





我的团我做主——创校前期团队建设之我见

江苏天宁博爱校区的张炜娟

请员工吃饭、唱歌、旅游，或者组织其他活动，属于团队建设吗？它是团队建设的一种表现形式。真正的团队建设有骨骼在里面。

“团队建设”的概念是为了实现团队绩效及产出最大化而进行的一系列结构设计及人员激励等团队优化行为。**团队精神**的形成要求团队成员挥洒个性保证了成员共同完成任务目标。

在创业前期，有大量工作是需要我们去推动和落实的。开业之前，需要做校区选址、工商注册等。开业以后要招生，市场推广等。工作对象可以把分为两类：“人”和“事”。在创业前期，前3-6个月，理“事”和管“人”，事情为中心，管人为辅；校区6-12个月的阶段，管“人”和理“事”；创业1-2年的校区，我们叫人事相结合，是你中有我，我中有你的阶段。我们可以用标准化的模板，进行我们的团队建设。

创校期间的团队建设：招，用，育，留。

招聘就是**组建团队**。招聘是营销工作、全职工作、老板工作、长期工作。**组建团队标准**：用人观：标准，底限，画像；互补的木桶原理；适合的，价值观而非道德观一致的；阳光的、正能量的。

接下来**打造团队**。用人有三个方面，第一规则，分为**显规则**和**潜规则**。小型企业靠老板魅力影响；中型企业靠规章制度规范；大型企业靠企业文化传承。个性化管理，而非人情化管理。**职业化**三方面：



外在形象职业化；言行举止专业化；工作任务结果化（定性、定量讲解）。

第三**培养团队**，从方式和体系两方面来讲。**方式**上分为**培训**和**培养**。培训：短期的、刚需的；岗位胜任能力；罗盘图。培养：长期的、柔性的；职场通识类、情商类、经营管理类、领导力等员工职业化训练。培训和培养这两者在培养团队过程中都不可缺少。**体系**：岗位胜任能力和人才梯队建设。

最后步骤是**留住团队**。“钱”途方面为薪酬福利、绩效考核、期权计划、打造学习型团队，得到了物质上的丰富。**前途**方面为员工归属感打造、员工幸福感打造、企业文化氛围与活动。

铁打军营流水的兵。增加力度+提升温度=降低速度=稳速升高度。

总结语：一切操之在己，且行且修教育之路。