# 加强企业团队建设存在的问题及对策建议思考

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-07-26

*加强企业团队建设存在的问题及对策建议思考通过加强企业团队建设，能够将员工与企业进行有效连接，充分发挥团队对于促进企业建设发展的重要作用，确保能够实现企业经营发展目标。对此，本文首先对企业团队建设的特点和要求进行介绍，然后对企业团队建设对于企...*

加强企业团队建设存在的问题

及对策建议思考

通过加强企业团队建设，能够将员工与企业进行有效连接，充分发挥团队对于促进企业建设发展的重要作用，确保能够实现企业经营发展目标。对此，本文首先对企业团队建设的特点和要求进行介绍，然后对企业团队建设对于企业的影响和重要作用进行分析，并对企业团队建设中的不足以及优化对策进行详细探究。

团队建设要求组建有效的集体组织，保证团队一致性，在现代企业经营发展中，团队建设是促进企业可持续发展的关键。近年来，很多企业已逐渐意识到加强团队建设的重要作用，并高度重视人才选拔、聘用和培训管理，为企业打造優秀的员工团队。由此可见，对企业团队建设对于企业稳定发展的重要作用以及企业团队建设具体策略进行深入研究迫在眉睫。

一、企业团队建设的特点和要求

（一）清晰的团队目标

创建高效的企业团队，首先需要制定统一的奋斗目标，团队中的所有成员都应明确团队建设和发展的目标以及个人对于团队的重要性。团队成员应将个人目标与团队目标进行有效结合，在日常工作中充分发挥个人价值，努力实现团队目标。

（二）共同的信念

成功的企业团队要求所有员工都能够对团队产生高度认同感，能够秉持实现团队建设目标的信念，提高对于团队的忠诚度。只有创建高效的企业团队，才能够充分激发和调动团队成员的工作积极性，使得所有成员都能积极完成日常工作任务，提升企业凝聚力以及团队协作力。

（三）成员之间的信任

团队成员之间应相互信任是企业团队建设和日常工作的重要条件，它要求团队成员明确和了解其他成员的品性、工作能力，学会信任他人，获得他人信任，充分发挥团队作用。

二、企业团队建设对于企业的影响和重要作用

（一）增强企业经营管理水平

通过加强企业团队建设，可保证企业内部工作环境稳定性，为企业经营发展奠定基础，提升日常工作效率。企业团队建设，可激发企业员工工作潜能，充分发挥自身价值，加快实现企业发展目标。在团队建设和团队工作中，可将所有员工思想进行有效关联，激发员工工作潜能，充分利用有效资源。另外，通过加强企业团队建设，不仅能够壮大集体力量，同时还可提升员工个人工作能力，促进团队建设发展。

（二）增强企业凝聚力

在企业团队中，所有成员都应有准确定位，即每个人都有明确的工作任务，要求其能在自身能力范围内完成工作任务。所有成员都有明确分工，要求相互尊重、相互支持，并提供帮助，营造和谐的团队氛围，进而充分激发成员个人潜能，保证团队凝聚力，为企业稳定发展奠定基础。

（三）提高竞争力

在企业团队建设中，所有成员均不可或缺，在团队中发挥着十分重要的作用。现今社会，企业所面临的市场竞争形势越来越复杂，而在企业管理中存在的很多弊端，如领导层不完善、岗位空缺等可能会对企业稳定发展造成不良影响。因此，通过加强企业团队建设，能够合理分散工作任务，将企业经营发展目标分散为多个小目标，再将工作任务分配给员工团队，提高企业工作效率，提升企业信誉度，提高企业市场竞争力，促进企业可持续发展。

三、企业团队建设中的问题

（一）团队成员能力素质参差不齐

第一，现今，部分企业团队成员的职业素质有待提升，在企业团队中，部分核心成员掌握财权、事权、物权等，比如企业项目经理，但是有些项目经理并不具备社会责任意识，在日常工作中一味盲目追求自身经济效益，可能会损害企业整体形象，进而影响企业整体利益。另外，企业团队成员数量较多，有些成员虽然工作经验丰富，但是缺乏系统完善的理论知识，而有些成员是从院校独立选拔的专业技术人员，理论知识扎实，但是实践经验相对较少。第二，企业没有建立健全完善的团队成员培养机制。培训的工作任务不仅是提高企业员工工作技能和工作能力，同时还要求加强团队建设，改善企业管理水平，促进企业组织发展。有些企业对于员工培训的投入力度比较大，企业员工整体素质得到提升，但是团队成员培训机制不符合企业发展实际需要，在培训方式方面，一般采用换岗、自我指导、见习等常规培训方式，无法满足团队成员个性化发展需要。除此以外，有些培训老师的专业性相对较差，对员工仅进行知识技能培训，容易忽略业务培训，导致团队成员参与培训的积极性和主动性降低。

（二）团队选聘和权责机制不完善

很多企业在团队成员选拔聘用方面，一般采用内部招聘方式，如果所需组建的团队比较大，并且部分岗位紧缺，则采用外部招聘方式，这样可能会产生裙带关系，影响其他成员工作积极性和创造力，进而对企业发展造成不良影响。有些企业在选聘标准设计方面，没有充分体现出员工技能水平与岗位职责的匹配度。另外，企业团队权责机制不明确，企业、团队、团队成员之间的权利和责任不明确，容易发生越位、越级等问题，进而影响团队协同工作水平，尤其是在处理授权问题时，部分企业团队管理人员的权利意识比较强，在失去对于团队成员的控制后对于团队成员的信任度比较低，没有良好的授权氛围。

（三）团队绩效考核机制和激励机制不完善

企业对于团队成员的激励方式比较单一，对于不同成员没有采取针对性激励措施，没有灵活应用薪酬管理体系、授权机制、职业生涯管理机制、认可激励方式等。有些团队成员在日常工作中可能会产生不良情绪，没有对员工加强心理疏导，导致成员期望心理与现实情况的差距比较大，致使团队成员产生挫败感、失落感。另外，由于不重视对于团队成员的心理疏导，还可能会造成在团队协作中发生“争名次、争荣誉、争奖金”的现象，导致成员公平心理与现实情况的差异较大，甚至出现盲目攀比的问题。另外，有些企业在团队建设和管理中没有设立明确的奖励目标，没有灵活应用控制奖励效价差，导致效价差忽高忽低，如果效价差较低，则会造成“平均主义”发生；效价差过高，导致团队成员产生不公平、不公正心理，没有掌握正确的奖励时机，奖励频率和奖励强度控制不当，忽视发挥综合效价。除此以外，在团队成员激励方面，要求确定适宜的激励时机、奖励频率以及奖励强度，如果奖励机制的灵活性和系统性比较差，则无法充分激发团队成员工作积极性。

四、企业团队建设优化对策

（一）改进团队成员培养机制，提升团队成员能力素质

企业团队成员个人素质主要体现在知识和技能水平两个方面，对于团队成员的个人素质水平易于观察和测量，并且也容易模仿，因此团队成员在相互协作和沟通交流中，个人知识掌握情况以及技能水平均会不断提升。因此，企业团队可采用综合培训、调配晋升以及岗位轮换等方式，促进员工知识和技能水平的提升。在团队成员个人素质中，除知识和技能以外，还有潜在部分难以改变，比如团队成員的潜在动机、个性特征、自我形象、社会角色等。对此，在对企业团队成员进行选聘时，要求综合考虑个人素质中的潜在部分、知识和技能水平，并采用相应的培训方式以及开发管理策略。

在对团队成员进行教育培训时，对于培训活动，要求从整体进行筹划和实施，不仅需考虑企业经营目标、发展战略和团队建设目标，同时还应获得企业高级管理层的理解和支持，明确团队成员职业发展规划，充分激发团队成员的主动性。在培训方式创新方面，可采用新型培训方式，包括远程学习、网络培训、虚拟现实培训、智能化辅导培训系统以及多媒体培训等，通过结合实际情况选择适宜的培训方式，能够有效满足团队成员个性化发展需要，在团队建设和培训方面，还可采用行动学习、交叉培训、团队领导技能培训以及协作培训等方式，提升团队成员核心能力。

（二）建立健全团队选聘机制和权责机制

企业高层管理人员必须高度重视人才队伍选拔和组建，在创建企业团队时，应坚持知识互补、气质互补、能力互补以及性别互补等原则，为企业选拔优质成员，并根据选聘人员标准进行全面培训教育。在选聘方式方面，可将内部选聘与外部选聘进行有效结合，并结合实际情况进行灵活调整，适当增加外部招聘力度，进而吸引优秀人才。在选聘标准制定方面，首先需明确不同岗位的工作职责以及对于企业员工技能的要求，确保能够吸纳选聘互补性强、合作性强的人才，激发团队活力，并对团队成员个人综合素质进行全面考察，确保所选聘的团队成员个人价值观与组织价值观相匹配。另外，还可采用关键事件访谈的方式，明确关键胜任能力，在选聘标准方面，要求合理设计关键胜任能力的合理权重。

企业团队成员的积极性、主动性会对企业团队工作成效产生较大影响，对此，在团队建设和日常工作中，应协调团队整体与团队成员的职权范围及被赋予的资源。为了充分调动团队成员的工作积极性，要求建立健全完善的权责机制，并进行有效授权，在权责机制创建时，要求坚持尊重信任、权责对等、逐级授权、合理授权等原则，通过合理利用培训开发、制度建设等方式，帮助管理人员克服授权管理方面的误区，营造良好的授权氛围。

（三）完善团队绩效考核和激励机制

在企业绩效考核中，应坚持公开、开放、可行性、实用性等原则，通过采用目标管理法加强沟通交流，使得企业团队中的上下级成员都能够形成共同目标，合理确定团队层面的绩效考核指标、个体层面的绩效考核指标，同时还应明确团队、团队成员绩效所占权重比例，采用平衡记分卡确定团队考核指标。另外，在团队激励机制的创建过程中，还可采用动机和激励的整合模型作为总体框架，合理利用激励理论以及薪酬管理体系、职业生涯管理策略等各类激励方式，将对于团队成员的长期激励与短期激励进行有效结合。除此以外，还应合理设置奖励目标，对奖励效价差进行有效控制，根据实际情况选择及时奖励或者延时奖励方式，适当调整奖励频率以及奖励强度。

五、结语

综上所述，本文主要对企业团队建设对于企业经营发展的重要作用以及企业团队建设策略进行了详细探究。在企业经营发展中，企业团队至关重要，通过加强企业团队建设，能够促进企业市场竞争力的提升。对此，应注意改进团队成员培养机制，提升团队成员能力素质，建立健全团队选聘机制和权责机制，完善团队绩效考核和激励机制，提升企业团队建设水平，促进企业可持续发展。

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！