**创业公司如何提升团队士气**

本文主要针对本公司涤丝组、瓶片组、配件组业绩不高、士气低下问题，提出自己的提升团队士气的方案。

**一、现状**

通过一周时间的调研，根据我们小组成员与三个部门的沟通结果，我们发现三个小组主要有以下几方面问题：

**1、定位、目标不清，缺乏做事憧憬与动力**

部门同事不了解自身和公司定位、发展脉络以及未来方向，无自我职业发展规划;

业务员和内勤的工作重复；对自己的工作内容、要求一知半解，导致觉得日常工作空洞乏味。

**2、激励惩罚措施不够深入人心**

员工自觉做事多少和努力程度无人在意，无奖惩，且认为没有得到应有回报的预期，导致部分员工在工作岗位中得过且过，随波逐流。

**3、内外缺乏沟通，员工感觉不受重视**

从上到下的传导不够有效且上下级缺乏沟通和关怀，员工普遍迷茫。

与公司其他部门间也缺乏沟通，比较孤立，容易产生被遗弃和单打独斗的消极想法，感觉得不到公司和领导的重视。

**4、部门成绩不佳，员工荣誉感差**

对于业务员来说，没有成交量，就没有信心和勇气且工作也无法有满足感，慢慢地工作态度也会不积极，从而形成恶性循环。

**5、工作氛围松散，缺少行政管理**

小组成员相对于PET来说，较为散漫和悠闲，无业绩压力，对上班状态缺少行政强管理。

**6、缺乏专业知识和对市场的把握**

新员工对业务的不熟，需要业务专业知识的培训；同时老员工缺乏对市场走向的关注和把握，同样需要学习新的知识，补充能量。

**二、方案与改进**

值得庆幸的是，小组成员们也在积极开拓新想法，希望打破目前僵局。大家内心都还存在进取心和积极性，希望在自己岗位上有所成就。我们小组也根据他们的现状，配合他们的想法，针对公司实际情况，提出一套提升团队士气的方案。

首先，需要与各团队负责人沟通，在任何该方案的前提下安排专人与我们小组对接；

其次，从以下四个方面展开：

**1、梳理内部员工时间规划表**

了解部门实际的工作安排情况。

**2、安排空白时间**

对于为安排工作或者工作较少的时间段，安排专场培训、进行内部工作交流或者业务部门联合出差（目前PET业务、跟单、物流都有出差陪同需求），传达公司层面的精神以及工作规划。

**3、定期上下沟通，执行监督**

参照技术部助理工作方式，使得上下级保持持续有效的日常沟通，同时也推进部门级任务执行。

**4、定期内外沟通**

目前可以借助我们小组各成员所在团队的力量，展开部门联谊活动，大家增强互动，并进行正面的分享。

**5、肯定成绩，正视不足并采取措施**

建议在团队任务中、部门考核中、本职工作中、培训活动中表现优异的成员给予明确的、正面的认可、赞扬，对于表现不尽心的成员给予指出并形成互助提升；

**三、效果与阶段性验收**

通过以上方案的实施，我们希望两个月后达到这样的效果：

**1、基本工作至少100%饱和**

随意抽查员工当日工作安排，事项&时间与规定上班时间（日8小时，周42小时）都有依据；

例如2017.01.04抽查沈祥当天工作，沈祥可有条有理的罗列出工作安排：早会30分钟，业务XX单3小时，出差XX4小时，培训XX30分钟，次日工作梳理20分钟……

**2、个人规划清晰，部门目标全员参与**

随意抽查员工对部门目标以及开展的了解程度，做到员工复述内容中至少自身职责、进展以及目标与部门要求符合程度90%以上；

同时部门领导对部门内主要岗位同事的工作安排以及进展了解；

**3、专业技能**

随意抽查岗位同事，问答形式或者测试卷形式考察对产品知识，本职工作流程，相关职位交叉流程，相关跨部门沟通流程复述准确率80%以上。