

浅谈如何提高团队凝聚力

内容提要：在企业的核心竞争资源中，人力资源是个重要元素，是企业核心竞争力的基础动力之一。如何有效的配置人力资源最大程度的发挥人力资源优势，成为企业倾情关注的课题。21世纪理性营销时代的到来，使个人英雄无法再在营销舞台上独唱主角，依靠个人力量叱咤风云、劲舞弄潮的日子一去不返。团队，这个营销时尚名词，开始被越来越多的企业探讨钻研。团队管理，正被纳入企业人力资源管理的治新领域。

关键词：人力资源 重要元素 团队凝聚力 高效团队

目录

内容提要

一、高效团队的特点

点 (1)

二、如何建设高效团队

队 (1)

(二) 设计高效团队

队 (1)

(二) 为员工提供深造的机会

会 (1)

(三) 听取员工的意见

解 (2)

(四) 鼓励员工的创造力

力 (2)

(五) 团队分工与合作

作 (2)

(六) 增强领导才能

能 (2)

(七) 充分发挥领导的沟通和协调作用

用 (2)

(八) 充分发挥领导的激励作

用 (3)

(九) 灵活授权及时决

策 (3)

三、充分发挥才队凝聚

力 (3)

正文：浅谈如何提高团队凝聚力

团队领导由于不知道如何建设高效团队，于是只好大声呼喊：“我们一定要加强团队合作，要讲奉献，要上下凝成一股绳，我们的工作则无往而不胜。”喊口号可以，但效果却很不佳。团队领导希望部属和员工工作时像年终聚餐把酒时那样士气高昂，充满工作热情！但员工的实际表现却远非管理者所想。而企业最终的关键是“让员工众志成城，调动员工的积极性与潜能，为企业创造绩效”，因此，建设高效团队提高其凝聚力尤其显得重要。

一、高效团队的特点

高效团队是一个怎样的团队呢？其实高效团队具有的条件很简单：1、规模比较小，一般不超过10人；2、互补的技能，即团队各成员至少具备科技专长、分析解决问题能力、沟通技能；3、共同的目的，共同的目的产生的前提，并可以为成员提供指导和动力；4、可行的目标以使成员采取行动和充满活力；5、共同手段或方法来达成目标实现；6、相互之间的责任。

二、如何建设高效团队

21世纪是一个团队至上的时代。所有事业都将是团队事业。依靠个人的力量已经不能取得什么成就了。这就需要一种团队凝聚力，正如歌词中唱的那样“团结就是力量”，只有拥有了一支具有很强向心力、凝聚力、战斗力、的团队，拥有了一批彼此间互相鼓励、支持、学习、合作的

员工，企业才能不断前进、壮大。版权申明：浅谈如何提高团队凝聚力由

(一)、设计高效团队

在企业团队建设实际运行过程中虽不是一件轻松的事情，但也不像大多数人认为那样——是一件非常困难的事情，常常感觉好像无从下手。通常可以借助一些常见的管理工具来简化团队建设工作。团队成员自我的深入认识，明确团队成员具有的优势和劣势、对工作的喜好、处理问题的解决方式、基本价值观差异等；通过这些分析，最后获得在团队成员之间形成共同的信念和一致的对团队目的的看法，以建立起团队运行的游戏规则。

每一个团队都有其优势和弱点，而团队要取得任务成功又面对外部的威胁与机会，通过分析团队所处环境来评估团队的综合能力，找出团队目前的综合能力对要达到的团队目的之间的差距，以明确团队如何发挥优势、回避威胁、提高迎接挑战的能力。

以团队的任务为导向，使每个团队成员明确团队的目标、行动计划，为了能够激发团队成员的激情，应树立阶段性里程碑，使团队对任务目标看得见、摸得着，创造出令成员兴奋的幻想。

合适的时机采取合适的行动是团队成功的关键，团队任务的启动；团队遇到困难或障碍时，团队应把握时机来进行分析与解决；以及团队面对内、外部冲突时应在什么时机进行舒缓或消除；以及在何时与何地取得相应的资源支持等；都必须因势利导。

怎样行动涉及到团队运行问题。即团队内部如何进行分工、不同的团队角色应承担的职责、履行的权力、协调与沟通等，因此，团队内部各个成员之间也应有明确的岗位职责描述和说明，以建立团队成员的工作标准。

对于这个问题，目前在很多企业团队建设中都容易被忽视，这可能也是导致团队运行效率低下的原因之一。团队要高效运作，必须要让团队成员清楚地知道他们为什么要加入这个团队，这

个团队运行成功与失败对他们带来的正面和负面影响是什么？以增强团队成员的责任感和使命感。即将我们常常讲的激励机制引入团队建设，可以是团队荣誉、薪酬或福利的增加、以及职位的晋升等。

(二)、为员工提供深造的机会

只有一个懂得不断充实自我的学习型团队，才能在发展的社会创造出更多的“奇迹”。从学习的作用来讲：传统型营销团队的学习性意识不强，他们多满足固有的知识和经验，而不很自觉吸取新知识，也不积极开展横向学习。而在学习型营销团队里，无论是从机制上还是观念上都充满了强烈的再学习意识，善于在实践中将理论和实际相结合，善于发现他人优点，加以吸收。面对这样的员工，企业领导需要擅于创造学习的机会和组织学习。在彼得·圣吉《第五项修炼》一书中，他讲到，作为团队来说，组织学习的特点是什么？实际上就是五项修炼，一个学习型组织的理论、工具和方法就是分出三个领域，这三个领域是对核心能力的支持。把它形容为一个三条腿的凳子，三条腿都非常重要，如果拿掉一个腿，凳子就会倒，左边那条腿叫做热望、欲望，右边的是心智模式和团队学习，中间就是系统思考。每一条腿都非常重要，也就是说每个核心能力都非常重要。总体来说，团体的智慧总是高于个人的智慧。当团体真正在学习的时候，不仅团体能产生出色的效果，其个别成员的成长速度也比其他的学习方式为快。

(三)、听取员工的见解

在团队里，也许我们并不需要每个团队成员都异常聪明，因为过度聪明往往会自我意识膨胀，喜欢好大喜功，相反，却需要每个人都要具有强烈的责任心和事业心，对于团队精心制定的战略要在理解、把握、吃透的基础上把战术不折不扣、坚定不移地贯彻执行下去，对于过程中的每一个运作细节和每一个项目流程都要落到实处。另外，要保证团队的执行力，关键要在执行过程中明确要实现的目标分哪几个阶段和具体确定工作指标，这是确保任务完成质量的关键，也是保证团队执行力的关键。

(四)、鼓励员工的创造力

只有不断地创新才能保持企业竞争优势，但是创新能力从哪里来呢？做教育培训，是提高人才团队创新能力的重要手段。因为抓好教育培训是提高队员知识水平和综合素质的重要途径，而队员的知识技能是激发创新能力的前提条件。尤其在知识经济时代，在产品科技含量高的行业企业，这一点体现得更为明显。其实创新能力也体现在企业管理的各个方面，是一个综合性概念，也只有综合性的创新能力，才是真正的有竞争优势的创新能力。人才培养不只是重视知识技能方面，还要考虑品德、情感、志趣等精神层面的东西，考虑企业文化、考虑人才队伍的凝聚力和团队精神，这是只有企业综合性的教育培训才能做到的。谁在这方面把握得好、做得好，谁就能在竞争当中保持长久的整体创新优势，并最终在竞争中打败对手。

(五)、团队分工与合作

企业的发展从内而言，经由创始人积聚松散个体到扩大群体规模直至组织结构、功能均衡发展过程。则是随其进化演变规律呈现出波浪式的起伏推动，其主动力源于内部循环供给能量。也就是说，团队领导人拥有教练、发动团体的能力；管理层拥有教练、发动部属的能力；员工拥有教练、发动自我的能力，最终形成上中下协调平衡、整体互动的运动态势。但各个阶层也要能对其他部门熟悉、了解，并能在工作中相互配合，否则制定的战略、战术只能是孤芳自赏，根本无法让其他部门实施运作。

(六)、增强领导才能

增强和发挥领导的指导作用，首先领导必须以身作则，对团队成员起榜样和示范作用；其次，明确具体的工作质量、范围、工期、成本等目标约束；再次，明确各团队成员的角色和责任分工，充分发挥项目团队成员各自的作用。

(七)、充分发挥领导的沟通和协调作用

首先，团队成员之间的沟通和协调。成员之间由于价值观、性格、处世方法等方面的差异而产生各种冲突，人际关系陷入紧张局面，甚至出现敌视、强烈情绪以及向领导者挑战等各种情形。领导要进行充分沟通，引导团队成员调整心态和准确定位角色，把个人目标与工作目标结合起来，明确知道自己要做的事，以及清楚如何去做。

其次，团队成员与工作环境之间的沟通和协调。团队成员与周围环境之间也会产生不和谐，如与技术系统之间的不协调、对团队采用的信息技术系统不熟悉等。领导要帮助团队成员熟悉工作环境，学习并掌握相关的技术，以利于项目目标的及时完成。

再次，团队与其他部门之间的沟通和协调。在工作过程中，团队与其他部门各干系人之间的关系，也会产生各种各样的矛盾冲突，这需要领导与之进行很好的沟通协调，为团队争取更充足的资源与更好的环境，并对工作进程以及工作目标与工作干系人不断达成共识，更好地促进工作目标的实现。

(八)、充分发挥领导的激励作用

在工作过程中，由于严格的目标约束及多变的外部环境，领导必须运用各种激励理论对工作班成员进行适时的激励，鼓励和激发团队成员的积极性、主动性，充分发挥团队成员的创造力。

(九)、灵活授权，及时决策

随着团队的建设和发展，领导要通过授权让团队成员分担责任，使团队成员更多地参与项目的决策过程，允许个人或小组以自己的更灵活的方式开展工作。

首先，通过灵活的授权，显示了领导对团队成员的信任，也给团队成员学习与成长的空间。这种信任可以奠定团队信任的基础，也是团队精神在领导与团队之间的体现。

其次，授权有利于充分发挥团队队员的积极性和创造性。每个人都有实现自我价值的愿望。富于挑战性的任务，使他们不断地拓展自己的知识技能，发掘他们的创造潜力。每一项工作的成功，不仅是领导管理的成功，更是所有实现自我价值的团队成员的成功。

再次，灵活授权，有利于及时决策。一方面团队成员在自己的授权范围内可根据内外部环境的变化及时决策，另一方面，通过灵活的授权，领导逐渐将工作重点转向关键点控制、目标控制和过程监控。领导的工作重心由内转向外，侧重于处理工作与企业或社会之间的关系，从外部保障项目团队的运作。

三、充分发挥团队凝聚力

团队凝聚力是无形的精神力量，是将一个团队的成员紧密地联系在一起的看不见的纽带。团队的凝聚力来自于团队成员自觉的内心动力，来自于共识的价值观，是团队精神的最高体现。一般情况下，高团队凝聚力带来高团队绩效。

团队凝聚力在外部表现为团队成员对团队的荣誉感及团队中的地位。团队的荣誉感主要来源于工作目标，团队因工作目标而产生、为工作目标而存在。因此，必须设置较高的目标承诺，以较高的工作目标引领着团队前进的方向，使团队成员对工作目标形成统一和强烈的共识，激发团队成员对所在团队的荣誉感。同时，引导团队成员个人目标与工作目标的统一，增大团队成员对团队的向心力，使团队走向高效。版权申明：浅谈如何提高团队凝聚力由

团队凝聚力在内部表现为团队成员之间的融合度和团队的士气。人是社会中的人，良好的人际

关系是高效团队的润滑剂。因此，必须采取有效措施增强团队成员之间的融合度和亲和力，形成高昂的团队士气。团队是开放的，在不同阶段都会有新成员加入，高团队凝聚力会让团队成员在短期内树立起团队意识，形成对团队的认同感和归属感，缩短新成员与团队的磨合期，在正常运营期间，促使团队的工作绩效大幅提高