

打造团队精神其实并不难 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/66/2021\\_2022\\_\\_E6\\_89\\_93\\_E9\\_80\\_A0\\_E5\\_9B\\_A2\\_E9\\_c41\\_66316.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/66/2021_2022__E6_89_93_E9_80_A0_E5_9B_A2_E9_c41_66316.htm)

团队精神如今已经成为雇主口头禅了，而实际情况并不乐观，在形式上大家都穿一样的制服，说话都很有团队意识，但心里却是另外的想法。雇主往往会说：“希望大家把公司当做自己的，因为公司的利益与个人利益是紧密相关的，只有公司赚钱了，个人才有收获。”这句话听起来很动听，却显得一厢情愿，每个雇员不可能在其内心把别人的公司当成自己的，他们很清楚谁是老板。

营造相互信任的组织氛围 有一家知名银行，其管理者特别放权给自己的中层雇员，一个月尽管去花钱营销。有人担心那些人会乱花钱，可事实上，员工并没有乱花钱，反而维护了许多客户，其业绩成为业内的一面旗帜。相比之下，有些管理者，把钱看得很严，生怕别人乱花钱，自己却大手大脚，结果员工在暗中也想尽一切办法谋一己私利。还有一家经营环保材料的合资企业，总经理的办公室跟普通员工的一样，都在一个开放的大厅中，每个普通雇员站起来都能看见总经理在做什么。员工出去购买日常办公用品时，除了正常报销之外，公司还额外付给一些辛苦费，这个举措杜绝了员工弄虚做假的心思。在这两个案例中，我们可以体会到相互信任的对于组织中每个成员的影响，尤其会增加雇员对组织的情感认可。而从情感上相互信任，是一个组织最坚实的合作基础，能给雇员一种安全感，雇员才可能真正认同公司，把公司当成自己的，并以之作为个人发展的舞台。态度并不能决定一切 刘备是个非常注重态度的人，三顾茅庐请孔明

，与关羽和张飞结成死党，关系很铁，但最后却是一个失败者。曹操不管态度，唯人是举，成就大业。因为赢得利润不仅仅靠态度，更要依靠才能。那些重视态度的管理者一般都是权威感非常重的人，一旦有人挑战自己的权威，内心就不太舒服。所以，认为态度决定一切的管理者，首先要反思一下自己的用人态度，在评估一个人的能力时，是不是仅仅考虑了自己的情感需要而没有顾及雇员的？是不是觉得自己的权威受到了人才的挑战不能从内心接受。在组织内慎用惩罚从心理学的角度，如果要改变一个人的行为，有两种手段：惩罚和激励。惩罚导致行为退缩，是消极的，被动的，法律的内在机制就是惩罚。激励是积极的、主动的，能持续提高效率。适度的惩罚有积极意义，过度惩罚是无效的，滥用惩罚的企业肯定不能长久。惩罚是对雇员的否定，一个经常被否定的雇员，有多少工作热情也会荡然无存。雇主的激励和肯定有利于增加雇员对企业的正面认同，而雇主对于雇员的频繁否定会让雇员觉得自己对企业没有用，进而雇员也会否定企业。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](http://www.100test.com)