# 企业团队工作总结文案(精选45篇)

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2025-03-06

*企业团队工作总结文案1>一、提高思想认识，认真落实工作责任制环境保护工作是关系到生态、社会和经济可持续发展的大事。一年来，我场认真贯彻全市环境保护工作会议精神，从实践“三个代表”重要思想，充分认识环境保护工作的重要性和紧迫性，把环境保护工作...*

**企业团队工作总结文案1**

>一、提高思想认识，认真落实工作责任制

环境保护工作是关系到生态、社会和经济可持续发展的大事。一年来，我场认真贯彻全市环境保护工作会议精神，从实践“三个代表”重要思想，充分认识环境保护工作的重要性和紧迫性，把环境保护工作列入重要工作日程，尤其把全场的环境保护工作作为环境保护工作的重中之重来抓。确保环保设施正常运行，责任到人。

>二、扎实开展环境保护宣传教育工作，全面贯彻《环境保护法》

一是通过印标语、办板报、挂横幅、等多种形式，广泛开展环境保护宣传教育活动。悬挂、张贴安全生产标语10余幅，大力营造环境保护宣传气氛。二是用宣传标语、黑板报、电视录象等舆论载体多形式、多渠道的广泛开展环境保护宣传教育，将环境保护传递与全场的职工心中，做到人人皆知。三是进一步加强了自身厂容厂貌的整治，用于美化、亮化、硬化、绿化工程投入经费共计达20万元。四是订阅环境保护书刊。通过广泛宣传，使干部职工重视支持环保工作、爱护环境、保护环境的意识进一步增强。

>三、环境监理和管理工作任务落到了实处

一是对对甲酚生产工序完善设施保障正常运行：

1、磺化工序结晶岗位设备及一楼的离心机出口、母液输送沟和母液池散发气味等部位。全部加玻璃钢封闭，安装喷淋吸收装置，通过引风机将散发的气味经管道引至喷淋吸收装置，进行集中处理。

2、对中和酸化工序，生产设备，中间槽，储存容器现敞口操作，容易挥发气味的地方。所有设备全部密封，加引风机和喷淋回收装置，回收成份套回生产使用。

3、碱熔工序存在的的问题是反应生成的水蒸气尾气带有气味，虽然经过碱雾吸收塔喷淋吸收，冷凝回收，但排放的`水蒸气中还存有气味，效果不理想。我们通过考察论证，借鉴同行业的先进经验，决定进行第三次改造，投资约200多万元，对碱熔消化器尾气采取独立的冷凝系统，加大喷淋碱流量，增大冷凝面积，改善吸收效果，最后尾气作为碱熔炉的助燃风进行高温燃烧。二是加强食盐厂环保设施的监控保障污染物达标排放。

>四、存在的问题

在全场上下的共同努力，齐抓共管下，我场环境保护工作取得了一定的成绩，但也存在不少问题：一是个别人在生产过程中对环境保护仍不够重视，存在侥幸心理;二是宣传教育工作还做的不够，部分职工环保意识不强;三是规章制度的落实不到位;四是环保力量薄弱，基础设施条件较差，影响环保工作的顺利开展。以上问题，我们将在今后的工作中予以改进。

**企业团队工作总结文案2**

20xx年上半年以来，在总经理室的带领下，x团队克服了人员少的困难，完成了较大的工作量。督办我部x报告及对普华x提议书的意见等专项工作得到了部领导的高度赞扬，显现出较高的团队工作本事和凝聚力。

>一、上半年工作

x团队上半年的工作主要有两方面：一方面是涉及职能变化而延续的工作；另一方面是团队职能范围内的专项工作和配合部内外其他工作。

（一）涉及职能变化而延续的工作

1、起草内部交易管理制度。此项工作董事长高度重视，在反复征求cco意见的基础上，x团队配合李冰进行多次修改，目前已基本完成。

2、年初行内确定要在5月底前构成我行操作风险管理的基本制度。之后由于行内成立x委员会，全行操作风险的牵头工作明确由法律与合规部负责。在我部和法律与合规部协商的墓础上，我团队根据已经草拟的《中国银行操作风险管理指引》，进行了进一步补充完善。

（二）我团队的专项工作

1、下发调整x团队职能的部发文，明确x团队的职能定位。

2、牵头负责全行x制度建设20xx年第一季度执行情景报告。

3、在国内团队的协助下，完成全行20xx年“三项检查”整改报告，向银监会报送。目前已处于会签各部门，签报行领导阶段。

4、根据部领导指示，在访谈各团队主管的基础上，构成了风险管理部x报告，得到了部领导好评。在x报告发现问题的基础上，制订了《风险管理部x实施办法》。

5、进一步加大督办工作力度，制订了《风险管理部督办细则》。

6、贯彻落实行党委“从严治行、强化x”的要求，邀请专业咨询公司为我部大课堂授课，同时组织了全辖系统内的x征文活动，进一步提高了全部和全辖的x意识。

7、结合巴塞尔协议的有关要求，编撰了《授信产品流程梳理手册》，征求四家分行的意见，初步构成了授信产品操作风险管理思路，并向部领导进行了汇报。

8、牵头部内各团队对普华x管理提议书提出修改意见。

（三）我团队的配合行内其他部门和部内其他团队的工作

1、配合监察稽核部进行经营性分支机构的业务大检查。

2、参与编撰银监会教材衍生金融工具部分。

3、按照合规手册编撰小组的要求，牵头编撰了我部重点操作岗位的合规手册。

4、与规划、行政团队一起研究制定我部绩效考核办法，并提出了我部培训方案，牵头落实了培训教材的组织工作。

>二、工作中存在问题

x团队存在的主要问题包括：

（一）人力资源严重不足

x是当前我行的一个薄弱环节，我部x团队的职能经过调整后主要负责部内和系统内x体系的建设。目前编制仅有3人，实际工作人员4人（其中，x聘任为统一授信团队高级经理，x团队暂借，6月30日后将回到统一授信团队工作）。很多高标准严要求的工作使每位同志工作负荷较大。

（二）部分工作不够细致，计划性有待进一步提高

督办工作是提高全部工作效率的重要手段，如能借助于IT手段建立一个小型督办工作平台，将极大提高督办工作效率。目前由于人力所限及其他原因，仍沿袭人工督办工作方式；授信产品梳理工作已列入上半年工作计划，由于工作头绪较多，没有及时赴分行征求意见，进一步完善手册，工作启动拖后。

>三、下半年工作计划

下半年x团队将继续坚持良好的精神状态和工作作风，在做好团队内部工作的同时，努力配合行内其他部门和部内其他团队的工作，完成全年绩效考核目标。

风险管理部内x建设以抓存在问题的落实和整改为主，将问题的整改列入督办工作，督促牵头团队落实。努力经过引入IT系统提高督办工作效率，把督办工作作为全年绩效评价的依据。

风险管理系统内的x建设以《中国银行内部控制指引》、银监会《商业银行内部控制评价试行办法》等制度为指导，以“三项检查”发现的x问题和近期发生的案件为出发点，在充分进行调研的基础上，构成辖内风险管理系统x报告制度，定期从决策、制度、流程、管理、执行、人员等各层面提出潜在风险点。同时，在下半年建立境内机构风险管理系统x评价办法。

授信产品的操作风险管理以授信产品流程梳理为切入点，选择部分试点分行，建立标准化授信产品流程，统计操作风险事件，为量化操作风险占用的经济资本打下墓础。

总之，x团队在上半年的工作求实创新，稳扎稳打，期望在下半年乃至以后的工作中能继续发扬优点，克服不足，取得更多的成绩。

**企业团队工作总结文案3**

光阴如梭，眨眼之间学期又近结束。从成立之初到现在，xxx创新团队也已经走过了半年的时光。回首这个学期的团队工作，感到忙碌而又充实。在团队全体成员努力下，我们较好地完成了本学期的各项工作，取得了一定的成绩，得到了很多宝贵的经验，当然也有不足之处，现总结如下：

>一、团队的体系结构逐渐完善

xxx创新团队经过不断的探索和尝试，形成了相对独立的体系结构，成立之初，我们团队所有成员就对团队的组织结构、章程、团队规划及本学期工作计划进行了认真的讨论和研究。通过一学期的实践，这些体系正在不断完善。我们的最终目标是让团队工作有一种企业工作的环境和氛围，以便使队员们尽早适应社会上公司的需要，多获得一些实际的经验和技术，虽然目前这个目标还比较难实现，但以后团队的工作都会朝着这个方向去努力的。（接触、沟通交流、合作）

>二、团队存在的基础

一方面，学校创新中心为各个团队分配了工作室，并提供了相关设备和资金支持，为团队的正常运行提供了必要的物质条件；另一方面，开展培训工作、做创新项目以及参加比赛是一个团队得以存活和发展的基础和动力，是一个团队的价值体现。xxx创新团队将以此为基础，充分调动队员的积极性，努力使每个队员都能得到学习和提高的机会，从而使团队在整体水平上更上一层楼。

>三、队内成员间的沟通

本学期初，我们团队进行了招新工作，此次招新共招大一大二人员23人，人数是团队成立之初的人数的一倍多。考虑到大一同学刚刚步入大学，没有编程基础，所以在要求上与大二同学不同，对大一同学主要是先给他们提供一个良好的学习氛围，通过参加团队的有关活动让他们对软件开发有一定的了解，帮助他们明确自己的目标。另一方面，团队组织了大一同学参加作计划时需要特别注意的地方。

xxx创新团队成立之初，因为我们大三的几个负责人在实际开发中发现团队合作的重要性，并且学到了比课堂上更加宝贵的实际经验，真心感觉到团队合作带给我们的好处，所以，基于这样一种想法，我们想让更多的同学受益，并继续传承下去，最终成立了xxx创新团队。其实有心的人会发现，团队不是意味着放弃个人的利益，而是一个锻造自我的平台。我们是创新团队，要想办法利用好这个平台，锻炼自己。作为一名队员，每个人都要有自己的目标，充分利用团队这个平台，将它实现。请大家明确，团队的成功一定是它的每个队员的成功，之所以会成为一个团队，是因为我们有共同目标和追求。我们都应该为了自己的目标而努力奋斗！

总的来说，我们团队在这一学期进步较大，无论是从团队建设还是对外参加比赛上都取得了不错的成绩。但也要意识到自己的不足和缺陷，积极探索，寻找解决之道，这样才能使团队发展的更好！我们应目光长远继续努力，为自己的美好将来打好基础，为团队的发展贡献力量。最后，我以我们团队的口号与大家共勉：思路决定出路，创新引导发展，xxx有我更精彩！

**企业团队工作总结文案4**

西泉社区卫生服务中建立“医师团队”服务模式以来，中心公共卫生服务各项工作有了明显的提高。特别是今年下半年，中心按照有关规定，以及在上级xxx门的指导下，完善了“医师团队”相关制度，明确责任，强化人员培训、加强考核督导、完善服务功能。通过中心全体工作人员的共同努力，今年中心“医师团队”做了大量工作，中心的各项公共卫生工作也基本完成。现将今年的有关工作总结如下：

>一、 完善相关制度，调整组织机构

今年中心的“医师团队管理制度”进一步完善，对医师团队管辖区域进行了分工，每个团队也相应制定“团队人员分工职责”，让责任更明确。为了保障团队工作的开展，还制定了绩效考核方案。力求将工作开展的更细致、更有质量、更高效。

>二、为65岁以上老年人免费体检

今年，中心再次为辖区建档的65岁以上老年人开展免费体检活动，并及时将体检结果反馈给居民，根据体检结果作出相应的健康指导。将年检表纳入居民档案。

>三、慢病管理

根据“国家公共卫生服务规范（20xx版）”要求，中心对辖区的高血压、糖尿病患者进行规范管理。至20xx年底共建高血压患者档案541例，糖尿病患者档案176例。成立“高血压”和“糖尿病”患者小组。定期开展健康教育讲座，传播健康知识，逐步让辖区居民认同健康理念，采纳健康的生活方式。做到无病防病，有病早治，既病防残。

自从中心建立“医师团队”服务模式，中心人员和辖区居民变医患关系为朋友关系，使中心各项工作得以更有效更顺利的开展。

**企业团队工作总结文案5**

20xx年

工 作 总 结

XX期货XX部 编制人： XXX

二Ｏ20xx年x月x日

XX部（北京）

20xx年工作总结暨20xx年工作计划

20xx年，在公司新的领导班子的领导和支持下，20xx．9由原XX部XX部改编为XX部，成员XXX、XXX、XXX。

部门成立后，除日常个人自有资源的开发和服务工作外，在团队长的带领下，充分发挥团队内每一个成员的自身的业务优势，在xx、xx、xx、xxx等诸多方面精诚团结，通力协作，在提高客户服务质量的基础上，使得本部在保证金规模及利润两个方面均良好地完成了公司下达的营销任务，主要分项数据如下：

1. 总资金规模： X000万到X000万（含XX业务） 2. 净留存：XX万（含XX业务） 3. xxx务：规模从20xx年的XXX万大幅上升到XXXX万，平仓利润XXXX万，

成为本部的自有业务资金规模的重要基石，本部成员XXX为此作出了突出贡献；

4. 营销与服务：规模从20xx年XX万上升到X亿以上；

5. 开户数量： 自有资源XXX户， IB资源开发XXXX户； 6. 投资者教育： XXX次，XXXX人次

年权益变化图年净留存变化图

20xx年工作中存在的不足： 1. 团队管理与发展：； 2. xx业务推进速度： 3. 产品推广力度：。

20xx年的工作计划

**企业团队工作总结文案6**

一、企业文化

每一个企业都应该有一个必备的流程和好的企业文化，首先客户向经销商发提货单然后由业务代表接单接下来将到交给出纳员，然后由库管提货送到客户家，公司的工作宗旨是“没有完美的个人只有完美的集体”

二、成功企业家必备的素质

一个企业要拥有一个好的带头人，这个公司才能向远看向前发展，成功企业家应该心胸宽广，海纳百川，有容乃大。现在企业家如果心胸狭隘不能容人，不仅难成大事而且难以与人亲密相处，企业家拥有宽大的胸怀不仅能够收揽人心，也能体现自己身边聚集了许多优秀的人才。还能使人心悦诚服，企业家必须有一个度量，宰相肚里能撑船，凡事要有度量这是成功企业家的修养，既能体现领导的高尚风格又能赢得别人的尊重，胸怀是一个励志建业的标准。企业家有强大的胸怀才能站的高忘得远，一个企业家应该有丰富的经验和娴熟的工作经验和管理技巧，并且要懂得行业中应该尊从得法律，和具备经营得技巧，对企业和员工负责有能够承担风险得责任敢于面对竞争对手给施加得压力，并且要有创新意识和创新能力。

三、企业需要什么样得员工如果说老板是企业得带头人那么企业得员工就是撑起企业得脊梁，一个好的员工应该要有热情积极得工作态度，对工作负责也就是对自己负责，有一个好的工作态度，应该对企业忠诚要以正值得态度去面对事情，一个好的员工不应该不好的心情带到工作中去要和同事同心协力，要对工作抱有热情的态度，工作要积极主动要尊重领导的决定，拥有较强的专业知识和实践，并且应该有较强的沟通能力，一个好的员工要对自己有信心能够让企业自己能给的希望。

四、团队精神 团队精神是企业的团队精神是一个企业的灵魂，没有了灵魂那么这个企业就没有了前进的动力和方向，一个企业拥有团队意识就能解决一切困难，团队要有合理的团队分工和具有较强的集体承受能力，只有有团队精神那么面对竞争对手就会战胜它，只有有团队精神就能够可以面临一切困难，一个完美的团队不能计较个人的得失，一个企业拥有一个好的团队精神那么就会勇登高，好的团队精神，不仅能让企业的到成长，而且还会让我们个人的到成长，在团队中学会配合学会理解。

**企业团队工作总结文案7**

在全县宣传思想工作会议上的讲话 （20\_年3月13日） 适应转变 更新观念 全力打造企业发展新动力 在集团公司首届员工代表大会第一次会议上的讲话 同志们、各位代表： 一年之计在于春，在这春意盎然的日子里，我们成功召开了集团公司首届员工代表大会。会议气氛团结、热烈，代表们围绕总经理的工作报告展开了热烈的讨论。讨论中，大家普遍感到：报告对公司过去24年的回顾客观、深刻，引人反思；对03年的成绩与不足评价中肯，实事求是；对当前面临的形势分析深入、透彻，对04年的工作思路把握准确、高瞻远瞩，既催人振奋、增添信心，又让人倍感任务艰巨，责任重大。能不能全面完成04年的各项生产经营任务，打好改制后的生存发展第一仗，成为了本次大会最热门的话题。总之，一天半的大会隆重而简朴，开出了新意，开出了新的精神面貌。我相信，有这么一种好的精神状态，我们就一定能够克难制胜，赢得04年的全面胜利。 由于时间关系，在总经理对04年的工作进行全面部署的基础上，我对全体干部员工就在新的形势下如何进一步适应转变，更新观念，全力打造企业发展新动力简要地谈几点意见。 一、适应集团体制的根本性转变，正确处理好“新三会”与“老三会”的关系。 去年，集团进行了改制，实现了完全的公司制改造，并按《公司法》的规定，建立了股东会、董事会和监事会三权制衡的法人治理结构，这是历史性的，也是根本性的，但同时也带来了一个需要很好思考和处理的问题，具体说就是“新三会”（即股东会、董事会、监事会）与“老三会”（即党委会、职代会、工会）的关系问题，实际上则涉及到社会主义市场经济既是市场经济、又是社会主义属性这个关系怎么处理的问题。因此，我们在处理其关系时要有一个正确的认识，要有一个总的指导思想：就是既要借鉴资本主义国家搞市场经济的有益经验，用股东会、董事会、监事会这一套办法来实施对企业的管理，又要坚持社会主义性质，坚持党的政治领导，坚持落实员工的参政议^v^、民主管理权和民主监督权，这是建立有中国特色的现代企业制度中企业组织制度建设的重要任务之一，任何时候我们都要有清醒认识，都要正确把握。 具体地讲，“新三会”的职能在《公司法》和《公司章程》中都有了准确的描述，时间关系在这里不再说明，主要我想谈谈“老三会”在新企业中的定位问题。 （一）关于党组织。一是企业党组织的机构设置和人员配备，总的原则要精干、高效、兼职化和扁平化，即集团公司级要设置党建、纪检、宣传、精神文明、企业文化、品牌传播等一体化的综合性部门，使党的专业机构与经营管理职能有机结合，充分发挥优势，实现资源共享；子公司分公司级必须建立健全党的基层支部，支部书记兼职化，既要努力确保基层党建工作不松懈，又要直接参与生产经营管理，将党的要求落实到具体的经营管理工作中，为企业生产经营保驾护航。二是党组织的主要任务是：（1）保证党和国家的方针政策在企业内贯彻执行；（2）抓好企业党的建设和精神文明建设；（3）调动企业党员和员工的生产积极性，协调企业内部各方面的关系；（4）在一定程度上对企业的经营决策和生产管理进行监督。 （二）关于工会组织。工会组织作为员工利益的代表团体，受《^v^工会法》的保护，无论企业体制如何改变，都必须落实《工会法》中的有关规定，本着精干、高效的原则，保证人、财、物三落实，支持工会组织独立自主地开展工作。 （三）关于员工代表大会。员工代表大会是企业加强民主管理的基本形式，是社会主义民主政治的具体体现，也是员工参政、议政，落实员工民利，维护员工合法权益的组织保证。在公司制企业里，股东会是最高权力机构，企业里的重大决策和重要规章制度由股东会通过和决定，员工代表大会不再行使决策权。但是，两者并不是相对立的，他们的目标是一致的，都是使企业发展壮大，只是员工代表大会更侧重员工的权益，而股东会则侧重于股东利益最大化而已。同时，在中国办企业，我们还必须坚持社会主义的性质。坚持社会主义性质，就必须坚持贯彻全心全意依靠工人阶级的方针。这个方针不是一句简单的口号。正如黄总对集团新班子的工作定位一样：“我们是在为全体员工打工”，为广大员工打工，就要依靠员工办企业，就必须让员工在企业里有更多的发言权，就要实行民主决策、民主管理、民主监督，这个原则，无论企业怎么改都不能改变。因此，我认为员工代表大会在公司制企业里的作用至少有三个方面： ?? 一是对生产经营的促进作用。二是职工利益的维护作用。三是完善管理作用。具体的，员工代表大会应具有三大职权： ?? 1、讨论建议权。在公司制企业里，股东大会是最高权力机构，董事会是企业的决策机构。企业里的重大决策和重要规章制度应由股东大会和董事会通过和决定。员工代表大会是民主管理机构，对企业重大经营决策主要通过讨论和建议等形式进行参与。但员工代表大会可以组织员工代表听取公司总经理的工作报告和重大经营决策的方案，并组织员工代表认真进行讨论，提出意见和建议，使经营决策和重大规章制度更完善合理，更符合企业的实际。 ??2、审议决定权。股东大会是代表股东利益的，员工代表大会是代表企业员工利益的。在公司制企业里，凡涉及员工切身利益的工资分配方案、员工奖惩办法、劳动保护、员工生活福利等方面的重大事项，都应由员工代表大会审议和决定，因为受代表利益的局限，股东大会往往不能正确决定员工切身利益方面的问题，员工代表大会才能反映员工的意愿和要求，更能代表员工的合法权益。 ?? 3、评议推荐权。员工代表大会通过员工代表身份的董事和监事来反映员工代表大会和员工的意愿和建议，使企业的决策更加科学和民主。对于董事会和监事会中不称职的员工代表，员工代表大会有权取消其代表资格，并选举产生新的员工代表推荐给董事会和监事会。 根据员工代表大会与“新三会”各自的性质和职权，要处理好它们之间的关系，应坚持三条原则： 为了使企业重大的经营决策正确、科学，首先应当召开员工代表大会，组织员工代表讨论决策方案，听取他们的意见和建议，并积极采纳合理部分，对方案进行修改完善，然后再召开股东大会。 在员工利益问题上，应先召开员工代表大会，再召开董事会。对于涉及员工切身利益方面的工资分配、劳动保护、福利待遇等方面的方案，应先交员工代表大会讨论，征求员工代表或员工代表大会专门委员会成员的意见，并对方案修改完善后，再提交董事会通过。如遇到员工代表大会通不过的方案，公司董事会应慎重考虑员工代表大会的意见，不要强行通过。 此外，员工代表大会也需要适应新的形势发展，不断调整和充实新的内容，处理好与“新三会”的关系，以便更好地发挥应有的作用。 二、适应集团管理创新的要求，正确处理好继承与摈弃的关系。 昨天，总经理在工作报告中回顾了集团24年的创业历程，风风雨雨，几经沉浮，这其中既有许多宝贵经验，也有不少沉痛教训，非常值得我们认真继承和吸取。回顾历史是为了更好地面向未来。我认为这24年中，尤其是近三年的经营实践中得出的并应继续的基本经验有： 1、经营理念。“人才是企业生存发展的基石”、“团结就有力量”、“资源就是财富”、“关系就是生产力”以及“以效益论英雄”等经营理念是XX人经营智慧的结晶，是集团成功的内在根据。 2、品牌培育。在资源配置上向重点行业、重点企业、重点品牌倾斜，打造出“XX”、“XX”等知名品牌，形成一定的无形资产。 3、社会资源整合能力。在具有中国特色的社会主义市场经济环境中，在经济体制转轨和地方经济发展宏观背景下，充分利用各种资源并有效整合，驾驭多种矛盾关系，敏锐抓住市场机会，使企业获得生存发展。 4、不良资产退出机制。内部资产的调整和重组，产业结构调整和资产结构调整的有机结合，是集团生存发展的重要手段。尤其是对不良资产的清理，为保证企业肌体的健康和集团经济总体质量的提高奠定了基础。 5、文化力量。在艰苦创业的实践中，孕育产生了充满创造力和活力的企业文化，拼搏意识，变革勇气，创新精神，是集团之魂。 这些基本经验是公司成功的基石，继承和发扬这些历久弥新的好经验好传统，有利于集团固本强基，有利于企业超越自我、后发先至。但同时，我们也必须十分警惕：旧的惯性思维、落后的思想观念，甚至封建的小农习气仍然存在于我们的队伍中，尤其是存在于我们的两级骨干队伍中，这是十分有害的，如果任其漫延下去，必将损害企业的机体，最终摧毁我们共同的事业。因此，我们务必给予高度重视，努力消除这种思想、观念、理念上的陋习。这个问题，我想谈三方面内容： （一）关于企业文化。企业文化反映了一个企业的精神风貌，决定着企业内在凝聚力的大小。在现代企业管理中，文化力的作用已越来越为人们所认识，正是企业文化这一非经济的、非技术的因素导致了许多杰出企业的成功。海尔集团CEO张瑞敏曾在广交会上接受记者采访时指出，一个企业要在国际上站住脚，就必须做强做大，而使企业强大的核心问题之一是企业文化，这应该是一种价值观正确、全体员工都认同的粘合剂，是企业进行管理的一种内在基础。日本政府在总结明治维新时期经济能得到迅速发展的经验时发表过一份白皮书，其中有这样一段话：日本的经济发展有三个要素，第一是文化，第二是法规，第三是资本。这三个要素的比重是，文化占50%，法规占40%，资本占10%。这说明，资本不是最关键的因素，文化要素才是最重要的。因此，高度重视企业文化的建设与创新，要成为集团当前求生存谋发展的必修课。事实上，在集团成长的24年历程中，受多方面因素的相互影响，公司也自觉不自觉地形成了自己一系列的文化氛围。其中正如前面所总结到的“拼搏意织、变革勇气、创新精神”，是集团的宝贵精神财富，必须持之以恒和发扬光大。但是，另外一些文化糟柏，如“照顾哲学”、“裙带关系”、“面子政策”、“依赖思想”、“投机之道”等至今仍有市场，这些小农习气、封建思想仍不同程度地污染着企业的精神家园，离散着企业的凝聚力，化解着企业的士气。这是十分可怕的现实，对此我们必须有足够清醒的认识。那么如何创新企业文化，让其洗去糟柏、彰显时代气息和生命力呢？黄总为企业的文化定位做了很好的阐述：“我们一切工作的出发点和落脚点都必须围绕三个有利于（有利于企业的生存、有利于企业的发展、有利于企业员工的切身利益），各级领导要明确责任，摆正位置，清醒意识到自己是在为企业员工打工”。这就是公司文化定位的基本原则：“为员工打工”，“有利于员工切身利益”。有了这样的定位原则和判断标准，我们就能十分清楚哪些东西我们应该继承，哪些东西我们应摒弃，哪些东西必须与时俱进和不断创新发展，只有这样，XX精神才能屹立不倒、长盛不衰，XX集团生存发展才有希望。 （二）关于效益观和分配观。办企业的首要目的就是追求经济效益，企业没有效益，一切都是空谈。近三年，集团以改革的精神，旗帜鲜明地提出“以效益论英雄”的经营理念，彻底改变了过去“没有功劳也有苦劳”的平均主义和吃大锅饭的落后思想观念，人的积极性和创造性被空前地缴发，极大地推动了集团连续三年扭亏为盈目标的实现。实践证明“以效益论英雄”是企业经营的取胜之道，我们必须坚持下去。但同时，我们又必须认识到追求经济效益并不是企业生产活动的全部，企业还肩负着培养员工、造福社会等其他使命，因此，我们必须实事求是，根据企业的具体状况，正确处理好效益观与分配观的关系。我认为“以效益论英雄”是效益观，而分配观应该是“效率优先、兼顾公平”，在实践中我们不应将效益观等同于分配观，不应将“以效益定薪酬”做为分配规则的标准。黄总在对企业的效益结构进行分析时指出：“企业的利润主要来自于两大块：一是资源利润，二是资本利润，谁占有资源多谁就该多创效益，谁占有的资本多谁就该多创效益，这是天经地义的事情”。总经理在多个场合也提出了“谁用的人越多也应该多创效益”的观点。这些观点都充分说明了效益的多少不是决定薪酬多少的唯一指标，我们应该全面衡量各单位、各部门在企业整个盘子中，对资源的占用率、对资本的占用率和对人力的占用率。占用多的，理应贡献大一些，占用少的，就应该要求低一些，同时对各单位辅以其他指标的考核，如：安全、环保、企业文化建设、社会贡献率等，将综合的绩效反映在分配制度上，只有这样才能真正营造一个公正、公平的内部人文环境，才不会挫伤占用资源或资本少的单位、部门的积极性，广大员工才能真正心情舒畅、同心同德，把企业的事业当作自己的事业，与企业荣辱与共、共谋发展。 （三）关于团队建设。总经理在04年工作的指导思想中明确提出的“三个打造”之一就是打造企业团队。那么什么是“团队”？现代管理理论对团队的定义为：团队是一种为了实现某一目标而由相互协作的个体所组织的正式群体。我直观地描述为：团队就是一支团结的队伍。应该说，集团24年的奋斗历程尤其是近三年艰苦创业的实践，营造了形成团队的条件，造就了这样一支队伍。如果没有这样一支团结的队伍，我们根本无法想象XX会有今天的成果。因此，我们务必加倍珍惜这来之不易的团结局面，加倍珍惜这种相互尊重、相互信任的、同志式的团结协作关系，坚决制止破坏这种团结气氛的事情发生。那么我们当前的团队状况是否已经完善了呢？有哪些地方还需进一步改进和提高呢？我认为在团队建设中我们必须高度重视以下三种危险信号： 一是精神离职。其特征为：工作不在状态，对本职工作不够深入，在团队内部不愿意协作，个人能力在工作中发挥不到30%，行动较为迟缓，工作期间无所事事，基本上在无工作状态下结束一天的工作；但是也有积极一面，就是上下班非常准时，几乎没有迟到、早退、事假、病假等现象的发生，团队领导指派的任务通常能够迅速而有效地完成。 二是超级队员。团队需要的是整体的行动力、目标完成率等等。逐个的分解就是要求团队的个体之间技能必须具有互补性，个体能力较大。正是因为个体差导致了超级队员的出现，其表现特征为：个人能力强，能独当一面，在团队中常常以优异的业绩领先于团队其它成员，但是由于自我感觉良好或因为某种优势的缘故，造成组织纪律散漫，好大喜功，目空一切，自身又经常定位于团队功臣之列。 三是非正式组织。团队是全体成员认可的正式组织，而非正式组织往往是管理者为强化自身管理职能的需要，培养个别成员，以增强管理能力，客观上形成了非正式组织。虽然表面上能够很好进行日常动作，容易调合人际关系，实施假想的人性化管理，但长期以往，则会造成公私不分，降低管理的有效性，导致工作效率低下，优秀团队成员流失。 这三种情况在团队建设中都十分有害，都会严重破坏团队的组织文化，破坏团队精神，离散团队凝聚力，最终造成团队土崩瓦解、团队建设前功尽弃。因此，建设怎样的团队，怎样建设团队，怎样建设一个优秀的团队是摆在我们每个管理者面前的一道重要而严肃的课题。 三、适应集团可持续发展的需要，正确处理好眼前利益和长远利益的关系。 众所周知，集团是从劳动力密集型的劳服企业起家的，先天不足造成了当前技术装备总体水平不高、盈利能力低等的被动局面，虽然近几年公司大力推进了经营创新、管理创新和技术创新，加大了技术改造和升级换代的力度，加大投入新上了一批“短、平、快”项目，但由于受资金匮乏、高级经营管理和技术人才短缺等因素的影响，企业未能形成核心竞争力，企业的竞争实力未得到根本性提高，在激烈的市场竞争中往往处于劣势。因此，近几年我们把主要精力放在了追求短期利润最大化、实现企业的生存上面，事实证明：我们的决策是完全正确的。但是，在当今全面开放的市场经济大环境中，我们仅靠几十万、几百万的利润来维系生存是不可想象的，我们必须用发展来解决生存的问题，用发展去推进企业发展。这就要求我们在制订企业战略的过程中，在体制、机制创新的过程中，务必将发展问题摆在首位，尤其要追求可持续的发展，换句话说：也就是要正确处理好眼前利益和长远利益的关系。就这个问题，我想谈四方面内容： （一）企业发展观的要转变。同志指出，要坚持经济与社会、资源、环境“协调发展、全面发展、可持续发展”的新型发展观。这些话是对全局、全社会讲的，当然对企业也适用。因此，作为一个想实现可持续发展的企业在努力追求利润的同时，不应再将追求利润最大化作为奋斗目标，而应将追求整体价值最大化作为战略性目标。因为追求短期利润最大化往往会使企业透支资源、设施、人力、财力甚至企业信誉，变成“拔苗助长”、“杀鸡取卵”，最终缩短企业的生命周期，使企业得不偿失。而追求整体价值最大化则要求企业不仅承认资本和劳动力创造的价值，还要承认知识和智力资本的价值；不仅考虑企业创造的价值，还要考虑因社会、环境及后代受到影响的而产生的价值损耗；不仅考虑顾客得到的价值，还要考虑企业的利益相关人员和团体（比如员工、投资者、供应商、销售商、媒体等）所应占有的价值。只有树立追求整体价值最大化的全面的价值观，企业才能在未来的竞争中立于不败之地，才能实现真正的可持续发展。 （二）企业管理中激励方式要转变。应从短期激励转向长期激励，从物质推动型激励转变为情感满足型激励，并最终形成精神归属激励。传统的激励方式大部分集中在对人力资源的短期效应的激发上。但随着社会经济的发展，人们由物质的需求逐渐转向于对精神情感满足的追求，并最终寻求一种人生自我价值的实现时，激励的方式就要适应这种转变，努力通过文化、环境、制度等因素为员工提供能实现精神情感满足的契机，提供能实现人生价值的平台，从而实现激励的有效性和持久性，创造出可持续发展的、充满活力和凝聚力的企业生态化境，企业的长远利益才有了坚实的落脚点。 （三）企业组织结构要转变。应从金字塔式的权力型组织结构转向扁平化组织结构、团队式的管理运作模式。传统的金字塔式的权力型组织结构是适应硬性管理重点以及监控型管理方式而形成的。制度型、监控型的管理方式要求领导阶层必须具有一种绝对的权力，一种可以有效发挥其监督功能的组织体系，因此，传统的金字塔式的军事化管理组织结构便顺应了时代的发展，充分发挥了其独特的管理功效。然而，随着软性管理、授权型管理模式的发展，员工的积极性的发挥将更多地取决于其被授予的权力的大小，或者说是其自由决策权力的大小，以及接受多少人的监督等。被授予的权力越大，决策的自由度越高，接受的监督越少，员工的积极性就越高，管理的效率也就越好。因此，具有更少的管理梯度、更大的管理幅度的扁平化的、团队式的组织结构便也应运而生。许多企业的实践证明：这种管理模式能更为有效地激发员工的工作积极性和忠诚度，发挥其更大的工作潜能，从而长久地服务于企业，为企业创造更大的价值。 （四）企业管理机制要转变。应由严格、完备的规章制度管理转向以共同的愿望和文化环境来集聚企业的向心力、战斗力。因为在传统的企业中，企业与人之间更多的是一种纯粹的物质经济利益关系。所以，在这种前提条件下，人的积极性、主动性很难得到有效的发挥，企业必须依靠严格的、完备的规章制度来对人进行约束，使其行为符合企业运行的目的。然而，伴随生产力的提高，人力资本的形成，企业繁多的、严格的规章制度却成为了其在现实资本价值增值目标进程中的障碍。因此，企业的管理机制要进行一次变革，取而代之以共同的理想、追求和信念，共同的文化取向，以此获得员工的信赖与忠诚，激发其无穷的创造力。 除了这四方面的问题外，追求集团的可持续发展，我们还有许许多多问题要研究、要探索，这些都将是我们马上就要着手办的事情。 总之，正如我们前面所说，04年的任务十分艰巨，我们在座的每个同志都肩负着使命、责任重大。希望同志们携起手来，振奋精神，以饱满的革命热情投身火热的创业实践中，创造出企业腾飞的新奇迹。

**企业团队工作总结文案8**

一、人力资源发展面临的挑战

人力资源发展是从80年代才被引入我国企业的发展中。刚刚引入的时候受到很多企业领导的关注,他们清楚的认知到企业发展都是以人为本。所以人力资源发展是企业发展的根本命脉。也是提升企业竞争力的根本措施。在知识经济时代要根据我国人力资源的发展要求,实现人力资源快速发展。

人力资源发展面临着很多挑战。科技变革和知识社会影响着人力资源的发展,科学技术发展已经影响了整个人力资源的发展,所以很多情况下人力资源已经跟不上整个企业的发展,对于每一个工作人员都要面临着知识技能的改革。知识技术在不断更新中要保证企业要不断发展。

随着很多技术的发展,对员工的要求就越来越高。这样在信息社会中要求劳动者要不断的更新劳动信息,在知识不断提升的过程中来适应企业发展。这样只有适应能力比较强的企业员工才能够适应市场经济的发展,这是社会的需要。对于不断增长的场内职工的数量。企业在发展中要考虑人力资源与经济的相互作用,企业人员组成有老龄化的趋势,是企业面临发展比较困难的地步。这是企业人力资源发展面临的一些困难。所以人力资源管理部门要高度重视。

二、人力资源发展趋势

人力资源的根本是物力资本和人力资本。 这种人力资本体现在人类社会进步和发展,我们可以说是在生产工具不断更新过程中,对科学技术要不断更新。它和经济的发展与人力资源的数量和质量成正比。经济时代企业是不断发展规模来促进经济增长,整个资本市场推动经济的增长。这是片面的看法,在经济发展中要注重人力资本的地位,把人力资本的地位提到一个前所未有的高度,科技进步和劳动者素质对经济增长的贡献都要得到提升。所以知识经济时代企业发展要把人力资源发展提升到首要位置。人类单纯靠过度消耗自然物质资源的传统的经济发展模式已经不能够发展。经济的发展必须以高素质的人力资本积累来代替物质资本,这样才能够推动经济社会可持续发展。

1.人力资源的内部管理结构模式

上文中对人力资源的发展趋势进行有效分析,在这里,笔者通过对人力资源的内部管理结构模式,对人资的产出和管理的专业化程度进行分析,总结了不同类型的企业内部人力资源管理结构:

2.企业内部的人力现货市场

企业内部是一个大型的人力资源现货市场,在实际工作中假设对人力资源进行定量计算分析,那么就能够总结出,这个人资现货市场具有很大的威力,利用好了能够实现企业健康迅速发展。那么,在市场经济管理运行中,企业领导和企业员工之间的雇佣与被雇佣的次数就会很多,企业领导在实际工作中,不需要利用自己的管理权力实现员工和自己的合作关系。主要是因素在实际工作中,这些员工在同行业公司中,也能够找到一份薪酬待遇差不多的工作,这样就会导致雇佣者和被雇佣者在雇佣关系这方面不会持有很积极的态度,造成了企业人力资源内部管理不具有普遍性,这种现象存在于很多企业的内部。影响了企业人力资源管理方式的发展。

3.企业内部人力资源管理具有约束性

在企业内部,单独一个劳动者的劳动能力,在具有约束性的市场中是很容易进行计量的。所以企业员工的工作技能只能在适合的工作岗位上才能够实现自身的工作价值。员工本身对于企业外部没有任何利用价值,更不用说实现自身的存在意义。

例如,在实际工作中,企业内部的统计以及会计等工作人员,在具体工作中,进行的工作内容,只是用企业本身,与外部企业没有任何关系,只有在自己企业内部才能够实现自身的价值。由此,企业领导与员工的雇佣关系才真正的体现价值,在薪资待遇和具体表现都良好的情况下,才能够实现这样企业员工和企业领导都愿意保持这种良好的雇佣关系,实现长期性的发展。

4.关联性的企业团队

这种关联性的人力资源团队中,体现了人力资源高度的专业化程度,人力资源测评人员进行测评的时候显示出了很低的测评能力,这是团队关联性的主要特征,但是与人力资源市场之间具有高的相似性。利用好这样的过程才能实现自己技能在企业中具有真正的实用价值。所以为了实现这种价值,很多员工都愿意保持长期的雇佣关系,实现自己的真正价值,这是团队关联性的体现。

另外,在具体的团队性工作中,很多劳动成果都是团队人员共同努力的结果,这样的成绩,在实际功劳划分中是很难按照团队个人进行分配的,所以这种团队的关联性是不能够用人员个体的劳动价值进行有效成绩计量的。因此,在企业人力资源团队中,要把握好团队管理模式,处理好团队人员之间的关系,让团队之间形成良好的合作关系和工作氛围,对企业的价值观和企业文化都有一定的影响。

利用这种间接的管理方式,主要是保证企业对企业员工在工作中进行有效的监督和管理,这种管理方式在企业中得到很多管理者的认可,并且形成良好企业文化中,起到了一定的促进作用。在行业中也保证了企业制定规范的顺利执行,还能够有效提升员工对自身企业的归属与使命感。

三、不同治理结构下的人力资源经济管理工具的实践

上文中叙述的相同治理机构的人力资源经理管理应用模式,在下文中,我们对不同模式的人力资源管理机构进行有效的分析。从四种不同的治理结构框架出发,利用力资源管理实践的重要组成对这四个结构进行分析和讨论。总结人力济源经济管理工具在企业内部应用的基本理论。

1.在选拔招聘模式上的管理方式

上文中介绍的关联团队,在人员的招聘中,必须要建立一个完整的人员招聘计划,这是因为一旦招聘成功,就要实施较长的雇佣关系,为了不影响企业的发展,就要对被雇佣人员进行能力测评。另外,如果雇佣人员没有技术能力,就会造成企业要利用一定的时间去培养员工的专业技能,这样会有大量的时间和费用支出,更加对企业的前途有着决定性的作用。所以企业在进行招聘的时候,要进行有效的测评。

如果不进行测评,企业的管理者要根据公司本身对人力需求,建立预测性的人事清查系统,一方面对员工进行职业规划,令一方面,对对外部劳动力市场进行适时监控,用这种方式确保企业能够招聘到合适的员工,来组建适合企业发展的团队。对于企业在考虑到个人产出难以计量和长期的雇佣关系的时候,必须要把这些内容建立在企业员工本身具备一些特定能力和团队精神的基础上,这种方式是非常重要的。

由于以上原因,能够发现这种选拔过程是非常重要的,作为雇主的企业要投入大量的成本来吸引具有一定能力的员工。针对这种现象,对选拔过程进行总结:

(1)企业进行内部人力资源现货选拔和组建发展团队的过程,不需要进行系统化和标准化的设置,这种方式要在短期内完成。

(2) 在企业外部进行选拔的时候,一般都会受到人力资源市场的影响,对于这样的选拔过程要进行系统化设置,要长期的进行选拔。

(3)对于内部人力现货市场和初级团队相比,有约束市场和关联团队的选拔招聘要进行更全面、更系统、更严格的选拔过程。

2.薪酬福利和约束机制

在进行个体产出的计量中,要针对人力资源专业化程度低的时候,要按照个人的产出进行薪酬的约束,简单的说就是“多劳多得、不老不得”。对于那些进行短期雇佣的员工,企业本身没有必要对这些员工给与工资额外的报酬进行鼓励。另外,在初级团队里,由于所有产出的成绩都是由团队之间合作产生的,那么对个体劳动产出计量就很难进行,建立一个合理报酬标准非常复杂,利用以往的个人资历作为薪酬的高低划分的标准是行不通的,因为在实施团队协作中,企业对个体的经验和技能要求都不高,而只对团队的合作性有要求很高,总体能力体现在合作上。所以只有在团队的产出容易计量的情况下,企业才可以以资历作为薪酬的标准。

对于有约束市场和关联团队里,要利用额外的工资报酬进行奖励员工。例如企业本身针对员工设立各种额外津贴和附带福利。对表现好的员工进行奖励。这种奖励的形式是非常多的,实施这种方式能够让员工对企业产生高度认同感和忠诚度,一方面能够鼓舞员工的工作气势,另一方面能够提高员工的产出。所以在增加员工收入的附加值的时候,能够保持长期的雇佣关系也有很大的影响,利用这种方式是非常必要的。

3.约束薪酬福利机制的建立

根据企业留住专业人力资源所需的边际成本是要小于培训新的人力资源的边际成本的。这种方式的体现,并不是由雇员工资是由市场决定的。而是由企业本身来决定的,所以企业要通过增加员工工资的附待遇的方法,增强企业本身具有的吸引力,例如改善工作环境,给员工高的工作权限,建立健康保险和职业规划系统等。于是,可以总结出:

(1)在企业内部的人力现货市场中,员工的报酬要以产出为标准。在初级团队和关联团队的报酬中,要利用团队的总产出作为团队薪酬标准。如果出现团队产出不可计量,要按照团队工作人员的资历作为报酬的标准。

(2)对于内部短期的人力现货市场和初级团队的报酬仅限于工资,不用设立额外的奖励。长期的团队和关联团队的报酬不仅仅只限于工资,设立额外奖励。

(3)内部人力现货市场和初级团队的工资没有附加值而有约束市场和关联团队的工资有附加值。

**企业团队工作总结文案9**

时光像流水一样在我身边流过。时而清澈见底、时而浑浊不清。但它永远不会停流也不会逆流。一年多的时间可以汇集成河流湖泊，也可以集成海洋，那要看河流的湍急与缓慢，这就像我们生活工作中的积累一样，细心的人就像湍急的水一样最终积累很多很大的收获，句是最终的海洋。一年的时光说长三百多天说短只有短短的十二个月，但是不总结谁有会发现呢？

护理工作在常人看来似乎平凡而空闲，而在我亲身体会中感觉是那么的繁忙而劳累，是脑力与体力的综合，它不容许你出现芝麻大小的错误，那就好似在与生命做交易，因为无论医生还是检验员，他们都是患者治疗疾病的吩咐者和诊断者，而护士才是真正的执行者，也就是将所有的外界器械和药品…直接作用与患者的护理人员。甚至你的一句话，一个表情，一个动作直接影响着患者的情绪变化。因此作这个行业真的要做到外表言行举止的规范得体话。

失败是成功之母黎明预示着新一天的开始这些话说的没有错，今天又是一个新的起点，但我是还是想总结一下过去一年工作中的很多不足之处，让它时刻提醒自己从而取得更大的成功。

1、各种操作的准确化。比如静脉输液，肌肉注射，静脉注射抽血尽量一次性成功，减少他人不比要的痛苦，因我曾感受过输液穿刺不成功的感受，针眼痛了几日，真是多余的痛苦。哎，真是深有体会啊！

2、保密性。既要保密患者的个人隐私有要保密院内各种事件和物品的隐私。第一日从事本工作我就遇到了万年不见的偶然事件—————一吸毒人要挟医护人员索取精神麻醉制剂品，可怕的场面，值得一兴的是其未得逞，但也给我的工作打了一个警钟！

3、工作态度问题。无论对任何人都要微笑与和蔼的态度，毕竟世间无深仇大恨之人么。熟话说从别人的脸上可以看到自己的表情无论患者多么痛苦，我想在你的语重心肠和蔼态度中他也应该体会到了亲切与健康的来临，良言就是益药。无价之宝，我个人认为！

4、丰富的理论知识。任何患者都想找一个优秀的护理人员为他护理，因为只有你的知识丰富了才会更好更充分的使护理者得到更好的治疗效果。

5、三查七对制度，无菌操作。硬实护理工作中的重中之重。这也是防止差错和交叉感染的重要环节，三查既：操作前、查操作中查和操作后查；七对既：对患者的床号、姓名、药名、浓度、计量、时间和用法。真是一个粗心人容易出错的地方啊！且每日每次操作前操作后都要做的，咳！一日下来真的不知道要重复多少次这样的事情，似乎与我们日常生活中的吃饭睡觉前的洗漱一样了！而无菌最基本的体现就是洗手带口罩了，最愁人的就是在炎热的三伏天还要带着真是热的喘不过气，而三九天洗手每次操作后都洗，一日下来不知洗了多少次，真是可怜了我的小手了！！

6、四轻原则。这在日常生活中我觉得都是应该注意的问题。即：走路、说话、关门、操作轻。一个病人需要的是一个安宁的环境养病，在我们平日休息时一个刺耳的高根鞋声或争吵声、大声关门或是吵杂的机械声都是影响生活的噪音，更何况对一个患者来言呢！另外真对操作轻的同时也应保证稳，这就像每日都为患者测体温，而体温计是及易碎的一不留神落地那便是破损，对患者来说是精神上的刺激，而对医院则是一个多余的消耗；而换输液瓶的时候，输液瓶在患者身上1米多高的位置，一定要拿稳，否者掉来会打到患者的，造成不必要的伤害，采集患者的标本的时候也一定要轻拿轻放，否则弄撒就会耽误检查的时间。

7、医护一致性及亲人、陌生人一致性。对一些患者来说分别查问医生和护士可以进一步了解用药治疗的合理性，在这个过程中很易出现差别，就拿地塞美松这个药来说医生给一个发热的患者应用，要是患者问护士是说的是此药抗过敏，那就出现明显的误解了，其实一样药有很多的用途那要看针对的是什么病而言。其实此药针对该患者就是用来降温的。然而对待亲人和陌生人也应屡行一样的规则。否则容易因为漏查了某一项而影响了治疗，就像是一个从为有过心脏病的人来医院感觉不舒服，因为是你的亲人你说以前心脏没病不用做心电图，然而就是从那来的病，造成延误治疗的最好时间。因此医护一致性是非常重要的。

8、快准的敏捷与团队的合作性（这是抢救患者时必不可少的），这一点是我在急诊工作中体会最深的。针对一次抢救出诊，特别是遇到重大的车祸，既要快速的组织周围的人来帮忙把患者抬上急救车还要快速的协助医生进行包扎止血，并给患者吸氧建静脉通路，大出血的要及时补液。脑外伤有颅内压高的要及时降压，遇到肺气肿者吸氧的同时还要建静脉通路给止喘药，遇心脏病突发的要给救心丸口含…回院立即入抢救室，那刻就要有完整的团队意识，灵活的配合各种的操作，快而稳，忙而有续的进行是非常重要的！

9、不计较个人得失。这是人人都应具备的，不论从工作时间多少，休息时间多少，得到报酬的多少，都不应在意。已经我们还年轻，我们经验还不足，如果没有多的付出，哪会有多的回报，我想即使有也是暂时的，我个人认为若想有大的回报，那就让我们从年轻做起，舍得付出时间、汗水、金钱，、利益、暂不需要的荣誉，投入更多，以取得未来出色的成就，那才是关键的。

10、勤于思考总结经验，想过去划未来，这是进步的基础，还有一点就是不能好高务远。

一年的生活不知中学到了很多的东西，还记得那夜一个患者少交一份处置费，我询问医生，可是那个人竟说听不懂我们说的话，那刻我才知道我明明说的是中文，为什么会听不懂呢，原来就是和专业术语有关了呵呵，就像是写的ivivgttimampm…只有内部人员才能看的道理，呵呵值得高兴与骄傲的，没有白学，也没有白干这半年，虽是很基础的东西但是我懂你不懂。急诊的工作繁忙、空闲交替着；生活中我也同样悲喜交加着，哭笑结合着，勇敢恐惧混合着，在体验神圣伟大的职业背后的酸甜苦辣的同时体感受着病魔对患者折磨的苦涩。我听到过一个灵魂升天是亲人的号啕大哭，见到过死而复生奇迹之事后别人称赞的祝贺，到过那么多的事故与病发现场，也许那一刻的才感受到过是最神圣而伟大的啊！

我现已习惯了这不分日夜的生活，似乎我的睡眠也不知应在哪一刻，多少次刚刚闭上双眼才10分或是20分就要出去出诊救人，多少次又要起来输液…多少次又要在血染的伤口旁配合缝合，这是我应该的，可是多少次又被人误解自生闷气。委屈的不知应和谁诉苦。最终只有自解，谁让人家有病心情不好啊，多多理解吧，还是自己没做对。就这样的自我检讨到了如今，呵呵！从古自今熟无错，只有自己战胜自己吧！我不喜欢和别人做比较，我是一个只会与自己过去做比较的人，我同样也不知道我的未来在哪里了，又如何，可我知道利用了今日就没有白活！！！

**企业团队工作总结文案10**

我校有共青团员二十多人，少先队员三千五百多人。一年来，在上级团委的指导下和学校党支部的正确领导下，学校团委积极带领全体团员、少先队员认真学习，积极工作，无私奉献，为培养社会主义建设的一代新人做出了应有的贡献，在教育、教学、思想道德等方面取得了可喜的成绩。

>一、加强政治理论学习，努力提高政治思想素质

思想政治建设是做好共青团、少先队工作的保证。学校团委把思想政治建设摆在工作的首位，认真组织团员学习团大文件，牢牢把握团大精神，全面提高团员的思想意识认识，树立共产主义的远大理想和全心全意为人民服务的思想，弘扬正气，同心同德，勤学勤教，以身作则，乐于奉献，做到大事讲原则，小事讲奉献、讲谅解，不利于学校的事不做，不利学校的话不讲。全体团员、队员认真学习、努力工作，共同为学校争光，没有发生任何违法乱纪的事。

>二、事业硕果累累

在团市委、市教育局的关怀指导下，在校领导的关心支持下，在家庭、社会共同参与帮助下，我校团队工作可喜的成绩。学校被市科协评为\*\*年度科技创新优秀组织奖；杨凭招老师荣获\*\*年度xx省“红十字会优秀志愿者之星”称号；王泽洋、郑雅慧同学荣获xx省“优秀少先队员”称号。我校参加省、市级各项比赛中均获得好成绩。

>三、基层组织建设

（一）、队伍建设

1、每学年初，学校都要从思想好、素质高的老师中选拔一批优秀辅导员，现我校有大队辅导员3名，中队辅导员47名。从事辅导员工作的老师在评优晋级、职称评定方面都能够加以体现。为提高辅导员综合素质，学校采用“聘、训、研、导、评”等途径来改变他们的工作态度，提高理论修养、业务水平。举办了少先队辅导员观摩培训会，组织他们系统地学习少先队工作的基本知识，并实地观摩少先队主题队会的开展，全体辅导员素质得到了明显的进步。

2、学校大队委通过少代会民主选举产生新的大队委员会，大队委员不但分工明确而且还实行轮岗制度。学校在大队委的基础上还成立学校纪律、队干值勤小组，形成大队委---大队干部---值勤对干三位一体的管理机构，帮肋辅导员抓好学校的日常工作，并从中也培育了一批优秀的少先队员。大队部定期召开各种形式的例会，如少代会、中队长会议等，定期组织对队干进行培训，大队辅导员亲临指导，做到培训出成效，工作有成绩。

（二）、阵地建设

1、学校有规范的大队室，队干、队员的名单造表成册，少先队活动、会议记录簿。大队部订购了大量书刊杂志：《少先队活动》、《辅导员》、《汕尾教育周刊》等有关书籍，整齐有序地悬挂于队室并指导队员们学习对照。

2、组织学生到实践基地进行社会实践活动。学校根据本地实际，利用本校校外德育基地如市福利院进行献爱心活动对学生进行深入的思想教育。

（三）、制度建设

1、学校规定每周星期一举行升国旗仪式，要求全体师生严肃、认真，以表达对国旗的尊敬。校长在国旗下讲话，对学生进行革命传统教育和思想教育。

2、学校规定每周一上午第二节课为各中队队会课时间，各中队应订好主题，开展好主题队会。队会课做到有方案、有步骤、有目的，认真施行。

3、学校大队部规定每周五下午第三节为学校值日队干和学校国旗班的培训时间，培训队干的基本知识和操作技术，提高队干的素质。

>四、活动开展深入

学校通过 “雏鹰争章”行动和开展“主题月”活动，培养了少先队员的创新精神，促进了少先队员素质的全面提高，帮助队员增强自学、自理、自护、自强、自信的意识和能力。

（一）、加强礼仪教育，养成良好习惯

1、开学初，学校要求各中队组织学生逐条学习《小学生日常行为规范》，学校对规范学生行为采取正面教育的办法，充分利用学校的资源、发挥好中队黑板报的导向宣传作用，通过值勤队干，值日教师的监督检查，让年级与年级、中队与中队进行竞赛评比，并把结果列入中队每周流动红旗评比内容中。使各中队的队风、队貌都有着不同程度的转变,大大促进了良好校风的形成，队员在校做到了行为规范,文明守纪,并无一例较大违纪现象。

2、紧抓常规德育，努力构建起德育管理体系。学校按照国家教育部颁布的《小学生日常行为规范》、《中小学生守则》的要求，切合实际地制定《小学生在校一日常规》、《班任每天必讲、队干每天必查、学生每天必做》等一系列规章制度，认真实施《公民道德建设实施纲要》和《^v^中央关于进一步加强和改进未成年人思想道德建的若干意见》，加大养成教育的力度、大力倡导体验教育，提高德育的实效性。努力把少年儿童思想道德教育与公民道德建设有机地衔接起来，通过举办签名仪式、知识竞赛、演讲比赛等多种形式，使少年儿童切实带头讲道德，养成良好的行为习惯，使“爱国、守法、知礼、诚信”的道德纲要，在队员中以实际行动，从小事做起，从我做起。全体教师充分利用课堂对队员进行教育，发挥其主渠道的作用；课间充分开展“做文明学生”抓好一日常规，规范学生的日常行为；课外充分利用第二课堂、组织好学生校外实践基地的参观、教育活动，逐步构建起从班级到校园，从课上到课外，从校内到校外的德育体系。从课内到课外，学生在生活的每个层面，每个环节都受到了很好的教育，促使学生养成良好的道德品质和行为习惯。

3、开展“创文明班风，做文明学生”“学校流动红旗”评比活动。让少先队员当家作主，队干值日站岗、巡查，管理学生上学、放学秩序，检查评比课间操，做到每周每级评选一次“文明班”的流动红旗，通过这种班班有对比，人人有竞争的机制，有力地促进良好校风的形成，培养学生热爱班级、热爱学校的好思想。

（二）、坚持科技创新活动

学校一直把科技创新活动作为学校工作的一项重要内容。每年的科技活动月都认真组织学生开展科技创新活动，并举行科技创新比赛，举办科技创新成果展览。同学们参加科技活动的积极性高，纷纷选交作品参加比赛，并获省市大奖，学校获市优秀组织奖。

>五、努力方向与工作思路

在团市委、市教育局、学校领导、社会各界人士的关心支持下，xx市实验小学团队工作一直以稳健扎实的良好势头不断前行，取得了许多的成绩。但是辅导员培训制度不健全、学校经济与环境等问题，在一定程度上制约了市实验小学团队工作的开展，离上级的要求还存在一定差距。今后，我们必将躬身自省，艰苦奋斗，努力再创新高。

**企业团队工作总结文案11**

20xx年，振兴团队以^v^理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，全面贯彻落实《国家中长期教育改革与发展规划纲要（20xx-20\_年）》和万秀区教育事业“十二五”规划期间的“136”工作思路，在联系领导钟毅平局长的指导下，我们按照20xx年工作计划的要求，继续积极开展教育团队工作，不断推进城乡教育均衡发展，牢固树立“合作共建求发展”的意识，促进团队内学校努力实现学生的全面发展、教师的专业发展和学校的科学发展，扎实推进素质教育。下面，对我团队半年工作进行总结如下：

>一、精心设计好教育团队例会

上半年，我教育团队召开团队例会1次。在3月27日的团队例会上，教育团队联系领导钟毅平局长组织六所学校的领导学习了广西教育发展大会的精神，让大家进一步领会广西教育发展大会和教师工作大会的精神，提升了政策水平、理论水平、管理水平、教育水平。通过学习用广西教育发展大会精神鼓舞斗志，加大教育团队建设的力度，加大教师队伍的建设力度，促进团队建设不断深化，教师队伍的师德修养和教育教学水平不断提升。

>二、努力加强合作，继续开展《以教育信息化推动教育资源城乡共享研究》课题实验研究，力争进一步提高教育教学质量

>三、积极参加九大团队庆“建队生日”

20xx年4月是教育团队建队三周年的纪念。在四月底，教育局举行以各教育团队为单位的“共圆万秀教育梦”诗文朗诵大赛暨庆祝教育团队成立三周年的活动。在活动中，我们教育团队创作了并朗诵《振兴梦，教育梦，中国梦》。校长们、教师们以诗文创作和朗诵的方式，总结学习领会广西教育发展大会精神的思想，表达了振兴教育团队的教师们为万秀教育均衡发展贡献力量的决心。最后，我们获得了一等奖的好成绩。

>四、加强培训，促进教师业务素质的提高

为了使远程教育服务器更好的服务于教育教学，振兴教育团队挂点领导——万秀区教育局电教办陈智慧主任、窦旺全老师带领振兴小学桂文坚副主任、黎顽健老师到团队内思扶小学老师们进行了远程教育的培训指导。窦旺全老师为老师们进行详细地讲解了这些远程教学工具的不同用途及使用方法，并强调了在使用过程中应注意的事项，老师们认真地写着笔记并不时地向几位指导老师提出在使用时遇到的一些问题，而针对这些问题，桂文坚主任、黎顽健老师都一一耐心解答，不厌其烦地反复演示。通过集体的技术培训，经过实际的操作和摸索培训，老师们对远程教育服务器的使用越来越熟悉，使教师增强学科教学和现代教育技术的有效整合，真正实现课堂高效，共享优质教育资源，实现缩小城乡教育差距的均衡发展。

>五、认真组织，精心策划好每一次、每一科的教研整体联动教研活动

这个学期，我们按照计划，分别组织开展了语、数、英三科“如何上好复习课”的教研整体联动活动各一次，充分发挥市区优秀教师和优秀教育教学成果资源的辐射作用。20xx年4月9日上午，在振兴小学五楼多媒体室召开了振兴教育团队数学整体联动。来自振兴教育团队的振兴小学、大东路小学、文澜路小学、荣雁小学、民智小学、思扶小学的全体数学教师参加听课、评课活动。此次数学研究示范课展示了振兴教育团队数学教师的风采。团队内各校非常重视这次数学整体联动，振兴小学、大东路小学、文澜路小学分别派出了本校数学科的精兵强将参加这次教研活动。上课教师们准备充分，精心设计教学活动。在这次振兴教育团队数学整体联动活动中，我们欣喜地看到教师们能把新的教学理念转化到具体的教学实践和教学行为上，教师们能大胆的创造性地使用教材、教师的教学方式有了明显的转变、教学设计体现了多元化。课堂上，教师们能充分发挥学生的主体作用，重视教师的组织、指导作用；重视学生的参与程度，给学生提供更多展示自己的机会，给学生创造了思维、实践的机会。课后，上课老师和听课老师就这三节课进行了分组进行热烈的评课交流、探讨。

此次的数学整体教研活动为振兴教育团队的数学教师提供了一个良好的交流平台，使教师在教学上互相促进、互相学习，达到共同进步的目的。

>六、送教下乡，开展教学交流活动，推进均衡发展，构建和谐教育

为进一步加强城乡教育的交流，促进振兴教育团队教改教研的协调发展，20xx年上半年，我团队分别组织了语文、数学、英语、艺术、体育教师到荣雁小学、民智小学、思扶小学送教，开展教学交流活动，推进均衡发展，构建和谐教育。

5月25日，振兴教育团队组织文澜小学陆群雄、振兴小学温星华、大东小学郑路思三位优秀青年艺术体育教师到夏郢民智小学送教，以进一步深化城乡互动、共建双赢，促进城乡教育均衡发展。这次送教下乡活动以课堂示范为主线，送教的三位艺术教师基本功扎实，具有较高的专业素养和教育智慧，关注课堂生成因素，生本意识很强。课堂上，教师们的教学模式及其教学流程设计形式多样，注重学生个体的感受和体验，使学生在兴趣盎然中会学和学会所授知识，并得到美的熏陶。美术课陆群雄老师《小树快快成长》一课，陆老师语言简洁、能使学生在美的情境中认识美术，并能在动手操作的过程中体会到创造的快乐。体育老师——温老师《实心球》一课，示范专业，学生参与度广。“我们不仅学会掷实心球，还懂得怎样做实心球才能掷得更远，非常有趣！”“郑老师的歌声真好听，琴也弹得好，我们都喜欢。”这是三节艺术课之后，学生们道出的心里话。

通过艺术教师送教下乡活动，旨在进一步缩小城乡教育发展的差距，加强城乡教师间的沟通，推动农村艺术教育均衡发展。三位送教下乡的艺术老师带来的课程涉及音乐、美术、体育学科。艺术教学活动精彩纷呈，展示了万秀区振兴教育团队艺术教师扎实的教学基本功和富有个性的教学风格，给现场观摩的夏郢农村艺术科教师做了很好的示范作用。为他们送来新的艺术教育理念和方法，对他们今后的艺术教学工作有很大的启发和影响。

>七、开展“纸上微博”谈均衡活动

我们教育团队的六所学校，各校校长按照城区教育局和团队的要求，认真组织全体教师学习广西教育发展大会的精神。每次学习的主题可以有所侧重，学习后，由校长收集教师们写在纸条上的即兴感言，在学校宣传栏开设“纸上微博谈教育均衡”专栏，让大家交流学习心得体会。在微博中老师们写到：要真正的促进教育均衡发展，提高教育质量，必须从根本上改变这些现状，以科学发展观去建立健全教育管理制度，优化配置教育资源，更新教育观念，深化教育改革，健全学生资助制度和教师绩效工资分配制度，加强教师队伍建设，努力实现教育公平。只有这样，才能在真正意义上促进教育的均衡发展。还有的教师写道“推进城乡教育均衡发展，首要任务是保证和加大教育投入、优化资源配置，从硬件上缩小城乡中小学校的办学差距。对薄弱学校在经费、项目建设上要予以倾斜，要把教育资金优先投入到农村薄弱学校的建设上。特别要区分城镇和乡村学校的不同情况，明确重点、分层推进，使所有中小学校在教室、实验室、体育设施、现代化教育技术设备等方面尽快达到国家基本标准，为全市中小学校均衡发展提供最基本的物资条件。

>八、团队学校领导认真调研，提出“整改处方”

我们按照教育局要求，团队的联系领导、团队队长、各校校长、挂点干部深入到团队内各校进行调研，并对照《教育部关于推进中小学教育质量综合评价改革的意见》（教基二〔20xx〕2号）和《广西壮族自治区人民政府关于加强教师队伍建设的意见》（桂政〔20xx〕10号），为各校的常规管理、教育教学、队伍培训、校园文化、办学思想等多方面把脉，提出“整改处方”。通过“整改处方”，为学校的某个方面工作整改提出了的整体建议和整改措施。如在团队送教活动中，我们感觉到荣雁小学六年级的男学生出现对英语科无心向学的情况，上课不听课，不开口读英语，造成了学校英语成绩很差的情况。为此，给出他们的整改处方是；认真抓好学校的学习风气，端正学生的学习态度，抓好课堂教育的质量，提高学生的学习英语的兴趣，以让更多的学生能够参与到英语这门功课的学习上来。

通过这半年的团队工作，我们力求进一步形成“合作共建求发展”的意识，促进团队内学校努力实现学生的全面发展、教师的专业发展和学校的科学发展，扎实推进素质教育和基础教育课程改革，促进团队内城乡学校教育事业持续、健康、协调、快速发展，把学校办成人民满意的一流小学。

**企业团队工作总结文案12**

岁月如梭，转瞬即逝，不知不觉，20xx年已经过去了一半，回首过去的7个月，百味杂陈，过程冗长复杂，只能简单概述如下：

>1、1月份盛大商城现状

整体以机电为主，一层商铺入驻率接近60%，二层以上商铺入驻率为20-30%之间，关门率较明显，人流较少，商业氛围很差，收租金难，空余商铺以两层半结构和二层及二层以上物业为主，极难出租。

>2、招商伊始

刚开始没有明确的市场定位和招商计划，每天大量的拜访客户，打无数个电话，只要能接受租金价格不管什么商户都租，但发现哪怕秉着这个唯一的底线全业态满城招商，困难都巨大，招商成功率极低。主要表现在，专业机电市场概念根深蒂固，排他性较强，面对万宇的竞争同类业态引进希望较小，其他业态投资人均表示，人流量太少，没有消费群体，投资风险较大，招商一度陷入困境。

此时领导认为靠我们电话营销和上门拜访，信息散播速度较慢，覆盖面有限，有可能导致有些想租铺面的商户不知道我们这里在招商。于是组织了两次宣传单发放，第一次因为单页有限，所以结合我们项目特点和市场需求针对交通受阻的商户发放；第二次曲靖、沾益全覆盖式发放，但是均未取得任何效果。

同时领导也得知消息，政府欲缩减煤炭及矿产开发数量，领导认为机电市场将步步紧缩，发展空间会越来越小。政府的调控，市场的现状，令盛大商城的招商毫无头绪，此时领导决定不论行业，全面对曲靖、沾益乃至州县的商户，做系统拜访，看是否能找到出路。

>3、前期市场调研及项目定位

根据领导的决策，于是针对曲靖市区物流、仓储、钢材、汽车、管道、五金机电、不锈钢、铝合金门窗八个行业和正在修路的紫云路的商户，挨家挨户逐一拜访，经过一段时间的努力，物流、仓储、不锈钢、铝合金门窗，几大行业逐渐浮出水面，比较能凸显盛大商城优势，符合市场需求。

这时候领导指示，四类行业作为目标客群，深入洽谈，批量引进商户。最终物流、仓储两大行业因承租力低，行业局限性明显而出局。恰逢此时何家屯整体市场欲搬迁，正在寻找新的场地，从承租力、客户数量、行业发展前景等多方面综合评估，领导最终决定盛大商城计划全面转型为铝合金门窗市场，招商目标客户群锁定为铝合金、不锈钢相关行业的客户群体。经过多方努力，何家屯市场几个领头人多次与我方交流，并到项目考察，反映盛大商城项目体量较小，物业结构不是太理想。领导果断决定拿下项目旁边的35亩空地，物业结构按照行业需求建设，以满足大户加工、仓储、经营的场所，以大户带动小户，以空地为中心带动盛大商城为目的，把整个市场打造成一个整体、集中的铝型材门窗交易市场，至此所有招商必须统一围绕项目定位进行有效、有目的的开展。

>4、8月份盛大商城现状

功夫不负有心人，经过7个月的认真努力，秉着不放弃，遇到困难及时跟领导反映，领导及时给出指导建议并积极配合，在大家共同努力下，终于于6月16日将36亩空地与何家屯铝合金门窗市场签订整体市场搬迁协议。当月30万定金即已到账，商铺建好后交铺时200多万租金即将按合同约定9月底向我司支付。该合同的签订，为盛大商城今后向铝合金门窗市场转型，奠定了坚实基础，打开了该行业的大门。

**企业团队工作总结文案13**

本学期，我校团队在各级领导的正确领导下，围绕学校党支部、行政工作思路及上级团、队组织的工作计划，开展了一系列的活动，对全校团、队员进行了全面教育、引导，较为出色的完成了期初制定的计划中的任务。现将本学期团队工作总结如下：

>一、特色活动不断

1、“学雷锋精神·树文明新风”

三月，为弘扬雷锋助人为乐、螺丝钉的精神，团队在全校范围内推广、施行了“学雷锋精神·树文明新风”活动。一时间，校内好人好事不断，涌现了一大批“学雷锋标兵”。

2、舞蹈训练

为迎接安徽省特殊教育工作专业委员会年会在我校召开，团队按学校要求组织校舞蹈队的十二位孩子，利用中午、晚上休息时间进行为期一个多月的舞蹈训练。

3、清明祭扫

学校为了全方位迎接年会，在四月中旬之前，学校师生异常忙碌。为了不影响年会，今年的清明祭扫，团队挑选了四位团员、队员代表去县烈士陵园进行清明祭扫。

4、收获“五四”

在“五四”青年节来临之际，我校参加了团县委组织的“申报20xx年度优秀团干部、优秀团员”评选活动。我校储昭生老师荣获“县优秀团干部”称号，余江琪、张璧荣获“县优秀团员”称号，我本人也获得了“县十佳少先大队辅导员”光荣称号，可谓收获颇丰。

5、快乐“六一”

为了庆祝六一儿童节，团队进行了整个活动策划、主持，并与教导处一起组织开展庆祝六一颁奖活动。

6、兴趣小组活动正常

为了丰富孩子们的课余生活，提升孩子们的各种能力，团队在聋部、培智部分设了三个兴趣小组，并为各小组配备了专业指导老师。本学期，各指导老师在“活动签字认可制”的监督下，活动基本能正常开展。

>二、环境建设与阵地建设并重

1、环境建设

（1）本学期，在学校总体安排下，团队活动室由原来的教学楼搬至行政楼，为此，我重新布置了团队活动室，并新增了“团员基本权利和义务”及“少先队员的基本权利和义务”两个大展板粘贴在墙壁上。每次团队在活动室开展活动之前、之后，我都会安排值日团、队员进行卫生清扫。

（2）针对上学期学校操场果皮、纸屑满地的现象，本学期，团队以团、队员为榜样，看见垃圾立即捡起来并送至垃圾桶，保持整个校园环境整洁。

2、阵地建设

**企业团队工作总结文案14**

我从今年8月份到北京神雕展翅科技有限公司以来，在公司领导的正确领导下，坚持“玩家至上”的服务宗旨，围绕公司“为中国玩家提供优秀品质的游戏产品”为最终目标，严格要求自己，遵守公司各项规章制度，与同事之间相处融洽；工作上，尽职尽责，不敢有丝毫懈怠，较好地完成了各项工作任务。现将我本人五个月来的工作情况总结如下：

>做好公司后台的管理和支撑工作

>努力提高业务素质

>具体工作包括：

（5）针对服务器被攻击的情况，重新部署服务器。硬件的安装、维修、调试，投影仪设备的定期清理，维护。

（6）建立详实的资料管理，为日常维护提供详实的依据。

**企业团队工作总结文案15**

今日，张教师拿来了一张报纸，让我们玩游戏。

就在这时，教师让我们分成两个队，红队和蓝队，一张报纸要用五个人的脚踩上去，不能落地。我被教师选为红队的队长。比赛开始了，那时的我十分紧张，生怕输给了蓝队，我对自我说：“必须要赢的。”首先把报纸打开最大的面积，我让大家把脚踮起来，男生抱男生，女生抱女生集在一齐，就这样经过了第一关，红队也过关了。第二局开始了，我们把报纸折小了，又像第一次那样把脚踮起来，也抱在一齐，还用左脚放在右脚上头站着，又一次成功了。但蓝队没有成功，教师给了他们一次机会，他们最终成功了，到了第三局的时候，我们把一个最小个的抱了起来，也抱在一齐，把脚踮起来，可惜的是失败了，应当是人多的原因吧！可蓝队成功了。

虽然我们没有输也没有赢，可是我是不会灰心的，下一次我必须要赢过蓝队的，成为真正的队长，谁叫团结就是力量呢！

团队的定义是：由少数有互补技能，愿意为了共同的目的、业绩目标和方法而相互承担职责的人们组成的群体。我们时代光华教育发展有限公司就是一个团队。公司可分为好几个部门，每个部门相互分工，但却有共同目标，坚持公司整体正常运作；再拿我们生产部来说，又分成好几个组，每组分别有各自管理和运作的方法，但也有共同的奋斗目标，六个组别发挥团队精神，众志成城，众人齐心，实现生产部基本目标，这样也就实现了公司整体目标。

一个团队是需要团队中每一个人发挥个人能量建设它，完善它。团队里每一人都应有团队意识，做事不能只研究个人了。

建设一个和谐的团队，关键的是建立在沟通的基础上。无论你是领导，抑或是一个小小的员工之间，都需要沟通。领导需要与下属互换工作上的看法，意见，需要了解下属对工作的完成情景，而下属则需要明白上司对自我工作的满意度，是否有指导性的意见，并且也能够与上司交流自我的观点。以便更好的进行下一步的工作。这样，能够很好地处理上下级之间的关系。而员工之间的沟通能够促进彼此之间的友谊，增加彼此之间的信任度，更好的完成工作。

无论哪种沟通，都是需要建立在合作与信任的基础之上的。如果没有其他人的协作与帮忙，任何人都无法取得持久性的成就。当我们在任何方面建立合作，联合起来，并且建立在和谐与谅解的基础之上的合作，那么我们离取得成功的目的不再遥远。并且还能获得更大的成就。

工作离不开团队精神，生活也需要团队精神。当某天你在路上遇到需要帮忙的弱者，也许你会无动于衷，假设你站在弱者的立场或是假设你和弱者本身就是一个团队，很可能怜悯之心出于本能改变你开始的无动于衷，给弱者莫大的帮忙。人的意念决定人的行为，往往人的意念引导着人们做与不做，团队精神让你做出正确的决定。发挥团队精神，给自我一种使命感，一种主人翁精神，人也渐渐进取上进、懂得体谅和包容

总的说来，一个团队需要合作，经过合作将团队建设锝更强大。

**企业团队工作总结文案16**

然而在构建高管团队以及让高管团队如何运用科学的决策模式以提升决策绩效的过程中，70%以上的成长性民营企业走入了“盲区”。这些民营企业从高管团队成员的招聘与选拔，到对团队成员的激励和评价，乃至决策方式和决策程序的设计上，都不尽人意，以至于迟迟不能形成真正意义上的高管团队，由此使许多高管团队难以胜任决策角色。只有5%左右的民营企业，在高管团队的构建以及决策方式的设计上迈出了成功的步伐[1]。笔者选取两家具有代表性的民营集团企业，从其高管团队的构建、各自不同的决策方式，分析其决策绩效以及对组织绩效的影响，以便给变革转型中的民营集团企业提供借鉴；同时，我们也从企业实践一线为揭开“团队互动”对组织绩效影响这一“UET”黑箱进行尝试性探索[2]。

一、文献回顾

20世纪80年代美国哥伦比亚大学Ham brick和Mason提出 “高层梯队理论（Upper Eche

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！