# 企业团队协作的重要性(8篇)

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2024-10-08

*无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。企业团队协作的重要性篇一这个月的目标就...*

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

**企业团队协作的重要性篇一**

这个月的目标就是做好这一场线上的活动，还不错，开了一个挺好的开端。

当然，经过这件事情，也认识到了几点技巧：

1、充分认识自我的同事技能，充分发挥他们的技能。

2、学会合理分工，合理安排时间。

3、团队之间要进行无障碍沟通，有问题要及时反馈。

不足：

1、此事暂未定一个鼓励机制。等活动结束，做个简单的鼓励机制。

2、前期工作能够做的再充分一点，减少同事的工作量。

今日15分钟之内，把所有的名单和奖品都整理好，这速度以前没见过，以前的自我也肯定是这我也会，然后一个人默默地干，这样不仅仅效率低，还把自我累死，然后效果还不是最好的那种。

所以团队协助很重要，团队沟通也很重要，工作事情要学会分配。以低姿态向自我的同事学习。

**企业团队协作的重要性篇二**

有这样一个小故事：

比尔与弗兰克同时进入一家公司工作，但进入公司一年后弗兰克的工资增加了，而比尔的工资却没有增加，对此，比尔愤愤不平地找到经理，问这是为什么。

老板鲍斯对他说：“你和弗兰克的确有些不一样，我让你看一看你们之间有什么不一样。”他之后比较尔说：“你到市场上去考察一下棉花的价格。”

比尔应老板的要求去市场考察一番，回来告诉老板棉花的价格。老板之后问：“市面上共有多少家卖棉花的店铺”比尔只好无奈地摇摇头，表示不明白。老板比较尔说：“你看看弗兰克是怎样干的。”之后老板叫来弗兰克，并向他安排了同样的任务。

弗兰克从市场上回来后，不但回答了棉花的价格，并且说明市场上有三家卖棉花的店铺，并了解了棉花的市场潜力;为了让老板清楚地了解情景，他还以要与其合作的名义，将棉花质量最好的一家店铺的老板请过来。

老板比较尔说：“你看到弗兰克是怎样做了吧这就是你们俩同时进公司但工资却不一样的原因。”

我们看到，在这个故事里，同样的工作，在不一样员工的眼里被赋予了不一样的资料，同样也就赋予工作以不一样的价值。有团队精神的员工，能自动自发地增加工作的资料，所做远远超过领导的预期，让领导产生喜出望外的感觉。这样的话，他在增加工作资料的同时，也就增加了自我的价值，就像上述故事中讲的弗兰克一样。

那么怎样做才能超越领导对我们的期望呢让我们从领导对下属有哪些期望入手进行分析。

准时、保质地完成各项工作是领导对下属最基本的期望。再没有比工作拖拉、延误公司大的行动更让领导恼火的了。如果你在平常工作中，总能提前完成任务，就意味着你能够履行更艰苦的任务、担当更重要的职位，那么领导对你委以重任就会为期不远了。

优秀的员工都懂得，如果想登上成功的阶梯，就要永远坚持主动、率先的精神去应对自我的工作，即使应对的是毫无挑战和毫无兴趣的工作，如果能够做到自动自发，最终终能获得回报。

自动自发就是没有人要求你、强迫你，而你却能自觉并且出色地做好自我的事情。这也是团队最需要的一种精神，一种态度。

这个世界上，有两种人永远都得不到提升：第一种人不肯听命行事;另外一种人只肯听命行事。

成功的机会总是属于那些能够主动去做事的人，可是很多人根本就没有意识到这一点，他们早已养成了拖延懒惰的习惯。仅有当你主动、真诚地供给真正有用的服务时，成功才会伴随而来。

团队精神的培养，三在于尽职、尽责、尽心——先问你为团队做了什么。“asknotwhatthecountrycandoforyou，askwhatyoucandoforthecountry”(不要问国家为你做了什么，问一问你能为国家做些什么)不要先问团队能为你做什么，先问一问你能为团队做些什么。先想着奉献，再研究索取。

美国总统杜鲁门有一句著名的座右铭：“职责到此，请勿推辞!”

“记住，这是你的工作!”每一个优秀的员工都应牢牢记住这句话，哪怕遇到困难，我们也要服从上司命令，服从是敬业精神的具体体现。仅有具有敬业精神的人才能在竞争激烈的现代企业中有很好的发展。

对那些在工作中推三阻四，老是抱怨，寻找种种借口为自我开脱的人，对那些不能最大限度地满足顾客的要求，不想尽力超出客户预期供给服务的人，对那些没有活力，总是推卸职责，不明白自我批评的人，对那些不服从上级指示，不能按期完成自我的本职工作的人，对那些总是挑三拣四，对自我的公司、领导、工作这不满意、那不满意的人，最好的救治良药就是大声而坚定地告诉他：记住，这是你的工作!

既然你选择了这个职业，选择了这个岗位，就必须理解它的全部，而不是仅仅享受它给你带来的益处和欢乐。就算是委屈和责骂，那也是这个工作的一部分。

不要忘记工作赋予你的荣誉，不要忘记你的职责，不要忘记你的使命。一个轻视工作的人，他必将得到严厉的惩罚。

你是一个清洁工，就有义务忍受垃圾的气味，可是你是否在整天抱怨呢是否思考过自我的职责了呢

美国前教育部长威廉·贝内特曾说：“工作是我们用生命去做的事。”对于工作，我们又怎能去懈怠她、轻视她、践踏她呢我们应当怀着感激和敬畏的心境，尽自我的最大努力，把它做到完美。

只要你还在工作，你就没有理由不认真对待工作。当我们在工作中遇到困难时，当我们试图以种种借口来为自我开脱时，让这句话来唤醒你沉睡的意识吧：记住，这是你的工作!

所以美国诗人惠特曼说：如果我们要产生伟大的诗人，必须同时要有聪明而能心领神会的读者。假使我们不善于领导，那么我们至少能够做身负艰巨任务的贤者的后盾。

工作是我们用生命去做的事。

**企业团队协作的重要性篇三**

大家也许在小时候就听过三个和尚的故事：当庙里有一个和尚时，他一切自我做主，做得很自在；当庙里有两个和尚时，他们经过协商能够自觉地进行分工合作，同样做的不错；可当庙里来了第三个和尚时，问题就出现了，谁也不服谁，谁也不愿意干，其结果就是大家都没水喝。

当初读到这篇古老的寓言的时候，我们明白了团结的重要性。其实，这个寓言也能够看成是一个项目管理的案例。它所反映的问题就是：同样完成一个项目，缺乏团队协作的结果还不如个人独立工作或者作为合作双方订立契约。因为一个团队内部是不可能以契约形式作为彼此合作的前提。而现实的问题是，由于个人的本事有限，因而在实施一个项目时，必须建立一个由多人组成的项目组。这个项目组是否能够和谐地进行团队协作，将决定了这个项目能否成功。

这个寓言最有意思的地方在于：同样都是需要沟通与协调，为什么在两个人的时候能够达成一致，反而在三个人或者以上的时候就乱套了呢？难道仅仅是因为人数的增加导致意见不一致吗？应当说，这个牵涉到团队协作中三个基本的因素：分工、合作以及监督。一个人和两个人的时候，这三个因素都能够比较容易满足条件，所以不容易发现问题。而一旦超过3个人，这些因素就立刻会将矛盾凸现出来。而为了解决这些矛盾，仅有追根溯源将三要素理清。下头我们进行逐个的分析问题所在。

分工：

如果是一项单人就能够胜任的工作，项目经理一般会指派给专人负责。个人独立工作并无分工的问题。而在同伴（两人）协作中，彼此则能够经过平等的协商和沟通从而对工作量和工作资料进行有效的分配。而一个大的项目组，由于其成员人数较多，所以在工作量与工作资料的分配问题上，显然难以经过彼此的平等协商和沟通而得出一个有效并令众人都满意的方案。即使项目经理能够进行安排与协调，但这本身就需要项目经理懂得怎样进行团队协作。

合作：

有分工，就需要合作，即彼此相互配合。在同伴协作中，由于人员构成简单，在彼此合作、协调、沟通的难度上远远低于团队协作。而在一个大的项目组中，由于其成员身份背景的差异，彼此间的人际关系的复杂以及对彼此工作的不熟悉等原因，所以造成了在彼此相互合作上存在相当大的难度。

监督：

监督作为一种协作手段，其存在的主要原因是由于成本和收益的关系存在。用西方经济学的概念来解释：即任何理性的人，都期望以最小的成本来到达最大的收益。反映在一个大的项目组中，即项目组中的任何成员都想花费自我最少的精力来完成既定的任务，而他们节俭自我工作成本的方式，就是让其他组员承担原本须由自我完成的工作。所以，如果缺乏有效的监督，就会导致所有项目组成员都偷工减料，从而使该项目彻底失败。这在三个和尚的案例中体现地尤为明显。

而在个人独立工作时，一切工作成本都须由自我负担，因而没有让其他人分担的可能。在同伴协作中，彼此能够进行简单有效的互相监督，因而也这方面存在问题的可能性也较小。

由此可知，在一个大的项目组中，建立起良好的团队协作至关重要。因而在对一个项目的管理过程中，团队协作显然是不可忽略的重要环节。而在处理团队协作问题时，建立起合理完善的团队机制就是首先解决的问题了。

所谓团队机制，简单的说，即是对团队内各成员的分工、合作以及监督等职责的规定。在具体反映在建立一系列规章制度的同时，它着重落实到给团队各成员建立起其在团队内的“身份”。而这种身份事实上即是对其团队职责的反映。所以说，一个完善合理的团队机制，其重点即是对团队各成员职责的合理划分和规定，即是给团队内各成员都确定一个合理的“团队身份”。使得无论是项目经理还是组员，都能够找到自我在整个项目中的坐标。

那么，在团队机制已经建立的前提下，如何在项目管理过程中建立起良好的团队协作关系呢？

根据团队协作的三要素，显然也必须从分工、合作以及监督三方面入手。

如何分工：

项目经理进行分工的原则应当是：团队每个成员的具体工作及相应职责都必须被合理并明确的划分。

所谓合理的划分，即每个团队内成员的本事必须与其从事的具体工作相匹配。从前在美国有一种流行的观点，即如果你擅长做什么事，那么你就能够管理其他人做同样的事。这在今日看来，显然是荒谬的，因为一个人的业务本事和其管理本事不存在正比关系。可是直到今日，在许多项目组这种情景仍然很普遍，即一个项目经理通常由一个成功的业务员担任。虽然他在业务上具有出众的本事，可是一个项目经理的职责显然更偏重于管理好整个团队，在项目组中维持良好的团队协作。这需要优秀的管理才能，显然，这一情景往往被忽视了。

而所谓明确的划分，即是使每个团队成员的具体工作和职责都得到的无法模糊的确认，使得团队内各成员都必须对其本职工作负全责。

合理的分工使得团队内的各成员得到真正的“物尽其用”，每一个成员都能够在适宜的岗位上发挥其最大的价值。而明确的分工使得团队内各成员拥有明确的职责意识，他们无法逃避自我所犯的过错，所以，他们必须做好自我的工作。同时这种在具体工作上的细致分工也能够有效避免重复劳动，由于各成员具体工作的明确，也能够大幅提高相互协调合作的效率。

对成员进行分工的工作一般是由项目经理负责的，所以，一个合格的项目经理至少必须具备准确考量人才的确定力。当一个项目组成员无法适应其工作时，就必须研究调动其到适宜的位置，如果他无法适应所有的工作，则他必须离开这个项目组。

怎样合作：

分工是第一步，紧之后就是项目过程中具体的合作了。而合作的关键在于：对团队内各成员具体负责的工作进行有机整合，以实现项目目标。

由于团队内各成员背景、学识、性格、以及彼此人际关系与具体工作的差异，如果缺乏一个良好的协调机制的话，他们彼此之间是很难自发完成良好的合作的。

那么如何解决呢？事实证明：协调机制的重点是沟通。在团队协作上，沟通主要体此刻纵向的上下级及横向同级成员间的相互交流上。良性的沟通事实上往往建立在项目组内部良好融洽的人际关系上。上下级互相尊重，而同级人员则相互信任，而不是勾心斗角。同时在加强沟通时，要避免沟经过度，即过于频繁的团队会议会导致沟通效率的低下以及时间的浪费。

团队内部自发的相互的沟通往往会遇到很多障碍：等级、利益冲突、个人矛盾等等都会影响到沟通的顺利进行，团队内个人的工作也就无法整合成有机的整体。此时就需要项目经理出面协调，协调的作用首先是协调各成员所负责的具体工作，使之能够得到顺利的衔接，得到有机整合；其次是协调各成员彼此间的人际关系，从而促进合作的进取性，使得整个团队能够更紧密协作。所以，一个合格的项目经理必须具备良好的沟通本事。

为何监督：

不少人认为项目监督应当由外部进行，其实这一观点是片面的。因为那里的监督不仅仅是对项目本身，还包括了对团队内各成员是否完成自身职责进行考量，以及相应的奖惩手段。所以如果缺乏行之有效的监督机制，那么一个项目组只能退化成为一个各成员不负职责地捞取个人利益的工具。

所以，监督的目的即是促使项目组内各成员都负责地完成好本职工作，并使之不进行任何可能危害项目实施的行为。所以，在对各成员完成职责的情景进行考察的同时，它还应当包括惩罚和激励机制。

惩罚的作用是矫正成员的不负责态度和危害性行为，使之树立起认真负责的态度，并给其他成员以警示的作用。而激励的作用则是巩固成员对本职工作负责的态度，从而延续这种正确的工作态度，并给其他成员以榜样的作用。

监督的一般分为项目组内的互相监督以及独立于项目组外的上级监督。上级监督由于其相对的独立性，所以它能够有效排除人际关系以及利益关系的因素，显得更准确、严格和客观。然而，由于工作量的关系，上级监督往往无法随时进行，因而其缺乏快速反应的本事。项目组内部的互相监督正能够弥补上级监督的这种缺点，它能够随时进行，具有灵敏的反应本事。当然，它的缺点即是容易受人际关系和利益关系的影响而出现纵容、包庇的行为。因而，它同样需要与上级监督配合使用。而项目经理在两种监督方式中的身份都很关键，监督是否有效，项目经理在其中能否承上启下是关键所在。

三要素其实就是项目管理中“三个和尚”难题的解决之道。一个拥有共同目标、人人物尽其用、彼此精诚合作、人际关系和睦、对工作高度负责同时又赏罚分明的具有高度团队协作本事的项目组，其所从事的项目毫无疑问必须是能够成功的。

那么比较“三个和尚”的失败案例，我们看一下现实中成功应用的团队协作三要素的案例——举世闻名的美国海军陆战队“海豹突击队”。显然，一个作战小分队就是一个项目组，仅有经过建立起良好的团队协作才能够确保任务的最终完成。

由于必须承担特种作战任务，突击队通常都是以小分队的形式来组织行动的。由于人数不多，所以每一个小队都根据队员的具体特长进行了最为明确的分工，从具体工作上分为班长、机枪手、通信员、突击手、狙击手、军医以及爆破手。他们都有各自相应的独立的职责，如班长负责指挥管理整个小队，并协调队员间的关系，类似于项目经理。而各个队员根据自我的具体工作也承担了相应职责，如通信员担负与总部及友军联系的任务，狙击手则负责狙击对方重要目标，军医则是各成员生命地保障。由于具体分工的明确和严格，所以每一个成员都必须尽自我最大的努力做好自我的本职工作，否则任何环节的差错都会导致小队的全军覆没。

而同时，小队成员间也必须进行默契的配合，因为仅有当他们成为一个完整的团队时，他们才能够完成自我的任务，而将小队内的任何成员单独抽出来，放在敌人面前都会显得孤立无助。就好比将小队的核心——班长抽出来，显然单凭他一人是无法独立完成任务的。可是如果脱离了他的领导，小队也将因为领导、管理的混乱成为一盘散沙。

在作战时，小队成员彼此信任，同时也彼此互相监督。因为他们明白任何人不负职责的举动都会使任务泡汤，甚至让自我丧命。而上级的监督则来自于宪兵，因为如果单凭自我小队内部的相互监督，战友的友谊很容易构成一种包庇行为。至于奖励措施，则往往包括职位的升迁、军衔的提升以及荣誉奖章的颁发。而惩罚的措施则来自于军事法庭，一个叛徒或逃兵往往会被判处极刑。

这个成功的案例说明个人的力量终究是有限的，而团队协作是项目成功的力量源泉。在战场上如此，在商场上的项目更是如此。

**企业团队协作的重要性篇四**

以前，我们中国有一句话叫做“人多力量大”。其实，在群体组织中，并不必然得出1+1》2的结果，德国科学家瑞格尔曼的拉绳实验也能告诉我们这一点：

参与测试者被分成四组，每组人数分别为一人、二人、三人和八人。瑞格尔曼要求各组用尽全力拉绳，同时用灵敏的测力器分别测量拉力。测量的结果有些出乎人们的意料：二人组的拉力只为单独拉绳时二人拉力总和的95%;三人组的拉力只是单独拉绳时三人拉力总和的85%;而八人组的拉力则降到单独拉绳时八人拉力总和的49%。

现代社会把人们组织起来，就是要发挥团队的整体威力，使团队的整体大于各部分之和。而拉绳实验却告诉我们：1+1《2，即整体小于各部分之和。这一结果向团队的组织者发出了挑战。

显而易见，以一当十并不难，我们的社会太强调英雄，总在强调“以一当十”，可是，难的是以十当一。因为“以一当十”只要最大程度地发挥一个人的潜力就行了。而以十当一则不一样，它需要最大程度地发挥十个人的潜力，并且要使这些潜力朝着一个方向使劲。

曾国藩当年在编练湘军的时候，曾设想湘军能够在训练时以十当一，而在战斗时以一当十。当然，湘军远没有到达曾国藩所期望的那种程度，但在当时已经取得了相当可观的效果

——湘军在当时是唯一能够与太平军相抗衡的部队。曾国藩是这样来组建湘军的：利用自我的亲戚、朋友、同学、老乡的关系，把一些忠于自我、有本事的人任命为军官，由他们负责组建各自的营队;这些营官再利用亲戚、朋友、同学、老乡的关系，招募下级军官;依此类推，下级军官再用相同的办法招募自我的士兵。这样，曾国藩就组建了一支以亲戚、朋友、同学、老乡关系为纽带，以利益为目标，效忠于自我的军队。可见，湘军有着十分浓厚的个人色彩，是与国家利益相悖的，但在当时迫不得已的情景下，却十分有效地起到了增强凝聚力、提高战斗力的作用。

湘军的这种个人色彩，使得曾国藩在湘军士兵满足了个人的基本需求之后，再也无法像开始那样发挥其战斗力了。

就是说，团队与群体是不一样的，群体能够因为事项而聚集到一齐;而团队则不仅仅有着共同的目标，并且渗透着一种团队精神。

建设一个团队并不是一件容易的事。我们都明白项羽和刘邦争霸天下的故事。

项羽在推翻秦王朝的战争中起了十分关键的作用，属于实力派人物，其势力远远超出刘邦，并且他“力拔山，气盖世”。若论单打独斗，别说他能以一当十，就是以一当百也不为过;在与刘邦争夺天下的过程中，一开始，只要他亲临战斗，则每战必克，刘邦则临战必败，但结果却是刘邦势力越来越大，而他的势力却越来越小，最终落得个被围垓下、自刎乌江的结局。他至死也没弄明白，他到底失败在什么地方，还说：“此天亡我也，非战之罪也。”

反观刘邦，不仅仅本领不如张良、萧何、韩信这“兴汉三杰”，并且还“好酒及色”，早在当亭长时，“廷中吏无所不狎侮”，简直就是地痞流氓。但在与项羽的战争中，却最终打败项羽，夺得天下，胜利还乡，高唱《大风歌》。为什么刘邦在建国后的一次庆功会上，曾向群臣解释说：“夫运筹帷幄之中，决胜千里之外，吾不如子房(张良);镇国家，抚百姓，给饷馈，不绝粮道，吾不如萧何;连百万之众，战必胜，攻必取，吾不如韩信。三者皆人杰，吾能用之，此吾所以取天下者也。项羽有一范增而不能用，此所以为吾擒也。”

刘邦把胜利的原因归结为他能识人用人，而项羽则不能识人用人。刘邦的说法传承日久，并经过历史的强化而成为他战胜项羽的最佳解释。在我看来，刘邦的胜利，是团队的胜利。刘邦建立了一个人才各得其所、才能适得其用的团队;而项羽则仅靠匹夫之勇，没有建立起一个人才得其所用的团队，所以失败是情理之中的事。

那么，什么是团队如何组成团队团队有点像孔子所说的“君子不器”——即君子不能用具体的器物来衡量，能够因势而变、随器成型，团队是拥有一个共同目标，能够用最梦想的状态来应对和解决所遇到的任何问题和困难的群体。

人们以往认为，修建一条从太平洋沿岸到世界最长的山脉——安第斯山脉的铁路是不可能的。可是一个波兰血统的工程师欧内斯特·马林诺斯基却以实际行动对这个想法发起了挑战。1859年，他提议从秘鲁海岸卡亚俄修一条到海拔15000英尺高的内陆铁路——如果成功了，这将是世界上海拔最高的铁路。

安第斯山脉险情四伏，其海拔高度已使修筑工作十分困难，再加上严酷的环境，冰河与潜在的火山活动，使修建工作更是困难重重;只经过一小段距离，山脉就从海平面一下子上升到一万英尺的高度。在这个险峻的山脉中，要把铁路修到海拔高处，需要建造许多“之”字形、“z”字形线路和桥梁，开凿许多隧道。

然而，马林诺斯基和他的团队成功了。整个工程有大约100座隧道和桥梁，其中的一些隧道和桥梁是建筑工程上的典范之作，很难想象在如此起伏巨大的山地中竟然能靠那些较为原始的工具完成这个工程。今日，铁路仍然在那儿，它是修建者以一当十的证明。无论修建过程中发生了什么，马林诺斯基和他的团队从来都没有放弃过。

马林诺斯基和他的团队坚持世界上没有不可能的事，他们之所以成功不仅仅因为他们发扬了以一当十的拼搏精神，坚持不懈地去努力，还在于他们以十当一的团队精神为成功供给了强有力的保障。

联想集团的“项链理论”是对以十当一团队精神的很好诠释。

企业之间的竞争最终是对人才的竞争。对企业而言，一个个人才就像一颗颗晶莹圆润的珍珠，企业不但要把最大最好的珍珠买回来，并且要有自我的“一条线”，能够把这一颗颗零散的珍珠串起来，共同串成一条精美的项链。如果没有这条线，珍珠再大、再多还是一盘散沙，它们起的作用可是是以一当十的匹夫之勇。那么，这条线是什么呢就是能把众多珍珠凝聚在一齐，步调一致，为了共同目标而努力的团队精神。

**企业团队协作的重要性篇五**

上周五，公司总部组织了全国市场部精英，进行户外拓展训练活动，同事们热情高涨，斗志昂扬，众志成城，以勇于挑战和富于创新的精神完成了各项拓展项目，充分地体会来自团队的力量。当天的拓展训练活动采取体验式培训及寓教于乐的方式，把全体参训人员分为两组，经过一段简短时间的组织构建后，各个团队的队员开始通力合作，进行了“信任背摔”、“无轨电车”、“毕业墙”等精彩活动。

首先是开营仪式，团队组建，根据队员人数共分成4个小组，依照教练组的要求在5分钟之内选定各队的队长，队名，口号，队歌以及队伍造型，强化所有人的适应能力、协作能力和团队意识。随后各队集结进行团队文化展示，犀利队，雪豹队，猛虎等队纷纷闪亮登场，队名、口号和造型新奇而潮流，都凝聚着团队每个成员的智慧和心血。

一天下来，我们披荆斩棘，完成了各项团队项目让我更深刻的认识到了团队的作用，相信团队，增进了自己对集体的参与意识与责任心，我们经历了一个从无序到有序，从不听指挥到服从指挥，从单打独斗到团队协作，从个性到团队精神的过程。团队中，每个人都充当了不同的角色，有领导者，有实干家，有监督人，有出谋划策者，每一个都是团队中不可或缺的一员。既要充分发挥自己的才智，又要以团队的整体目标和利益为重，这样团队的力量才会更大。

此次拓展训练已经结束，我们工作中的“拓展训练”正刚刚起步，任何一项工作任务的完成，都需要众人的支持配合，鼎力相助，齐心协力完成任务的决心，我坚信只要大家齐心协力就一定能成功。

11月15日我们公司在拓展基地举行了一次拓展培训活动。培训当天，笑翻天训练营要求所有教官提前三个小时进入培训现场，对培训现场进行了准备和熟悉，对物资进行了再一次的清点，对培训流程和项目细节进行了一次推演;培训过程中公司要求笑翻天总教官亲自到现场带队组织，公司总经理全程协调组织;活动中教练对每个环节进行节点的时间把控。

第一个环节是在室内的破冰，由向开伟教官负责，把培训的目的和要求告诉学员，通过快速破冰，学员有序的带到了操场。第二个环节是团队组建，每个队都有自己的名字、文化、和队歌，团队组织过程中相当精彩，每个人都很快积极参入进来，很快大家从陌生变得熟悉和亲切，大学快速的形成了团队，每个队都进行了很有激情的团队展示。接下来9个团队进行了团队挑战训练，第一个是：动办火车、第二个项目是：一圈到底，第三个是激情节拍，大家在最后“我们是最棒的”欢呼中完成了这个项目。

哪队能以最快的速度依次翻出13张纸牌从小到大的顺序就为胜者,有三个轮回,在第一轮里队员之间还可以互相沟通,,但是在第二第三次大家要在不能沟通的情况完成任务. 两队的队长分别担任两队的军长,到教练处领取任务，传达任务和规则。在项目正式操作期间，队长将作为观察者在记录.团队成员本将按顺序前往该区域，但是在这过程中,出现了我们意想不到的问题,队员乱成一团,大家将路围个水泄不通.在这过程中浪费了不少时间,后面失败了后团队之后互相指责和埋怨,这是我们失败的最大的一个原因.最后飞跃队以三局两胜的结果胜出。

一个小小的游戏让我们发现了我们平时的工作中存在的很多问题. 原本很简单的事情被我们弄的一团糟，后来我们分析了原因，就是大家各自为政,发生了问题我们不应该互相埋怨和指责,因为没有完美的个人,只有完美的团队.游戏期间也同时演绎了一个变化的市场情景，从信息收集，到科学决策，到坚决执行。从上至下考验着一个团队领导者的领导力，也考验着这支团队的执行能力。以后我们的领导也应该从放权-监控-服务-分享这几个层面去提升自己,去提升领导力!

拓展活动在操场结束后，队伍回到教室，由陈教练带领大家做总结，每个班分别代表发言，大家一致感谢公司组织这个有意义的活动，对活动中他们感受到团队的力量，感受到每个人在团队中的重要性，每个人都应该为团队100%的努力和负责任，大家对脱下军装不再恐惧，大家对新的工作岗位充满了信心，大家对未来的学习兴趣更高，这次拓展训练是新员工培训班的一个非常好的开局，对整个培训的圆满成功起到重要的推动作用。

**企业团队协作的重要性篇六**

大乌鸦——极其优秀的高空搜索者，当它在高空发现受伤或死亡的猎物时，便会充当信差，把消息传达给狼群，并带领两个不一样的族群到达猎物所在地。此时，野狼强壮的爪子能够撕开猎物的躯体，为彼此供给充足的食物，以应付危机四伏的原野生活。

狼群为乌鸦扮演着剖开猎物的剌刀主角，大乌鸦则为狼群扮演着传达信息的侦察兵和清理食物残渣的清洁工的主角。它们不仅仅共同生存在自然界里，并且似乎合作十分愉快。这种合作关系，让它们双方在适者生存的竞争考验中，成为千百年来持续领先其他动物的最优秀群体之一。

当狼与大乌鸦一齐猎食时，狼会象征性地掉向身旁的乌鸦，但永远不会真正去伤害乌鸦，把乌鸦当成自我的食物；乌鸦则会在狼进食的时候，啄它的屁股，似乎也懂得这一点——二者间的追赶只是一种游戏。两种动物不仅仅能和平相处，并且很显然它们之间存在着依据大自然的效率法则和数千年的经验逐渐构成的错综复杂的合作关系。

案例分析：

今日的时代已经不是个人持剑走江湖的时代，单打独斗的个人英雄主义在今日不可能再有大的成就。一个人如此，一个团队更是如此，团队的成功源于团队成员们构成了巨大的合力。没有合作，就不能组成一支强有力的团队，那仅仅是一个松散的集合体而已。

我们来看微软前中国研发中心总经理张湘辉博士是如何讲的：“就招聘员工而言，我们有一套很严格的标准，最必要的是团队精神。”

现代公司的竞争就是团队间的竞争，就是团队协作本事的竞争。精诚合作的团队精神是公司成功的保证。在专业分工越来越细、市场竞争越来越激烈的前提下，单打独斗的时代已经过去，正像协同作战方案、合作变得越来越重要。

最终，有两句话异常重要，送给大家：

1、协作永远是自我受益别人也受益，而只顾自我的人不会让别人受益自我也不会受益；

2、仅有懂得协作的人，才能明白协作对自我、别人乃至整个团队的意义。

**企业团队协作的重要性篇七**

《团结就是力量》这首歌我们每个人都耳熟能详，道理我们都是明白的。同样企业要使自身处于最佳发展状态，团队精神是必不可少的。培养一支充滿团队精神的高绩效团队，是企业决策层的管理目标之一。要尽可能使该支队伍趋向于有着共同的目标和期望，有着相近或类似的观念、信念、价值和行为规则，以致得以构成一种共同的行为模式，团结共进，这需要公司全体人员的热心呵护。

可别小看这四个字，古语有云：“二人齐心，齐利断金;同心之言，其臭如兰。”没有它能够使一个行将成功的人功败垂成，没有它也能够使一个企业灰飞湮灭。它是职员取得成功的重要前提，也是一个企业得以生存的核心文化。

(一)团队精神的定义

一位资深人力资源专家说，团队精神有两层含义，一是与别人沟通、交流的本事;二是与人合作的本事。员工个人的工作本事和团队精神对企业而言是同等重要的，如是说个人工作本事是推动企业发展的纵向动力，团队精神则是横向动力。

(二)团队精神的核心---协同合作。一次，联想运动队和惠普运动队进行攀岩比赛。惠普队强调的是齐心协力，注意安全，共同完成任务。联想队在一旁，没有做太多的士气鼓动，而是一向在合计着什么。比赛开始了，惠普队在全过程中几处碰到险情，尽管大家齐心协力，排除险情，完成了任务，但因时间拉长最终输给了联想队。那么联想队在比赛前合计着什么呢原先他们把队员个人的优势和劣势进行了精心组合：第一个是动作机灵的小个子队员，第二个是一位高个子队员，女士和身体庞大的队员放在中间，殿后的当然是具有独立攀岩实力的队员。于是，他们几乎没有险情地迅速完成了任务。可见团队的一大特色：团队成员在才能上是互补的。共同完成目标任务的保证就在于发挥每个人的特长，并注重流程，使之产生协同效应。

(三)团队精神的基础---挥洒个性。团队创造团队业绩。团队业绩来自于哪里从根本上说，首先来自于团队成员个人的成果，其次来自于团体成果。一句话，团队所依靠的是个体成员的共同贡献而得到的实实在在的团体成果。那里恰恰不要求团队成员都牺牲自我去完成同一件事情，而要求团队成员都发挥自我去做好这一件事情。

也就是说，企业最不可忽视团队高效率的培养，团队精神的构成，其基础是尊重个人的兴趣和成就。设置不一样的岗位，选拔不一样的人才，给予不一样的待遇、培养和肯定，让每一个成员都拥有特长，都表现特长。这样的氛围越浓厚越好。

(四)团队精神的最高境界---凝聚力。全体成员的向心力、凝聚力是从松散的个人集合走向团队最重要的标志。在那里，有着一个共同的目标并鼓励所有成员为之而奋斗固然是重要的，可是，向心力、凝聚力来自于团队成员自觉的内心动力，来自于共识的价值观，很难想像在没有展示自我机会的团队里能构成真正的向心力;同样也很难想像，在没有明了的协作意愿和协作方式下能构成真正的凝聚力。那么，确保没有信任危机就成为问题的关键所在，而损害最大的莫过于团队成员对组织信任的丧失。

案例：有人也许会问：为什么非要具备“团队精神”呢不具备我们也会发展的很好的。前几天，我们做了一场游戏，游戏的\'规则是：共分四组，每组10人，要求这10个人背对背，手臂挽着手臂，肩靠着肩围成一个大圆，一齐坐在地上，要求这几个人一齐站起来，游戏开始，这4组便开始各自找方法，时间一分分的过去，我们组试了一次又一次，也用了各种方法，如：力气大的挨着力气小的，每个人脚挨着脚等等，不管什么方法，都有几个起不来的。当指挥喊“停”时，问哪个队做到了，仅有一个队大声的喊：“我们做到了”。并且当场演示给我们看，看着她们在要起来的那一过程中，队中的每一个成员都付出100%的力气给对方，这使她们所有的力气汇聚在一齐，组成一股强大的力量，支撑她们一齐站起来。这就是“团队精神”为了团体的利益，无私的付出，每个人都付出100%，将它们汇聚在一齐构成一股强大的力量，势不可挡。

再说说我们这组，为什么站不起来谁都看得出，我们当中就有不100%付出的，她总期望靠别人的力量把她带起来，她不想费劲，可她却不曾想过，她的这一点点自私会导致整个团队理解失败的代价。

大学生进入到一个新的企业能否得到赏识，很大程度上归结于这个人的工作本事。然而个体不是孤立的，他生存于企业的团队之中。孤掌难鸣，独木难支。鲁迅先生也以往说过：“天才并不是自生自长在深林荒野的怪物，是由能够使天才生长的民众产生、长育出来的，所以没有这种民众，就没有天才。”真正有头脑的人懂得，要成功一件事，就要去和其他个体合作，就需要有团队精神。

(五)团队精神的重要性

1、木桶定律大家都很熟悉了：水桶能盛多少水不是取决于那根最长的木板，而是最短的那根。最短的那根不加长，长的那根再高都没有用，水总会跟最短的木板持平。

小王刚刚从东北一所大学机械学专业毕业，经过简历和第一次的面试，他最终等来了心仪公司的第二次面试机会。一踏进房间小王突然有点心慌，这次的考官与前一次不一样，除了这家公司的两位高层领导外还有一位请来的心理咨询师。

和小王一齐进去面试的还有另外一名应聘者。两人望着这位新来的咨询师心里不免都有些发慌。接下来却做了一组游戏：小王被要求站在半米高的台子上做往后仰的动作，另外一名应聘者则被告知要从后面接住他。站在台子上的时候小王曾有一瞬间的犹豫，然而他还是照要求做了。结果他摔在垫子上，他的同伴，由于犹豫而错过了接住他的时机。

这次面试的结果是小望和那名应聘者都惨遭淘汰。

对此咨询师的解释是：在测试时二人是一个团队，测试之前他们曾有机会短暂交流。一个高效的团队应当在紧急突发状况面前迅速做出对策，而不是彼此犹疑不信任。(好不容易编出来的案例)

很明显，这家公司在招聘的过程中十分看中员工的团队精神。不仅仅是这一家，此刻已经有越来越多的企业在招聘人才时把团队精神作为一项重要的考查指标。什么是企业的核心竞争力北大光华管理学院张维迎教授认为：企业的核心竞争力有五大特征：偷不去、买不来、拆不开、带不走和流不掉。优秀的团队精神才是企业真正的核心竞争力。一个企业如果没有团队精神，将成为一团散沙;一个民族如果没有团队精神，也将无所作为。这正是众多企业如此重视团队精神的关键所在。

**企业团队协作的重要性篇八**

有这样一个例子：

一位台湾妇女有一天开车带着两个女儿出行，车子突然抛锚，结果这位妇女只好下车和两个女儿一同推车，虽然旁边有许多男人擦肩而过，却没有一个人停下来帮忙。之后，后面停下了一辆车，跳下来3个穿西装、打领带的外国男人，帮着3个女人推起车子。

社会其实也是一个团队，我们中国人当然更是一个大的团队。如果我们自我的团队成员都不能互相帮忙，我们的国家如何能有竞争力呢有一句老话：帮人即帮己，也就是利人又利己。德国企业及社会十分重视一个人的“人品管理”——一个经常帮忙别人的人更有团队精神，也更爱公司。

现代企业的竞争就是团队间的竞争，就是团队协作本事的竞争。精诚合作的团队精神是企业成功的保证。2024年以来，随着姜戎《狼图腾》一书的畅销，“狼性文化”大行其道，备受企业推崇。

什么是“狼性文化”呢那就是它体现了“敏锐的嗅觉，不屈不挠、奋不顾身的进攻精神，协同作战的团队精神”。一旦攻击目标确定，头狼发号施令，群狼各就各位，嗥叫之声此起彼伏，互为呼应，有序而不乱。待头狼昂首一呼，主攻者奋勇向前，佯攻者避实击虚，助攻者嗥叫助阵。这种高效的团队协作性，使它们在攻击目标时往往无往而不胜。独狼并不是最强大的，但狼群的力量则是空前强大的，所以有“猛虎也怕群狼”之说。

在专业分工越来越细、市场竞争越来越激烈的前提下，单打独斗的时代已经过去，合作变得越来越重要。例如，在诺贝尔获奖项目中，因协作获奖的占23以上。在诺贝尔奖设立的前25年，合作奖占41%，而此刻则跃居80%。

在竞争激烈的经济领域，合作更为重要，参与竞争的企业就是合作的表现形式。但合作并不必须产生1+1》2的效果，正如前述拉绳实验所显示的那样。如何进行有效合作，构成一种团队精神，以到达整体效益大于部分之和的效果，是每一个企业的重要任务。

所以，在现代企业团队建设中，打造一支“协作型团队”无疑是企业实现目标最有力的保障。马克思论述分工和协作的时候，提出“协作力”这种概念。这种协作力，就是一种团队精神。

送人玫瑰，手留余香。帮忙别人不会使自我损失什么，反而能让自我收获友情、关爱和愉悦的心境。

不单为薪水工作

炎炎烈日下，一群工人正在铁路的路基上工作，一辆豪华列车缓缓驶来，这群工人不得不暂时放下手头工作。火车驶到他们面前时，突然停住，最终一节车厢的窗户打开，一个友善的声音从里面传出来：“戴卫，是你吗”工人队长戴卫回答说：“是的，吉姆，能看到你真高兴。”寒暄几句后，大卫就被喊他名字的人——铁路公司董事长吉姆邀请到火车上。两人谈了一个多小时后，才握手话别。

火车离开后，工人们立刻把戴卫围住，对他居然是公司董事长的朋友而感到吃惊。戴卫告诉工友，二十年前的某一天，他和吉姆同时开始为铁路公司工作，并且在一齐工作很长时间。有人所以半开玩笑地问戴卫：“为什么吉姆已成为董事长，而你却还在太阳下工作呢”戴卫意味深长地说：“二十年前我为每小时1.75美元的工资工作，而吉姆却为铁路事业工作。”

戴卫的话形象地说出了造成两个人差别的深层原因：为薪水而工作与为事业而工作，其效果是截然不一样的。

所做超过领导对你的期望

在一个有着团队精神的组织中，成员能够超越自我，以团队的宗旨为依归，能够进取主动地进行创造性的工作，所做超过领导对自我的期望。

就一个普通组织中的个体来说，一个员工得到多少薪水是由老板决定的，但给工作赋予多少资料则是由你自我决定的，给工作附加多少价值，也是由员工自我决定的。在你的工作中，如果你只得到薪水而没有得到提高，那么，你真是在浪费你的光阴了。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找