

从管理心理学角度谈现代企业中团队士气的提升

文/庄国萍

现代企业中团队士气是从团队成员对团队事务的态度中体现出来，高昂的团队士气表现为团队成员对团队事务的尽心尽力及全方位的投入上。拿破仑曾说过，一支军队的实力四分之三靠的是士气。它的含义可以延伸到现代企业管理，为团队目标而奋斗的精神状态对现代企业团队的业绩非常重要。士气是增强现代企业活力和内部团结的一个重要因素。一个现代企业能否有效地实现自己的目标，在很大程度上取决于员工的士气。高昂的士气是员工集体精神的高度体现。

一、影响现代企业团队士气的心理因素分析

1、团队目标的认同度。如果团队成员赞同、拥护团队的目标，他们会觉得自己的要求和愿望在目标中有所体现，士气就会高涨。

2、利益分配的合理度。每个人做事都与利益有关系，只有在公平、合理、同工同酬、论功行赏的情形下，人们的积极性才会提升，士气才会高昂。

3、团队成员对工作的满足感。应该根据员工的智力、才能、兴趣及技术特长来安排工作，如果个人的能力超出了工作的要求，他就会觉得不满足，觉得没劲，反过来如果个人的能力不及工作要求，也会影响团队的工作。这两种情况都将影响团队的士气。

4、领导者的素质。领导者素质的高低，直接影响团队的士气。领导者作风民主、广开言路、乐于接纳意见、办事公道、遇事能同大家商量、善于体谅和关怀下属，团队士气会非常高昂；而独断专行、压抑成员想法和意见的领导，则会降低团队成员的士气。

5、人际关系的和谐度。现代企业团队内部人际关系和谐、互相赞许、认同、信任、体谅、通力合作，凝聚力就会很强，很少出现冲突。而“窝里斗”的群体不会有高昂的士气。

6、信息沟通度。领导和下属、下属和下属等同事之间的沟通如果受阻，就会引起职工或团队成员的不满情绪。

二、现代企业中团队士气的高低与工作效率的关系

1、士气高，工作效率低。如果现代企业的管理者只关心员工的需要、团队成员间的关系，而不注意工作，不注意目标，员工心理满意的程度可能会提升，但组织目标的完成却不一定理想。以人为本的领导者可能会面临士气高涨而效率低下的情况。

2、士气高，工作效率也高。现代企业的组织目标和员工的需要共同得到重视，这是一种比较理想的状况。

3、士气低，工作效率高。比方泰勒所采取的科学管理方式，团队成员基本上没有参与的机会，这时工作效率确实高，但人们的士气较低。这种情况不会太长久，很难让士气很低的队伍有持续高绩效的表现。

三、现代企业提升团队士气的从心理学对策与方法

1、确立共同的价值观。共同价值观是现代企业组织内各相关团体成员在认同和支持企业价值观的基础上形成的，它是决定企业职工态度和行为的心理基础。对一个现代企业而言，共同的价值观不仅是鼓舞士气的原动力，而且是企业生存的根本保证。共同的价值观与企业文化建设密切相关。在现代企业中，为使职工有高昂的士气，管理者必须统一思想，要通过企业文化建设开展共同价值观的思想培育。

2、提升员工对工作的满足感。只有当职工热爱本职工作，对自己的工作岗位感到满足时，才能产生工作的乐趣，士气才能得到鼓舞。现代企业应尽可能做到人尽其才，人尽其能。研究表明，职工对工作的满足感，主要体现在工作的技术含量和提升机会等方面，因为技术岗位被认为有发展前途。因此，应组织他们利用业余时间进行技术培训与提升，这样能稳定军心、鼓舞士气。有学习机会，既能满足员工上进心的需要，也能使每个员工对工作产生满足感，但要使他们感到企业的关心和支持，感觉到在组织的关怀下能够有提高的机会和改变现状的可能性。

3、加强领导作风民主化建设。现代企业团体内的领导作风直接影响士气。只有当各级领导注意自身形象建设、不断改进领导作风、平易近人、实行民主协商、尊重职工的人格并听取职工的意见和建议，职工的士气才能得到鼓舞。古人云：“士为知己者死。”领导能成为属下职工的知己，在职工中具有很高的威信，职工的工作主动性、积极性就能自觉地调动起来。因此，高昂的士气是正确领导的结果。

4、努力更好地协调成员之间关系。现代企业团体应努力促进成员之间的心理相容，使他们互相信任、互相帮助、求同存异、团结协作，这是团体内部士气高昂的重要特征。

5、实施合理化经济报酬。广大职工为了谋求改善生活而勤奋工作，需要获得相应的经济报酬，合理的收入分配对提升士气是至关重要的。很多企业的职工由于企业效益好、个人收入稳中有升，感到生活有改善的可能，积极性也相应得到提高。有的企业职工收入虽然不菲，但感情分配方式不合理，如平均主义，干好干坏一个样，或某些职工待遇上的特殊化，也会在心理上产生不平衡，从而影响工作。因此，合理的经济报酬历来是重要的激励因素。

6、建立平等沟通方式。沟通也就是意见交流。现代企业员工之间、上下级之间如能经常畅所欲言，能彼此坦诚相待，对团体气氛和凝聚力的增强将起到巨大作用。不平等的沟通常见于下级对上级反映的意见和建议得不到领导的重视，造成下级对上级提意见有顾虑，因而沟通受到阻碍。这势必影响团结，影响士气的发挥（作者单位：潍坊学院）

相关链接

我国连锁经营业的人力资源管理问题解决之道
从考公务员热现象看现代人才的就业定位
浅谈旅行社加强导游人员的情商培训
论供电企业的人力资源危机管理
浅谈利于创新的人力资源管理实践
从管理心理学角度谈现代企业中团队士气的提升
新经济环境下避免违背心理契约的人力资源管理手段

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心