# 建设优秀企业团队 从批量生产人才开始

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2024-08-18

*第一篇：建设优秀企业团队 从批量生产人才开始建设优秀企业团队 从批量生产人才开始企业长期发展离不开人才的积累和培养，各大企业的HR总监们都深知，现在网络招聘渠道虽多，但真正招进来能坚持在一个岗位做几年的员工却很少。面对这种情况，要建设更好...*

**第一篇：建设优秀企业团队 从批量生产人才开始**

建设优秀企业团队 从批量生产人才开始

企业长期发展离不开人才的积累和培养，各大企业的HR总监们都深知，现在网络招聘渠道虽多，但真正招进来能坚持在一个岗位做几年的员工却很少。面对这种情况，要建设更好的优秀团队，培养更具价值的企业员工，企业必须有一套属于自己的人才培养机制，批量生产符合企业自身发展的核心人才。

行动成功商学院在打造优秀团队和批量生产人才上，拥有自己的研发的人才培训管理系统课程。行动成功课程非常生动、易懂，老师通过具体的案例，帮很多公司老总或HR总监，量身定制了一套属于企业内部人才发展的学习地图，并通过实践课程，提炼出实效的工具、方法和系统，收获了属于他们自己企业发展的人才管理培训系统。

行动成功已经成功为5000家企业组织过企业人才内部培训，获得300余项知识产权，同时被国家授予高新技术企业。

**第二篇：和谐团队从管理开始**

和谐团队从管理开始

工作和生活一样，有时候最真实的不一定是你听到的，不一定是你看到了，而一定会是你用心去感受到的。“管理”这2个字对于我这个刚刚毕业一年有余的大学生来讲，曾经是那样的抽象与陌生。

而在到恒力石化（大连）有限公司工作的这18个月，这两个字仿佛在我的心里有了生动和亲切的开始。我想我是幸运的，拿到大学毕业证后的一个月，我被分配到了公司的热电厂。这时候的它和我一样，一切都是新的开始。一位领导，5位工程师，这就是它开始的样子！

来到这个集体，生活仿佛不断重播的电影，每天听到的是领导与各专业的工程师在会议室里和设备厂家谈着技术协议。看到的是他们夜夜加班到10点、12点、2点。而第二日还是早早的工作上班。随着它的慢慢壮大，我们搬到的厂区办公，办公环境扩大到原来的很多倍，大家争抢着打扫卫生，保证每天8点前顺利完成清扫任务，严格按照5S的标准要求自己。连续12个月的5S红旗，是大家努力的结果。

如今我们已现有80余人，工地现场的锅炉、厂房、煤场都已拔地而起，走进现场，我们的检修师傅遍布在现场的各个角落，认真的查看这安装的每一个细节，每一个焊口、每一次刷漆，以及每个探伤片子。现场的师傅们自愿加班到8、9点清扫炉膛、风室。而我们第一台炉的水压试验15000道焊口无一处泄漏、水压试验一次性成功。

不仅这样，在公司的带动下，工作与生活上我们也坚持的低碳、环保的目标。现场的板房一个看上很特别的茶水柜，是他们用剩下的废木板自己制作的。扭动阀门的扳手，是他们用废弃的铁条自己焊出的，中午的送餐的盒饭，我们选择了使用可循环饭盒。

工作的18个月，真正的感受到了，他们的努力、坚持、团结。而如今的我才真正的明白，这一切来源于2个字“管理”。

曾在文章中看过这样一句话，“一个成功的团队就像一支军队永远要以打胜仗为目标一样，我想，我们这个团队会想成为一个成功的团队，追求企业的成功和每一位员工个人的成功”。而管理才是使我们迈向成功的灵魂和原动力。我想我们该为我们所拥有的企业和领导感到骄傲！

**第三篇：项目管理从改变团队开始**

项目管理从改变团队开始

--明阳天下拓展

项目背景：中国建设银行数据集中工程（简称DCC）于2024年7月份启动，目标是在全国建立南北两个数据中心。项目完成后，38个分行的数据将全部集中到总行数据中心，而部署在分行的是大前置系统（简称大前置）和网点前端系统（简称前端）。大前置是这次数据集中项目的核心，除了接入前端的柜面业务外，还整合龙卡、清算、重客、网银等二十余种重要业务系统。该项目中神州数码负责大前置和前端系统的开发、切换，IBM负责后台主机系统升级改造。自2024年10月起，神州数码投入了60余人的开发队伍在建行外高桥开发基地进行了为期10个月的封闭开发。至2024年8月24日，经过24小时的系统切换，DCC在首个试点行―上海分行成功上线。全行327个网点一次切换成功，目前整个系统运行稳定。

笔者在DCC项目中任神州数码的项目总监，统一管理大前置和前端两个项目。本篇文章将结合笔者在项目中的切身经历，谈谈大型软件项目管理中的一些实际体验。

发现问题

笔者是在中途被匆匆调入项目组的，之前只被告知项目遇到一些困难。进入项目组还不到一周即发现：尽管项目中聚集了神州数码各方面的骨干，但项目中存在的主要不是技术难题，而是管理的问题，主要包括三个方面：

在管理模式上，因神州数码与客户分别签定了分行大前置和网点前端两个项目，所以项目由两套几乎独立的团队分别管理，各组之间推诿、争执时有发生！这一方面造成项目组效率低下（客户反映总是面对两组人，沟通困难）；另一方面，像系统切换这样一些在中间地带的重要工作却无人问津。在工作方法上，压力没有得到传递，项目骨干压力巨大，但组员却相对轻松；另外由于工作量严重不平衡，存在人浮于事的现象。

在客户沟通上，缺乏必要沟通技巧和客户意识，造成客户关系紧张；而对于这种情况，项目组一些成员却认为是客户在故意找茬。

分析和解决问题

经过分析，产生上述三个问题的原因主要有以下几点：一是缺乏一个统一的核心班子；二是缺乏有效的工作方法，特别是工作重点工作不突出；第三是缺乏与客户在正式场合之外的非正式沟通渠道。

在明确问题原因之后，陆续采取了以下一些措施：

调整了组织结构 不再按合同划分大前置和前端两个项目，而是按系统平台、应用开发、切换和推广划分为四个小组，并明确了各小组职能。

确定重点工作 核心组第一件要确定的事便是项目的重点工作。因资源有限，要确保上海分行按时上线，必须确定项目重点工作策略。

当时确定的两个重点包括：

一是分行大前置系统。一旦出现问题将造成整个分行业务瘫痪，所以系统的性能、可靠性事关全局。因此，对于大前置系统的压力测试和性能优化是第一重点。二是系统切换。切换工作必须由经验丰富、组织协调能力强的人员担负。因切换工作启动已经晚了，再从公司调集人员已经不可能，权衡再三决定让前端的项目经理负责切换小组。事后证明虽然这一定程度上削弱了前端组力量，但系统切换工作确实完成得非常出色。

两个非重点包括：

一是对于网点前端系统，因当时认为应用上变化不大，测试中发现的问题不多，所以比较放心。因为未作为一个工作重点，反而从该组调出了不少资源支持其他小组。但事后证明这个判断是错误的，一是当时测试密度低，暴露的问题少，才造成了系统缺陷少的假象；二是后期突然修改凭证，客观上大大增加了工作量；三是全行有近330个网点，多点版本管理的风险未引起足够重视。所以，在后期大量进行修改时不仅人员工作强度极大，还一度造成版本管理的漏洞。

二是分行推广。因推广工作有一定的时间缓冲，所以当时的策略就是在不从项目组抽人的情况下尽量满足分行支持的需求，同时优先从公司其他项目调集资源。事后证明，当时这个策略是非常正确的，对集中优势资源保证上海分行上线起到了不容忽视的作用。

明确各组的工作目标 通过会议落实各组的目标，如大前置性能必须通过的专门的压力测试；前端组必须24小时内对变更和缺陷修改做出反馈；切换组要求将切换方案细化到单个任务的命令清单和验证清单；分行推广组力保不从项目组抽取人员。

稳定队伍，严肃纪律和鼓舞士气 核心组任务明确后，下一步要完成的就是“带队伍”。首先，根据重点工作和目标要求，项目组减少了8个工作任务不明确的人员，这对留下的项目成员反而是种触动；其次，与个别不稳定的员工进行了谈话，在解决了具体问题后一些员工表现出的活力远远超出想象，最终只有一个人真正离开项目；第三，严肃纪律，对于不经同意擅自离开的人员如无明确理由一律严肃处理；第四，因项目周期长，所以跟公司协商按阶段进度落实了部分奖金，一定程度上提升了士气。

培训骨干，改进工作方法 首先强调干部要以身作则和亲临一线。其次，学会用合理的方法分配工作，如修改PTM（测试缺陷）过程中，将收到的PTM分配到每个人头上，并在白板上公布，同时及时更新完成状态。

提高客户意识，加强客户沟通 要求大家重视非正式沟通渠道。比如，在正式会议之前，对于要汇报的内容与客户通气，也要提前了解客户要反映的情况。一次，在一个重要的会议前客户反映大前置监控系统“根本不能用”，经进一步了解情况其实是用户界面不友好，而我方的工程师态度又比较生硬，造成客户不满做出上述结论。如果按“根本不能用”报告，会议上没有时间解释，也很容易发生争执，势必对我方极为不利。而经过会前沟通，我方同意限期修改，客户也同意在会上报告是“界面问题”，于是这个问题的性质就发生了根本的变化。

经过上述一系列调整措施之后，项目组的情况得到了很大的改观。在随后的4个多月中，各个小组都克服的重重困难按规定完成了任务。一个典型的例子是前端小组。前面也提到，由于判断失误对重视不足，提前从前端组调出了过多的人力，从而使项目后期前端小组遇到了前所未有的困难和空前的工作压力，但他们不仅创造了2天完成60余种凭证打印程序开发测试的奇迹，并在连续2周的白天整体测试、晚上修改PTM和发布新版本的高强度工作中表现出了惊人的能量。上线过程中，在公司高层对建行客户进行拜访时，建行高层领导对神州数码项目组的成绩给予充分的肯定，特别对前端组的这种拼搏精神和取得的战果给予了高度的评价。

**第四篇：《从心开始带团队》读后感**

《从心开始带团队》读后感

兵熊熊一个，将熊熊一窝。

一个团队如果没有一位好“团长”，主心骨，把团队凝结成一股力量，那么它就不会有好的业绩和好的工作环境以及心情。

这些年加入过不同的团队，也带过大小不一的销售团队。在没有获得这本《从心开始带团队》试读资格之前，我对团队的认识就是：心往一处想，劲往一处使，赚不了钱，也要赚一个好心情。我们一天中七八个小时都忙于工作，好的工作环境有利心身健康。所以我努力工作，也积极鼓励努力营造良好的工作氛围，效果是显而易见的，业绩提升，工资增长、心情爽歪歪、工作伙伴齐心协力，没有斤斤计较，更没有谁说谁是是非非。这样的氛围让我感受到我的工作金不换。我期望我们所有的团队都能够遇见，遇见最好的自己，最棒的团队，在团队中成长，完美蜕变，实现自我管理。

我从书中汲取精华的同时也开始思考，重新规划自我的职业生涯。并不断地投身不同的组织怀抱，我知道自己不仅仅只为了钱工作。我期望从工作中获的更多快乐，所以我充实自己，完善自己，热爱是一切力量的源泉。

这是一个双赢时代，不再是打工者与雇主的关系那么简单，而是合作与价值的完美体现。这一切靠什么？只能是团队精神。

书中从各个方面告诉我们带团队带的是人心，人心齐，钱财聚，人心散，钱财散。

每个人内心都有假我和真我，假我逃避、自卑、诬陷、恐惧和抱怨；真我活出的是勇敢、自信、坦诚、付出、和大爱的信念。如何带团队？就是不断地赞美，让她看到自己内心拥有更大的成长空间，而不是阴暗面。批评、指责并不能解决任何问题，反而让她更加没有自信、更加自卑，而产生对抗情绪，甚至用意淫和谣言去迫害比她优秀的人，最后团队会被搅的污气冲天。抱怨和自卑会慢慢磨灭一个人的心性，不懂得感恩，也不会自省，只会不断的离间和破坏。因此，团队中，若想团队好就去赞美，重要的事情说三遍：赞美每一个团队成员！

读完这本书我迫不及待地跟友友分享的时候，她说：有的人总在背后子乌须有的埋汰你，你还有心情赞美她吗？这种人我不搭理她已经是我的底线了，怎么去赞美？我说这就需要你的心量了，你带的是团队又不是搭伙过日子，要想团队好你就得少长只耳朵，听到了也当屁放掉，多长半只嘴，是为了让你多说赞美的话，每个人都会有与众不同的优点，这是与生俱来的，发掘它，并不断提醒她她是多么棒，一个发现自己优点的人，不断的听到认可和赞扬，她会不由自主的做的更好。这就是向心力的作用。人们总是自愿的靠近美好！

友说：臣妾做不到。我恨死这种喜欢意淫诋毁他人的人了。

我说：那你怎么当上店长的？

友说：我这个店长就是混个名头，也好几十岁的人了，说出去好歹还是一店之长，你还真当我把它中个啥了？

我说：那你就这么甘愿混下去？其实你真的应该好好读读这本书，它会让你找到快乐，工作的快乐。你的使命感、责任感来自你的渴望程度。你到现在还不知道你真正渴望什么？成功吗？这不现实，人到中年，家庭好、丈夫好、孩子好，就会不由得选择放弃自己而选择安逸，混日子、工作和稀泥。其实，这是对自己的一种慢性抹杀。

人生是自己的。丈夫、子女再精彩那也是他们的人生，你只是一个见证者一个满心欢喜拍巴掌的人，不要认为这就是你生命全部的幸福感。一个精彩的人生，你才是主角，这个剧本的你自己书写。做销售的真的有数不完的快乐，这快乐来自于成交的快感，和成交后因为被感谢的成就感。我喜欢我的工作，是因为我每天都在体现我的价值，使命感驱使着我为目标和信念而不断努力。

感谢这本书，我会一直行进在“超越团队梦想，创造销售奇迹”的道路上。

加油！你和我、我们、我们的团队。

**第五篇：职业化建设,从总经理开始!**

企业职业化建设，从总经理开始！

职业培训师：徐剑 docentxu@hotmail.com

无论是席卷全球的金融危机，还是已经过去的北京奥运会，以及中国经济腾飞的必然趋势，企业做大作强的内驱动力等等因素，都对中国企业的职业化进程提出了更高、更快的要求！毋庸置疑，中国企业职业化时代，已经全面到来…… 很多人认为，中国企业面临的最大问题是执行力不到位，或者忽视细节，或者战略缺失，如此等等。实际上，执行也好，细节也好，战略也罢，都非常重要，不过这些理论，目前并不能真正解决困扰中国企业的核心难题——诸如，整体效率和效益不佳、缺少国际竞争力等等！它们都是我国企业的问题，但它们都不是我国企业当前所面临的最大问题！

没有职业化，哪能谈沟通、执行、细节和战略？没有职业化所保证的执行、细节和战略，简直就是水中月，镜中花！

企业的兴衰，关系最密切的是人，企业能否发展，关键在于是否具备一支高度职业化的队伍。没有接受过职业化塑造的队伍，就是人数再多，也只是一群乌合之众，表面上看着壮观，实际上没什么战斗力。这些人全加起来，战斗力也抵不上一个由人数少得多的高度职业化的人员组成的队伍。

然而，中国企业的整体职业化程度严重不够，总经理职业化程度严重不够，经理人职业化程度严重不够，员工职业化程度严重不够……也就是说，职业化问题，才是中国企业目前最大的管理问题！

台湾“经营之神”王永庆说过：要提高企业整体绩效与竞争力之前，必须先提高人员的素质。提高企业整体绩效与竞争力，必须首先从总经理职业化入手。

管理的关键最终要落实到人，而人的关键最终要落实到职业化。加强总经理的职业化塑造，才能够更快提升广大经理人和员工的职业化程度，也才能够最终提升组织的竞争力！

说起职业化，很多总经理几乎都认为那是对员工而言，对经理人而言……好像对总经理，就与职业化没有任何关系了！好像既然是总经理，就不存在职业化的问题了！实际上，大部分总经理更加欠缺职业化塑造！

实际上，不同层级有不同层级的职业化内容。诸如，经理人职业化的内容就与员工职业化的内容要求不一样。同样的，总经理职业化就有不同的职业化内容。每个层级都需要职业化，而不同层级的职业化具体要求又不尽相同。

绝大多数总经理，由于没有接受过严格的职业化训练，在工作中，要比接受过职业化训练的总经理的准确性差，效率性低……

绝大多数总经理，没有系统的学习过如何成为一名优秀的总经理。优秀的总经理应该拥有哪些能力、哪些素质？应该如何集中精力在哪些重点？如何有效的发现问题与解决问题？如何灵活处理疑难问题？……

很多总经理也总是很迷茫，很多总经理总是非常地辛苦，这是为什么？其实，这都是因为我们的总经理职业化程度不高，不懂得什么是职业化，因此也就不懂得应该怎样铸就一支职业化的队伍！

要想提高企业的职业化水平，要想真正实现企业的职业化管理，总经理必须

首先实现职业化！没有高度职业化的总经理，就不可能有高度职业化的经理人和员工队伍，从而企业的整体职业化程度也就不可能得到提升！

企业要想真正地做大做强，就一定要有高能力、高素质的，也就是必须要有职业化程度高的总经理！

总经理职业化程度的高低，决定了企业的未来发展，决定了经理人与员工的未来发展，同时也决定了总经理自身的未来发展。总经理是否具备了职业化的素质与能力，直接决定了企业、经理人和员工发展的潜力！

企业职业化建设，从总经理开始！加强总经理职业化塑造，进而提升广大经理人与员工的职业化程度，最终才能够全面提升企业的整体职业化程度，也才能够真正缔造企业做大作强，真正实现企业可持续发展！

作者介绍：

徐剑，职业培训师，清华大学、北京大学企业家班&总裁班特聘教授，多所著名高校EMBA&MBA客座教授；中国著名人力资源管理专家，职业化权威专家，绩效管理权威专家；十余年培训师、管理顾问经历，已为国内逾1200多家企业及政府部门做过培训或咨询。

主要代表课程有：《总经理职业化塑造》、《经理人职业化塑造》、《优秀员工职业化塑造》、《绩效为纲》、《人力资源管理》、《领导力与执行力》、《团队建设与管理沟通》等等课程。

著有国内第一本职业化原创图书《员工总动员——职业化铸就卓越》、《最伟大的礼物》（与陈陈合著）、《轻轻松松实施绩效管理》等书籍；出版有《一

流的员工一流的企业——优秀员工职业化塑造》、《有效商务沟通》、《绩效为纲——绩效管理七步走》等培训VCD光盘教程。

与作者联系：cocoxc@126.com，msn：docentxu@hotmail.com

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！