

复习课（三） | 团队建设

2018-11-13 琳琳

技术管理实战36讲

[进入课程 >](#)



继上一篇的“**管理规划**”之后，接下来我们继续来复习“**管理方法论**”的另外一个方面：**团队建设**。

（三）团队建设

如何带好团队呢？

这里依然类比“**马车模型**”，如何让“**马队**”跑得动、跑得快、跑得远呢？

可以将“**马队**”拆解为：“**马匹个体**”“**马匹之间**”“**马队整体**”。那对应地，团队也可拆解为：“**员工个体**”“**员工个体之间**”“**团队整体**”。类比分析后，有如下：

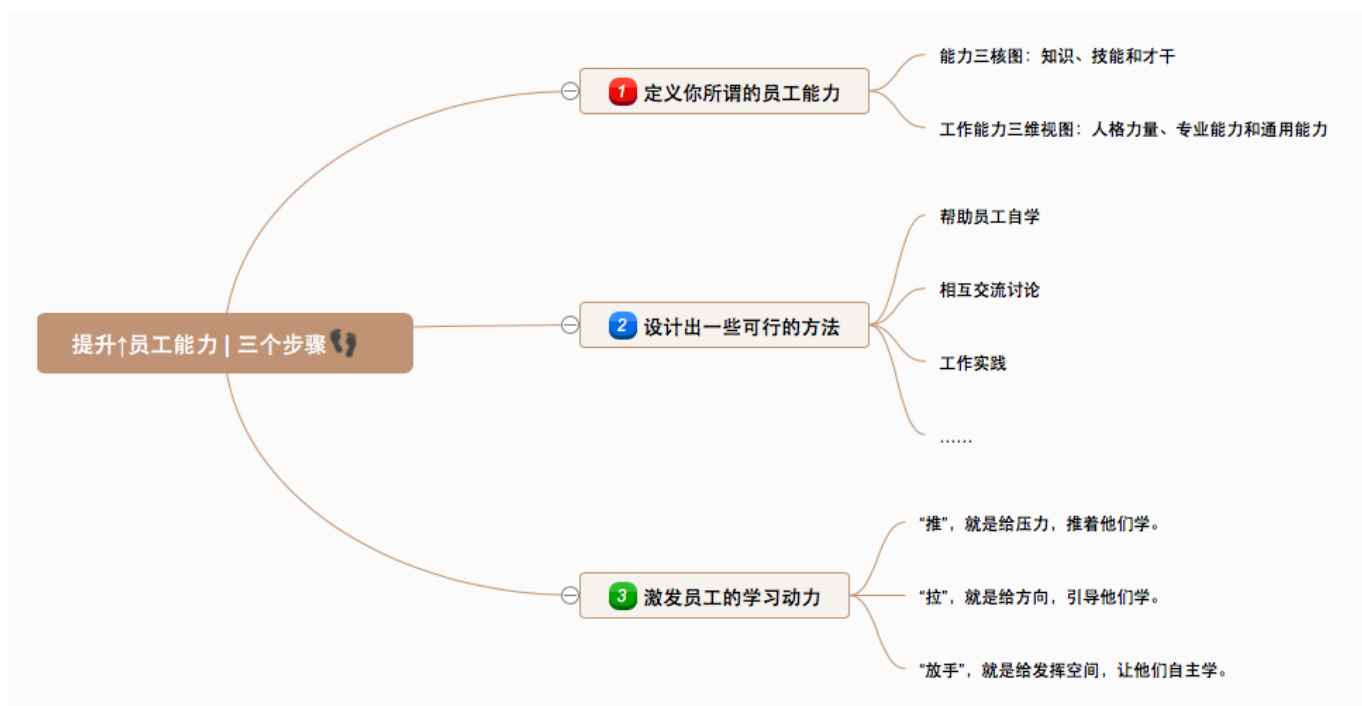
1. 马匹个体：力气 + 意愿 **VS** 员工个体：能力 + 意愿
2. 马匹之间：阵型 + 节奏 **VS** 员工之间：分工 + 协作

所以，就可以得出如下“团队建设全透视图”，也引出能力、激励、分工、协作、梯队和文化6个维度的工作要素。

团队建设全透视		
1个目标	3个视角	6个维度
团队战斗力	个体：动力 (马)跑得动	员工实力：能力培养
		使用实力的意愿：员工激励
	个体间：凝聚力 (车)跑得快	排兵布阵：团队分工
		合作默契：协作水平
	团队：耐力 (马车)跑的远	新老强弱：梯队建设
		归属认同：团队文化

(来自第16篇《团队建设该从哪里入手?》)

1. 员工能力



总结自第17篇《如何提升员工的个人能力?》

2. 员工激励

员工激励 | 归结的三个问题

激励可用资源匮乏

“驱动力3.0”+“PERMA模型”

激励的系统认知

驱动力1.0（对生存和安全的渴望）

驱动力2.0（“寻求奖励、避免惩罚”的外部刺激）；核心价值：顺从

表扬效果倍增的三个原则：具体、公开和及时

驱动力3.0（自驱力）；核心价值：自主

提升员工工作的自主性（工作时间地点、内容和方法）

提升员工专精度，让员工持续有成长（明确目标，略有挑战，能发挥优势）

给予员工意义和使命

“PERMA”模型（提升幸福感）

积极正向的情绪

良好的人际关系

自主投入

取得成就

意义和使命

总结自第 18 篇《如何提升员工的工作意愿和积极性？》

3. 团队分工

团队分工

带来的主要收益/好处

实现专精

实现协作

实现规模化

分工稳定性的问题，遵循“尽可能稳定”的原则。

常见的分工形式

矩阵式结构

BU式结构

最常见的一个分工误区：分工模糊。一定要“分工明确”。

虚拟组织/团队

好处

高效执行

资源配置

保持归属感

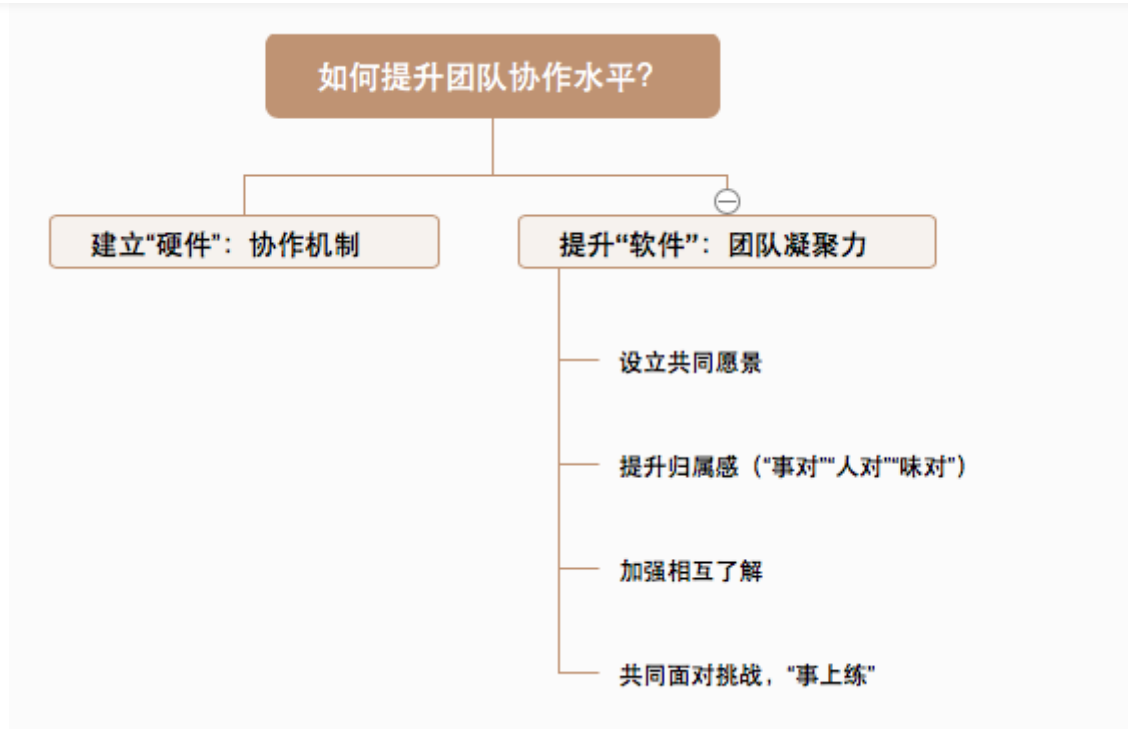
要注意几个原则

— 专人专事，不宜太多。

— 认同员工价值。

— 目标明确，职责冠名。

总结自第 19 篇《如何兼顾团队分工的稳定性和灵活性？》



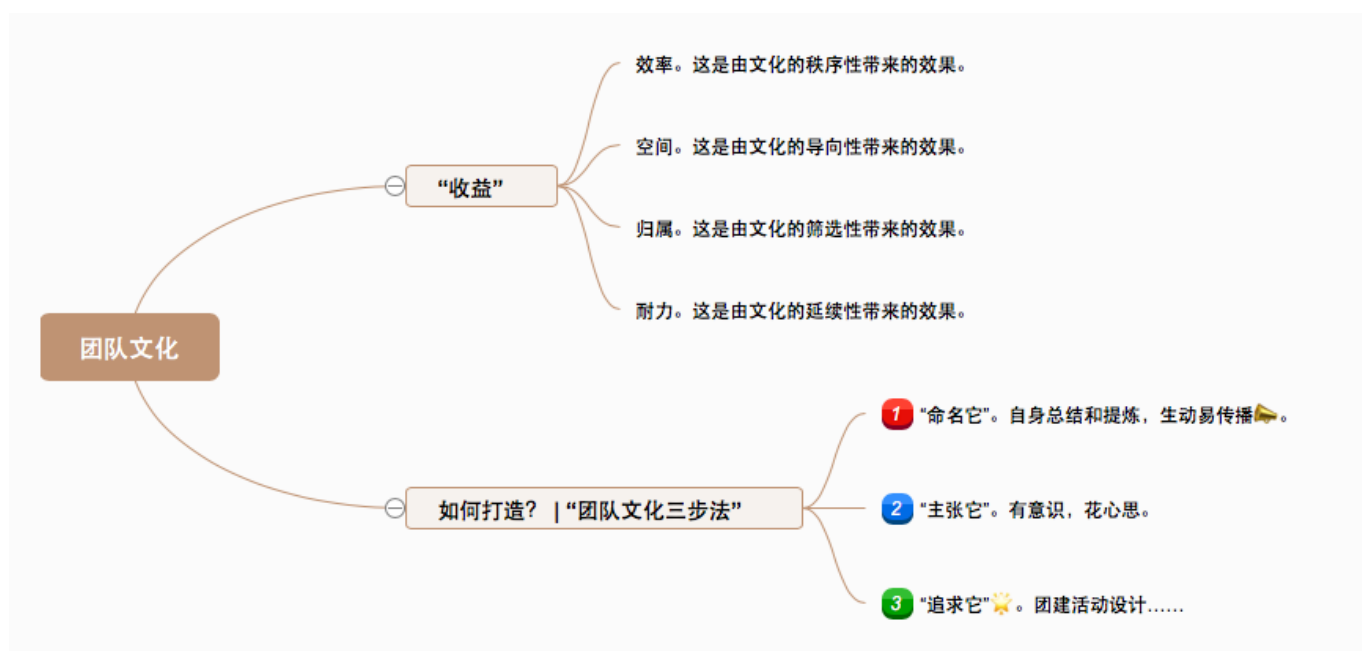
总结自[第 20 篇《有什么方法可以有效提升团队凝聚力吗？》](#)

5. 梯队培养

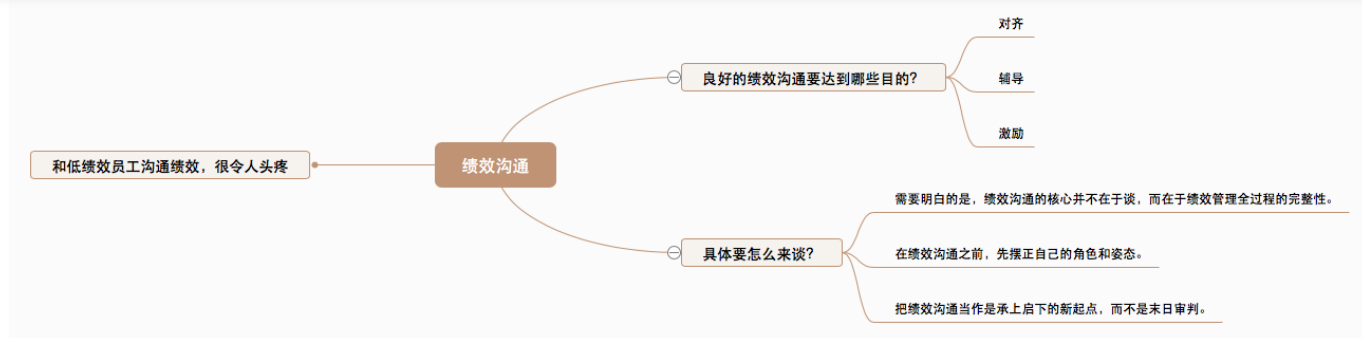


总结自第 21 篇《如何物色和培养核心人才？》

6. 团队文化

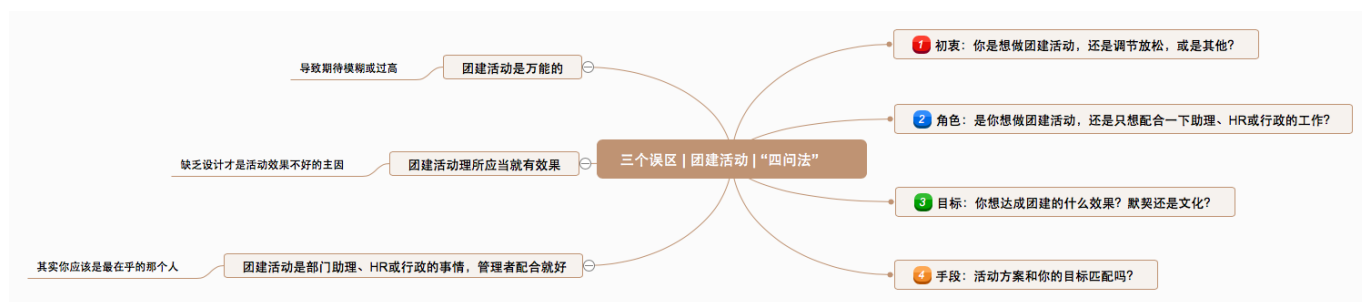


总结自第 22 篇《如何建设团队文化，营造团队氛围？》



总结自[第 23 篇《如何和低绩效员工谈绩效？》](#)

8. 场景 2，团建活动



总结自[第 24 篇《如何让团建活动不再“收效甚微”？》](#)

至此我们就复习完了团队建设的全部 6 个要素：**能力、激励、分工、协作、梯队和文化**，以及相关的两个工作场景：**绩效沟通**和**团建活动**。详细内容也可戳文中所附的链接。

技术管理实战36讲

前百度最佳经理人的战地笔记

刘建国

前百度最佳经理人
果见管理工作坊创始人



新版升级：点击「 请朋友读」，10位好友免费读，邀请订阅更有**现金**奖励。

© 版权归极客邦科技所有，未经许可不得传播售卖。页面已增加防盗追踪，如有侵权极客邦将依法追究其法律责任。

上一篇 复习课（二） | 管理规划

下一篇 复习课（四） | 任务管理

精选留言 (2)

 写留言



夏一Sunny

2018-11-13



感谢琳琳细致的整理与分享,总结的太棒了,非常受用.

展开

作者回复: 我也这么觉得:)



勇敢的心

2018-11-13



感谢这么细致的总结，文章多读几遍，再通过这个总结巩固，很棒。



1F有出发, 后琳琳点货自

