层成员在制定团队目标时，需要明确本团队目前的实际情况，例如：团队处在哪个发展阶段？组建阶段，上升阶段，还是稳固阶段？团队成员存在哪些不足，需要什么帮助，斗志如何？等等。制定目标时，要遵循目标的smart原则[s--明确性][m--可衡量性][a--可接受性][r--实际性][t--时限性]。

训练精英的。工作是团队建设中非常重要的一个环节。建立一支训练有素的销售队伍，能给团队带来很多益处：提升个人能力、提高整体素质、改进服务质量、稳定销售业绩。一

一个没有精英的团队，犹如无本之木，一个未经训练的队伍，犹如散兵游勇，难以维持长久的繁荣。训练团队精英的重点在于：

建立学习型组织：让每一个人认识学习的重要性，尽力为他们创造学习机会，提供学习场地，表扬学习进步快的人，并通过一对一沟通、讨论会、培训课、共同工作的方式营造学习氛围，使团队成员在学习与复制中成为精英。

搭建成长平台：团队精英的产生和成长与他们所在的平台有直接关系，一个好的平台，能够营造良好的成长环境，提供更多的锻炼和施展才华的机会。

团队精神是指团队的成员为了实现团队的利益和目标而相互协作、尽心尽力的意愿和作风，它包括团队的凝聚力、合作意识及士气。团队精神强调的是团队成员的紧密合作。要培育这种精神，领导人首先要以身作则，做一个团队精神极强的楷模；其次，在团队培训中加强团队精神的理念教育；最重要的，要将这种理念落实到团队工作的实践中去。一个没有团队精神的人难以成为真正的领导人，一个没有团队精神的队伍是经不起考验的队伍，团队精神是优秀团队的灵魂、成功团队的特质。

销售是一种与拒绝打交道的行为，团队建设是容易与别人的观念发生冲突的工作，直销事业是需要一定时间的坚持才能成就的事业，每个人要做好这一切，他所面临的最大挑战就是自己，因此，每个团队成员都需要被激励，领导人的激励工作做得好坏，直接影响到团队的士气，最终影响到团队的发展。激励是指通过一定手段使团队成员的需要和愿望得到满足，以调动他们的积极性，使其主动自发地把个人的潜力能发挥出来，从而确保既定目标的实现。直销事业的管理特点是用激励代替命令，激励的方式多种多样：树立榜样、培训、表扬、奖励、旅游、联欢、庆祝活动等。

销售团队建设方案篇五

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

销售团队建设方案篇六

团队在本质上是一种通过成员之间高度积极、自觉的协作来实现群体统一目标的组织形态。团队是从团体体育比赛中引申出来的。足球队作为一个团队，具有团队的重要特征：

1、有共同的目标，即战胜比赛对手获得全队的胜利；

2、成员自觉自愿地服从团队整体利益；

3、成员之间高度协作；

4、成员技能互补；

5、成员受到比赛目的的驱动，具有内在动力；

6、在比赛过程中享有高度的行动和决策自主权；

7、需要教练的指导。

团队具有七个核心要素：

- 1、人员：团队的基本要素；
- 2、目标：是聚合人力资源的焦点；
- 3、互动：是形成和维护合作与信任的过程；
- 4、信任：是团队合作的心理基础；
- 5、合作：是团队的根本活动方式；
- 6、自愿：是为团队贡献的心理基础；
- 7、能力：是团队绩效的技术基础。

（一）团队构建的过程

是以沟通、管理和领导贯彻全过程的，沟通、管理和领导的质量直接关系到团队建设的成效。团队的构建分为三个阶段：

1、团队创建阶段：组织和融合一个团队。其核心是经过一个心理融合的过程，这是成员之间增进相互了解、相互信任和凝聚力的过程。

2、团队的成长阶段：养成团队品质。具体内容包括培养团队精神，发展团队工作能力，制定团队规范以及培育团队的信任气氛。

这一阶段建设的评价参照是：团队成员已经相互信任，彼此比较了解，开始分享共同的团队目标和团队的核心价值观，能够共同面对团队的任务和困难，凝聚力达到一定的强度。

3、团队成熟阶段：保持和改善团队品质。进一步细化成长阶段的工作。

（二）团队建设的一般程序

团队建设一般要经过三个阶段：

- 1、创建阶段的目标：将经过选择的人组合在一个将要成为团队的群体内，使人们经历初步的融合。创建阶段一般要经过五个环节：确定团队目标、确定团队类型、分析团队角色、配置团队人员和人员的心理融合。
- 2、成长阶段的目标：养成团队优良品质，使群体最终发展成为真正的团队。具体内容就是培养团队精神，发展团队工作能力，团队规范和团队信任气氛。
- 3、成熟阶段的目标：继续保持和发展团队的优良品质和优势，并适应环境的变化不断调整。

麦肯锡重视人才的四个方面的素质：

- 一是分析问题、解决问题的能力；
- 二是沟通、交往的能力；
- 三是领导的才能和潜力；
- 四是团队精神。

- 1、应变的意识和能力。具备快速捕捉信息、快速适应环境变化的能力。
- 2、沟通的意识和能力。具备与组织内外部不同人进行有效沟通的能力。影响力很大程度上依赖于沟通能力。
- 3、认知能力。认知能力对于理解环境十分重要。包括观察能力、想象能力和分析问题的能力及推理能力。

- 4、创新意识和能力。
- 5、科学决策的意识和能力。
- 6、不断学习的意识和能力。
- 7、领导管理的观念和能力。
- 8、业务专长能力。
- 9、工作能力。
- 10、合作的意识和能力。

团队成员的社会关系纽带有二：一是经济关系，二是心理关系。人们的心理凝聚力是团队精神中最集中表现的心理要素。建设团队必须实行利益整合原则，即协调团队成员个人利益和团队利益。融洽的心理关系必须建立在融洽的经济利益基础上。团队建设时，除了成文的契约以外，还要重视心理契约。心理契约是指员工与组织领导者之间在心里的承诺和期望。心理契约是人们相互的态度、期望和责任心。

建立目标系统：团队总目标（战略目标）—子目标（战术目标）—工作任务。

建立了总目标和次一级目标以后，就可以根据目标对人的技能、品格、性格特征等要求考虑团队成员人选。

目标系统要具体：

- 1、具体的目标是总目标实现的阶梯。
- 2、员工必须清楚当日和近期的任务，才能集中精力。
- 3、具体目标和任务有比较短期的时间限制，能够督促员工分

配当前的时间。

4、具体目标和任务是衡量员工业绩的具体指标。

5、具体目标和任务是分配工作资源的依据之一。

自我管理的团队能够自我激励、自我评估、自我改进，大大降低了管理成本。

自我管理团队的特征：

1、团队采用目标管理，团队对目标负责。

2、团队自我监督工作的过程和结果。

3、团队对自己的业务流程负责。

4、团队的创新精神和创新机会充分。

5、个人受团队伙伴影响。

6、领导者适度使用职权，强调上下级沟通。

第一类：理智的角色

1、观念产生者。观念产生者提出新观念和战略，特别关注重大问题，寻求突破和创新。

2、监督评价者。监督评价者分析问题，评价意见，促进团队决策。

3、专家。专家为团队注入技术信息。

第二类：行动取向的角色

- 1、塑造者。塑造者以行动为特征。他们主要是激发行动。
- 2、执行者。执行者将观念转变为实际工作程序，执行工作计划。
- 3、完成者。完成者确保团队不犯错误，不遗漏必要的事情。他们关注要特别关注的细节，在团队中维持一种工作紧迫感。

第三类：面向人的角色

- 1、协调者。协调者指导和控制团队朝目标，促进团队决策，保证团队成员不偏离团队的航向和轨道，确保团队资源得到最好的使用。
- 2、团队工作者。团队工作者的主要特点是支持其他成员。如对其他成员提出的意见进一步完善，对有困难的成员提供支持和帮助，改善成员的沟通，促进团队精神的建设。
- 3、资源调查者。资源调查者主要关注团队外部的观念、发展情况和可资利用的资源，建立外部联系，进行谈判。

团队人员配置根据团队的工作目标、任务、团队类型和工作要求来进行。

（一）分析工作岗位的工作内容和性质：

- 1、工作目的和任务。
- 2、工作责任和权力。
- 3、工作条件和主要困难。
- 4、工作与其他工作的关系。
- 5、工作在整个组织结构中的位置。

（二）分析工作岗位需要的人员素质、条件：

- 1、学历的专业背景。
- 2、工作经验。
- 3、工作技能。
- 4、对工作者个性的要求（性格、能力、性别等）。

（三）分析候选人员

- 1、个人的学历和专长。
- 2、个人的工作经验。
- 3、个人的个性品格。
- 4、个人承担具体岗位的意愿。
- 5、候选人员相互的人际关系。
- 6、候选人员技能的互补情况。
- 7、候选人员个性的匹配情况。

团队新成员融合过程经历的阶段：

第一阶段：交流个人表层信息的阶段。

如了解个人姓名、原来的工作单位、学历、专业、专长，以及家庭的某些信息。个人表层信息都是一些描述个人基本情况的信息，体现在个人简历上。这个阶段比较短。

第二阶段：交流个人深层信息的阶段。

个人深层信息包括个人对事物的态度、对事物价值的评价和判断。这时伙伴之间常常对事物能够相当直率的交换看法。这个阶段持续比较长。适当的团队管理方式和团队活动可以促进人际互动的进程，从而缩短这个阶段。

第三阶段：暴露互动关系不协调的阶段。

经过交流个人深层次信息阶段后，团队成员彼此相当熟悉了，对伙伴的需要、动机、情感、态度、技能、特长和个性特点、行为方式等个人信息有了相当全面的了解。这时团队成员的合作互动，总的来说很默契。但是，个人的一些缺陷、缺点也开始暴露了。人际互动关系开始暴露出一些不和谐、不协调的情况，个人对其他人的印象可能存在误解、偏见，还会出现争论甚至争吵，不同意见时有交锋。

第四阶段：重新调整互动关系的阶段。

在这个阶段，人们对于团队内部的不协调互动关系开始进行调整。调整阶段，人们逐渐适应相互的特点。人们会进行自发的个人自我调整。另一方面，团队管理者也可以采取一定的措施促进调整。如帮助成员提高对关系不和谐原因以及如何改善互动方式的认识。

第五阶段：稳定运行的强凝聚力阶段。

团队成员互动顺利进展的话，团队将进入一个凝聚力很强的稳定阶段。在这个阶段，团队工作流程顺畅，人际关系融洽。凝聚力体现为人们互相信任，互相喜欢，有强烈的群体归属感。

1、培养团队精神。团队精神包括意向、情感、认知三大心理成分。团队精神主要包括五个方面的内容要素：一是对团队目标的认同。二是对团队核心价值观的认同。三是为团队作贡献的意识。四是合作意识。五是凝聚力（归属感、相互喜

欢、相互信任）。

2、发展团队能力。可以从组织学习型团队、实行知识管理、鼓励个人自我发展等三方面着手。

3、发展团队规范。即发展适合团队的高效率工作方式。

4、发展团队信任气氛。信任指相信那个被相信的人能够实现或者已经实现对他的正面期望。

麻省理工学院讲师彼得·圣吉〔peter senge〕1990年出版了《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》，开始了学习型组织理论在全球管理学领域中的兴起。学习型组织是指一种充满学习气氛，充分鼓励和发挥组织成员创造性思维能力的能持续发展的组织。简单的说，学习型组织就是能够持续学习的组织。

1、愿景导向。愿景是组织最长远目标或使命，是组织的长远理想。是凝聚组织成员的要素，是指导、鼓舞组织成员的重要因素。愿景提供人们积极努力的长期动力，包括学习的动力。

2、善于学习。一是终身学习。二是全员学习。三是在工作过程中学习。四是群体学习。最重要的是要学以致用。

3、强调自主学习。学习型组织强调员工团队自主发现问题，自主学习，自主选择目标和实现目标途径。

4、支持个人自我发展。鼓励员工追求自我发展。

5、领导者的角色是设计、指导和支持。设计愿景、以愿景来鼓励成员，提供指导意见和支持性资源帮助成员不断发展能力。

6、主动向环境学习并影响环境。

7、不仅学习现有的知识，而且寻找和创造适合团队发展的知识，学而用之。

8、学习知识和管理知识相结合。知识的效用倚赖于知识的管理。

只有有用的信息才成为组织的智力和知识资产。知识资产显性的部分包括商标、专利、计划、规则、公众名单等可以利用信息技术以文档形式存储和编码的知识。即是一种组织提高群体行为协调性的知识。隐性的智力、知识资产是存在于人们头脑中的关于“如何做”的知识，即是一种个人积累的操作经验。

有效的知识管理能够推动组织达到如下效果：

- 1、分享观念，激发创新思维。
- 2、节约生产成本，提高生产效率。
- 3、促进营销。
- 4、发展组织内的人才，激励人才。
- 5、实现个人价值。

实施团队知识管理应注意以下要点：

- 1、要有明确的业务目标。
- 2、确定需要什么知识。
- 3、鼓励员工参与。

4、利用现代信息技术分享和传播知识。

5、知识要不断更新。

对团队成员的能力塑造，必须重视团队成员个人的专业技能发展，以更适合团队的需要。发展团队成员个人能力应注意以下几点：

1、理想团队成员的能力是互补的。在能够完成任务的前提下，团队由最少的人组成。每个人都是不可或缺的，每个人都有充分的机会发挥自己的特长。

2、每个人都得到充分信任，在承担有难度的任务中得到成长。在理想的团队中，每个人应该感到正在最大限度的发挥能力和发展能力。

3、有机会受到培训，不断吸收新的知识和技术。

4、鼓励个人和团队创新，在不断解决新问题的过程中发展能力。

（一）团队规范是约束和指导人们行动的标准、规则、规章制度。团队的规范作用：

1、使团队行为具有确定性和预见性。

2、提供常规性解决问题的规则，减少团队临时决策的成本。

3、确定内外部互动的有效关系，减少行动的盲目性。

4、经过实践证明有效的行动规则能提高团队效能。

（二）发展有效规则必须遵循一定的原则：

1、规则的有效性必须经过实践和时间的考验。

- 2、规则在制定前要经过组织成员广泛的讨论。
- 3、规则要考虑特殊情况，留有一定的灵活性。
- 4、被证明没有效果的或者效果很差的规则要修改。
- 5、规则要根据环境的变化进行修订。

（三）制定团队规范可以采用以下2种方法：

一是目标任务定义法：根据团队的工作目标和任务来确定团队的行为规范。

二是顾客需求定义法：根据团队的服务对象的需求来确定团队的行为规范。

（四）制定顾客需求为导向的团队规范时，应从以下9个问题出发进行设计：

- 1、顾客是谁？
- 2、顾客需求什么？
- 3、顾客有什么特殊要求？
- 4、团队准备满足这些顾客的需求吗？
- 5、还有什么竞争对手为这类顾客提供服务或产品吗？
- 6、顾客对团队提供的现有服务是否满意？
- 7、使顾客不满意的障碍是什么？
- 8、有什么方法和途径能够消除顾客的不满意？

9、团队能够做些什么来提高顾客的满意度？

（五）团队文化是隐性的团队准则

团队文化是特定的组织文化形态。组织文化的结构中包含几个层次：

- 1、核心层是组织的核心意识、理念和价值观。
- 2、第二层次是组织的规章制度。
- 3、第三层次是组织的行为方式。
- 4、最外层是组织的符号系统和组织的模范人物故事（规范标准执行者的行为方式）。

（一）一个值得信任的人有3个基本特点：一是他愿意满足我们对他的正面期望；二是有能力满足我们对他的期望。三是团队成员必须诚实。诚实的人说真话，言行一致，真实地表达自己的想法和观点。诚实又是一种态度和行为方式。诚实体现在保持言行一致的善于动机和实际行动上。诚实的人做他已经承诺的事情，只承诺他将真正努力要做的事情，诚实的人不轻易承诺。如果三者缺一，那么一个人值得信任的资格就是不完整的，就难以得到充分的信任。

（二）高度信任中的团队成员的基本特点：

- 1、认同一定的共同目标。
- 2、认同群体的核心价值观。
- 3、具有实现信任者期望的能力。
- 4、为人诚实。

5、关心同伴和团队的利益。对那些关心我们利益的人，我们倾向于信任他们。

（一）建立目标体系

合作者有共同的目标和利益时，合作基础更加牢固。组织的目标必须是一个体系。整个目标体系具有层次性。从宗旨，到使命，到战略目标和战术目标，再细分为任务，最后同向成果，形成一个相互配套和连接的目标体系。

1、宗旨

组织宗旨使用简短的文字表达组织的宏愿。规定了组织根本性的努力方向。它表达组织的核心价值观对社会的根本态度。组织宗旨是组织的最根本的、最高层次的目标。

2、使命

组织使命比宗旨更具体一些。使命描述组织的基本工作目标和组织存在的基本理由。使命是比宗旨低一个层次的目标。使命是组织的远景目标。从文字上看，描述使命的语句比描述宗旨的语句更多一些，内容更具体一些。宗旨一个或者几个句子就够了，使命一般需要更多的句子才能说明。

3、战略目标

宗旨和使命都是比较抽象的，一个组织还需要更为具体的目标来指导人们的实际行动，这个更为具体的目标，就是战略目标。一般是关于在某个比较长的时间里（如三年以上）组织全局发展的长远目标。对战略目标的规定和描述要比使命更为具体。战略目标是连接宗旨、使命和成果的一个中介环节。

4、战术目标

战术目标是对战略目标的分解。战术目标是关于组织工作的某个相对短的时期内的或者关于某个方面的工作（或局部工作）的目标。

5、任务

任务则是进一步细分战术目标的结果。任务指明应该完成的具体事情和要达到的具体结果。任务也可以看成是具体的细分子目标。任务必须落实到个人。

（二）塑造团队的目标能力

制定目标是未来业绩的起点。组织的美好远景和目标，许多员工愿意“预支”对组织的信任。目标必须有三个特性：明确性、可行性、挑战性。

员工在组织目标决策过程中，至少可以发挥三方面的作用：一是充分发挥全体员工的智慧和积极性。二是员工获得较高的心理满意。三是容易得到员工的认同和支持。

领导者在目标制定过程中的角色职能是：一是指导。通过沟通，帮助成员认识目标的价值和实现目标的途径，给予必要的指导。二是支持。为员工提供必要的支持，包括信息、技术和物质、人事等组织资源。三是及时反馈。对执行目标的情况及时向当事人提供反馈信息，使他们及时了解目标进展的情况和存在的问题。对目标执行情况进行必要的评价。四是奖励。根据成员实现目标的行为表现和业绩给予必要的奖励。

1、提高团队的目标能力

2、维护和加强团队的核心价值观。

3、提高满足合作伙伴期望的能力。人们建立一种社会关系以

后，就自然对关系伙伴产生特定的期望。在合作关系中，合作者相互对对方有特定的期望，期望合作者能够满足自己认为合理的需要。期望不完全是正式的书面的契约、规定，有的期望是非正式的，只是深藏在关系伙伴的心里。团队信任文化的建设，要求团队成员能够很好的满足伙伴的合理期望。

4、做诚实的人。言行不一致、与不同的人分享不同的信息、过于频繁改变行动方向或者措施而没有进行必要的解释、没有满足组织成员的期望——这些行为都将导致信任危机，应该努力避免。

5、通过关心人传递善意。惠普公司在早期通过给结婚的员工送结婚礼物，给每个生孩子的家庭送一条婴儿毛毯。举行公司出资组织野餐活动，由员工烹饪食物，高级管理人员亲自负责上菜等活动凝聚人心。此外，惠普公司还采用了灵活工作的时间。灵活工作时间是尊重人、信任人的精髓。它表明：我们既看到了我们的职员个人生活的繁忙，同时也相信他们能够同其上司和工作群体一起制定一个既方便个人，又公道合理的时间表。惠普公司还开放零件箱和储藏室，这种信任对惠普公司办事的方式是非常重要的。

惠普公司的组织文化被誉为“惠普之道”（戴维·帕卡德），主要有以下的12个方面的特征：

- 1、对股东和社会投资者负责。
- 2、对社会负责任。
- 3、为顾客服务的思想。
- 4、鼓励创新。
- 5、鼓励进取心。

- 6、重视质量。
- 7、对成员信任。
- 8、领导关心员工。
- 9、强调团队协作。
- 10、分享观念。
- 11、灵活的上班时间。
- 12、容忍个人的不同需要。

销售团队建设方案篇七

以优化职称、学历结构、强化专业技能和能力为中心，以双师型教师、中青年骨干教师和专业带头人为培养重点，坚持数量、结构、质量协调发展的方针，通过对内培养、对外引进的方式，力争到20xx年建成一支师德高尚、素质优良、业务精湛、结构合理、专兼结合，能适应学校改革和发展需要，满足高等职业教育培养目标需求的高水平师资队伍。

1、教师队伍数量和规模：

根据物流管理及相关专业的发展规划，到20xx年普通在校生规模稳定在950名。教师队伍的规模，按照“控制数量、提高质量、兼职补充”的原则，专任教师总数达到40人，聘用兼职教师达到16人。

2、教师队伍结构：

1、专业技术职务：教师队伍中，具有教授、副教授含副高以上、专业技术职务的人数达到专任教师数的43%，其中教授

要达到5名。师资队伍的平均年龄，特别是具有副高及以上专业技术职务的教师平均年龄要在38岁以下。

2、学历层次：具有研究生及以上学历学位、的占教师总数的45%以上。

3、知识结构：专业知识结构合理，规模适当，能充分保证专业建设与发展的需要。

3、专业带头人队伍建设：

培养和引进2名高素质“双师型”专业带头人，5名专业骨干教师。

4、“双师型”教师：通过培训和引进，使“双师型”教师包括有专业技术职务、有专业资格证书、有实践经验的教师、人数达到专业课和实践课教师总人数的90%。

师资队伍建设内容：

按照开放性与职业性的内在要求，以物流管理专业及相关专业建设为依托，以青年教师队伍培养为核心，引进、培养和外聘相结合，工作与学习实践、相结合，产学研相结合，职业道德与双师素质提高相结合，逐步形成一支专业结构合理、教学水平高、双师结构完善、勇于创新、乐于奉献的师资队伍。

1、职业道德建设

师资队伍建设积极倡导爱岗敬业、育人为本、立德树人的师德风范，积极引导教师树立正确的高等职业教育观和人才观。努力建设一支忠诚事业、献身教育、乐于奉献、安心从教、勤奋任教、优质施教的教师队伍。把教师职业道德作为教师工作考核和职务评聘的重要依据。及时表彰奖励优秀教师，

广泛宣传他们的先进事迹。

2、学历、学位提升建设

提升物流管理专业教师的学历学位水平，改善教师的学历学位结构是物流专业群师资队伍建设的一项重要任务。教师的学历学位水平在一定程度上标志着教师的学术水平、专业知识和职业素质的高低，直接影响着该专业及相关专业人才培养、科技开发、社会服务等功能的发挥。因此，物流专业群首先要以特色专业群建设为目标，通过引进、培养、外聘，使教师的学历学位水平达到建设的要求。其次，以20xx年物流专业群学生达到950人为目标，做好高学历学位教师的引进和培养工作，学校出台政策，设立专项资金，积极鼓励教师在职攻读硕士和博士学位，以改善教师的学历学位结构。

3、“双师”素质建设

建设一支具有“双师”素质的教师队伍是学校师资队伍建设的重点。高等职业教育的人才培养目标决定了物流专业师资队伍建设的衡量标准是：专业课和专业基础课教师不仅要具有一定的学术水平，而且要有较强的专业实践能力和相应技术岗位的实践经验。鼓励专业教师获取与专业有关的专业技术职称，成为名副其实的拥有双证书的“双师型”教师；另一方面，与专业能力建设结合起来，制订专业教师实践技能培训的具体实施办法。

4、中青年骨干教师培养实施工程

中青年骨干教师队伍是专业发展的重要力量。加强40岁以下中青年骨干教师队伍建设。通过1—3年努力，培养和造就一支适应相关专业发展需要，能在教学和专业建设中真正发挥示范作用的中青年骨干教师队伍。

通过外聘专家讲学，到内地培训，高职师资培训基地培训，

参加各种学术交流活动，参加课程建设和课题研究，参与生产第一线实践活动等进行骨干教师的培养。根据物流专业群建设实际需求，以激发中青年教师积极参与教育教学改革为出发点，制定中青年骨干教师培养、认定和考核办法，形成系统、连续的骨干教师培养、认定机制，使骨干教师队伍形成坚实、合理的梯队结构。

5、专业带头人建设

通过培养与引进相结合的方法，培养学术水平较高、专业造诣深、双师素质和创新能力强的专业带头人。到20xx年实现培养和引进2名专业带头人的目标。

6、专业能力建设

1、提升教师的专业知识水平。物流管理专业将创造条件，鼓励教师通过各种途径包括学历提高和业务进修、教学研究等，丰富和完善自己的专业知识结构，从而能跟踪专业发展的前沿动态。

2、加强实践技能培养。物流管理专业规划和设计教师专业实践技能的培训，建立和完善专业课教师的技能更新机制，组织教师轮流到系研究所、培训公司、培训学校顶岗工作，定期对其专业实践技能进行考核和培训。

3、提高教育教学能力。依据高等职业教育培养模式的需要，构建有效的适应高职教育特色的教学模式，不断改善教师的教学行为、教学方法，培养其整合课程、运用信息技术等能力；不断更新教学观念，形成符合高职教育要求的授课体系。

4、提高科研水平。出台政策鼓励教师积极从事科研、教研工作，在教学工作中总结科研成果，以科研成果带动教学工作，走一条产学研相结合、相促进的发展之路。

1、转变教师观念

物流专业群结合高职教育、区域经济和行业企业的发展状况，每年开展教育思想大讨论，转变教师观念，提高对高职教育的认识。同时聘请省内外著名的专家学者到学校讲学和交流，开拓视野，更新观念。

2、设立师资培养专项基金

师资培养专项基金根据物流专业群发展状况设立，每年不少于20万元，用于学历教育培养、骨干教师培养、学科带头人培养、“双师型”教师素质培养、出国考察进修等。基金主要用于教师的业务、实践进修培训，教师引进和新教师的培养，以及开展对教师现代教育技术应用培训等。

3、形成开放式的专业师资使用机制

尽快形成开放式的专业师资使用机制。积极争取上级主管部门对学校引进企业专业技术人员的政策支持，制定引进教师的特殊政策，给予被引进者较高的待遇和良好的工作环境，以吸引一些行业企业的优秀技术人员加入到专业师资队伍中来，把先进的技术技能带进学校，带进课堂，使学校教育真正紧贴行业发展的要求。同时加强外聘兼职教师队伍的建设，聘请专业能力强的外校教师及实践技能强的社会各行业的专家、高级技术人员或能工巧匠等任教，有针对性地加大实践教学力度，体现职业教育的特色。

4、完善师资队伍建设的各项规章制度

制定教师任课资格、教师业绩考核、专业能力提升、专业带头人、双师型教师、中青年骨干教师培养方案、外聘教师管理等师资队伍建设的各项规章制度，使专业师资队伍建设和管理过程更加制度化、规范化。

5、建立以激励为核心的师资评聘与奖惩机制

在上述制度的基础上，制定和完善训练、考核、竞赛、评比、奖励的具体措施。分配上向一线教师，特别是业绩突出、贡献大的教师倾斜。如，对已获得“双师”资格的教师在享受岗位津贴、参加职称评聘中均有优惠政策，允许低职高聘；对达不到目标的教师采取调离教学岗位或安排待岗等措施。骨干教师的考核、评比、奖励等记入本人的业务档案，并与职称评定、评优奖励等结合起来，以充分调动其工作的积极性。同时引进优胜劣汰的. 竞争激励机制，实施动态管理。

销售团队建设方案篇八

在企业无国界竞争到来的时代，在世界500强企业几乎全数进入中国市场的今天，团队建设精神为什么一直是中国企业长久的痛?团队建设精神为什么会成为中华文明和中国企业的软肋及我们向世界先进文明、向世界上秀和强大的企业与组织跨越的沟壑?高绩效团队建设的组织基因、文化基因、制度基因和技术基因到底是什么?仰仗于户外拓展、团队建设技术、企业文化活动等等诸多方面的努力，可以融洽我们组织的气氛，却根本不可能从基因上让团队建设精神融入我们的血脉，这是为什么?团队建设精神的标本兼治的方法到底是什么?这些问题，几乎是中国绝大多数企业领导人和管理者苦苦寻思而不得其解的痛苦话题。

团队建设成员的划分可以有多个标准，新员工和老员工，年轻员工和中年员工，男员工和女员工，骨干员工和普通员工，听话的员工和不听话的员工，有主见的员工和没主见的员工，高学历员工和低学历员工，勤奋的员工和懒惰的员工，高层员工中层员工和底层员工，不同的员工分类我们对应着不同的管理对策。我讲的团队成员的划分是按态度分的三类员工，工作积极的员工、普通的员工、落后的员工。

培训天数：1-3天

培训方式：户外拓展，室内拓展

培训目的：团队建设

适合人数：30人以上

二、课程目标

此次培训在计划的同时，提供一个放松的空间、交流的平台，使大家在快乐的体验中重新认识自我、感受团队，放松身心，沟通无阻，增强团队的凝聚力，逐渐建立和优化团队。

三、课程效果

5、重视结果，引导组织成员认识到只有实现组织效益，才有可能更好地实现个人价值，养成凡事要有行动，更要有结果的习惯。

四、培训内容

1、项目介绍：讲述拓展训练的内容及意义，团队初步形成，以及良好的心理素质和积极进取的人生态度对成功的重要作用，同时激发学员的参与热情。形成欢快热烈的良好氛围。制定队名、队歌、队训、队徽，选出队长。

红旗飘飘

培训目标：确立团队、确定目标，打破新团队成员之间的隔阂，加强相互了解和信任，形成团队成员的基本价值观，集众人智慧，浓缩创新意识，展示团队风采。

数字传真机

销售团队建设方案篇九

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。

1. 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。

2. 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。

3. 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。

1. 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。

2. 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。

3. 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。

1. 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。

2. 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。

3. 本实施方案自印发之日起试行