论述团队精神在企业文化中的重要性

作者：孟祥通

(单位：石家庄铁道大学 省市：河北省石家庄市 邮编：050043)

摘 要：企业团队精神对于企业而言具有相当重要的作用，可以说，在一定程度上，它决定了企业的前途。目前，在我国各企业建立和完善现代企业制度的同时，应特别重视企业文化的建设。在加强企业文化建设的过程中,关键之一就是要培育企业的团队精神。本文从企业团队以及企业团队精神的内涵着手，论述了企业团队精神的作用，培育团队精神的原则，团队矛盾的管理等来说明企业文化的重要性。

关键词：团队精神；优势互补；企业文化；协作

中图分类号：1851678256 文献标识码：A 文章编号：1671-4431(2017)xx-xxxx-xx

1 团队精神的作用

1.1 目标导向职能

团队精神的培养，使店内员工齐心协力，拧成一股绳，朝着一个目标努力，对单个营业员来说，团队要达到的目标即是自己所努力的方向，团队整体的目标顺势分解成各个小目标，在每个员工身上得到落实。

1.2凝聚功能

任何组织群体都需要一种凝聚力，传统的管理方法是通过组织系统自上而下的行政指令，淡化了个人感情和社会心理等方面的需求，而团队精神则通过对群体意识的培养，通过员工在长期的实践中形成的习惯、信仰、动机、兴趣等文化心理，来沟通人们的思想，引导人们产生共同的使命感、归属感和认同感，反过来逐渐强化团队精神，产生一种强大的凝聚力。

1.3激励功能

团队精神要靠员工自觉地要求进步，力争与团队中最优秀的员工看齐。通过员工之间正常的竞争可以实现激励功能，而且这种激励不是单纯停留在物质的基础上，还能得到团队的认可，获得团队中其他员工的尊敬。

1.4控制功能

员工的个体行为需要控制，群体行为也需要协调。团队精神所产生的控制功能，是通过团队内部所形成的一种观念的力量、氛围的影响，去约束规范，控制职工的个体行为。这种控制不是自上而下的硬性强制力量，而是由硬性控制向软性内化控制；由控制职工行为，转向控制职工的意识；由控制职工的短期行为，转向对其价值观和长期目标的控制。因此，这种控制更为持久有意义，而且容易深入人心。

2 团队精神的塑造原则

2.1塑造团队精神，要强调协作原则

协作原则是团队精神最主要的内容。企业制度安排要注意强调协作原则，企业对人员的选聘及安排要体现协作原则，企业的岗位设计也要贯彻协作原则。企业要宣传协作原则，制度和政策的制定要有利于发挥协作原则，以实现最有效的协作。团队中的每个人应以协作原则为工作的最高原则，一切工作服从于协作原则。强调协作原则首先要在价值理念上认同协作原则，真正理解协作原则的含义，企业是有众多员工进行分工协作的群体组织，因而分工协作的状况也直接决定着企业的整体实力和综合效益。目前很多企业都在实施企业ERP系统，在组织实施过程中，分为若干个项目小组，大家分工合作，为了同一个目标，这就是典型的团队协作例子，正所谓的“人心齐，泰山移”。

2.2塑造团队精神，要坚持优势互补原则

优势互补原则就是把发挥人们各自的比较优势作为核心，在发挥人们各自优势的基础上进行协作。人的能力表现在不同方面也各有所长。这种差异和特长实际上就是人们各自的比较优势，而团队精神理念，恰恰是要组合人们之间的这些比较优势，人们的比较优势经组合后才能形成一种更好的综合效应，而这些比较优势的组合又需要以团队精神为基础。在企业制度设计中，应强调塑造团队精神，企业活力的重要标准之一，就是要充分发挥团队成员各自的比较优势，只有比较优势得以有效发挥，才能有企业的综合效益的增长。而这种综合效益能够增长，就必须要以团队精神的理念来指导。

2.3塑造团队精神，要强调团结一致向前看的原则

它的第一任务就是要确立一个目标，这个目标是对员工的一种利益吸引，也是对大家行为方向的一种界定。 确立目标的关键是一定要明确而合理。在对目标认知与共识的基础上，才能鼓舞人们团结奋进的斗志。目标不能空洞，要导向明确、科学，要深入到每个员工的脑海中，使每个部门、每个人通过共同的目标，形成共同的整体。而要确保动力朝一个方向使劲，就要求对员工欲望的实现方式，即共同经营目标的确立要遵循明确、科学、合理的原则，既满足员工的要求，使大家形成团队精神，又有利于企业的长远发展。

2.4塑造团队精神，要重视发挥个人能力与依靠组织力量相结合的原则

这两者有效结合的结果，实际上就是形成团队精神理念的过程。现在许多企业强调发挥个人能力，但在一个企业中，不应存在任何一个人的所谓能力和利益的过度增长。也就是说，任何个人能力的发挥，都需要一种外部环境支撑，这种外部环境支撑就需要大家的合作。所以强调团队精神，就要重视发挥个人能力与依靠组织力量相结合。这是一个非常重要的价值理念。因为每个人有效作用的充分发挥，都需要其他人的配合。那些能干大事的人，同样需要一些只能干小事的人的配合，个人能力虽然重要，但团队精神更为重要。如果只强调人们的个人能力而不强调依靠组织力量，那么这种企业最终很难保证可以持续发展下去。21世纪是信息化的时代，现代社会没有“独行侠”，团队精神在企业竞争与发展中所起的作用与日俱增，加强企业团队精神的发挥势在必行，谁抢在前列做得好，谁就会成为胜者。这要求企业与员工的共同努力，企业必须明白“一根筷子轻轻被折断，十双筷子牢牢抱成团”的道理，员工必须懂得“大河有水小河满，大河无水小河干”的内涵。从而做到软管理与硬措施相得益彰，有效地发挥政策、制度的作用有效地激发员工的集体意识，促进企业团队精神的发挥。

3 团队矛盾的管理

3.1容纳个人的不同和集体的一致和目标

第一个矛盾是需要包容个体的不同和达到集体的一致和目标。团队的有效性常常需要混合不同的个体。团队为了从多样性中获益，它必须具有允许不同声音——观点、风格、优先权——表达的过程。这些不同的声音实际上带来了开放，这不可避免地就有冲突，甚至有团队成员之间的竞争。过多的冲突和竞争会导致一个“胜负”的问题，而不是合作解决问题的方法。这样做的目的是集合个体的不同，从而激励他们追求团队的共同目标。有效的团队允许个体的自由和不同，但是所有团队成员必须遵守适当的下级目标或团队日程安排。

3.2鼓励团队成员之间的支持和对抗

如果团队成员的多样性得到承认，不同的观点被鼓励，团队需要发展一种成员之间互相激励和支持的文化。在这种文化环境下，团队成员之间有一种内聚性。他们对其他人的想法真正感兴趣，他们想听到并且区分谈论的内容。他们愿意接受其他具有专长、信息或经验和当前的任务或决策相关人员的领导和影响。但是，如果团队成员太过于互相支持，他们会停止互相对抗。在内聚力非常强的团队中，当反对不同意见时，保护和谐与友好关系的强硬的规范会发展成为“整体思想”。成员将会抑制他们个人的想法和感受，不会再互相批评对方的决策和行动，这时需要付出相当大的个人成本。团队决策时将不会出现不同意见，因为没有一个人想制造冲突。如果持续出现这种情况，团队成员很可能产生压抑的挫折感，他们将只是想“走自己的路”，而不是真正解决问题。有效的团队要想办法允许冲突，而又不至于因此而受损。

3.3注意业绩、学习和发展

第三个矛盾是同时兼顾当前的业绩和学习。管理者不得不在“正确的决策”和未来的经验积累的支出之间选择。犯错误应该认为是学习付出的成本，而不是作为惩罚的原因，这将鼓励发展和革新。

3.4在管理者权威和团队成员的判断力和自治之间取得平衡

第四个矛盾就是在管理者权威和团队成员的判断力以及团队自治之间取得微妙的平衡。管理者不能推脱团队业绩最终的责任，授权并不意味着放弃控制。给团队成员越多的自治，他们遵守共同的日程就显得越重要。有效的团队是灵活的，他们可以在管理者权威和最适合的团队解决方案之间取得平衡。实际上，在功能完善的团队，成员之间高度的互相信任，管理者在做出某些决定时不必讨论、也不必解释。相反，无效的团队中缺乏信任感，即使管理者做最明白的事情或无关紧要的建议，团队成员都要提出疑问。

3.5维护关系三角

对于管理者来说，由于他们最终具有正式的权威，而不是团队成员，所以他们理解这一点非常重要。团队管理者的作用是管理关系三角：管理者、个体、团队，三者处于等边三角形的三个顶点。管理者必须关心三方面的关系：他们和每一个团队成员个体的关系；他们和作为整体的团队的关系；每一个团队成员个体和团队整体的关系。任何一条关系受其他两条关系影响。当管理者不能很好地管理这个关系三角求得平衡时，团队成员之间的不信任和不良影响将呈螺旋式向下蔓延。

3.6团队管理的挑战

由于团队的复杂性，难怪常常很多团队不能充分发挥他们的潜能。有效的团队不是自然形成的，管理这必须提前把团队成员团结在一起。很多管理者逐渐明白如果他们在管理团队过程中和团队成员分担责任和权威——从管理团队边界到管理团队本身，团队会更有效。如果所有团队成员齐心协力，将取得有效的团队业绩。我们又一次看到，授权是管理者面对竞争现实可以依赖的工具。

4 结语

所谓团队精神，简单来说就是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。团队精神的基础是尊重个人的兴趣和成就。核心是协同合作，最高境界是全体成员的向心力、凝聚力，反映的是个体利益和整体利益的统一，并进而保证组织的高效率运转。挥洒个性、表现特长保证了成员共同完成任务目标，而明确的协作意愿和协作方式则产生了真正的内心动力。团队精神是组织文化的一部分。团队精神的形成并不要求团队成员牺牲自我，相反，挥洒个性、表现特长保证了成员共同完成任务目标，而明确的协作意愿和协作方式则产生了真正的内心动力。团队精神是组织文化的一部分，良好的管理可以通过合适的组织形态将每个人安排至合适的岗位，充分发挥集体的潜能。如果没有正确的管理文化，没有良好的从业心态和奉献精神，就不会有团队精神。