

搞好团队建设的八大法则 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E6_90_9E_E5_A5_BD_E5_9B_A2_E9_c78_645140.htm

1.投资标志性的人际关系举措 为了改善员工之间的沟通，促进思想交流，同时创建一种社区氛围，很多公司都投入了大量资源。团队协作最佳的公司采取了我们所称的“标志性”举措这些举措让人印象深刻，别人又难以复制，而且特别适合该公司自身的商业环境。

2.高管以身作则鼓励协作 高管之间紧密协作的公司，手下的员工团队也会合作得很好。这里的挑战是要让员工切切实实地看到高管的行为。

3.营造“馈赠文化” 所谓“馈赠文化”，是指员工珍视与领导和同事的交往，视之为对方慷慨馈赠的礼物。管理者在日常工作中给予员工的非正式指导，有助于营造协作型的“馈赠文化”。

4.培养必备的合作技能 作者研究表明，奖励制度无论是以团队还是个人的业绩为基础，或者是否与协作行为挂钩，对复杂团队的生产力和创造力都没有显著影响。但是有两项人力资源举措确实能够提高团队绩效：一项是开展和协作行为有关的技能培训，另一项是支持非正式社区的建设。人力资源部门若能指导员工如何建立关系、开展高效沟通和创造性地化解冲突，将会极大地促进团队协作。

5.支持社区氛围 人们如果有强烈的社区感，就会更加愿意帮助他人，与人分享知识。人力资源部门可以通过举办员工联谊活动、周末厨艺展示、网球培训班等集体活动，或者制定相关政策鼓励员工发起类似活动，来培养社区精神。

6.选派任务与关系兼顾的领导者 过去，人们总是围绕着任务导向和关系导向这两者中，哪种是成就卓越领导

力的关键要素而争执不休，但事实上这两种导向对于带领团队取得成功都非常关键。通常来说，最好是在项目早期偏重于任务导向，然后在团队工作全面铺开时改为关系导向。

7. 理解角色的明确性和任务的模糊性 角色界定清晰，团队成员就会把注意力放在如何完成任务上，而不是相互扯皮或保护自己的“地盘”。如果实现目标的路径并不明确，团队会觉得，要完成任务必须发挥创造力，因而也愿意投入更多的时间和精力相互合作。

8. 充分利用既有关系 团队中陌生人太多的时候，人们分享知识的意愿就会较弱。因此，最好在团队里安排几个相互熟悉的人。他们会成为人际关系网上的一个个节点，并最终把大家联结成一个完整的网络。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com