**团队建设的主要方法**

目录

[第一种 精神离职 2](#_Toc530572123)

[第二种 超级员工 2](#_Toc530572124)

[第三种 非正式组织 2](#_Toc530572125)

[如何打造一流的工作团队 3](#_Toc530572126)

[定期开展团队培训是有效的辅助方法 3](#_Toc530572127)

[团队建设培训内容概述 4](#_Toc530572128)

[1、 团队角色 4](#_Toc530572129)

[2、 团队互助 4](#_Toc530572130)

[3、 团队沟通 5](#_Toc530572131)

[4、 跨文化团队建设 5](#_Toc530572132)

[第一种：传统培训 5](#_Toc530572133)

[第二种：户外拓展 5](#_Toc530572134)

[第三种：室内拓展 6](#_Toc530572135)

[总结 6](#_Toc530572136)

第一种 精神离职

其特征为：工作不在状态，对本质工作不够深入，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，上、下班非常准时，几乎没有迟到、事假、病假，团队领导指派任务通常是迅速而有效地完成。

# **第二种 超级员工**

其表现特征为：个人能力强大，能独当一面，在团队中常常以绝对的销售业绩遥遥领先于团队其它成员，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例。

# **第三种 非正式组织**

团队是全体成员认可的正式组织，而非正式组织产生有两种原因，一是团队的领导故意行为；二是团队成员在价值观、性格、经历、互补性产生某种一致时产生非正式的组织。

前者是管理者强化自身管理职能的需要，培养亲信，增强管理效力，客观上形成的非正式组织，虽然表面上能够很好进行日常动作，能够提高团队精神，调合人际关系，实施假想的人性化管理，在团队发展过程中，基本上向有利于团队的方向发展，但长期而言，会降低管理的有效性，团队的精神、工作效率会低下，优秀团队成员流失。这种非正式组织通常是松散型组织。

后者则是紧密型非正式组织，其愿景通常与团队愿景不一致，在团队中常常不止一个这样式非正式组织，随着这种组织的产生，团队的瓦解之日就不会远。这种紧密型非正式组织会偏离团队的价值观，破坏团队文化，阻挠团队的创新精神和开拓精神。通常松散型组织又会向紧密型组织发展，紧密型组织又会和松散型组织对抗。

因此团队领导者在团队中建立非正式组织是不可取的，是基于一种管理水平低下同时对团队极不信任的结果。
 以上三种情况是团队建设与发展中的绊脚石，出现其中任何一种苗头，团队的领导者都应引起重视，做到防范在先，疏导在后，重拳出击在次。

如何打造一流的工作团队

心理学家马斯洛说：杰出团队的显著特征，便是具有共同的愿景与目的。因此建立团队的首要要素，便是建立团队共同的愿景与目的，但是由于人的需求不同、动机不同、价值观不同、内心的恐惧不同，因此要让目标趋于一致，也是极为困难的，但是俗话说"人同此心，心同此理"只要能具有同理心，加上熟练的技巧，建立共同的目标还是不难的。

那么拆分开来讲，一个优秀的团队必须要满足下列几个条件：

1、 具有共同的愿望与目标

2、和谐、相互依赖的关系

3、具有共同的规范与方法

了解上述一部分内容，我们可以从一些成熟的理论书中总结出团队建设的基本的法则：

1、 评估团队现况；

2、采取对策；

3、观察结果；

4、采取进一步对策；

并且建设一支高效的团队，必然会经历四个阶段：

1、形成期：从混乱中理顺头绪的阶段

2、 凝聚期：开始产生共识与积极参与的阶段

3、激化期：团队成员可以公开表达不同意见的阶段

4、收割期：品尝甜美果实的阶段

# 定期开展团队培训是有效的辅助方法

教育与培训的差别在于，教育必定落后实践四到五年，教育是必然经过反复的总结与提炼的理论成果，教育是系统的，企业永远不能指望通过传统教育方法解决现实中遇到的新问题。

培训是一种短期行为，培训的优点可以在理论尚未形成之前，借鉴经验、实际案例分析，从实践中寻找一些解决方法。培训的目的，在于转变观念、拓展知识、提高技能。培训可以在短期内有效的帮助企业，帮助学员找到有效的解决方法。

培训的真正意义有下列几方面：

1、培训是一种人力资源开发的主要途径；

2、培训是一种有效的管理手段

3、培训是一种保持工作激情的妙诀

4、培训把转变观念放在第一位

正所谓，他山之石可以攻玉。在团队建设过程中，定期开展团队建设方面的培训是最有效的防范和疏导措施。这一方法也被越来越多的企业认可与接受。

# 团队建设培训内容概述

完整的团队培训包括四方面的内容：

## 1、 团队角色

成功的团队是通过不同性格的人结合在一起的方式组成的，成功的团队中必须包括担任不同角色的人。在培训中，培训师会给每一个学员界定角色。

## 2、 团队互助

团队一是个整体，任何的超级员工、非正式组织的出现都是致命的，任何上支下派、按部就班、各扫门前雪的行为也是不应该的。针对这样的情况，必须化解内部矛盾，通过培训除去心理屏障。设计一些游戏教学，以任务为导向的建设途径，设计团队成员必须齐心协力才可以完成的任务。按照这一途径，团队必须清楚地认识到某项任务的挑战，然后在已有的团队知识基础上研究完成此项任务所需要的技能，并发展成具体的目标和工作程序，以保证任务的完成。

## 3、 团队沟通

研究表明，沟通问题的不善处理是引起团队不合的另外一项主要原因。通过培训，帮助学员克服人际交往中沟通的不必要的心理恐惧，训导学员走出沟通的误区，建立适合团队良性发展的沟通机制。

## 4、 跨文化团队建设

在一些著名的理论书中都指出团队建设的核心是，在团队成员之间就共同价值观和某些原则达成共识，因此在团队培训中，一项主要任务是帮助学员寻找适合的方法建立上述共识。

团队培训的种类与其适用对象分析

综合目前有效的团队培训种类，大致可以分为"传统培训""户外拓展""室内拓展"三种类型，两种培训各有针对的人群，各有特点，企业可以根据自身情况进行选择：

### 第一种：传统培训

此种培训是较传统的培训方式，即是指由培训讲师多采取讲座式，辅以若干直观的教具、多媒体手段、案例分析、情景模拟、趣味技巧等教学方法。

此种培训多适合于老员工，主管层以上的学员，课堂内多教授的团队建设方法，比较注重系统理论教学。此类培训课程设计偏于理论化和笼统、课程元素相对单一，这是许多企业受训者的共同感受。

### 第二种：户外拓展

外展训练（Outward bound），原意为一艘小船驶离平静的港湾，义无反顾地投向未知的旅程，去迎接一次次挑战。拓展训练通常利用崇山峻岭、翰海大川等自然环境，通过精心设计的活动达到"磨练意志、陶冶情操、完善人格、熔炼团队"的培训目的。

此种培训由于运动强度大，体能要求高，比较适合年青员工、新进员工、综合体能素质较优人群参加。

团队培训中的户外拓展通常有以改善受训者的合作意识和受训集体的团队精神为目标，通过复杂而艰巨的活动项目，促进学员之间的相互信任、理解、默契和配合。

拓展训练的显著特点有：

1、综合活动性。

2、挑战极限。

3、集体中的个性。

4、高峰体验。

5、自我教育。

### 第三种：室内拓展

此种培训是前两种培训方式的有效结合，即保留了传统培理论基础，也吸收了户外拓展的体验式培训方法，会选择一个封闭式渡假村作为上课地，在讲课过程中采取多媒体手段、案例分析、情景模拟、趣味游戏等方法辅助教学。

其适合人群比较广，学员年龄不受限制。其培训具有下列特征：

1、 符合学员特点，符合企业要求

2、 提高学习效率，提倡学员快乐学习

3、 使学员全面发展，共同提高

# 总结

定期开展团队培训可以有效的帮助员工认识群体作用，增进对集体的意识与责任心，可以克服惰性心理，改进工作方法，提高领导能力，树立互相配合，互相支持的团队精神和集体意识，有助于企业的长期稳定地发展。