关于团队建设的问题

**一、 缺乏团队凝聚力**

缺乏团队凝聚力的表现： 

1. 团队成员之间缺乏互动，
2. 成员之间较少情感交流，
3. 人际关系冷漠只关注个人利益，而不是整体利益，
4. 出了问题时，推脱责任，
5. 冲突明显增加并得不到化解，
6. 人际关系错综复杂。

可能原因：

1. 团队缺乏远景与使命，
2. 团队缺乏一个被大家认可的目标，这个目标必须是明确的、具有挑战性并能激发大家热情的，并且是通过努力能够达到的，
3. 团队leader在团队领导方面存在明显的能力不足或品性缺陷，
4. 大家的工作经历或背景、价值观等方面差距较大。

**二、 缺乏信任**

团队缺乏信任的表现： 

1. 团队气氛不活跃，行事拘谨，
2. 团队成员之间只维持简单的工作关系，缺少情感沟通，
3. 团队成员多独来独往，较少互动，
4. 团队成员之间互相猜忌。

可能原因：

1. 团队刚刚成立或有新成员加入，大家彼此不熟悉，
2. 团队成员能力不足，彼此不能互相借力、互相协助完成工作，
3. 有影响重大的特殊事件发生（例如被人栽赃污蔑、个人财物、文件遗失等）。

**三、 缺乏效率**

团队缺乏效率的表现：

1. 重复、无效工作增加，
2. 工作中的问题迟迟得不到解决问题发生时，找不到责任人，互相扯皮，
3. 相似的问题反复发生，
4. 成员的抱怨和牢骚增多，
5. 会议经常无果而终。

可能的原因：

1. 工作流程不合理，出现较多的职能交叉或职能缺失， 
2. 团队成员之间垂直沟通和上下沟通不充分，信息不对称， 
3. 团队成员角色分工不明确，
4. 团队缺乏基本的时间管理、做计划等方面的技能， 
5. 团队成员的专业技能缺乏

**四、团队冲突**

团队冲突的表现： 

1. 团队成员之间虽没有公开的争吵，但互动较少，
2. 工作流程方面的冲突或交叉，
3. 因对同一件事情抱有不同的看法和观点性情不和或习惯不同，
4. 明显的能力欠缺造成的工作延误。

**五、团队Leader缺乏领导力**

1. 缺乏领导力的表现:
2. 团队成员纪律散漫，工作态度不积极
3. 对团队leader的观点公然对抗、不遵从或阳奉阴违 
4. 团队成员私下抱怨和不满较多 
5. 团队工作效率不高 
6. 存在明显的不公平

领导力缺乏原因：

1. 不能够通过目标激励给大家明确的方向感
2. 缺乏管理技能(这会造成工作流程不合理\分工不合理\分配不公\工作计划性差\工作
3. 效率低\冲突和矛盾较多\决策失误等问题)
4. 不能够通过个人的影响力（资源优势、业务优势、人际关系优势、沟通优势等）带动业绩和团队成员的个人成长

**六、 团队沟通问题表现：**

1. 误解造成的关系破裂或不信任
2. 较多的争吵或争论
3. 问题解决常常无果而终
4. 无效和重复的工作



可能的原因：

个人原因：缺乏沟通技能、个人品性等原因

团队原因：缺乏沟通机制（例如正式的会议制度、非正式的聚会等）、由于领导风格导致的团队氛围较为压抑、工作流程方面不合理；另外上述的团队缺乏凝聚力、缺乏信任等都会造成团队沟通方面的问题（沟通方面的问题不仅仅是大家不沟通或沟通不畅，有时是沟通了但没有效果，有时是消极的沟通，例如小道消息、说长道短、谣言等）

**七、 团队成员缺乏归属感（安全感）**

表现：

1. 团队成员对个人利益斤斤计较
2. 团队成员彼此之间有明显的隔阂和防备心理,缺乏坦诚的交流
3. 对公司的变化(领导更换\制度变化\改制\业务增减等)非常敏感,并私下议论较多。

可能的原因:

1. 曾受到过利益损害或利益分配机制朝令夕改，
2. 团队Leader频繁更换，
3. 团队成员之间缺乏除工作关系之外的其他感情纽带，
4. 团队制度设计对团队成员缺乏激励和人文关怀,让团队成员感受到的是制度的刻薄,没有归属感。

**八、总结**

以上的团队问题有些是个人因素造成的，例如，个人性格、价值观、习惯、修养、态度、能力等。

有些原因是团队本身制度设计造成的，例如：不公平的分配激励机制、缺乏人文关怀和宽容的团队文化、工作流程不合理、团队缺乏愿景与目标、团队领导频繁更换、制度设计明显向某些人倾斜等。