

团队的提升计划 技术团队管理提升方案(通用6篇)

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前准备好一份方案，方案属于计划类文书的一种。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

团队的提升计划 技术团队管理提升方案篇一

管理的主体对象是人，又要靠人去推动，管理最难的就是凝聚人心，人心凝聚了团队就有凝聚力。提高团队凝聚力的方法有很多，每个企业的现状不一样，自然方法就不同，一棵树上不可能有两颗完全相同的叶子。从我咨询辅导的实践来看，实施目标管理是提高团队凝聚力方法的首选。目标会让大家凝成一股绳，往一个方向使劲，员工在合作完成目标的过程中，自然而然就会提高团队凝聚力。

一、确定发展目标

目标是航向，目标产生动力，目标与企业愿景、使命、核心价值观息息相关，但很多企业的目标是模糊的，是难以落地的。目标要源于实际、高于实际，跳一跳够得着就是好目标。刚开始是实施目标管理的企业，可以在企业目引导下制订与员工切身利益相关的目标，让他们积极响应，如销售增长率、产值、一次交检合格率等。

二、层层分解目标

目标只有分解到所承担的岗位，才能实现目标。企业负责人想提高目标，但员工想降低目标，这时往往就很难达成一致。

目标的分解应以数据说话，而不是拍脑袋。如产值目标应考虑上年度销售额及今年销售预测；上一年度原材料采购周期、设备运行状况、人员熟练程度、产值等因素，方可合理制定。高目标高奖励是目标分解上下达成一致最好的办法。

三、制订考核办法

考核办法要多多征求员工的意见，让考核方法要公平、公正、公开，否则就会起反作用。员工自己都能算明白该拿多少绩效工资，绩效工资是怎么来的，我敢说这样的绩效考核肯定是行之有效的。从我辅导企业的实践经验来看，很多企业都在实施绩效考核，但大多数员工根本不知道自己的绩效工资是怎么算出来的，员工普遍对绩效考核不满。还有最重要的一点，绩效工资方法一定要按照规定发放，而不是口蜜腹剑。有些老板看到员工通过自己的努力绩效工资高了，就想法设法降下来，大大挫伤了员工的积极性，有的还搬起石头砸自己的脚。

四、辅导达成目标

员工绩效差，很多管理者都喜欢抱怨员工的素质差，而很少检讨自己的不足。员工为什么绩效差？一是选错了人，二是缺乏带人的方法，三是缺乏制度、流程、标准，四是不培养员工，员工岗位技能缺乏，五是没有建立竞争机制，不敢淘汰平庸员工。在我看来，一两个员工绩效差可能是员工的原因，大多数员工绩效差肯定是管理者的'问题。辅导达成绩效目标是管理者义不容辞的责任，没有绩效的企业肯定会倒闭。

五、丰富业余生活

会休息的人才工作，工作之余通过组织员工喜欢的业余活动是提高团队凝聚力比较有效的方法。但可惜的是有些企业的业余活动都是领导参加，少有员工参与。组织业余活动要对员工更喜欢的业余活动进行调查，一年之内至少保证让员

工能参加一次自己喜欢的业余活动，否则就起不到提高团队凝聚力的作用，反而还会造成两极分化。企业可以通过举行乒乓球、台球、篮球、演讲、写作等比赛来丰富员工的业余生活，有的企业虽然也有乒乓球室、台球室、篮球场，但由于没有统一组织，没有起到提高团队凝聚力的作用。

古人云：“众人同心，其利断金。”团队凝聚力是企业成败关键之关键。一个企业的成败，很大程度上取决于它是一个齐心协力、艰苦奋斗、凝聚力很强的团队，还是一个人心涣散、贪图享受、凝聚力很差的团队。凝聚力很强的团队，企业必定致胜，凝聚力很差的团队，必定死亡。

那么，如何提升团队的执行力呢？

1机制建设的创新

2贵在执行，活在创新

3重在用人，力在培养，注重干部个人综合素质的提升

我们具体做好以下工作：

(3)2015年起，我校把绩效管理作为学校发展的重要内容加以研究建设。作为校长，我把关注点放在干部的学习、培训、研讨上。干部的学习培训经验一要有针对性，立足于解决问题；二要坚持不懈，除了提升理论和认识水平外，学习的重点应放在改变思维方式上。例如避免干部走入管理误区：一是只管事，不管人，但管理必须先管人，管好了人，才能做好事，干部要研究如何调动人的积极性；二是只管事，不研究人，包括投入成本(物质、人力)、时间效率、完成质量，分不清主次；三是只管布置，不管检查；四是简单管理，比如说“这件事是校长要求做的”、“不做就扣评价分”，简单操作会造成干群之间的误解与不和谐，事情做完了，积怨产生了。我校教学管理一度成为意见焦点，甚至执行不下去，

对此，我们反复研讨分析，让教师接受严格的流程化管理，帮助教师理解权威三个维度各层面问题的关联性。对“权威理解”，增强制度知晓率，关注过程中问题发现与解决；对“权威来源”说清为何要定下非做不可的要求。大会讲，小会讲，分类型讲；加强“权威(制度)分类要求”，分不同年龄段教师提不同要求，关注教师团队成员水平的提升。这样一来，学校教学管理有效性状况大大改善。

团队的提升计划 技术团队管理提升方案篇二

对于销售团队管理，过程才是关键的，过程保证了销售业绩能否达成。销售团队管理者如果想要激励团队成员，首先必须激励自己，通过自身的言谈举止所散发的自信热情去感染团队成员，这是通过管理者自身的素质去被动的激励属下。

现代社会企业销售，从不是一个人单枪匹马的决斗，而是整个一个团体智慧和互相协作的战役。所以如何做好你的销售团队管理就变得至关重要。

管理是对人的约束，销售团队管理，简而言之也就是对销售团队的管理。由于销售大都已分散式工作，而且工作压力相对比较大，所以销售团队管理则需要团队管理者的综合素质和管理方式的适当应用，通常的销售团队管理可以归为“激励、培训、考核、制度”的八字方针来。

销售团队之激励

激励的目的：为了激励而激励销售团队管理是最重要的一点，就是不断的激励。

试想每天都精神饱满，充满自信，有强烈成功欲望的销售团队，还需要管吗？激励不外乎物质激励和精神激励。根据多

年经验，本人比较赞同的是后者，也就是精神激励。因为物质的激励取决于整个公司的奖励制度，这不是团队管理者所能左右的。而精神激励却是可以完全把握的，也是最有效，最低成本的方式。精神激励是最容易做，也是最难做的，因为这取决于管理的情绪和耐心。有时候一个小小的表扬，比奖励几百块钱更能激发成员的热情和斗志。（但这需要公司制度的支持）

首先要能调控自身的情绪，在团队成员面前应该能持久的表现出一种充满信心、热情的精神状态。情绪是可以影响的，这点在我们的生活工作中到处可以看到，如你和一个充满热情的人在一起，自然会变的热情，而如果和一个经常垂头丧气的人在一起，你自己的情绪也会受到影响。同样的道理，销售团队管理者如果想要激励团队成员，首先必须激励自己，通过自身的言谈举止所散发的自信热情去感染团队成员，这是通过管理者自身的素质去被动的激励属下。

其次，时时刻刻的对销售人员进行主动的激励。通过每天的例会，工作的休息时间，培训时间，自身的经历等，通过语言不断刺激、鼓励团队成员的成功欲望，让成员的情绪能在工作中持久的保持热情和信心。

最后，在团队成员失败、失落、失意的时候，设身处地的为成员分析失败原因，找出解决办法，而不是一味的评判。扮演老师、父母的角色，因为适当的关怀也是激励的一部分。

培训的目的：为了实战而培训，不是为了培训而培训。

销售员的培训是必不可少的，而培训的效果来自成员对培训内容的不断练习，从而变成自发的知识和技能。主要以内训为主，鉴于传媒公司的特点，通常采用案例讨论形式和交流形式。培训应该是长期的，系统的。我们不能指望招聘一个销售人员就立即能用，即使资深的销售，也需要培训，只不过技巧方面的培训可以适当少些，但是公司理念，团队协作

方面的培训必不可少。培训过程其实也是一个激励过程。

对于新成员培训的步骤：

首先需要对必要公司制度和理念进行简单的培训，记住是必要的制度而不是全部的制度，因为一个公司的制度是方方面面的，为了能使新成员尽快融入到团队，尽快的开始工作，和他工作最密切相关的制度最先培训，其它方面是在日常工作中逐步的系统培训。这里并不是说不需要其它的制度，但是销售的目标就是为了创造业绩，新成员把握了这个目标有关的制度，可以尽快的开展工作，也就是所谓的把时间花在刀刃上。

必要的制度培训包括：作息规定、例会制度、销售制度、出差制度、价格策略等。这个培训只需要很短时间的的时间，在培训结束立即考核，以书面考核或口头考核等形式。

其次是媒体的培训。这是根据公司不同媒体特性来制定的培训。

媒体培训的关键在于以下几点：

1. 媒体的特性、媒体的价格、媒体的竞争优势、媒体的竞争劣势、同其他媒体比较等。

其中媒体的竞争优势和劣势是媒体培训的关键。媒体的优势培训能让销售员提高信心，而媒体的劣势培训，能表现出公司的开诚布公的态度。（往往很多公司只培训媒体的优势，而实际上所有媒体在市场上都会面临竞争，而竞争中媒体必然有其优势和劣势，即使公司避而不谈，销售员也一样能从竞争对手或者客户那里得到反馈。）

2. 培训不走形式，在培训过程中随时考核、随时提问，有效的保证培训质量。

同时每个培训议题，有条件的和时间的的话，最好都能进行实战演练。如培训完媒体特性后，要求每个销售员能独立的演说出培训的内容，而媒体培训结束后，每个销售员都要能熟练、完整的表达出培训的全部内容，也可以模拟一个环境让成员进行培训的考核。

3、销售技巧的培训：包括业务信息收集整理、业务机会挖掘、如何接触客户，如何促成签单等。这方面主要通过业务人员互相交流来完成。

考核的目的：为了业绩而考核，过程是关键。

对于公司而言，业绩的要求是毫无疑问的，但对于销售团队管理，过程才是关键的，过程保证了销售业绩能否达成。

销售的业绩是量到质的变化。每天的潜在新客户数量，来自每天拜访的新客户数量，意向客户数量又来自于潜在客户数量，成交用户数量有来自意向客户数量。销售各种方式都离不开一个量。要出业绩就必须有客户数量，客户数量就必须下达到每个销售员每天的拜访数量。这是毫无疑问的。

销售的考核，应该有一定的弹性。业绩不佳，除了销售员的问题，还有公司整体的配合、战略目标、定位、市场协作、媒体因素等。不能简单的将业绩不好归罪于销售员。这个时候的绩效考核就必须有一定的弹性，或者说是人性。要能判断业绩不好的真正的问题所在。（当然，这需要公司高层的配合。）

建议考核内容：工作业绩、工作态度和销售技巧。（详细方案待定）

销售团队管理之制度

制度是保证前面的激励、培训、考核三项能有效执行的关键。

通过设立适合的制度，让激励、培训、考核成为销售团队管理的日常工作。

作为一个成熟的公司，相信已经具备较为完善的管理制度，为了能建立一支具有激情和凝聚力的销售团队，本人会协同公司相关部门在原有制度的基础上使销售团队管理制度更趋于科学和合理。尽最大努力建立一支学习型的快乐销售团队，完成公司销售任务。

以上这些希望能够对管理者有所帮助，能够对大家管理自己的销售团队提供一点宝贵意见，能够少走弯路。

一、树立目标，建立共同愿景。

树立一个被全体成员所接受的、统一的目标，倡导大家齐心协力，每个人的工作是这一目标的具体化。共同愿景的建立，能够激发出人的“深层追求”，每个人不仅知道自己在做什么，还知道自己为什么要这么做，这样才能充分地发挥自己的潜力并主动合作，从而团队也才能获得协同效益。

二、分工明确，加强交流，促进信任。

分工明确，让全体成员各司其职，了解成员优劣势，进行有效的优势互补，最大限度的调动成员的积极性。分工明确还能防止成员工作任务分配不协调，防止产生不满情绪，影响团队氛围，有利于整个团队高效、和谐的运作。

交流不仅是对工作进行阶段性的总结和计划的必要步骤，也是集中大家智慧，激发创意灵感的重要手段，还是加强感情联络，促进相互信任，解除误会的有效途径。

三、弹性工作与纪律严明相结合。

必要的弹性工作，不仅可以发挥每个人的积极性，提高其创

造性，也是人性化管理的一个表现。但这并不是建议大家完全松绑，组织在团队建设过程中，过于追求团队的亲和力和人情味，会使严明的团队纪律阻碍了团结，导致了管理制度的不完善。比方说，在一条生产线上的某个工人违反了企业某项具体的规定，但他并没有受到相应的处罚，或是处罚根本无关痛痒。从表面上看，这个团队非常友善，而事实上，对问题的纵容或失之以宽会使这个成员产生一种“其实也没有什么大不了”的错觉，久而久之，贻患无穷。严明的纪律不仅是维护团队整体利益的需要，在保护全体团队成员的根本利益方面也有着重要的意义。

没有优秀的个人，只有优秀的团队。让团队整体素质水平提升，发挥团队协同作用，激发整个团队成员的执行力和创造力，才是管理者的重中之重，那样，全体成员才会团结一致朝着统一目标奋进。

2. 明确成员在团队的作用。向团队成员提供每个项目、计划的背景知识和战略愿景。团队中的每个成员都应该了解团队的最终目标、对完成整个目标所起的作用以及自己在团队里担任的角色。

3. 提供工具和基础设施来促进各成员之间的有效合作。最好的团队也要有能够有效利用的资源和系统。如果能让it团队发挥最大的价值，不可避免的要投资些工具。比如，可给开发者和it团队建立一个可共享的平台，如果出现问题，也可快速地解决。

4. 简化流程，减少不必要的任务。减少不必要的工作，可使员工保持积极的状态，也可使其更快更好的完成工作。如果手中做的事情跟最后要完成的任務没有关系的话，那么完全可以简化或者直接不做，因为这是在浪费时间。团队负责人也该征询下成员的意见，到底哪些工作流程可以简化。

5. 定期举行会议，提防掉进会议“陷阱”[]halogen software

公司信息总监mazin abou-seido说：“定期举行会议可使团队成员分享各自的工作心得和工作愿景，使其能在同一个步调上工作。我们发现每周或每个季度举行的会议，有助于整个团队更好的理解团队的目标或计划，从而有助于我们更好的完成任务。”此外，也不要掉进会议“陷阱”里，会议一周或者一个月一次就好了，频率太高会引起员工反感。

7. 提供真实的反馈意见，不管是积极的还是消极的。提供领导力开发和培训的fierce, inc. 公司ceo halley bock说：“立即公开表扬成员取得的成就。如果员工犯错或有需要改进的地方，也要及时提出来，但是最好在私下讲。”实时的绩效反馈可增强每个成员工作的主动性、建立信任度，让他们准确地知道自己的立场和需改进的地方。

9. 制定合理的绩效制度。在halogen software[]作为绩效薪酬制度的一部分，公司成员都设定与公司目标相关联的目标。当员工完成自己设定的目标时，就能拿到季度奖金。除了个人目标，团队成员还有共同的团队目标，这能鼓励团队成员一起协作并发挥团队精神，这样团队成员会全身心的投入到工作中，并积极地实现团队的目标。

10. 给员工提供机会[]halley bock说：“给员工一些接受新挑战的机会，或将能提高其责任感。”不仅员工会从中受益，整个团队也能获得学习的机会。如果一个领导愿意接受挑战，那么他的成员也会尽其所能地帮助他，使他取得成功。

11. 人性化地对待成员。像google会免费提供食物给其员工一样。为了提高员工效率，可以给其提供些水果或咖啡，这个方法或许比让员工出去溜达一圈更方便、更有效。

团队的提升计划 技术团队管理提升方案篇三

企业要想在激烈的竞争中立于不败之地，获得持续健康的发展，打造卓越的领导力是关键。培育卓越的领导力，首先要求企业必须构筑一个强有力的核心团队并使它高效运转。今天，小编为大家带来的是提升团队领导力的一些方法和经验分享！

企业要发展，需要一个稳定、可靠的核心团队，这就是平时大家所说的“搭班子”。作为企业领导人，搭建一个优秀的核心团队是第一要务，也是领导力的一个重要体现，一个强有力的核心团队能够促使企业领导力的提升。

如何搭好这个班子，企业领导者首先要面临的的就是核心团队成員的选择问题。从来源上看，不外乎有内部培养和外部招聘两种方式。无论是自己带大的还是外聘的，核心团队成員必须拥有不同的层次和特长，才能使成员之间取长补短、互相配合，获得“1+12”的效果。如果在一个核心团队里大家的专长、能力和经验类似，那就意味着整个团队在其它很多重要的地方专长就越少，就会产生管理的“短板”。

除了专长、能力和经验需要互补外，选择班子成員时，还应考虑企业所处的发展阶段。企业处于不同的发展阶段，对核心团队成員的要求不尽相同。处于创业时期的团队，其核心成員一般都较少，少则三四人，多则十来人，这时候就应该选择相互熟悉的同学、朋友、校友或同乡，有利于迅速形成团队的向心力和凝聚力。如位列中国民营企业三甲之一的上海复星高科技集团，其创业团队中的5人均是复旦大学毕业，相互之间知根知底，创业之初就能够根据每个成員的能力特点做出合理分工，形成了一个战斗力极强的核心团队，在10年中创造了近百亿净资产的神话。当企业发展到一定阶段后，核心成員就不能仅仅局限于创业时期的人员，而应该在文化背景、知识结构等方面进行平衡，否则不仅会影响企业的发展速度，而且还可能会为企业长期发展埋下致命的隐患。

营造互信的氛围需要从横向和纵向两个方面考虑。在横向方面，团队成员之间可以通过加强沟通、增进了解、相互支持对方的正确观点等来建立彼此间的信任。在纵向方面，作为企业的领导者，除了可以使用上述方法来增进与核心成员之间的信任外，授权也是建立与下属之间信任关系的有效方式。

从领导者方面来说，有效授权一方面能够让核心团队成员得到锻炼的机会，在实践中培养他们的领导能力；另一方面，能让自己有更多的时间和精力专注于战略决策等重大事情上来。这两个方面都是直接关系到企业长期发展的大事。从团队成员方面来说，获得授权能让他们确实感受到领导对自己的信任，能够进一步激发灵感和工作积极性，提高工作质量。授权需要讲究一些方法，否则可能会适得其反，不仅达不到增进信任的目的，反而会引出不必要的误会。

授权时要有明确的、具有挑战性的目标，如果目标不明确或没有挑战性，不仅起不到对团队成员的激励作用，不能让团队成员感受到被充分的信任，而且还会使他们无所适从，甚至引起不必要的误会。例如，如果你对新任的某位产品经理说：“你负责本年度a产品的推广工作，好好干，公司会给你丰厚的奖励。”那他可能就会一脸茫然，不知道自己的努力方向，甚至会怀疑你是否真正信任他。对于同样一个授权，如果你明确对他说说：“你负责本年度a产品的推广工作，如果能够在国内达到30%的市场占有率，公司将给你50万元奖励。”他可能就会为能得到这个富有挑战性的任务而自豪，把自己的潜能充分调动起来。

千万不要重复授权，授权时也千万不能犹豫不决、反复无常，否则会摧毁团队之间的信任关系。不幸的是，这种随意性的授权在国内企业中经常发生。以前我就职于某软件公司时，总经理将研发部的差旅费审核授权给研发部经理，不到三个月的时间又将审批权收回，使得研发部经理认为企业对他不信任，甚至有受辱的感觉，在审批权回收的第三天就离开了公司。当然，我举这个例子并不是说授权后不能将权力回收，

而是要告诫领导者，在授权之前你应考虑清楚可能带来的风险及制定相应的控制措施，这或许会比授权后再回收权力更为有效吧！

团队虽然着力使成员形成合作关系，但这并不意味着团队中不允许存在不同意见。事实上，团队上的冲突随时都可能发生，有些是显性的，有些是隐性的；有些是建设性的，有些是破坏性的；有些是认知层的，有些是情感上的；有些可能危及企业存亡，有些可能不值一提。面对企业核心团队中发生的冲突，作为企业领导者应该正确面对它、分析它、解决它，从而明朗团队气氛，提高团队的整体绩效。

不同性质的冲突，企业领导者应该采取不同的方法来解决。对于破坏性的、情感上的以及危及企业存亡的冲突，我们应尽量避免它们避免发生，一旦发现此类冲突的迹象，就应该快刀斩乱麻，将其扼杀于摇篮之中。而对于建设性的、认知层的冲突，则应加以适当的引导，利用冲突发掘不同的意见，激发更多的创意。ge公司前任ceo杰克·韦尔奇就十分重视发挥建设性冲突和认知层冲突的积极作用。他认为，企业必须反对盲目的服从，每一位员工都应有表达不同意见的自由，将事实摆在桌上进行讨论，尊重不同的意见。正是这种建设性冲突培植了通用公司独特的企业文化，使ge在过去的二十多年获得持续、高速的发展。

随着领导学的不断发展和人们对领导实践的深入研究，许多学者从不同角度归纳出诸多领导方式与领导风格。例如，丹尼尔·戈尔曼以全球2万个职业经理人数据库为样本，总结了当今全球企业普遍存在的6种领导方式，即强制型领导、权威型领导、联盟型领导、民主型领导、带头型领导和教练型领导。

就领导方式和领导风格本身而言，并无好坏之分。作为企业的领导者，若能够了解这些不同的领导方式和领导风格的优点与不足，将有助于形成自己独有的领导方式与领导风格，

进而可以影响员工潜力的发挥，影响整个企业的绩效。从国内外众多领导者的实践来看，成功的领导者应该根据实际情况，因地制宜、有的放矢地运用各种领导方式去指导员工、教育员工、激励员工，并在各种方式之间自由地进行转换，以充分发挥卓越的领导力。

不同的发展阶段和规模应该采用不同的领导方式。比如说，小企业和初创企业，由于员工数量较少，企业的领导者可以身先士卒，以行动来树立自己的权威和榜样力量，引导员工仿而效之，即采用“以身作则式”的领导风格；也可以结合“耐心说服式”领导风格，注重亲情化管理，倾听每个成员的报怨并加以说服。随着公司不断发展和员工队伍的逐步壮大，“耐心说服式”的领导风格也许就不再切合实际，这时就应逐步向制度化方向转移，采用其它更为有效的领导方式。

不同的行业或产业应该采用不同的领导方式，否则企业的领导力就会大打折扣，甚至会把企业领向死亡的边缘。比如说，高科技企业面对的是一个多变、快速、竞争激烈的环境。这时就需要更多地激发团队活力，鼓励创新，如果企业采用“强制型”的领导方式就可能会抑制创新；而传统企业面对的是相对稳定、发展缓慢的市场，利润空间较小，这就需要深入、全面、严格的管理来减少消耗、降低成本，此时“强制型”的领导方式就可能成为比较理想的选择。

团队的提升计划 技术团队管理提升方案篇四

我队自今年七月份成立以来，在公司各级领导的大力支持和协助下，从无到有，由弱逐渐步入正轨，各项工作有序开展。全年我们积极响应公司号召，认真贯彻落实上级一系列指示精神，坚持“安全第一、预防为主”的安全生产方针，牢固树立“以人为本、安全为首”的管理理念，紧紧围绕公司全年工作总体安排，强化人本管理，加大教育培训力度，提高

职工素质，以强化和提升素质为基点，狠抓现场管理，落实安全生产责任制，积极促进质量标准化常态奖惩机制，为加强安全管理体系和制度建设，实现2012年全年工作任务奠定坚实基础。

煤矿发展安全是前提，作为井下工作者，我们深知安全的重要性，而“人本安全”是安全生产最为关键的一个环节，所以我们在积极组织大家认真学习党和国家在安全方面的一系列方针、政策、指令、法规；学习公司、矿安全一号文件精神的同时，坚持职工岗位培训。特别是通过对《煤矿安全规程》、《煤矿安全生产重要文件汇编》、《“手指口述”安全确认法汇编》、《“三违”管理办法和分类细则》《安全生产应知应会》等一系列资料的学习，通过“自保、互保、联保”等安全管理办法的贯彻落实，使我队广大职工的安全意识明显提高。

此外，我们重点加大对工作现场安全的动态管理，对移动救生舱和避难硐室的各项安全设施的使用和正确操作做了严格的规范，对与日常的维护，我们制定了切实可行的《xxxxxxxxxx实施细则》《xxxxxxxxxx岗位实施细则》，细则从岗位的交接班、班中巡检、各系统维护标准、班中汇报、紧急情况汇报、文明生产标准都做了明确的规范，使得岗位工作实现了真正的标准化，通过集中学习贯彻，和队干部的现场指导考核，使得避难硐室和移动救生舱各项管理工作得到了明显的进步，为公司安全救护设施的良性运作做出了积极的努力，全年“三违”率逐月递减，全年未发生一起轻伤及以上事故，未发生误操作事故，顺利完成全年安全保障任务。

自机构建立以来，我队根据公司总体要求，在相关部门的配合帮助下，及时制定了《内部综合管理制度》、《岗位责任制》、《安全生产责任制》、《岗位操作规程》，为工作的开展制定了可靠的管理依据。随着人员的配备到位，我们把规章制度的贯彻学习作为一项重要的工作来抓，使职工牢固的树立岗位安全意识，强化了集体观念。

二氧化碳瓶进行了及时的充装和加压，确保了各大系统的可靠运行。为提升整洁度，我们对避灾硐室和移动救生舱内外各类设备、设施以及管路进行全面刷漆，对电缆等进行了擦洗，使得各场所面貌焕然一新，得到了验收参观团的良好评价，也为我们日后的精细化管理积蓄了丰厚经验。

队伍建设是关系着一个团队的凝聚力、战斗力的一项根本工作，在队伍组建以来，我们把提升队伍凝聚力、战斗力作为一项长期的重点工作来抓，首先以公司开展的安全资格班组长任免办法实施活动为契机，切实做好班组长的任免工作，通过民主选举产生班组长适合人选，把理论认知强、实践操作精的员工向上级主管部门推介考核，为队伍的建设奠定了基础。

在日常的工作中加强与各班组的沟通和协调，每月召开一次班组长例会和职工谈心会，通过这些活动增进了队干部与职工思想与情感的交流，提升了队组的凝聚力；通过对“白国周班组管理法”的学习和引鉴，在日常工作中努力践行“三勤、三细、三必谈、三提高”的工作方法和管理模式，使岗位工作逐步实现规范化，标准化和精细化；通过加大对现场操作的指导力度，特别是针对井下避灾设施的系统操作指导，倡导职工举一反三，自主摸索，使职工实际操作能力得到了明显的提升，通过我们的共同努力，逐步强化了队伍的整体战斗力。

总结不足

（一）工作不够全面，顾此失彼，在统筹兼顾上有待进一步提高和完善；

（三）管理人员的协调管理还需要逐步提高，职工主要以年轻人为主，缺乏安全生产经验，实际操作能力还有待在实践中逐步锻炼和成长起来。

规划未来

1、逐步健全完善安全生产责任制，严格安全生产责任制的落实。要随着管理机构和岗位人员的逐步健全，及时建立和完善安全生产责任制，并认真严格安全生产责任制的落实。

2、强化业务教育培训，提高管理人员和队伍素质。必须大力提高安全管理人员的管理水平和职工的正规操作能力，积极采取单位自我培训、上级培训机构培训、实践培训等多种方式相结合的培训方式，力争在全年培养出一支能承担矿井各类安装维修任务的管理人员和职工队伍。

团队的提升计划 技术团队管理提升方案篇五

两年以来，我公司结合企业实际，按照市委、市政府的统一部署和要求，坚持以邓小平理论、‘三个代表’重要思想为指导，落实科学发展观，树立公仆观念，增强服务意识，以转变工作作风为重点，以‘勤政廉政、提质提速、优化环境、促进发展’为目标，以更新观念、转变职能、创新管理、完善制度和规范行为为主要内容，认真落实市委、市政府关于加强效能提升的精神，开展了一系列行政效能提升工作，有效促进了公司行政效率、服务水平、自身形象的进一步提升，进而推动了各项工作的全面协调发展。

一、建立组织机构，制订工作方案，确保效能建设顺利开展把效能建设列入公司日常工作，常抓不懈。为加强对公司效能工作的组织领导，建立党政齐抓共管，办公室组织协调，各部门共同参与的领导机制和工作机制。成立了以公司总经理为组长、以纪委书记为副组长，以各部门正职为成员的效能建设领导小组，领导小组下设办公室，由纪检办主任任办公室主任，负责日常组织协调工作。

制定效能建设实施方案，明确提出了，突出‘三个一切’，落实‘三个强化’的总体工作目标。即，一要牢固树立发展重于

一切的思想，强化经营抓提速。效能建设的各项工作，必须服从和服务于发展这个第一要务，加强机关部门服务意识和办事效率，提升机关对前台的服务和支撑能力，促进生产发展。二要牢固树立创新融于一切的思想，强化管理抓提高。按照效能建设的要求，整合管理资源，优化管理要素，规范管理行为，改善运作方式，实现管理机制的创新。三要牢固树立责任大于一切的思想，强化监督抓提效。大力弘扬求真务实、真抓实干的精神，分解目标任务，加强检查考核，严格责任追究，实行组织协调，真正把机关效能建设各项工作落到实处、见到实效。

制订效能提升工作进度表，建立考核机制，精心组织实施，确保工作落到实处，将效能提升工作作为促进公司生产经营工作的重要手段，抓实、抓好，抓出成效，从而确保了公司效能建设的顺利开展。

二、建章立制，完善管理，促进企业规范运行。

加强制度建设是提高效能的‘基础工程’。两年来，为促进效能提升，我们结合实际，修订、完善了企业员工行为规范，进一步完善了首问负责制，努力培养和造就一支纪律性高、作风硬、业务精、意识强的员工队伍。

为推行规范化管理，我们紧密结合市场、结合企业发展和经营环境的变化，对企业制度和管理方法进行了全面的梳理、补充和完善，健全并进一步理顺了企业组织机构，进一步明晰了各岗位职责、工作规则、业务运行管理，制定内部的人、财、物管理、服务承诺、首问负责、限时办结和责任追究等制度，使各项工作有章可循，用制度来规范工作行为。

认真开展部门月度考核和年终考评。建立了以业绩为导向、横向评估、动态管理的中层管理人员绩效考核机制，制定了以履行职责、服务水平、创新工作、廉洁从政等为考核内容的百分考核办法。对各营业部和各部门领导班子实行，关键绩

效重点考核办法’，每月通报得分排名，每季度考核兑现，从而调动广大员工的工作积极性和创造性，干部事业心和责任感有所增强，工作质量和效率得到进一步提升。

三、为强化监督制约机制，认真履行对分公司决策和权力运作程序，以及重点部门、重点人员加强监督检查，加大对工程建设、大宗物资设备采购的监督力度，积极参与了施工、采购等项目的监督监察，发现问题、解决问题，查漏补缺，杜绝隐患，做到‘凡事有人负责、凡事有章可循、凡事有据可查、凡事有人监督’，提高管理人员严格执行管理制度的自觉性，营造了高效和谐良好氛围。

通过推行机关效能建设，以勤政促廉政，以监督促管理，较好地树立了‘廉洁、勤政、务实、高效’的统计机关形象，全面提高了机关效能和服务水平。但建立长效、便捷具有统计行业特色服务工作机制，仍有待进一步加强。今后我们将在市效能办的指导和各界的监督下，不断完善工作机制和各项制度，不断提高超前意识和主动意识，进一步创新服务模式、方法，逐步建立健全行政效率的长效机制，同时克服形式主义，加强和相关部门的协作和配合，做到主动联系、协商，切实搞好沟通和衔接，争做效能提速的‘加油站’，使之在促进统计工作等方面发挥出更大作用。

团队的提升计划 技术团队管理提升方案篇六

的确，时间过得很快，回想当时忐忑的参加面试，忐忑的听着舒仪姐告诉我面试的结果，然后，结束了我忐忑的心情，团队各成员工作总结及工作展望。一个学期，从一开始的培训，再到后来独立写稿，可以说，新传网让我拥有了许多回忆，或许心酸，或许快乐。但无论如何，一个学期过去了，是时候停下脚步，回头看看在新传网所走的路。

上学期，我主要担任的是文字记者的工作，一共完成并发表了10篇稿件。其中，亚运专题5篇，分别是：羊城交通电台面

试消息稿、亚运新主播(李鑫)专访以及亚残开幕式演员、志愿者专访稿。另外三篇是我院篮球赛消息稿，而最后的两篇则分别是三院迎新晚会和“荷赛奖”得主费茂华体育摄影讲座消息稿。

首先是心态上的转变。还记得第一次采访，有点紧张，记下采访对象的回答时手还有些颤抖，幸好采访的对象是我高中的同学，才避免出现困境。不过那一次，应该算是一种尝试，一种突破吧。之后，就变得更加成熟了。对待采访工作，我更加的淡定、从容，也在一次次的工作经验的积累之后，多了些许自信。所以，从心态上来说，面对采访，从紧张，到平静，再到自信，最后，欣喜的发现，我喜欢上了采访。喜欢上了认识更多的人，了解更多的人，倾听他们的故事，说出他们的心声。对我来说，那是一种享受，一种幸福。

其次，是写作能力的进步。这里的写作能力，不仅仅是指写新闻稿的能力，还有采访、构思、快速成稿的能力。无论是篮球赛还是其他会议的报道，我都尽力在一定时间内找到足够多的素材，及时构思，筛选素材，迅速完成稿件。虽然并没有发表太多作品，但我非常珍惜新传网为我提供的每一次机会，也在全力以赴的同时收获了很多。

最后我想说的，是上学期在新传网和大家相处的感受。在跟各位团员相处的一个学期里，我被大家的人格魅力所吸引着。善良、体贴、考虑周到、平易近人、认真负责，都让我为之触动。认识你们真好！

我想，在这个全新的学期当中，我会勇敢的迎接一个个全新的挑战，出色的完成每一个工作，带着日渐成熟的心态，不断提升的能力，还有，你们的鼓励！新传网，加油！