

2023年云团建方案 公司团队建设工作计划 计划优选(优质5篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

云团建方案篇一

团队成员由于出身不同，经历不同，文化背景不同，每个人追求的目标和理想也不尽相同。有的只是想赚钱，有的是想积累工作经验，有的只是以此作为跳板，有的则想借此成就一番事业，但是，不管个人的想法到底怎样，当组成一个团队的时候，树立一致的团队目标是必需的，否则就难以发挥团队的合力。

目标确定后，团队成员保持思路一致，是建立卓越团队的又一个不可缺少的因素，特别是对于新建的团队，各个成员考虑问题的角度，习惯性的思维方式会有所差异，工作方法，使用战略战术也有所差异。如果团队的思路方法无法保持一致，这个团队里的任何事情都需要上级亲自去思考，去决策，员工只是一味地遵从上级的安排，那么长此以往，这个团队就会形成惰性，失去竞争力和创造力。所以，团队的领导者，要培养团队的每位成员具备主动意识。

成员要主动关心自身的工作职责作为一种工作习惯，作为一种提高自身职业道德和素质修养的途径。

管理者应该让下属养成主动向上级汇报的习惯，主动向上级汇报一方面可让上级放心，另一方面万一自己误解了上级的意思，可以及时修正。当上级的决策70%来自员工的意见时，管理就不会脱钩，链条就不会断链，这个团队就牢靠了。

每个成员都是团队不可缺少的一份子，应在共同目标的指引下，团队共进，但是，因为成员各自的能力，做事的风格和各自效率有差异，团队中难免会出现有的人跑的快，有的人跑的慢的现象，结果，整个团队就会像各松散的马拉松队伍，配合不紧密，缺乏协调性，所以要保证团队的整体步调一致，每位成员首先要从自我做起，培养和锻炼团队的互助合作性。

管理者首先要加强各部门之间的互助合作，如果各部门之间遇到问题相互推诿，互踢皮球，这只皮球早晚要被踢破，同时，也会造成各自效率低下和资源浪费。

如果管理者把自己摆得高高在上，把员工视作执行命令的侍从，那么着就只是一个监督型的群体，称不上是团队，而如果员工愿意以你为核心，凡事有目的地请教你，这才形成团队，当管理者得工作只是训练和引导员工去做事时，便达到了团队的最高境界。

三国时，曹操下令：凡肆意践踏良田者杀无赦。一天，曹操率军途径一片良田时，突然战马受惊，闯进良田，践踏庄家数亩，军令如山，曹操当即要拔剑自刎，被众部将苦苦拦下，国不可一日无君，军不可一日无将，最后曹操还是割下自己一畧头发以示众部下，法不可违，此事被后人传为佳话。

管理者身先士卒，以身作则，严格遵守自己拟定的规章制度，不能因为自己拥有权力就凌驾于制度之上。

云团建方案篇二

一、高校创新团队的现状

高校创新团队是以学术问题为纽带，以科学技术研究与开发为内容，以科研创新为目的，由为数不多的学科知识与技能互补的科研人员组成的既分工又协作，具有良好互动性和凝聚力的学科内或跨学科的创新研究群体。

2000年，国家自然科学基金委员会开始试行设立创新研究群体科学基金，以稳定地支持基础科学的前沿研究，培养和造就具有创新能力的人才和群体。2004年，教育部开始推行长江学者和创新团队发展计划，其目的是为了大力推进创新团队建设，提高高校的整体科研水平，充分发挥优秀人才的群体力量，争创标志性重大成果。2006年^[1]全文颁布了实施国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006-2020年），强调要依托重大科研和建设项目、重点学科和科研基地以及国际学术交流与合作项目，加大学科带头人的培养力度，积极推进创新团队建设。这些政策举措一方面表明有关主管部门对优秀人才群体和创新团队的高度重视，另一方面则在高校中掀起了构建创新团队的热潮。以北京市为例，2005—2007年实施的“人才强教计划”和2009-2011年实施的“人才强教深化计划”中均包含了创新团队建设计划，2013-2015年实施的“高层次人才引进与创新团队建设三年行动计划”中则包含了创新团队建设提升计划。

高校创新团队是高校为适应时展而在科研队伍管理中推行的一种人才组织模式，是高校培养人才、加强学科建设、提升科研水平、增强创新能力的重要途径。创新团队建设对于提升高校的创新力和竞争力具有重要意义，也为国家科技创新实力的提升作出了积极的贡献。但是，在创新团队自身建设与评价方面，还存在诸多问题，本文就其中存在的问题，提出了相应的对策建议，以期能为高校创新团队的建设与评价提供有益的参考。

二、高校创新团队建设与评价存在的问题

（一）创新团队运行机制不完善

对于创新团队建设，各高校一般首先是对创新团队进行遴选和认定，然后对经认定的团队提供经费资助，而当创新团队成立后，却没有建立相应的团队支持体系，缺乏科学的团队管理机制，团队管理中管理责任不明确，团队带头人被琐碎

事务缠身，将精力更多地用在团队之外，以便争取到更多的科研项目，赢得更多的外部支持和资源，而在团队的内部管理上，往往重视不足，从而使科研工作不能顺利开展，未能达到预期的效果。另外，现有团队大多属于单一学科创新团队，团队成员知识、技能同质现象较为严重，成员层次性不清，相互间激烈竞争，缺乏合作互助精神，结果导致研究力量分散，团队精神难以形成。

（二）创新团队评价体系不健全

目前，大部分高校都采用年度考核、中期检查、结题验收的评价方式，但创新团队的评价体系还存在着简单量化的问题，未能发挥对团队建设的促进作用，也没有充分考虑团队的可持续发展。由于受到评价成本以及可操作性等因素的影响，目前的评价往往重视对有形成果的评价，如论文数、专利数、获奖数等，而考核结果中所反映出来的教师问题以及如何帮助他们克服这些问题，不断完善其职业生涯规划，还有团队自身存在的问题以及如何提升团队建设水平，促进其可持续发展等这些考评要达到的真正的目的反而被忽略了。创新团队评价尚缺乏科学的评价体系和长效机制。

（三）创新团队文化建设薄弱

团队文化是团队有效运行和团队工作能力培养的关键因素之一。目前，高校创新团队的成员缺乏主动协作意识与动机，在组织中不能主动参与和交流，他们一般只习惯于在有限的空间里单兵作战进行学术研究，忽视了更大环境中的知识与智慧的支持。也正是由于教师缺乏团队协作的思想基础，不少高校现有的团队表面上是一个整体，但实际上组织成员之间相互协作少，导致原创性和重大学术成果稀缺。团队内部难以形成和谐宽松、合作互助、共同学习、彼此激励的工作氛围，这样无疑不利于团队凝聚力的形成，而离开了团队文化的支撑，团队也势必不能高效运行。

三、创新团队建设与评价的对策建议

（一）完善创新团队运行机制

首先，应建立健全创新团队内部管理机制。在明确团队目标的基础上，对团队规模、专业结构、组成人员条件以及内部管理做一些原则性的规定；在给予团队带头人自主的内部经费调控权、人员引进权、考核权和分配权的同时，对其进行必要的监督和管理，使团队以一种相对独立的方式运作；充分尊重团队成员的参与权和发言权，使之在适当的位置上参与决策过程，从而调动团队成员的积极性和创造性。其次，应完善创新团队外部管理机制。科研管理部门要建立科研项目管理、科研经费管理、科研设备管理、科研人才管理等相应的管理制度，使团队活动有章可循；建立资源共享机制，充分考虑各类资源的整合，积极尝试改革资源配置方式，打破基层学术组织之间的资源壁垒，避免不必要的浪费。

（二）健全创新团队评价体系

定期对高校创新团队进行评估，既可使优秀的创新团队加强团队建设和管理，促进其科研水平不断提高，又能促使一般的创新团队总结经验，找出差距，及时采取改进措施。首先，细化绩效评价指标，正确处理定量与定性评价的关系，提高评价结果的准确性，并在实践中对评价体系进行科学性、有效性检验，不断改进和完善评价体系。其次，重视科研成果质量的考核，评价不仅仅局限于所取得科研成果的多少，更要注重科研成果的级别和科研成果的转化，使科研成果能为学校和社会带来更大的经济和社会效益。再次，评价体系要充分考虑到如何调动团队成员积极性和主动性，同时将合作和团队精神纳入评价体系，促进团队的可持续发展。

（三）加强创新团队文化建设

[参考文献]

云团建方案篇三

护理团队是由一支具有相关技能并为实现某一目标而组成的护士群体；护理团队肩负着医院的核心工作，在确保病区实现良好的运作状态、提高护理质量以及减少医疗差错事故或医疗纠纷等方面起着不可低估的作用；护理团队的成员均应具有强烈的凝聚力和向心力，愿意为团队的利益与目标尽心尽力工作。因此，加强医院护理团队建设，对于提高护理质量、改善护患关系、防范差错事故、提升护理内涵、提高患者的就医安全以及提高医院在社会上的声誉和实现护理人员的个人价值等，均具有重要意义。

2 护理团队建设影响因素

2. 1 目标任务与团队建设

护理团队应根据医院的远期发展规划和年度工作计划，制定出相应的团队规划与计划，而在制定团队目标时，应经过充分论证、调研，且团队的目标与医院整体目标要保持一致；要使团队成员对团队规划与计划及设定目标有充分认识，明确实现目标需要做的事情、经过的程序及流程，以避免在执行任务的过程中出现偏差，影响目标任务的实现；团队成员应认识到在完成团队规划与计划中各自的角色和彼此关系，相互配合、协调工作，充分调动每名成员的积极性，为共同实现目标而努力。

2. 2 领导行为与团队建设

在护理团队建设中，应注意研究领导的行为类型，由于多数领导的行为类型为工作导向型，主要是指导和规范下属的活动，计划、布置与分配工作任务，跟踪和监督计划执行情况，而与下属沟通较少，且不能充分的授权，致使上下级间界限明显、氛围紧张，甚至造成领导难以获取建设性的信息，影响工作目标任务的完成。因此，护理团队建设应不断适应领

导的行为模式，加强与上级的沟通，或主动邀请领导参与到团队的目标、任务的制定，以获得领导的支持和授权。

2. 3激励机制与团队建设

激励机制是为了激励团队成员而实施的一系列方针政策、规章制度、行为准则、道德规范、文化理念以及相应的组织机构、激励措施的总和；在护理团队建设中，要充分运用激励机制所形成的推动力和吸引力，使团队成员有激情、有活力，萌发实现团队工作目标的动机、动力和行为；并通过绩效评价，使团队成员获得自豪感和相应的奖酬，并从制度上予以保障，从而进一步强化自己的行为。

2. 4协调机制与团队建设

2. 5竞争协作与团队建设

在护理团队建设的过程中，竞争与合作是共同存在的两个方面，合理的竞争对于团队的进步起到积极的作用。在护理团队的建设中应加强对护理人员的社会观、价值观和世界观的教育，加强合理、良性竞争的引导，抑制竞争向恶性方向发展，如采取思想教育、技能竞赛等措施，以促进竞争与合作的发展与协作性的提高。

2. 6创新推动与团队建设

创新是团队建设的生命力，如果没有创新一个团队就失去了进步的可能性。医院在开展医疗制度改革、提高经济效益的同时，应增加创新的投入，并以此推动团队建设；要从源头上增强创新建设，从新技术、新方法等方面的研发与提升来开展创新力建设，要有明确的创新机制与创新目标，充分结合自身的优势和社会需求，凝练需要解决的科技问题和管理问题，从而持续增强医院的创新力与活力，推动医院的持续发展。

3 护理文化建设

3. 1 护理文化的内涵

护理文化是在一定的社会文化基础上形成的具有护理专业自身特征的一种群体文化，是被全体护理人员接受的价值观念和行为规范，也是全体护理人员在实践中创造出来的物质成果和精神成果的集中表现；护理文化是指在特定护理工作环境中长期形成的、具有护理专业的信念和行为方式，其内涵主要包括价值观念、道德规范、护理精神和行为规范等。由此可见，护理文化内涵丰富，是整个医院文化的重要组成部分，具有浓厚的人文关怀色彩；护理文化是护理人员的群体意志和信念，其规范着护理人员的思想、追求、情绪和情感，并直接影响医疗护理服务质量和医院发展的软环境。

3. 2 护理文化建设思考

中华护理学会已对全国护理人员提出了贴近病人、贴近临床、贴近社会的“三贴近”的要求，其为护理团队建设和文化建设指明了方向，也为医院加强和改进思想政治工作开辟了新的途径。针对护理团队建设的影响因素，从护理文化建设方面提出三个方面的建议：

（1）建设情感与价值和谐的护理文化，稳定护理团队队伍。目前，社会上重医轻护的现象较为普遍，护士的社会地位不高；在医院中，护士的工作琐碎繁重，但获得学习培训和使用的机会很少；多数医院重医疗、轻护理，护理人力资源配置不够，护理与医疗发展不同步，在一定程度上挫伤了护理人员的积极性。因此，开展护理文化建设十分必要，更具现实意义；必须深刻认识护理工作意义，科学领导护理工作，提高护士的社会地位和使命感，建设和谐温馨的情感护理文化，建立起基层护士的荣誉感、责任感和归属感，增强护理团队目标建设的稳定性。

(2) 建设协作与竞争共存的护理文化，提升护理团队活力。护理团队是有众多护士进行分工协作的群体组织，协作原则是护理团队精神最主要的内容之一，而其分工协作的状况也决定着医院护理工作的整体实力。医院的制度建立、对护理岗位的设计及选聘及安排护士等都要贯彻协作原则；要通过良性的竞争机制促进护理人员之间和团队优势的互补，激发出护理人员的工作热情和活力。因此，在护理团队建设中，需要建设协作和竞争共存的护理文化，不断完善激励机制，从而提高护理团队的活力和工作效率。

(3) 建设学习与创新驱动的文化建设，推进护理团队发展。当今社会知识更新快，新技术、新方法不断涌现，其要求护理人员应摒弃“就事论事”的惯性思维工作方法，遇到问题进行系统的思考，查找问题的脉搏和根源，避免主观与片面性。因此，要求护理人员必须加强学习，了解及掌握当前的护理工作现状、发展方向与总体思路，在护理实践中不断发展；应采用继续教育、主题学术交流、技术比赛等举措，建设学习与创新驱动的护理文化。

总之，护理团队建设是现代医院管理的核心理念之一，是医院获得核心竞争力的重要保障，是推动医院持续有效发展的重要途径；护理团队建设的好坏在一定程度上决定着医院的未来。目前，护理团队建设受到目标任务、领导行为、激励机制、协调机制、竞争协作与创新推动等诸多因素的影响，存在着目标不明确、内部沟通不畅、方法单一、绩效评估和激励机制不完善等问题；护理工作的客观环境在一定程度上也制约了护理团队建设。要打造一支团结进取、高效务实的护理团队，则应加强医院护理文化的建设，以全国护理工作会议提出的“护理工作要努力做到‘三贴近’的要求”为目标，建设情感与价值和谐的护理文化，稳定护理团队队伍；建设协作与竞争共存的护理文化，提升护理团队活力；建设学习与创新驱动的护理建设，推进护理团队发展。通过护理文化建设，改善护理环境，建设护理团队。

云团建方案篇四

摘要：本文探讨了在大型软件项目的实施过程中，如何有效的管理团队成员，如何可控的推动项目进度，从实践的角度上，给出了一种加强软件项目管理的有效模式。在scrum敏捷开发过程的基础上，该模式从计划、组织分派、控制纠偏及团队建设四个方面介绍了软件工程项目管理的有效经验。

关键词：软件项目；管理实践□scrum

1 引言

scrum被认为是目前全球最流行与最有效的敏捷项目管理理念与方法之一，在软件业发达地区被众多知名企业广泛采纳□tfs□team foundation server□是集成的团队管理工具，能够实现团队成员之间更好的交流与协作。本文所介绍实践经验是以scrum及tfs的实施为基础的。

2 项目管理实践模式

现在从scrum每一个迭代周期中的目标与计划制定、工作的组织分派、过程中的控制与纠偏这三个方面介绍，最后介绍团队建设。

目标与计划

计划的制定分为阶段性工作计划，以及周工作计划。

阶段性工作计划以里程碑时间点为界，时间跨度根据项目的大小而定，对于一个大型的项目，可以季度末作为里程碑时间点。

周工作计划在每周一制定，确定本周每人的具体工作。

制定目标与计划时，要尽量做到项目细分。项目细分得越小，则说明计划考虑得越周到，实施过程中也会使得偏差越少，是做得较好的。最好能够对每一项任务做一个时间上的大概安排。

组织与分配工作

(1) 每周工作认领会。每周一，周计划制定之后，团队召开“周工作认领”会议□**team leader**将本周所有工作项写在纸片上，并将所有纸片贴在墙上，大家依次认领各纸片上的任务。每认领一项任务，认领者需要预估一下所需时间，其他成员评估一下此时间是否合理。当然，如果有人认为可以用更少的时间来完成此项工作，那么这项工作可以转交给此人。

(2) 每日立会。每天早上前10至15分钟，大家一起站到任务看板前进行立会。立会中，每人发言。发言的内容主要有三个方面：总结前一日的工作；反映前一日工作中遇到的问题，必要时□**team leader**需要安排人协助；承诺今日的工作内容。承诺很重要，它会给开发者带来“必须完成”的压力。

(3) 任务看板。任务看板上主要分为两块：左侧用于张贴任务条，分为计划中的任务、进行中的任务以及已完成的任务；右侧绘制燃尽图，反映进度情况。所有的工作项都写在纸片上并贴到任务看板上，每日立会时需要为首任务看板讲解，同时任务看板上能够一目了然的反映出各项工作的进展。

□4□**tfs**中为每个工作立项。所有的工作项，都应该在**tfs**中立项。这样便于工作的跟进，以及开发人员之间的协作，另外，也有利于工作量的统计。

控制与纠偏

□1□**tfs**持续集成。我们将**tfs**的集成模式设置为持续集成，生

成的结果将会立即返回给提交者，以保证服务器上的代码是最新的、可用的。（2）工作项细分。每项工作要细分为2□16h□较小的工作项，便于跟踪并及时精准的调整进度。实践经验证明，工作项细分之后，相比笼统的工作项，更能够有效的保证进度。（3）每工作项?时间点检查。每工作项进行到预估时间一半的时候□team leader应检查执行情况。如果此项工作进展不顺利，要分析原因，或安排人员协助，或改变技术方案，及时调整进度。（4）经常性的演示，及时发现问题。安排尽可能多的演示，目的有二：第一，让用户、领域专家参与到开发过程中，避免开发人员迷失在代码丛林中；第二，谁做的工作谁演示，这会缎带演示者“演示成功”的压力，从而做好做细工作。（5）推行代码审核制度每天工作快结束时，留下约15分钟的时间，相互之间进行代码审核。建议不要固定某两位互审，而采用交叉循环的方式。（6）最有效的沟通方式：面对面+白板。技术讨论或工作安排时，把相关人员一起叫到白板前，边解说，边绘制草图，这种方式是十分有效的。不建议大家采用文档的方式进行沟通。（7）技术总结文档十分重要。把个人的经验总结写成文档，可以供团队其它成员，以及后来的成员学习，从而让大家都掌握。另外，有些问题的解决过程比较复杂，如果能够把其形成文档，可以依照此文档即可解决相同的问题，这样可提供工作的效率。

团队建设

（1）不定期的培训。条件许可时，可以参加培训机构举办的培训，或者邀请培训老师到公司来进行培训。即使条件不允许，我们也可以进行内部培训□team leader可以组织开发类、专业类及测试类的专题讲座，也可以请团队成员各自讲授自己所擅长的技术。（2）经常鼓励团队成员。当团队中某成员工作上取得了突破，或攻克难题时，大家都给他（她）祝贺，不一定非得物质上的奖励，其实，即使发个邮件、拍拍肩膀等方式，也可以取得很好的效果。（3）优先考虑团队总体进

度。对于新工作的成员，往往只想到把自己的工作及时完成了，保证了自己的进度就好了。其实这是不够的，团队的进度才是第一位的。团队总体进度，往往卡在进度最慢的成员那里。所以大家要及时协助遇到困难和同事，这一点上□team leader尤其要有表率作用。（4）双向沟通优于单向沟通。交待工作时，最好采用协商讨论的方式进行，让接收者也尽可能发表自己的看法，不要强制性分派工作。

云团建方案篇五

摘要：随着知识经济时代的到来，各种知识、技术不断推陈出新，竞争日趋激烈，使人们在工作学习中所面临的情况和环境日益复杂化。这就需要人们组成团体，并要求组织成员之间进一步相互依赖、相互关联、共同合作，建立合作团队来解决错综复杂的问题，依靠团队合作的力量创造奇迹。没有一支好的团队，公司就会成为一盘散沙，更谈不上公司的发展与员工的进步。因此不管是从小团队建设到公司的大团队建设，加强团队建设与管理具有不可替代性，唯如此，方可助推中小企业走出目前面临的生产经营困局。

关键词：中小企业；团队建设；扭亏脱困

当前，中小企业尤其是实体经济企业面临着内外部环境因素的双重制约，使得企业在扭亏脱困的攻坚战中力不从心、步履蹒跚、扭亏乏力。如何在目前的市场环境下，在夹缝中求生存，在危机中闯出一条生路，除了很好地细分市场、拓展市场之外，眼睛向内、苦练内功，着力强化自身团队建设也是应对危机、转危为安的必要举措。

由于中小企业中普遍存在的中高级人才缺乏、中高层管理团队不稳定以及中高层管理者长期在某一岗位任职而产生的惯性思维、行为惰性、责任心和积极性下降等问题；对于中低层员工来说，由于缺乏向上晋升的机会以及所在部门领导的疏于关心、培养也会使他们失去对企业的信心和工作热情。

这些情形会极大地降低企业的运营管理效率，损害企业经营管理效益，最终导致企业发展乏力，失去发展方向和发展活力，进而影响到企业的经营业绩和生存。

对中小企业中高层团队的管理，要在管理机制和管理方法上进行设计，采取有效的管理模式时刻使团队保持活力和激情，使企业保持向前发展的方向。

中小企业中高层团队的管理，可以采取“职位互换、上下循环”的策略。

在每一个经营年度，由中高层管理团队对年度经营成果和下一年度经营计划进行分析研究，提出年度经营成果与年度预测之间存在哪些差异因素，从而有针对性地制订出下一年度工作计划，并对企业存在的不足之处提出改进意见。然后，分析经营环节中出现问题的职责部门，要求中高层进行相互评价。最后，根据下一年度经营计划要求对中高层管理团队的职位进行调整。

职位互换，使得中高层管理者们的思维不再局限在某一个运营管理环节，转而对企业战略目标和经营发展计划有了更深入的理解，从而能够提出对企业发展和日常经营真正有效的建议和措施。职位互换，消除了部门之间互相推诿、扯皮、争吵的现象，加强了团队之间的沟通和信任，提高了横向工作效率和效果。

“上下循环”是指在每一年度的部门工作考核中，针对出现较大业绩问题的部门管理者，给予降职下放到基层一线工作。由于人力资源体系采取了长期签订雇用协议，再加上明确了降职员工未来再次提升的管理办法，被降职者不会产生离开企业的想法。这样，既对被降职者进行了直接的鞭策，也对其他中高层管理者起到了警示作用。

经过能上能下、上下循环这样的举措，公司中高层管理者们

增强了关注工作过程细节、深入工作基层、扑下身子真抓实干的意识，增强了压力和危机意识，改变了曾经存在的好大喜功、夸夸其谈、眼高手低、作风漂浮的风气。

强化团队建设，其根本宗旨是指全员参与，能力互补，调动每一个人的工作积极性和创造性，团结一致，齐心协力，密切配合，提高整个团队的工作效率。因此对整个团队建设，除了以上所述外，还应抓好以下几个方面：

一是合理的团队构成。要依据企业安排给团队的任务要求和工作性质，选定一个有影响力和号召力的领袖人物作为团队的领导核心，并配备合适人选担当下属的角色和职责，实现能力和优势互补，这是最终实现团队高效率的基础。这就要求中小企业高管层要拓宽选人、用人视野，不苛全责备，不任人唯亲，要公平、公正对待所有员工。

二是美好的共同目标。企业的目标是企业员工共同的愿景，团队的目标必须服从企业的目标，通过实现企业的整体目标来体现团队的价值，乃至团队成员的价值。对企业目标的深度认同是凝聚人心、鼓舞士气的动力之源。实现企业扭亏脱困就是大家当前的共同目标，要统一认识、统一思想、统一行动。

三是完善的制度规范。管理讲制度，制度规范具有约束力和导向作用，制定并认真执行制度规范是实现企业目标和团队目标的保证。中小企业在扭亏增盈攻坚战中，要坚决避免“人治”思想，充分相信并依靠广大员工的智慧，从群众中来，到群众中去，广泛征求意见，制定出切实可行的、员工广泛认同的制度体系，从而保障企业运行顺畅、高效。

四是和谐的人际关系。如果说制度是维护团队完整的硬性手段的话，那么沟通则是维护团队完整的软性措施。沟通可以使团队建设中上情下达、下情上达，促进彼此间的了解；可以消除员工内心的紧张和隔阂，使大家精神舒畅，从而形成

良好的工作氛围。因此，单位负责人要倡导建立坦诚、尊重、妥协的文化氛围，这是团队内部通力合作的前提。以诚相待，心口如一，彼此理解尊重，对同伴的不足或不同意见大度包容，才能实现良好的协作配合。

五是优秀的团队领导者。俗话说：“火车跑的快，全靠车头带”。对于中小企业而言，中高层管理者是这样，小群体也是如此，领导人起着关键作用。领导者既是管理者，又是执行者。因此，团队领导者必须明确企业整体目标和需要达到的效果，并且使团队成员理解企业战略意图，激励他们在目标的实现中发挥自己的潜力，展示自己的才能。要做好这支团队的领头羊，重要的是全面提高自身素质，学习领导方法，讲求领导艺术，并极具人格魅力。

总之，中小企业要全力通过狠抓团队建设，在公司内部形成干事创业的氛围，形成积极向上的文化，培育团结担当创新的精神。只要拥有了这种精神和文化，就能够凝聚成磅礴的勇往直前的力量，就不惧怕市场竞争中的任何风险和挑战，就一定能够夺取扭亏增盈攻坚战胜利。

参考文献：

[1]郝学隆. 浅谈企业团队建设. 领导科学. 2005（10）

[2]李明明. 中小企业中高层团队的管理策略. 中小企业. 2012（9）