# 管理先进总结

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-07-28

*管理先进总结(通用13篇)管理先进总结要怎么写，才更标准规范？根据多年的文秘写作经验，参考优秀的管理先进总结样本能让你事半功倍，下面分享【管理先进总结(通用13篇)】，供你选择借鉴。>管理先进总结篇1加入中塑团队将近两个月了。在工作的这两个...*

管理先进总结(通用13篇)

管理先进总结要怎么写，才更标准规范？根据多年的文秘写作经验，参考优秀的管理先进总结样本能让你事半功倍，下面分享【管理先进总结(通用13篇)】，供你选择借鉴。

>管理先进总结篇1

加入中塑团队将近两个月了。在工作的这两个月中，在领导的关心和帮助下，在同事的支持和配合下，我服从工作安排，加强学习锻炼，履行职责，全方面提高完善了自己的思想认识、工作能力和综合素质。虽然有时会碰到困难，但对我来说每一次都是很好的锻炼，感觉自己渐渐成熟了。的确，在这里，我学到了很多在学校里学不到的东西。使我受益匪浅。

任职以来的情况如下：

一：认真履行岗位职责，按时完成工作任务

1、负责总裁参与的有关会议的组织与会议决议的督办;落实总裁指示，按期检查各项决议、决定的贯彻执行情况。

2、负责总裁相关的文件与信息管理。将总裁的文件分类整理，便于寻找，从而提高工作效率，节约工作时间。

3、负责总裁客人的接待工作和电话接待。

4、负责总裁办公室的日常事务。负责总裁办的卫生打扫，营造良好的工作环境;负责传真的接受与发送;负责会议室的日常管理。总之，基本根据“5s”管理方法，紧紧围绕“整理、整顿、清扫、清洁、教养”这一中心。

二：认真完成学习任务，提高自身能力与综合素质

1、通过学习包。认真阅读了中塑在线组织手册、员工手册、绩效手册、计算机管理手册;学习了塑料基础知识和商务礼仪知识;了解了中塑的企业文化及发展历程。最终通过了内部考核测试。通过这次新员工入职培训，使我对公司情况有了大致的了解。

2、参加培训。12月中旬，参加了企业内训系列课程的培训。感谢公司对新员工的重视，为新员工创造了好的学习机会。主讲的生动演讲，加上结合小游戏辅以有效传达课件主体内容。使此次培训变得非常有意义。

3、根据制定的实习计划表有计划地学习。主要实习项目有四项：

①熟悉公司基本情况，掌握公司业务及工作流程。

②计算机应用能力训练。熟练掌握word、e\_cel、ppt等办公软件。近期还学会了如何操作文本仪。

③学习掌握塑料及相关行业、电子商务、政治与经济等相关知识;浏览塑料及相关行业的网站，收集资料等。

④学习掌握基础办公技能。提高打字速度，练习各类文书写作等。

在同部门的周丹的协力下，有计划地进行了学习，进步了不少。

三：存在的问题与建议

1、自身的问题。经过两个月的努力，在领导和同事们的关心支持下，工作取得了一定的成绩。但和同事们相比，还有很大的差距。各方面能力还有待提高，还需加倍努力。

①由于工作性质的限制，深入基层锻炼的时间、机会偏少。

②塑料知识、计算机知识都只学了皮毛，还需要更加深入的学习。

③工作中时有惰性，学习不够主动。

2、今后的工作思路

①认真贯彻落实“5s”管理方法。使办公室各项工作的开展更加规范有序，大大提高工作效率。

②工作中开动脑筋，积极探索工作的方法和思路。

③积极与领导进行交流，遇到问题及时汇报，虚心接受批评并及时改正错误，使工作更加完善。

④希望可以多参加内部培训，多学习、多锻炼、多提高。

>管理先进总结篇2

俗话说，“一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝，三个和尚没水喝。一只蚂蚁来搬米，搬来搬去搬不起，两只蚂蚁来搬米，身体晃来又晃去，三只蚂蚁来搬米，轻轻抬着进洞里。”上面这两种说法有截然不同的结果。“三个和尚”是一个团体，可是他们没水喝是因为互相推诿、不讲协作;“三只蚂蚁来搬米”之所以能“轻轻抬着进洞里”，正是团结协作的结果。有首歌唱得好“团结就是力量”，而且团队合作的力量是无穷尽的，一旦被开发这个团队将创造出不可思议的奇迹。当今社会，随着知识经济时代的到来，各种知识、技术不断推陈出新，竞争日趋紧张激烈，社会需求越来越多样 化，使人们在工作学习中所面临的情况和环境极其复杂。在很多情况下，单靠个人能力已很难完全处理各种错综复杂的问题并采取切实高效的行动。所有这些都需要 人们组成团体，并要求组织成员之间进一步相互依赖、相互关联、共同合作，建立合作团队来解决错综复杂的问题，并进行必要的行动协调，开发团队应变能力和持 续的创新能力，依靠团队合作的力量创造奇迹。既然团队合作精神有那么大的力量，接下来我们就了解下什么是团队合作吧。团队不仅强调个人的工作成果，更强 调团队的整体业绩。团队所依赖的不仅是集体讨论和决策以及信息共享和标准强化，它强调通过成员的共同贡献，能够得到实实在在的集体成果，这个集体成果超过 成员个人业绩的总和，即团队大于各部分之和。团队的核心是共同奉献。这种共同奉献需要一个成员能够为之信服的目标。只有切实可行而又具有挑战意义的目标， 才能激发团队的工作动力和奉献精神，为工作注入无穷无尽的能量。所以团队合作是一种为达到既定目标所显现出来的自愿合作和协同努力的精神。它可以调动团队成员的所有资源和才智，并且会自动地驱除所有不和谐和不公正现象，同时会给予那些诚心、大公无私的奉献者适当的回报。如果团队合作是出于自觉自愿时，它必将会产生一股强大而且持久的力量。

团队合作往往能激发出团体不可思议的潜力，集体协作干出的成果往往能超过成员个人业绩的总和。正所谓“同心 山成玉，协力土变金。”红军长征胜利是中国革命史上，乃至世界军事史上的一次奇迹。创造这个奇迹的红军战士和整支红军队伍就是有一个为天下所有贫苦人民打 天下的共同目标。而且他们都不畏艰险，相互帮助、共同合作充分发挥了团队合作的力量。他们是一个优秀的团队，在共同协作下不尽走出了困境还为革命的胜利打 下基础。所以成功需要克难攻坚的精神，更需要团结协作的合力。一个团体，如果组织涣散，人心浮动，人人自行其是，甚至搞“窝里斗”，何来生机与活力?又何 谈干事创业?在一个缺乏凝聚力的环境里，个人再有雄心壮志，再有聪明才智，也不可能得到充分发挥!只有懂得团结协作克服重重困难，甚至创造奇迹。下面我们再看一个例子。狼是群动之族，攻击目标既定，群狼起而攻之。头狼号令之前，群狼各就其位，各施其职，嚎声起伏而互为呼应，默契 配合，有序而不乱。头狼昂首一呼，则主攻者奋勇向前，佯攻者避实就虚而后动，后备者厉声而嚎以壮其威……。独狼并不强大，但当狼以集体力量出现在攻击目标 之前，却表现强大的攻击力。在狼成功捕猎过程的众多因素中，严密有序的集体组织和高效的团队协作是其中最明显和最重要的因素。由此可见团队合作精神的重要 性。其实团队精神的重要性，在于个人、团体力量的体现，小溪只能泛起破碎的浪花，百川纳海才能激发惊涛骇浪，个人与团队关系就如小溪与大 海。每个人都要将自已融入集体，才能充分发挥个人的作用。团队精神的核心就是协同合作。总之，团队精神对任何一个组织来讲都是不可缺少精髓。否则就如同一 盘散沙;一根筷子容易弯，十根筷子折不断……这就是团队精神重要性力量直观表现，这也是我理解的团队精神，也是团队精神重要之所在。

>管理先进总结篇3

4月14日早晨8点30，我们终于迎来了全公司所有同事的第一次集体出游。在共同努力了数月之后，第一集的制作终于接近尾声，大家的心情也有了些许的放松。虽然昨天雨下得非常欢快，但是丝毫不减大家出游的兴致。

此次活动的游戏内容都极其具有针对性，每一个游戏都体现了团队合作的重要性，不论是一个公司，或是一个部门，团队合作精神显得尤为重要，很多时候，合作的成员不是我们能选择得了的，所以，很可能出现部门内成员各方面能力参差不齐的情况，这就要求我们具有非常强烈的团队合作精神，只有拥有了这个精神，我们才能对彼此足够包容谅解，足够信任。俗话说：“人心齐，泰山移。”学会与他人合作，发挥团队精神在具体生活中的运用，可以使我们收到事半功倍的效果，可以使我们的工作更加良好地向前发展。公司的每一个环节每一个人都是至关重要的，只有我们所有人都同心协力，拧成一股绳，向着同一个目标努力前进，才能将事情做到最好。

其实仔细想想，生活中很多事情都是需要团队的力量，我们应该积极吸取生活中的各种经验，在工作中释放出来，将结果完成到最好。

我作为一个还未毕业的学生，第一份工作就来到了这个公司，我觉得非常荣幸能有这么好的一个平台来让我学习，积累经验。第一份正式的工作我一定会尽自己的努力，多向身边经验丰富的同事学习讨教，时时刻刻具有着强烈的团队精神。

这一次的活动让我深刻体会到了什么叫做团队合作，我也会一直将这种精神牢记于我的心中。

>管理先进总结篇4

正所谓三个臭皮匠赛过一个诸葛亮;众人拾柴火焰高;一箭易断，十箭难折……在我们日常生活中明显地可以感觉到团队合作很重要。我们怎样去理解这种团队合作的重要性呢?

第一，通过团队合作，可以营造一种工作氛围，使每个队员都有一种归属感，有助于提高团队成员的积极性和效率。

正所谓男女搭配干活不累，先暂且不说男女搭配，即使男男合作，都不会因为一个人在战斗而产生一种孤独感。由于团队具有目标一致性，从而产生了一种整体的归属感。正是这种归属感使得每个成员感到在为团队努力的同时也是在为自己实现目标，以此同时也有其他成员在一起为这个目标而努力，从而激起更强的工作动机，所以对于目标贡献的积极性也就随自己油然而生，从而使得工作效率比个人单独时要高。

第二，通过团队合作，有利于激发团队成员的学习动力，有助于提高团队的整体能力。

大部分人的心里都有希望他人尊敬自己的欲望，都有不服输的心理，都有精益求精的欲望。这些心理因素都不知不觉地增强了成员的上进心，使成员都不自觉的要求自己要进步，力争在团队中做到最好，来赢得其他员工的尊敬。当没有做到最好时，上述的那些心理因素可促进成员之间的竞争，力争与团队最优秀的成员看齐，以此来实现激励功能。在这不断地激励当中，有助于提高团队的整体能力。团队成员内部竞争，有一定程度上的激发作用，这来源于团队成员之间的心理欲望，但是要控制好这种欲望，避免团队成员之间的个人英雄主义而影响团队的整体战斗能力。

20\_\_年6月，拥有NBA历史上最豪华阵容的湖人队在总决赛中的对手是14年来第一次闯入总决赛的东部球队活塞。赛前，很少有人会相信活塞队能够坚持到第七场。从球队的人员结构来看，科比、奥尼尔、马龙、佩顿，湖人队是一个由巨星组成的“超级团队”，每一个位置上成员几乎都是全联盟最优秀的，再加上由传奇教练迈克尔·杰克逊对其的整合，在许多人眼中，这是20年来NBA历史上最强大的一支球队，要在总决赛中将其战胜只存在理论上的可能性，更何况对手是一支缺乏大牌明星的平民球队。 然而，最终的结果却出乎所有人的意料，湖人几乎没有做多少抵抗便以1：4败下阵来。

湖人队的OK组合过分强调自己在团队中的作用以寻求机会来证明自己，以寻求他人的尊重，以寻求这种强者自居的心理满足，从而争风吃醋，在比赛中单打独斗，全然没有配合，如同一盘散沙，不但没有了激励作用，而且其战斗力也大打折扣。

第三，团队合作可以实现“人多好办事”。

团队合作可以完成个人无法独立完成的大项目。现在很多项目，都不是一个人在战斗。毕竟人无完人，一个人的力量有限，一个人单打独斗难以把全部事情都做尽做全做大。但是多人分工合作的话，就会有人多力量大的优势，就可以把团队的整体目标分割成许多小目标，然后再分配给团队的成员去一起完成，这样就可以缩短完成大目标的时间而提高效率。

第四，团队合作有利于产生新颖的创意。

从团队的定义出发，团队至少由两个或两个以上的个体组成。三人行，必有一师焉。也就是说每个人都有自己的优劣点，每个人都有自己独创的想法。团队成员组成的多元化有助于产生不同种想法，从而有助于在决策的时候可以集思广益而产生一种比较好的方案。

例如，在我们给我们第四组命名的时候，我们计划每个人都想出一个名字，然后再通过投票来选出最佳的一个。当时我没有什么思绪，所以一个都没有想出来。但是我们组的其他组员想出来的都很不错，像“雁之队”、“四度空间”、“死(四)亡之组”等。最后我们通过投票选出了“四度空间”。

试想想，如果仅仅是我一个人在苦思冥想，很有可能一个也想不出来，即使想出来了，这个名字的优劣性还是个问题。但是通过团队合作的话，成员可以各抒其想，这时我们可以融合而抉取出不同的想法而产出一种最佳的想法。

第五，通过团队合作可以约束规范和控制成员的行为。

在团队内部，当一个人与其他人不同时，团队内部所形成的那种观念力量、氛围会对这个人施加一种有形和无形的压力，会致使他在心理上产生一种压抑和紧迫感。在这种压力下，成员在不知不觉中随同大众，在意识判断和行为上表现出与团队中大多数人的相一致，从而达到去约束规范和控制个体的行为的目的。规范和控制个体的行为有助于团体行动的标准化，有利于提高团队的办事效率。

第六，团队合作更有利于提高决策效率。

团队与一般的群体不同，团队的人数相对比较少，这有利于减少信息在传递过程中的缺失，有利于团队成员之间的交流沟通，有利于提高成员参与团队的决策的积极性。同时领导的概念在团队之间相对不强，团队成员之间相对扁平，这有利于形成决策民主化。

综上所述，团队合作在实现既定目标上具有很多优势，有着与其他群体不可替代的作用，这也是团队合作重要之所在。所以我们要学会与他人合作，学会做一只合群的大雁，这样才使得我们的团队能飞得更高、更快、更远。

>管理先进总结篇5

20\_\_年是市十二中团队快速发展的一年。一年来，我校共青团、少先队工作在上级团组织和学校党支部的坚强

领导和关怀重视下，坚持科学发展，实事就是，解放思想，带领全校团员青年、少先队员紧紧围绕学校中心工作开展各项工作，在团队的自身建设、服务青年、服务大局、对内对外宣传以及参加重点活动等各方面上都取得了长足的进步。

正因如此，我校团委在成立至今不到两年的时间内，实现了质的飞跃，于20-年上半年光荣成为安徽省第九批“全省五四红旗团委创建单位”。现将《以创建为契机，坚持科学发展，打造一流初级中学团队工作精品》年度团队工作，总结如下：

一、加强团队自身建设，促进团队科学发展

1、党建带团建：自成立以来，在校党支部的亲切关怀和有力领导下，我校团队建设工作发展迅速，校党支部一直将团队建设纳入党建总体规划当中，每年专项研究团队工作至少两次，每周行政会上都会对团队工作进行讨论，并帮助解决实际问题。

2、班子建设：本年度部分委员因工作原因调离岗位，我校团委积极酝酿补充新鲜血液，优化组织结构，现有专职书记一名，兼职团干六名，且班子凝聚力、战斗力很强，具有极高的奉献精神。每月召开一次工作例会，研讨新形势下团队工作新任务。

3、阵地建设：我们有书记办公室、学生会办公室各一个，共青团活动室、广播站各一个，还有团队专门负责的读报栏、宣传栏，可谓活动阵地充足。配有专门的团员档案柜，各种文件资料规范并归档，且逐步实现无纸化办公。在学校内网管理论坛上，校团委下设八个模块，分别是：组织建设、计划总结、发展工作、团籍管理、网上团校、德育阵地、团情速递、文件通知。各班级支部每周至少查看一次此论坛。学生会工作开展行之有效，真正做到发挥桥梁作用，现学生会已换届至第二届，部门有主席团、学习部、生活部、文娱部、体育部、宣传部，学生干部26名，市电视台《菁菁校园》热点节目对学生会工作进行了全面的报道。

4、计划总结：我校团委年初工作有计划，年终工作有总结，并根据学校团工作的特点，按学期制订工作要点，及时上报团区委、教体局团工委。每周都有详细的周工作安排，学生会有半月工作简报。各班级支部都有团队工作手册，内容翔实、活动丰富。工作手册上各支部计划、总结、周工作要点、活动记录、团籍登记等等，应有尽有。

5、团员发展：团员发展工作是团工作的生命线，我校团委一直常抓不懈，并积极开展团员意识教育活动，在青年教师中积极做好“推优入党”工作。针对我校学生基数较大，管理阵地以级部为主，故在发展工作时，巧妙运用级部、班级推荐表制，在推荐入团学生时进行严格把关。每年按学期举行两次新团员宣誓仪式。每位团员能按要求积极地缴纳团费。

二、服务大局和青年，促进青年科学发展

1、招商引资工作：我校团委积极参加十二届三次全委(扩大)会议，返校后立即在全体师生中积极宣传招商引资工作政策，通过行政会汇报、教师会宣传的方式，多次强调招商引资工作的重要性。但由于实际原因，在有所作为上未能实现突破。

2、青少年思想政治教育：自成立初，我校团的工作一直以加强未成年人思想道德建设为基本出发点，本着这样的原则，开展了丰富多彩的教育活动。重点介绍具有特色的几类活动：

1)团委重点开展的“6.5”环境日系列活动：组织学生参加市环保局举行的“减少污染-行动起来”府山广场宣传活动，在校内回收废旧电池，设立环保提示牌，赴司尔特化肥厂参观污水处理过程，出手抄报，征集环保故事等等。此次活动赢得市委常委、副市长黄东升同志的高度赞扬，他与方泉老师亲切握手并交谈，鼓励十二中要继续开展类似有针对性的活动。

2)支部自主开展的丰富多彩的团员活动：我校团委积极鼓励各支部自主开展丰富多彩的团员活动，并将此项内容作为考核团支部学期工作的重要依据之一。他们积极参加社区服务，在班主任的带领下赴敬老院为老人们志愿服务，在校园内随机采访同学进行学校文明习惯养成的调研，组织男女生进行投篮比赛等等。

3)其它常规活动：“青年月”和“解放思想我先行、迎难跨越当先锋”支部大讨论，这两项活动继10年获得团区委表彰后再次荣获优秀组织奖的殊荣，我校团委在组织上也取得了一点的经验;清明节扫墓活动是我校常规活动之一，也是爱国主义教育的重要阵地，每年的四月都会安排七年级部全体师生参加此类活动，市电视台全程报道了这次活动;配合政教处开展民族精神月活动、文明礼仪月活动，以加强学生爱国主义思想教育和文明礼仪教育;国旗班换届选手选拔及训练;团员按要求佩戴团徽等。

3、法制宣传教育：我校团委积极配合政教处、教务处开展法制宣传教育活动，通过周末大讲堂、参观宝丰劳教所、广播站的平台，开展交通安全、校园犯罪、心理健康等一系列法制教育活动，在预防青少年违法犯罪上卓有成效。

4、校园周边环境治理：我校团委积极配合政教处、总务处做好开学初、期中、期末的安全、卫生排查工作，并联系市电视台5280栏目报道校门口流动摊点及交通状况，每学期至少开展一到两次抽查教师办公室活动，每周学生会的常规监督管理中都会涉及环境治理等方面的工作。

5、深化青年文明号创建活动：我校团委虽成立时间不长，但在创建青年文明号活动中，目前处于积极筹备之中，已联合教务处、政教处在各级部、教研组中开展此项活动，得到了全体师生的支持。

6、青年志愿者活动：我校团委一直将“青年志愿者活动”当作常态化活动来做，每天我们走进校园，都会遇到带着红袖章的志愿者活跃在校园的每个角落，他们主要活动集中于日常食堂排队服务监督、日常校园文明礼仪监督、运动会志愿服务、参加上级组织的志愿者活动、组织志愿者清扫校园死角等。他们在学生会生活部的管理和监督下，工作开展得卓有成效。

7、“全团带队”工作：我校团委积极履行“全团带队”的工作职责，少先队活动开展正常，制订《少先队工作手册》制度，定期召开少先队会议。我校少先队队刊征订情况甚好，上级下达的任务是100份，我校经过积极宣传和各班大力支持，最终征订数为255份，赢得团区委的一致好评。我校少先大队辅导员方泉老师受聘为少先队宣州区工作委员会委员。

8、暑期社会实践活动：7月5日，参加全区暑期社会实践活动启动仪式之后，我校团委克服学生已放假的实际困难，利用电话、短信通知等方式，告知学生参加社会实践活动。

9、开展助学、助医等活动为青少年排忧解难：我校团委积极配合教务处组织开展周末大讲堂活动，在拓宽学生知识面和丰富校园生活上起到很大的作用;校园之声广播站的“日语、英语课堂”节目也受到同学们的极大欢迎。在预防甲型h1n1流感工作中，我校团委发挥宣传堡垒作用，举行2次主题升旗仪式、广播宣传流感知识、配合政教处组织制作预防流感主题手抄报等。

三、参与重点工作，紧跟上级科学步伐

1、积极发动青年志愿者参加元月19日“送温暖、献爱心”青年志愿者行动。

2、在“生态宣州”青少年活动月中，对照要求，积极开展以“保护环境，美化家园”为主题的各类环保实践活动。

3、按照上级部署，积极开展形式多样、内容丰富的活动，此项活动也受到团区委表彰。

4、积极参加5月4日在工人影都举办的“五四”运动\_\_\_\_周年纪念大会。

5、在团区委举办的《爱在宣州—“精享裕”杯千人相亲大会》活动中，积极推荐人员报名参加活动，协助团区委工作人员做好会务工作。团委书记方泉及部分委员带头参加活动，并协助熊玉芳部长做好猜灯谜等活动筹备工作。

6、参加于5月4日、8月20日分别举办的共青团宣州区十二届二次全委(扩大)会议和十二届三次全委(扩大)会议。

7、积极发动青少年志愿者参加9月27日团区委举行的“迎国庆、讲文明、树新风”青少年志愿者集中行动。返校后，组织志愿者联合校党支部开展校内清扫活动，学生活动情绪高涨，教育意义深远。

四、积极对内对外宣传，发挥科学宣传堡垒作用

1、积极向《宣州青年》报送信息：我校团委克服宣传委员因产假休假在家的困难，坚持“有活动，必宣传，快上报”的原则，并在原丁光华部长、现欧飞部长的指导与督促下工作开展良好，我校定期、及时地将开展的团队工作消息向团区委报送，部分稿件被采用在宣城青年网、团区委网站上。

2、在区级以上刊物发表宣传团的工作的文章：我校团委书记方泉作为全区教育系统特约宣传员，每月至少向区教体局网站、《宣州专刊》报送团工作消息数篇，且积极联系市电视台对我校团工作进行采访报道，我校团队工作曾多次在《菁菁校园》热点、校园故事节目中播出。

3、积极做好各类优秀集体和个人的推报宣传工作：每学期开学，我校团委利用宣传栏以团员风采录的形式展示团员青年的风采，利用广播站进行大力宣传，尤其是教师节期间对优秀教师进行了重点的报道。在积极做好“十杰百优”宣传工作中，我们通过网络、广播对十大杰出青年候选人陈俊鹏校长进行了大量细致的报道。组织“校园之声”广播站进行换届，播音节目进行进一步的改进，现有的特色节目有：“温馨提示”、“多国语言课堂”、“音乐快车”、“校园七彩树”、“nba战报”等。如今的校园里，“校园之声”广播节目已成为师生校园生活必不可少的元素，在宣传国家政策、传达学校通知上也起到了十分重要的桥梁作用。

目前，我校团委正处在积极创建“省五四红旗团委”工作之中。在12月8日至11日参加全省“五四红旗团委创建单位”负责人培训会议时，充分认识到自身与省内其它县市学校团委之间的不足。在新的一年里，我校团委会继续坚持在上级团组织的正确领导和学校党支部的有力指导下，以创建为契机，坚持科学发展，开拓创新，艰苦奋斗，力争打造一流初级中学团队工作精品。

>管理先进总结篇6

参加团队训练，感悟很多。团队训练以简单的游戏，揭示了抽象的深刻的道理，让我找回了学习中被时间磨蚀掉却非常珍贵的东西：意志、激情与活力。

这使我更深刻地意识到，其实每个人都是很坚强的，每个人在平时学习和生活中都有潜在的能力未曾发挥出来，只要有信心、有勇气去面对，就没有解决不了的难题。

在教练的介绍下，我们都逐渐了解到“团队训练”的含义，我了解到“团队训练”具有“磨练意志、陶冶情操、完善自我、熔炼团队”内涵，是一项来源于挑战极限的训练活动，旨在激励人的斗志，激发潜在能力，创造性的发挥人的团队能力。虽然只有短短一天时间，但给予我的启发和体验却是一笔永久的精神财富，无论将来我身处何种岗位，只要用心体会就能得到十分有益的人生感悟。

团队训练当天早上，我带着无比高兴地心情来到了诚意楼，开始准备一天的团队训练助教生活，这次团队训练是学校为研究生新生开设的团队训练课程，我将在这一天的团队活动过程中，协助老师完成教学任务，帮助同学更好的完成团队训练，在活动的过程中，大家都特别的积极主动，团队训练的气氛相当活跃，老师的课程内容很丰富而且具有创新性。

通过这两天的素质拓展活动，我不但结识了很多新朋友，更重要的是对自己进行了深入、并对自我进行了，对自己有了更深的了解，而这些对以后的职业生涯无疑有很大的帮助。

团队训练的老师总是充满着激情，无时无刻不调动着大家的积极性。记得刚开始大家都还很拘谨，随后老师就引入了第一个游戏：首先是组队，让大家根据每组不同的人员进行分组，自己找同伴组成一组，然后每组进行自我介绍游戏，在这个游戏中，每个同学的在介绍自己之前，先复述出前面已经介绍了同学的信息，包括姓名，学院专业，兴趣爱好等等内容，通过这个游戏的进行，是的大家进一步的了解，记忆更加深刻，从而也锻炼了同学的记忆能力。

下午的重点活动，也是在这次素质拓展训练中给我印象最深的，盲人与哑巴的游戏，就是一个人用布蒙眼，另一个人扶着他走过老师带过的路线，所有同学被分成了两组，其中一组戴上眼罩真正体验一下当盲人的感觉，另一组则在“盲人”身边充当拐杖的角色，整个过程中“盲人”与“拐棍”都不能有语言上的交流。大家走出了教室，来到了阳光灿烂的室外。每一个“盲人”都在“拐杖”的搀扶下体验大自然的生机和美好。开始“盲人”面对突如其来的黑暗感到慌张和恐惧，就像有些同学后来分享的好像感觉面前总有一面无形的墙。经过一段时间的磨合，“盲人”与“拐杖”相处的越来越默契，“拐棍”的每一个贴心的动作，或是跺脚提醒前方有台阶，或是摇手表示可以伸手触摸身旁的东西，真诚和责任都深深的感动了在场的同学们。一组结束以后，“盲人”和“拐杖”相互交换了角色。这次大家配合得更加有默契，大家都融入到温馨的氛围中了。结束了“盲人体验”后，大家回到教室交流急切自己当“盲人”和“拐杖”的心得，在老师的引导下，同学们深思了人际关系中自己的角色和对他人的影响，收获颇丰，大家一致认为有人陪伴的感觉非常温暖，信任是最好的交流。随后老师让大家每人在一张纸上写上自己最近的烦恼，然后大家一起详细讨论了生活学习上的各种困惑，同学们也对老师的解答很满意。最后每个人分别站到围成的圈子里，大家对他进行了优点轰炸，活动达到了高潮。两个多小时很快就在同学们的笑声中过去了。这个活动不仅解决了同学们许多生活学习上的困扰，也拉近了每个人的距离。分享了许多内心的想法。

我们做的最后一个游戏也让我印象极其深刻，一场别开生面的报纸搭塔校本培训活动，游戏中，成员需要用报纸搭出一座塔，不允许用讲话来表达彼此想法，但可以进行其他形式的交流。整个过程没有过多的语言，只有眼神的默契、手势的指点、一点即通的灵犀，紧张有序而又精彩纷呈。之后的交流中，老师们纷纷感受到：我们的活动不在结果的成败，而在于过程中大家的密切合作，共同付出心血，共同珍惜荣誉，在团结中感受幸福，在活动中体验快乐，在中灵活运用。

在过程中寻找到快乐，在感悟中得到升华。在整个拓展训练的过程中，我们每一个人都自始至终都在为自己的顺利过关而满足，为同伴成功而欢呼。所有的一切，是那么真切，是那么具有合力。即使在整个训练过程结束之后，大家都很累，可每个人都兴高采烈地议论着训练中的事情，都感到回味无穷。于是，我们快乐着，我们幸福着。

总之，通过这次拓展训练，使我增强了自信心，磨练了战胜困难的毅力，提高了解决问题的能力，通过这次拓展训练，增进了对集体的参与意识与责任心，我想这次经历一定会在今后的工作中给我带来很大的帮助。

>管理先进总结篇7

一、要建设一个具有凝聚力并且高效的团队，第一个且最为重要的一个步骤，就是建立信任

这不是任何种类的信任，而是坚实的以人性脆弱为基础的信任。这意味着一个有凝聚力的、高效的团队成员必须学会自如地、迅速地、心平气和地承认自己的错误、弱点、失败、求助。他们还要乐于认可别人的长处，即使这些长处超过了自己。

在理论上，或在幼儿园里，这并不很困难。但当一个领导面对着一群有成就的、骄傲的、有才干的员工时，让他们解除戒备、甘冒丧失职务权力的风险，是一个极其困难的挑战。而唯一能够发动他们的办法，就是领导本人率先做出榜样。对于很多领导来说，表现自己的脆弱是很难受的事情，因为他们养成了在困难面前展现力量和信心的习惯。在很多情况下这当然是一种高尚的行为，但当犹疑的团队成员需要他们的领导率先脱光衣服、跳进冷水中展示以人性脆弱为基础的信任时，这些高尚行为就必须弱化。

其实这反而需要领导具有足够的自信来承认自己的弱点，以便让别人仿效。我认识的一位CEO，由于没能在团队中建立信任，结果目睹着自己的企业衰落。其中一个重要原因就是他没能带头塑造以人性脆弱为基础的hr369.com信任。就像他曾经的一位直接下属后来对我说的：“团队中没有人被允许在任何方面超过他，因为他是CEO。”其后果：团队成员彼此之间也不会敞开心扉，坦率承认自己的弱点或错误。以人性脆弱为基础的信任在实际行为中到底是什么样的?像团队成员之间彼此说出“我办砸了”、“我错了”、“我需要帮助”、“我很抱歉”、“你在这方面比我强”这样的话，就是明显的特征。以人性脆弱为基础的信任是不可或缺的。离开它，一个团队不能、或许也不应该，产生直率的建设性冲突。

二、良性的冲突

团队合作一个最大的阻碍，就是对于冲突的畏惧。这来自于两种不同的担忧：一方面，很多管理者采取各种措施避免团队中的冲突，因为他们担心丧失对团队的控制，以及有些人的自尊会在冲突过程中受到伤害;另外一些人则是把冲突当作浪费时间。他们更愿意缩短会议和讨论时间，果断做出自己看来早晚会被采纳的决定，留出更多时间来实施决策，以及其它他们认为是“真正的”工作。无论是上述哪一种情况，CEO们都相信：他们在通过避免破坏性的意见分歧来巩固自己的团队。这很可笑，因为他们的做法其实是扼杀建设性的冲突，将需要解决的重大问题掩盖起来。久而久之，这些未解决的问题会变得更加棘手，而管理者也会因为这些不断重复发生的问题而越来越恼火。CEO和他的团队需要做的，是学会识别虚假的和谐，引导和鼓励适当的、建设性的冲突。这是一个杂乱的、费时的过程，但这是不能避免的。否则，一个团队建立真正的承诺就是不可能完成的任务。

三、坚定不移地行动

要成为一个具有凝聚力的团队，领导必须学会在没有完善的信息、没有统一的意见时做出决策。而正因为完善的信息和绝对的一致非常罕见，决策能力就成为一个团队最为关键的行为之一。但如果一个团队没有鼓励建设性的和没有戒备的冲突，就不可能学会决策。这是因为只有当团队成员彼此之间热烈地、不设防地争论，直率地说出自己的想法。

领导才可能有信心做出充分集中集体智慧的决策。不能就不同意见而争论、交换未经过滤的坦率意见的团队，往往会发现自己总是在一遍遍地面对同样的问题。实际上，在外人看来机制不良、总是争论不休的团队，往往是能够做出和坚守艰难决策的团队。

需要再次强调的是：如果没有信任，行动和冲突都不可能存在。如果团队成员总是想要在同伴面前保护自己，他们就不可能彼此争论。这又会造成其它问题，如：不愿意对彼此负责。

四、无怨无悔才有彼此负责

卓越的团队不需要领导提醒团队成员竭尽全力工作，因为他们很清楚需要做什么，他们会彼此提醒注意那些无助于成功的行为和活动。而不够优秀的团队一般对于不可接受的行为采取向领导汇报的方式，甚至更恶劣：在背后说闲话。这些行为不仅破坏团队的士气，而且让那些本来容易解决的问题迟迟得不到办理。

承担责任看似简单，但实施起来则很困难。教会领导如何就损害团队的行为批评自己的伙伴是一件不容易的事情。但是，如果有清晰的团队目标，有损这些目标的行为就能够轻易地纠正。

团队合作并非是难以理解的理念，但当所涉及的人是具有坚强意志、自身已经成功的领导时，它极其难以实现。团队合作并非不值得经历这些艰辛，但其回报鲜见且又代价高昂。如果领导没有勇气强迫团队成员去实现团队合作所需的条件，还不如彻底远离这个理念。不过，这又需要另一种勇气——不要团队的勇气。

>管理先进总结篇8

通过次此活动，我深深感受到了一个团队的凝聚力是多么的重要，汗水与泪水、痛苦与欢笑交织在一起，使我们都极为深刻的体验到一个团队是要经过千百次的锤炼才会变的坚不可催。深深地理解到成功者是要付出怎样的努力方可站在至高点上，那胜利的喜悦是无数次的跌倒与反省凝聚而成的。

虽然只有短短的两天半时间，但是次此活动却带给了我们很多的欢笑和启发，从森林寻宝、篝火晚会、“过电网”、拔河、翻越大峡谷，大家为了完成任务、取得胜利，就必须合作，必须建立团队。活动中共组织二个队，由董事长带领的队伍取名为“森林队”，另外由房产公司李副总裁带领的队伍为“五环队”。但并不是有了团队就万事无忧了，一个有竞争力的团队，要有完善的组织体系、要领导有力、分工明确，要彼此信任、理解和包容。这样我们的目标、任务就能够完成得又快又好。

在所有的活动中，给我印象最深的就是“过电网”这个项目。“电网”是由许多绳索编制成一个网状，每一张网的网洞每次只能过一个队员，大家不能过重复的网洞，一个团队需判八位队员友参加过“电网”项目，在规定时间内看哪个团队过网人员最多为胜利，过网中队员的任何部位都不能碰到“电网”，否则将退出“电网”再此过网，当大家看到“电网”的时候都议论纷纷，那么小的“电网”洞在不能碰到任何部位的情况下要过去一个人确实是很困难的。开始，大家也你一言我一语的出起主意来，可是规则是参加过“电网”的人才能帮忙，最后大家协商由几个参加过网队员抬着需过网的队员，先过去的人再在“电网”里面接应外面过网的人，失败再过，时间越来越少，二个团队的队员都在为自己的队员喊加油，有的队员跑到对方的“电网”场地观看过网是否有队员存在犯规，我过网时被几双大而有力的手抬住慢慢往“电网”送，一不小心我的手碰到了“电网”，裁判吹口哨需我从新来过，我当时非常紧张，怕自己再一次过不了而耽误我们团队的时间，这时一个同事说：“过电网时整个身休必须保持僵硬。这样身体才不会碰到网。”我心想这次一定要过去，随后我再次被几个男同事抬住整个身体慢慢地过“电网”，我努力的绷紧全身肌肉，感觉自己的身体就像一根木棒一样，大约十多秒钟后，听到大家的欢呼声才使我知道自己终于过了电网。最终我们这组取得了这个项目的胜利。

这次户处拓展活动给我留下的深该的印象，得到的心里休会也非常多，认识了团队的巨大力量，也领悟了创新的重要，做事要先做好准备，再开展行动。这就是“磨刀不误砍柴工”的道理。

上周以公司名义组织了次团队活动，虽然进公司并不久(4个月)，能主持这次活动，感受颇多!总结出以下几点：

1.活动一定要计划全面，就算有一点疏漏，可能就会对本次活动产生负面影响(人性本就如此)

2. 活动一定要得公司领导得支持(某些人就是喜欢拍马屁)

3. 活动组织一定要全面，照顾所有人，让大家都参与(大家是来参加活动的，不是来当培训得)

4. 组织者一定要有大度得思想(总有人指这指哪，真正叫他组织，狗屎一堆(无任何偏见思维))

5. 坚信自己一定会成功组织公司活动(和业余活动一样得组织方式，不过需要照顾得更多)

总之：以后我还得努力，加强自己得组织能力，领导能力，坚信自己会在快乐中需找到成功。用平常心去看待每一件事情，快乐活到老，学到老。快乐并进步着。

>管理先进总结篇9

每一个销售人员的实践中都隐藏着很多经验教训，但让他们在日常业务工作中整理、加工和传递自己的经验，是不太容易的。这个过程不会自然发生，需要有效的管理。

任何组织都存在一个经验的自然传播过程，上下级之间的工作指导，师傅与徒弟的传帮带，年终或季度总结会上的回顾，同事之间平时的聊天，同一个项目组在工作配合时的互相学习等，都会把好的经验传播开。

但是，按照整体目标复制销售团队经验，必须对“经验发现和经验提炼”过程进 行管理。这就包含两个过程：

发现和收集经验

实际上，在每一个团队中，每一个销售人员的实践中都隐藏着很多经验教训，但通常是分散的，不成系统。让他们在日常业务工作中整理、加工和传递自己的经验，是不太容易的。这个过程不会自然发生，需要有效的管理，要赋予每个团队和每个人员以承担这项责任的意愿和能力。

具体方法就是对日常的销售会议制度和日报制度进行改造。

改造日常销售会议制度的要点

通过销售会议弄清楚：

哪些经验对销售人员最有价值?

业绩好的团队与差的团队，其行为和能力差 异何在?

销售人员当天处理的问题是什么?

他们在业务工作中感觉最吃力的是什么?

他们在工作中最欠缺的能力是什么?

从自身和团队的角度，业绩提高的障碍 是什么?

改造日报制度的要点

让销售人员接受这样一个基本理念：要使上司的决策有助于销售业务的展开和业绩提升，他必须向上司贡献自己掌握的信息、知识、经验、对策和信念。他必须时时问自己：应该报告一些什么，才能让上司做出正确的决策。

同时，依靠制度性规范约束销售人员，按照规定的要求做出报告：

事情的背景是什么?发生了什么?涉及哪些关键方面?事情的进展遇到哪些问题?针对问题采取了什么对策?取得了什么效果?有何改进?有何风险或机会?有何具体的对策?

如果需要寻找系统思考问题和综合解决问题的经验典范，就要找到秀的团队和秀的销售人员，追踪业绩的团队，追踪最成功的案例。

因此，日常销售会议制度的重点是：关注优秀的市场和优秀的团队，关注成功的典型案例。日报制度的重点是：关注所有团队、全部销售人员，关注他们每天的具体业务工作。

提炼和总结经验

销售团队的经验要能大规模、有组织地复制，必须经过系统化、知识化的总结提炼，一般分为两个方面：

一是提炼成完整的案例，展示一个团队对市场的系统思考以及综合解决问题的过程，比如进入一个空白市场的案例，主要表现为团队作业的整体经验;

二是提炼出解决“关键过程以及难点”的有效办法，主要表现为个人的独到经验。

完整案例提炼法

要提炼完整案例，就需要在每项重要任务或者关键活动之后，进行回顾总结—无论成功还是失败。而且，必须以故事的方式进行总结，使之富有感染力，易于接受。

这些经验案例中包含着创新的方法、有效的谈判技巧、团队的良好合作、对市场的独到理解、思路复杂而操作简单的方案等，都需要演绎成故事，不仅要经常被讨论、学习和思考，而且要被口头传播给新员工。

演绎成故事并不需要夸张，而是把经验发生的前因后果交代清楚。在陈述事实之外，多去关注当事人的想法和思维过程，强调达成目标的阶段、困难和方法。像传诵英雄事迹一样去重视这些实践，这样经验才更容易传播。销售人员也因为感觉被关注、被依靠、被认同，而更有成就感和归属感。

总结案例时，容易产生的误区是：当面交流起来很好的经验一旦变成纸上的，大部分信息就被遗漏，活生生的事例变成死板的文字。我们需要的经验，变成文字后往往只是一些信息。那些让人豁然开朗、激动人心的东西再也找不出来，经验复制就会变成形式主义，毫无价值。

要避免这个问题，重点案例一定要讲清楚来龙去脉，与其给团队员工提供10个简单故事，不如把一两个案例阐述透彻。真正产生价值、达到复制团队效果的经验案例不是普遍性的原则，而是具体的做法，是事情发生的过程，是经验教训。

这就需要企业安排专门的人员，比如人力资源部的培训部门，跟踪重点案例的采集，而不是让销售人员自己总结——他们往往没有精力，也没有专长去用文字阐述一个完整的过程。

有效的做法是：让有营销工作经验的培训部专门人员，按照一个完整的逻辑结构，采访每一个重要的当事人，详细记录每一个重要的细节。案例总结过程就是一个研究的过程。

个人经验提炼法

总结日常业务工作的经验，是每个优秀业务员必须养成的良好习惯，这种制度在大多数企业都被使用过，但做得好的很少。大多数时候都会走样，变成应付上司的任务，或变成不认真填，或者确实不知道怎么填写;报表反馈的信息没有人去关注，提出的困难没有人去帮助——本来还有一部分人在认真填写，因为管理者不关注，逐渐地也丧失了积极性。

如何避免这种形式主义，让销售人员养成反思和总结的习惯，不是靠几张表格可以实现的，必须通过会议和讨论等方式，围绕他们日常工作流程上的要点和难点来总结，帮助他们深入剖析业务过程，关注那些花费他们大量精力、让他们头疼、又能让他们一讨论就兴奋的事，让他们体会到通过反思和讨论找到成长的兴奋感。

关键过程和难点上的经验，可以从每周总结“三点经验”和“三点教训”做起。

1.总结。

三点经验和三点教训的总结过程，不可能一蹴而就、一步到位，要循序渐进，尤其需要基层团队经理的重视和组织。具体做法可以如下：

把每个人的经验教训拿出来讨论，每次指定2～3人，不仅把三点经验和三点教训说出来，更要回顾事情发生的过程，回到事情的目的、计划和实际的进展上。

不管是经验还是教训，都要多问为什么。主管上级要指导帮助，提出具体改进建议，让当事人体会到反思和总结的价值，最终让其进入反思角色，养成反思习惯。

如果每周总结太频繁，也可以在完成一项工作后总结。尤其是团队协作的活动中，小而简单的事可以少花时间，比如一小时;大而复杂的活动结束后，就是花上半天或一天的时间来总结，也是值得的。

2.汇总。

三点经验和三点教训汇总起来，就是关键过程的操作指南，是难点问题的改进办法，是销售人员能力提升的经验点。

汇总要从基层团队开始，从5～8个人独立的行动团队开始，比如一个项目组，或一个地市业务团队。汇总时不需要掺杂个人意见，录入电脑并按照要求归类即可。

然后以分公司或业务部门为单位，进行第二次汇总，这时候就需要总结提炼而不仅仅是汇总。按照专题和重要顺序整理好，从中发现可以进一步挖掘总结的经验亮点，总部可以围绕这些亮点进一步编写专题性的案例。

所有的经验和教训到公司总部再进行第三次汇总，根据实际运作的成效，一般在第二天就可以下发到各分公司供学习参考。

提示：团队经验总结提炼能否执行到位的关键

基层团队和营销人员的经验能否转变为原始信息，取决于团队经理能不能让他们把有效的信 息表达出来。

为让基层重视，可以把经验总结作为基层团队经理和分公司经理的考核指标。基层团队经理由他的直接上级评价，分公司由总部的培训部门评价，评价的依据就是信息反馈的情况。

同时，为了鼓励这种行为，公司可以设定专项奖励基金，分季度或者年度评寻团队经验传播实践奖”。

>管理先进总结篇10

紧张而又忙碌的一学期工作将要结束，回顾这一学期：数学教研组以学校工作计划为指导，坚持以课程改革为中心，以课堂教学研究为重点，开展岗位练兵，全面推进素质教育，强化教学常规管理，深化课题研究，大力开发校本课程，使学生整体素质全面提高。逐步转变教育观念，增强服务意思。一切为了学生，为了学生的一切。在日常教学中，增强以质量求生存，以质量求发展的意识，扎扎实实抓教研，群策群力抓质量，环环相扣抓管理，在求实、高效上取得一定的成绩。学期末已顺利完成了一系列工作，现在主要从以下几方面总结：

一、加强常规管理，优化课堂教学。

本学期，教研组加强了课堂教学常规管理，并配合教导处继续做好教学常规管理的督查评估，使备课、上课、质量检测、作业批改、辅导学生、组织课外活动的各个环节都符合规范化的教学要求。

1、严格执行教学计划：在开学期为搞好教研活动，各位教师献计献策，制定教研、教学计划。各教师从素质教育的高度上好每一课。

2、“网上教研”活动有声有色：本学期我们根据教导处的教研计划，积极参加网上教研活动。所有授课老师均按学校教研规定，提前两天乃至一个星期准备材料，所有教师课前都能做充分的准备，制作美观的课件，并能熟练操作多媒体设备，教学中抓住重点，突破难点，课堂上关注学生，注重学生的学法指导，能较好地落实知识与能力，过程与方法，价值观与情感教育的三维目标。

3、一学期来教研组检查了教师的备课教案。发现教师的教案不但字迹都工整漂亮，而且都能按要求备足、备好课，还能及时写好教后反思。

4、一学期数学组教师每人都能按按要求听课，并及时写好听课反思或评课。

5、牢固树立“以人为本”思想，为上好课做准备。数学组的每一位教师都能自觉主动的提前5分钟进堂。有效保证课间的安全，并提高课堂教学效率。

二、大力推进新课程改革，扎扎实实搞教研。

1、本学期我们每位数学教师都是课堂教学的实践者，为真正把教育科研与提高课堂教学结合起来，我们把课堂教学作为有利于学生主动探索的数学学习环境，把学生在获得知识和技能的同时，在情感、态度价值观等方面都能够充分发展作为教学改革的基本指导思想，把数学教学看成是师生之间学生之间交往互动，共同发展的过程，组织了三课活动，在学校领导的带领下，借助岗位练兵这个平台，提升教师的专业素质。紧扣新课程标准，执教教师在规定的时间撰写教案，说课，自评，提高教师的兴趣，提升教师的专业素质。

实践表明，岗位练兵有利于教师之间的优势互补，从而整体提高备课水平，课前精心备课，撰写教案，实施以后趁记忆犹新，回顾、反思写下自己执教时的切身体会或疏漏，记下学生学习中的闪光点或困惑，是教师最宝贵的第一手资料，教学经验的积累和教训的吸取，对今后改进课堂教学和提高教师的教学水评是十分有用。我们在总结成绩的同时，不断反思教学，以科研促课改，以创新求发展,不断地将公开课上的精华延伸运用于日常教学实践。努力处理好数学教学与现实生活的联系，努力处理好应用意识与解决问题的重要性，重视培养学生应用数学的意识和能力。重视培养学生的探究意识和创新能力。

2、加强教师网络技术培训，切实转变教师的教学方式和学生的学习方式，加强信息技术与课程的整合，进一步提高教师的信息意识和现代化技术的应用水平。成功开展了《教师发展与教学质量讲座》和《教师发展与教学质量》研讨会。

3、小学数学组积极参加学校举办的教师基本功大赛，取得良好的成绩。每位参赛老师都能利用休息时间积极主动的参加比赛，在粉笔字，钢笔字和简笔画中数学组取得优秀的成绩;部分教师利用自己的业余时间主动撰写教学设计，教学案例。尤其可贵的是罗贤会老师，勤奋钻研，制作的课件声形并茂，实在是技能较高。

三、成立学区学习小组。20\_年9月，作为教研组的一个计划，真正落实。学区学习小组，重在培养学生数学兴趣和理解能力，让学生热爱数学，乐学数学。在此，充分体验学习的快乐，享受成功的喜悦!学会思考，学会自学，是我们的目标。通过思维训练，使学生肯学、肯做、敢做、会做。

教育改革，教学研究是教育事业发展的一个永恒的主题。一份耕耘，一份收获。教学工作苦乐相伴。我们将本着“勤学、善思、实干”的准则，一如既往，再接再励，我们将在今后的教学工作中大胆探索，不断创新，让我们的教研工作更上一层楼。

>管理先进总结篇11

根据《\_\_\_\_集团团队建设年指引》、《\_\_\_\_建设年活动实施计划》文件要求，以及公司集团总部正处在资源整合与组织管理梳理关键时期的大背景下，结合销售五部实际情况，营销队伍的团队建设工作势在必行。企业基于先进文化理念打造企业团队，有助于凝聚尽职尽责的人才。从当前销售五部营销团队建设的现况来看，团队建设属于起步阶段，但已经在实施强化管理。为了建设一支特别能战斗的营销队伍，把员工的思想统一到适应整个公司营销政策、财务政策、人事政策等上面来，以信任、了解、亲情为纽带，凝聚人气。应从以下几个方面入手：

 1、加强营销团队领导力建设。

组建一支全新的、具有全面组织能力的领导班子，积极开展标杆企业和销售标兵学习交流活动，做好周例会、月总结大会部署工作，做好医院部、商务部及综合办公室全员绩效计划、宣传和推动工作。

 2、建立统一规范的企业文化体系，加强团队文化建设

 团队目标与团队文化建设是团队建设的两大基石。优秀的团队文化是成功的基础。利用报纸、例会等宣传途径对营销人员宣贯企业发展、整合机制要求、解读华润文化，推行职位体系建设理念。

3、加强区域团队建设

 区域营销团队的建设和管理是最基础的业务工作，是决定区域市场营销成效好坏的关键因素。因此，区域营销主管要善于整合人力资源，能够知人善任，重视并强化团队的系统化建设与管理，用训练有素的理念和方式来培养员工持续创业的敬业精神，加强系统化的区域团队建设，创造性

地开展组建队伍、系统培训、人员配置、制定规则、建立共识等工作。加强营销团队内部规章制度、工作流程建设，引导团队成员彼此协作，更高效地做好营销各个环节工作，从而保证高效的团队执行力。把建立共识放在团队建设阶段的首要地位，建设共同的理念、信念、精神和目标，这是营销团队的魂魄，激发区域营销团队成员的使命感、责任感，增强营销团队的凝聚力和感召力。

 4、加强团队日常管理

 为稳定区域营销团队，区域营销主管应该对团队成员日常工作表现进行公平、合理的评估，严格执行目标管理、费用管理、报表管理、例会管理、汇报管理等，建立包括直接下级、同级甚至客户的评估意见在内的、客观公正的、可量化的绩效考核指标体系。根据考评结果，及时对团队成员进行奖励与惩处，营造奖惩分明、优胜劣汰的团队组织氛围，确保营销团队旺盛的战斗力。

销售五部此次团队计划通过加强营销团队建设与管理，从资源配置上、制度上、企业文化上以及团队领导艺术和目标管理层面上来制定有效的措施，保持良好的工作状态，从而达到管理得人心，管理鼓士气，管理出业绩。

团队销售总结报告5

(一) 确立销售团队宗旨---通过团队的努力使公司稳定发展，个人成长也同时得到提升

确立销售团队定位与总体目标：依托公司物资资源,开拓发展石化行业的直销客户群体,使公司营销业务稳定持续发展。通过工作中的各项制度及考核机制来强化团队的定位与总体目标。在各项工作执行过程中通过考核机制及各种研讨会议使团队每个成员不断得到成长。个人成长有多方面：譬如金钱，学识，销售能力，爱心，竞争意识，执行力等各个方面。

(二) 加强销售团队建设核心--参与

团队的参与，每时每刻体现在团队在公司销售目标执行过程中，通过各种销售报表、总结及销售会议，使每项销售目标确立与执行进度都有每个成员的努力和汗水 ,建立竞争与和谐的氛围，共同提出公司目标执行过程中的问题并研究解决问题的积极方案。

(三) 加强团队建设与规划

1、在公司执行目标过程中时刻围绕团队建设的四点要素来进行

(1)团队目标执行过程中的问题与成就的认同。

(2)目标执行完成时得到团队的赞美。

(3)给应得的人更好的市场和发展空间。

(4)目标达成情况的奖惩机制。

2、建立共同目标观念

(1)通过各项公司目标执行情况，使每个团队的成员必须相信，当公司目标成功时，他们也是赢家。

(2)利用目标执行考核并定期公布的方法，使本团队内部建立积极向上的健康竞争机制。

(4)通过交叉工作，使他们彼此共同学习，相互配合，平衡优缺点。譬如共同开发一个客户，相互配合完成目标。或分别开发同一区内相近客户，利用信息沟通共同达到目标。

(5)销售团队中任何人的杰出表现都要让公司本部知道。

3、建立有效完善的工作程序与沟通机制使团队有序发展

(1)通过建设工作程序使每个成员工作步骤清晰化，效率化。譬如签约成交定性流程，开发市场的步骤及信息积累等方面

(2)沟通要形成一种制度化、规范化。 公司内部建立沟通的规范，也就是说用什么样的方式，什么样的格式，什么样的语言要有一个规范一个统一，使信息得到有效性和准确性。包括合理化建议，公司汇报，问题的发现与解决办法。

(四)销售团队的完善采取以下几种方式：

1、管理制度的完善

首先是在公司运行过程中，每项公司制度的建立，力求严谨，有发展性，在制度实施过程中鼓励成员提出合理化建议，并针对每个建议务实的加以落实，并有针对性的参考奖惩制度给予适当的奖励。

2、销售团队的定期完善,定期通过各种培训完善销售团队的不足，例如：

(1)销售人员的心理素质和潜能培训。使销售人员永远充满自信和保持积极进取的心态。

(2)专业销售技巧培训。销售是一门专业的科学，主要包括有销售前的准备技巧(了解推销区域、找出准客户、做好销售计划等)、接近客户的技巧(电话拜访客户、直接拜访客户、邮件拜访等)、进入销售主题的技巧、事实调查的技巧、询问与倾听的技巧、产品展示和说明的技巧、处理客户异议的技巧以及最后如何达成交易的技巧等等。

(3)产品及行业知识方面的培训。能够将产品的特性迅速转化成客户的利益需求点。

3、随时发现和总结团队中出现的问题，不定期的通过会议，培训，活动来有针对性的加强团队建设。

>管理先进总结篇12

为了提高公司员工的凝聚力,公司员工团队合作能力和公司员工之间的感情，公司员工在领导的带领下组织了演讲比赛和辩论比赛。比赛中公司员工积极参加，都以良好的风貌投入其中，积极的交流，充分发挥团队协作的能力，在比赛中充分展示员工优秀的素质和公司的企业文化氛围。尤其是对我们做客服工作的意义深远。

演讲中，各位同事不管从事何种工作，也不分职位高低，在同一个舞台上激昂文字，抒发自己的豪情

壮志，有声有色的演讲给听众留下了深刻的印象。此次演讲主要成绩有以下几点： 其一，提高了能力。演讲活动在某种程度上克服了人的惰性，提高了员工的基础写作能力和在公共合

演说的能力;特别是在我们客服工作中，面对客户提出的种.种未知问题时，提高了随机应变的能力。

此次实践证明，只有不用心的人，没有做不好的事。

其二，增进了关系。本次演讲是一次全员参与的多层次、多角度的沟通与交流，通过演讲，大家表达出各自的心声，搭建起相互间沟通的桥梁，利于团结互助、相互配合等团队意识的形成。特别是我们公司两班制的情况下，员工之间交流比较少，通过此次活动，增进了员工的交流和关系。

其三，形成共识。演讲使大家深刻认识到“团队力量是企业发展的动力”，公司要长久发展，必须形成一个口令一致、步调统一、服从指挥的团队。作为老板人，作为关系到老板电器售后服务形象的我们客服，

只有达成老板电器的宗旨，才能占领更大的市场，才能托起更辉煌的明天。 通过演讲，也对公司前段时间的工作进行了认真地回顾和总结，使全体员工再次感受到了团队精神的重要等思想精华，特别是对以后的工作起了推进作用，取得了较好的效果。

在辩论比赛中，各位同事同样展示出了积极的风貌，更是把团队协作精神，团队合作精神，发挥的淋漓尽致。既锻炼了公司员工思维的严密性，又锻炼了员工的语言表达、逻辑推理、辩驳能力、临场反应、整体意识等。

在辩论中，辩论双方都紧紧围绕辩题，充分运用综合知识进行了激烈的辩论，辩手们观点鲜明、反应机敏、逻辑严密、口齿伶俐，多次博得大家的热烈掌声。从而辩论赛达到让员工工作能力提升的目的。

通过这次活动，一方面增进各部门之间的了解，增强大家的团体合作精神，增加公司员工的凝聚力，为公司员工交流搭建了一个很好的交流平台，为构建和谐企业创造了条件;另一方面公司为了弘扬公司企业文化精神，展现优秀员工风采，形成人人争当先进、人人争为公司发展作贡献的良好氛围打下了良好基础。本次活动结束后大家纷纷表示将把更大的热情投入到工作当中去，为公司发展、为构建和谐兴企多做贡献。

>管理先进总结篇13

团队，即是介于组织与团体之间目前最流行的一种合作方式。其精髓是沟通、分工、合作、共同进步，以形成一个目标明确、有战斗力的团队。由于中国市场各个行业的不断整合，行业前列的集团公司在全国各地都建立销售分公司和营销中心，这驻外销售队伍的建设和管理成了大家都关注的问题。

目前，由于营销工作的特殊性和驻外销售队伍的团队建设没有很好地执行，区域市场内的业务工作，还是停留在“单打独斗”的层面上，团队合作失去了意义，甚至出现的1+1领导

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的方向。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：

1、树立核心形象与威信

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，也可以理解为他的业务能力。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。

2、创造一个良好的沟通环境

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。

3、合理分工各尽其才

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。

二、制度建设与执行

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交流平台。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。

三、团队文化建设

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+1>2。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。

四、个人与团队共同进步

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。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！