# 创业路上 成功靠人脉5篇

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-06-09

*第一篇：创业路上 成功靠人脉创业路上 成功靠人脉创业者，能否编织出自己的高效的人际关系网络决定着创业的成败。俗话说：“一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮”。第二篇：创业路上的成功感悟创业路上的成功感悟摘要：孤单不一定不快乐；得到不一定能长久；...*

**第一篇：创业路上 成功靠人脉**

创业路上 成功靠人脉

创业者，能否编织出自己的高效的人际关系网络决定着创业的成败。俗话说：“一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮”。

**第二篇：创业路上的成功感悟**

创业路上的成功感悟

摘要：孤单不一定不快乐；得到不一定能长久；失去不一定不再有；转身不一定最软弱；别急着说别无选择；别以为世上只有对与错2211、做小生意,解决生活中的问题;做大生意,解决社会中遇到的问题.2、生活中处处充满商机,若没有发现,是因为你缺少一双发现商机的眼睛.3、创业,最需要的不是资金,也不是人才,而是一个好的思路;没有资金,可以筹集;没有人才,可以召集;而没有一个好的思路,就很难找来资金和人才,创业思路决定企业的出路.4、创业,设定目标很重要,没有目标,就缺少了奋斗的方向,这样就容易走弯路.5、选合作伙伴,是选择互补性!比如你懂管理,找一个懂营销的做你的合作伙伴;你有资金,找一个有项目懂技术的人做你的合作伙伴.6、在创业者眼里,没有什么不可能的事情,只有一些亟待解决的问题.7、失败对创业者来说是一笔财富,只有小的失败才能积累大的成功.8、创业,机会很重要,但机会往往青睐有准备的人,如果没有准备,当机会突然降临时,是很难把握住的,因为把机会转变成财富,需要一定的能力,而能力不是短时间能得到的!

9、创业,有许多潜规则,这是书本上看不到的,因为潜规则本身就是说不清道不明的东西,是需要悟的,只有你经历过了,你才可能悟到.10、创业,贵在坚持,对于你看好的事情,一定不要轻易放弃,因为,失败与成功之间只有一步之遥.11、在走向成功的路上，我们可以缺乏任何东西，但就是不能缺少一样东西：自信。

12、逃避不一定躲得过；面对不一定最难受；

孤单不一定不快乐；得到不一定能长久；

失去不一定不再有；转身不一定最软弱；

别急着说别无选择；别以为世上只有对与错

13、懂得放心的人找到轻松；懂得遗忘的人找到自由；懂得关怀的人找到朋友；

14、如果你要改变你的生活，必须先改变你的思想；除了老婆孩子，一切都要变！―――三星总裁李健熙十年来坚持的经营理念，正是这种与时俱进的观念让三星成为世界IT界巨头

15、螺丝的价值: 要知道，几角钱是一颗螺丝的价格，而不是一个顾客的价值；如果为了省事而敷衍，可能你会永远失去这个顾客；这次他只需要一个，我相信下次他还会来，一颗螺丝的远期价值，会值上百万，无法估量。

16、鸟儿无意中带来一粒种子，谁能料到多年以后不会成为一颗大树呢？机遇对每个人是平等的，就看你怎样去抓住它！

**第三篇：成功路上**

成功路上、布满荆棘

大海，如果失去了巨浪的翻滚，就会失去澎湃的雄浑；沙漠，如果失去了飞沙的狂舞，就会失去炎狂的壮观；人生，如果仅仅去求得两点一线的一帆风顺，生命也就失去了存在的魅力。

人生是一条布满荆棘的崎岖之路。面对布满荆棘的人生，面对人生的挫折与失败，应该毫不畏惧，知难而上，因为挫折也是人生中一道亮丽的风景线。

我们不希望在人生的旅途中出现磨难，每个人都希望生活之路没有丛生的荆棘，也没有挫折与失败，可是，挫折可以磨砺人的意志，使人坚强爬起来，通向喜悦的成功。途中的风浪，不要埋怨，因为它是通向成功的阶梯。翻开历史画卷，古今中外有哪位伟人不是饱经风霜的？司马迁，身受酷刑，毫无畏惧，用大半人生坚持写出了《史记》，被誉为“史家之绝唱”；华罗庚，家境贫寒，用马类纸在墙角计算研究，成为举世闻名的大数学家；贝多芬，两耳俱聋，却没有丧失信心，“紧紧扼住命运的咽喉”，谱写出气势磅礴的《命运交响曲》；比尔·盖茨，富有天赋，自主研制，越过无数澎湃的风浪，走上了微软之路。

“滴水穿石”，启迪我们要克服风浪的束缚，追求成功要锲而不舍；“千条江河归大海”启迪我们要有一往直前的勇气和坚定执着的精神，攀登挫折之路去实现自己的目标；水遇寒而结为冰，启迪我们在越是困难的时候，越要增强自信心永不退缩，只有这样，才能克服困难，走向成功。

太阳每天都是新的，今天跌倒了，并不意味着明天也会跌倒；今天失败了，明天的成功可能正向你招手，昨天的挫折，其实是迈向成功的阶梯。失败一次，离成功就更近一步。只要永不放弃，永远拼搏，早晚会夺得成功的桂冠。不要抱怨生活给予了太多的磨难，不必抱怨生命中有太多的曲折。应把每一次的失败归结为一次尝试，不去自卑；把每一次的成功都想象作一种幸运，不去自豪。就这样，微笑着弹奏生活的乐章，去面对挫折，战胜忧伤。

没有波涛的海洋，绝不是真正的海洋；舞沙的沙漠，绝不是真正的沙漠；没有波折的生活；也绝不是真正的生活。只有敢于面对挫折，用于迎接挑战，才能飞得更高，走得更远，鼓起勇气去撞击成功的大门。

退一步，海阔天空 【51Test.NET-高二议论文：退一步海阔天空】

世界上最宽阔的东西是海洋，比海洋更宽阔的是天空，比天空更宽阔的是人的胸怀。

维克多·雨果

——题记

“退一步海阔天空。”人们常用这句话劝慰别人或告慰自己——做人要宽容。“宽容就会海阔天空？”儿时的我很纳闷，翻阅现代汉语字典，得到的是宽容一词的解释：“宽大有气量，不计较或追究。”空洞！自此幼小的心灵中又多了一份疑惑。

后来，我到了江西武宁佛香山弥陀寺，看到了那尊笑嘻嘻、胖乎乎、袒露大肚皮的弥勒大佛，看到在他两旁那幅意味深长的楹联：“开口便笑，笑古笑今，凡事付之一笑；大肚能容，容天容地，于人何所不容。”此时我才恍然大悟：宽容是一种开朗的豁达；宽容，是一种深厚的涵养；宽容，是一种高尚的品德。宽容就是胸怀的宽阔，这份宽阔超越世纪，这份宽阔超越宇宙，这份宽阔更超越人的想象。

“君子贤而能容黑，知而能容愚，博而能容浅，粹而能容杂。”这是荀子精辟概论。我想，君子之所以为君子，皆出于宽容乎！正是因为有这大肚能容天下事的气度，曹操才会一把火烧了那些将士的忠信表，饶恕过错；李世民才会重用太子旧臣魏征，不计前嫌；闵子骞才会下跪为后母求情，不究恩怨。古来成大事之人大都具备了这“记人之长，忘人之短”的宽容，才在人们心中留下美名。

宽容，说来真的很简单，可现实中又有几人能付诸于行动？在别人犯了无心之失时，说一句“没关系”；在别人触犯到利益时，说一句“我不介意”；在别人观点发生分歧时，说一句：“这没什么。”这了了数语虽然人人会说，可又有多少人能将它深植在心中？世间有多少人为公车上的磕磕碰碰争得面红耳赤？多少人为生意场上的蝇头小利争得你死我活？多少人为了学术上的不同观点弃斯文于不顾？在那一刻这些人有没有想到宽容？

我们的世界五彩缤纷，每个人都是一个独立的个体，任何人都不能将自己的思想、行为强加于人，而我们又必须在同一片天际下生活，人类要和谐共处就必须要学会宽容，如那尊弥陀寺的大佛，展开胸襟，绽开笑脸，接纳天下事，这时，心灵便比大地更厚重，比天空更广阔。哦，原来宽容他人就是解放自己。“退一步海阔天空”儿时的迷惑变得清晰明朗。

宽容，如一泓清泉浇灭怨艾之火；如一阵轻风拂平嫉妒之稚；如一团篝火温暖冷漠之心。当你退一步时，会看到天的无边，海的无限。让我们去享受那退一步的神清气爽。

追求有物质更有精神的生活(议论文)

充饥的面包是物质的，而有品味的去欣赏生活则是精神的。

人生的境界离不开物质与精神。古人讲：仓廪实而知礼节。“仓廪”就是物质的，“礼节”就是精神的。光追求吃喝、财富、物质的享受，生活是贫瘠的；而在物质的情况下，追求精神的、思想的、哲学的境界，才是丰富的高境界的生活。

正如材料中所说的“又能充饥又能品味”的生活，才是最高层次的生活，也就是物质与精神高度和谐与统一的生活。

陶行知先生曾说：“捧着一颗心来，不带半根草去。”一个富家子弟，一个洋学生，物质可谓丰富也；一个金陵大学毕业，一个美国哥伦比亚大学毕业，资格可谓出类拔萃也。但他——陶行知却在农村晓庄办起了学校，为平民的前途、未来、希望着想。他捧着一颗赤诚的心，把物质与财富贡献出来，把身心贡献出来，把思想贡献出来，提出了“生活即教育”，“教学做合一”的主张。人们看到了陶行知的伟大之所在——“人生为一件大事”而来。

为什么他没有躺在物质的枷锁下？为什么他没有仅仅享受物质的奢华？因为境界，因为他理解人生的意义，因为精神可以超出生命的所在。

“面包会有的，一切都会有的。”前者是物质的，后者就是精神的。于是人们的生活就有了希望，有了寄托。

当我们看到世界级著名演员李连杰带着上千万元，自己租用飞机，走在了汶川地震的路上；当我们看到他不但带来了壹基金的资助，还带来了大量的帐篷、食品与棉被；当我们看到他脱掉名牌的服装，一起奔走在救灾的现场，作为一个普通的志愿者，去扎帐篷，去卸救灾的物资，也与灾民一起吃方便面。现在想想，还是他说的一句话对：“不是所有的富人都是为富不仁。”

在这里，物质与精神有机的统一了起来。人们记住了李连杰，记住了他为灾区忙碌的身影，这身影逐渐、逐渐高大起来了。

为精神而追求的实业家何其多也。几乎每一所著名大学都有曾宪梓捐资兴建的图书馆，几乎每一次大灾大难面前都有李嘉诚的捐献，几乎全国各地的每一个蔬菜大棚，都有山东寿光王乐义创造的技术。那集美大学，那希望小学，那北京的水立方，无不渗透着物质与精神的栖居。“大家的日子好了，才是我的梦”，这是物质的梦，也是精神的梦。

法国作家巴尔扎克在写作了一部长篇小说之后，总是在心里说：明天的面包已经有了，精神也有了。是啊，仅仅为物质的生活是低层次的，只有为精神的追求而物质的境界，才是高层次的境界

**第四篇：靠什么成功跳槽**

靠什么成功跳槽？ 跳槽是一门学问，也是一种策略。“人往高处走”，这固然没有错。但是，说来轻巧的一句话，它却包含了为 什么“走”、什么是“高”、怎么“走”、什么时候“走”，以及“走”了以后怎么办等一系列问题。那么当面临跳槽时，如何才能顺利地完成跳槽，从而取得职业的成功呢？ 首先，要确定你跳槽的动机是什么和自己是不是需要跳槽。大致来说，一个人跳槽的动机一般有如下两种： 一是被动的跳槽，即个人对自己目前的工作不满意，不得不跳槽，这里又具体包括对人际关系（包括上、下级 关系）、工作内容、工作岗位、工作待遇、工作环境或工作条件、发展机会的不满意等方面。比如，如果你与 上司关系不融洽，觉得得不到发展，你自己也感觉无法适应目前的环境，那么恐怕就要考虑换个环境试试了。第二，是主动的跳槽，即面对着更好的工作条件，如待遇、工作环境、发展机会，自己经不住“诱惑”而 促使自己跳槽；或者寻求更高的挑战与报酬，比如你发现自己的能力应付目前的工作绰绰有余，并且发现了自 己真正感兴趣的工作的时候，你就不妨考虑换个工作试试。无论如何，当你具备了跳槽动机的时候，就是你跳槽行动的开始。但是，为了跳得更“高”，你在跳槽前 不妨先问自己下面的问题：

1、是什么让你不满意现在的工作了？

2、你想跳槽经过慎重考虑了吗？还是一时的情绪？尝试做自我调整了吗？

3、跳槽会使你失去什么，又得到什么呢？

4、适应新的工作或环境、建立新的人际关系需要你付出更多的精力，你有信心吗？

5、你的背景和能力能适应新的工作吗？

6、你是为了生活而工作，还是为了工作而生活？

7、你有没有职业目标？新的工作是不是为你提供了一个清晰的职业方向？

8、征求过专家的意见吗？有没有咨询过职业顾问？ 如果对上面的问题回答是“是”，那么你可以接着考虑下面的问题：

1、你要跳过去的公司的职位是什么？如果比你现在的职位还低你能接受吗？

2、新的工作要求你从头做起，你有这个心理准备吗？

3、你在目前的公司里工作有多久？？一般来说，在一个公司的工作至少应该满 1 年，否则它不会为你提供 非常有价值的职业发展依据；

4、你应何时跳槽？？最好的状态是在目前工作进展顺利时跳槽，那么你的职业含金量会大大提升。

5、你实事求是地估价自己的能力了吗？你的优点或特长是什么？你有哪些不足？？？这里要求你既不要好 高骛远，也不要自甘弱小。一旦决定跳槽，你就要大胆地付诸实施了。这时你需要选择恰当的跳槽时机，以下是职业咨询顾问

提醒你 跳槽时应当注意的事项和建议你的比较妥当的做法：

1、知己知彼：查阅与目前公司签订的劳动合同，明确自己是否受到违约金或竞业壁止等条款影响、离职手 续办理难易程度等，做到心中有数；

2、尽可能收集新公司的信息以及可能要求自己提供的项目，做到有备无患；

3、设计简历：准备一份职业化的简历，你可以寻求职业顾问的帮助；

4、有时候根据自己的工作经历和能力，使用猎头公司应聘也不失为一种有效的策略；

5、递交辞呈：向原公司递交辞职信，做好离职过渡期的安排。记住千万在拿到“Offer Letter”以后再递 交辞职信；

6、与人为善：虽然你应聘成功了，虽然你可能“痛恨”原来的公司，但是也不要在背后恶言冷语，你哪天 还会“用”到原来的公司，这谁也说不准。你也在准备跳槽吗？你知道跳槽之前应该做什么吗？当你开始认真思考这些问题的时候，说明你开始关注 自己的职业发展了。但是，你必须明白：跳槽并不意味着你就能够取得职业的成功，这个时候，寻求职业顾问 的帮助才是理性的做法，因为职业顾问会告诉你什么是正确的跳槽、什么是你应该选择的职业方向。一句话： 职业顾问会帮助你取得职业生涯的成功！专家支招：离职时不该说的话 许多人在离开原单位时心里都有很多感慨，与同事、老板相处的感受，对工作的各种看法…… 这些话说还是不说？说和不说分别有什么好处、坏处？应该怎么说？什么应该说？什么不该说？ 林洁到公司一年后，就萌生了离职的想法。因为这个家族企业的人际关系太复杂，每个部门都有老板的亲 友，同事们平时很少沟通，好象互相都防着似的。刚到公司的时候，林洁提交了一份财务计划，其中谈到销售 部门的费用过高。第二天销售部经理助理就来找她谈话，希望她能“实事求是，不要只盯着费用，应该把效益 和费用结合起来考虑问题”。林洁被这次谈话弄得不明所以，后来才搞清楚，原来销售经理是老板的表弟。自己部门的工作问题，就更大了。财务部经理是老板的妹妹，她仗着自己的特殊身份，一揽公司的财务大 权，而且还做了许多不符合财务规范的事情。这些，林洁都看在眼里，也非常清楚长此下去会对公司会造成危 害。可是，碍于她的特殊背景，林洁不知道该跟谁说，只有自己郁闷的份儿。直到递交辞职报告的时候，林洁还在为一个问题摇摆不定：说还是不说？公司的管理存在漏洞，尤其是财 务方面，老板是因为对外人不放心才用自己妹妹的，可是这样做的结果却适得其反，使员工与老板之间隔了一 道天然屏障。如果不说，问题会越积越多，终

究要出大麻烦；可是如果说了，老板会相信吗？——她毕竟是个 “外人”。再说，如果这些事情传出去，对她再找工作也不一定有好处，因为做财务工作是最忌讳“多说话” 的。

最后，林洁还是选择了缄默。职场险恶，多一事不如少一事，再说既然自己已经选择离开，原公司的好坏 跟自己也没什么关系了，何必做这种费力不讨好的事呢？但缄默的林洁，并没有因此而平静，内心的挣扎总是 撕扯着她，直到一年后，新工作的忙碌才让她渐渐淡忘过去的事。专家解析： 专家解析： 通常辞职的原因可以分为两种：个人原因和外部原因。由于个人原因而辞职，比如另谋高就、深造以及家 庭变迁等而主动放弃工作的，大多都会对公司有些许不舍，进而产生些许内疚，所以在跟领导和同事沟通的时 候，会本着善意和相对平和的心态；而由于外部原因离职的，比如因为公司环境不好、领导不公正等不得不放 弃工作的人，大多心里会有很多负面情绪，会有很多委屈、愤懑、抱怨要倾诉，这时的“说”与“不说”就涉 及到维护心理健康的问题，所以后者应该是我们重点讨论的话题。像林洁这样因为在单位遇到烦恼不能解决而辞职的人，在离职者中占有很大的比例。总结她的离职原因，主要有以下几种： 公司大环境不好，人际关系复杂直属领导有私心，使林洁不能秉公做事鉴于直属领导的特殊背景，林洁不 能把遇到的问题通过正常渠道解决公司前景危机四伏，林洁的职场发展前景不乐观。的正面效果—— ——有益于心理健康 “说”的正面效果——有益于心理健康 对于像林洁这类的离职者而言，“说”，是一种倾诉和发泄。人心里的各种情绪总要有一个发泄的渠道，即使不在工作单位说，也会跟家人、朋友倾诉；即使说的不是事情本身，也会通过一些载体把这些情绪发泄出 来。从心理学的角度看，如果不把这些情绪发泄出来，那么它很可能转化为身体的某些病症，比如失眠、焦躁、忧郁、烦闷等等。所以，“说”——把负面情绪发泄出来，是一种对心理健康有益的自我保护过程。的负面效果—— ——放大负面情绪 “说”的负面效果——放大负面情绪 有些人在说的过程中情绪激动，越说越生气，越说越想说，把本应该思考的过程以一种不正确的方式表达 出来，强化了一些非理性的东西，反复通过这种非理性的方式解决压力，进而使理性思考逐渐减少。但其实这 个“说”的过程对解决问题没有丝毫的帮助，反倒放大了负面情绪，使自己更加不开心。这时的“说”，就是 一种损伤心理和生理健康的做法。不说”的正面效果――有利于理

性思维的成熟 面效果―― “不说”的正面效果――有利于理性思维的成熟 如果林洁不说是基于理性的思考，觉得这些问题没有必要说。即使不说，公司的相关领导也了解情况，多 说反而会影响他们的判断和决定，那么“不说”的决定就会成为林洁的一次理性反思过程，有利于她理性思维 的成熟。不说”的负面效果―― ――可能对自己和亲友造成伤害 “不说”的负面效果――可能对自己和亲友造成伤害 如果林洁不说是因为害怕，或者不知道跟谁说，那么林洁内心的问题既没有化解，又没有倾诉渠道，这些 负面情绪很可能会积累成疾，或者以其他方式发泄出来，对自己和亲友造成伤害。与专家对话—— 说还是不说？ 与专家对话—— 说还是不说？ 判断说与不说，一定要看自己的选择是否基于理性的思考？是否出于过激情绪的反应？如果林洁确定自己 想说的话是为了公司的利益着想，并且有理有据，心态平和，就可以说；如果林洁是在激动的情况下控制不住 自己的情绪，为了心里的郁闷和不快而发泄，最好就不要说。否则很可能后悔或者伤害别人。怎么说？就某一件具体事情而言，例如林洁在财务工作中遇到阻碍和违反财务法规的行为时，如果觉得自 己不说心里放不下，那么最好选择正确的方式说。所谓正确的方式，即就事论事，澄清事实。因为每个人看问 题的角度不同，所以每个人眼里的事实也是不完全一样的，要在对别人和对自己负责任的基础上，把自己看到 的事实说清楚。对谁说？ 对谁说？ 通常应该是谁的问题对谁说，比如林洁的烦恼主要是财务主管工作中的问题，那么就应该跟主管直接说，而且要开诚布公地说，这样更有利于直接解决问题，以免造成误会和错觉；但如果跟对方说了以后没有达到预 期效果，林洁也不妨跟上一级的主管人员说，但要明确这样做的目的是为了解决问题，而不是发泄私怨。什么不该说？ 什么不该说？ 人身攻击的话不应该说，A 的问题跟 B 不应该说，过激的言语不应该说，对解决事情没有益处的话不应该 说。相信把握住这几个方面，林洁的述说会是一次正义的、公正的倾诉。职业咨询师的心理辅导—— 职业咨询师的心理辅导—— 不要把负面问题泛化 一个人在离职时，不论出于何种原因，都说明本人在职场生涯中有一定的盲点和欠缺。即使是因为所在的 单位有问题，或者领导和同事的确不好相处，但毕竟还有人继续在那里工作，从这一点看，起码本人的容忍度 和接纳度还不够。任何事物都有正反两面，如果只从反面看问题，那么就可能把负面的东西泛化，从而蒙蔽了 自己的眼睛和

心理，使自己看到、想到的都是阴暗面。这种状态无论对于解决目前的问题，还是对于即将面临 的新环境，都没有益处。所以要尽可能反向思维，使自己具备全面认识问题的能力。跳出“ 不说” 跳出“说”与“不说”的烦恼 离职的时候，大多数人都只把眼光盯在单位、领导或同事身上，却很少有人看到自己的问题。这样也会造 成离职者总是过分关注自己的烦恼，因而在“说”与“不说”中徘徊。客观地分析，我们不必把离职的原因归 咎于谁，而是要从事件本身剖析自己是什么样的人？有什么地方需要提高？适应社会和环境的能力是否还欠 缺？自己的心态还有哪些部分没有调整好？自己对哪些人和事是排斥的？如果以后再遇到同类的情况应该怎么 办？这样做的目的，是为了把“离职事件”转化成让自己学习和成长的基点，并且获得一种新的解决问题的思 路和方式。这样，就可以使自己在未来新环境中遇到问题时，多一个方法，多一种选择，从过去的经历中汲取 养分。一帆风顺的经历不能给人足够的锻炼和磨砺，而挫折、困难、逆境却能让一个人真正地成长。

面试谈薪水的 N 个成功诀窍 薪金问题是求职中一个敏感但又不可回避的问题。坐在考官面前谈薪金，求职者常是战战兢兢——既怕委屈 了自己，又怕失去了机会…… 知己知彼 如果你在与用人单位探讨薪金之前有了充分的准备，在面试中，你就可能谈出自己满意的薪金。一家外资的数码公司招聘一名技术开发人员，在面试时考官直接对前来求职的小佟说： “你应聘我公司的那 个职位，按照我们公司的薪金制度，基本工资每月只有 1500 元，有问题吗﹖”小佟笑了笑说：“尽管这个薪金不 算太高，但据我所知，贵公司对高级人才有另一套薪金架构——每月奖金最高大概在 500 元左右，每年还可以 发 16 个月的工资。工作一年后工资翻番。我本人拥有研究生学历，又有三年的工作经验，完全符合高级人才的 标准，我希望自己能享受这套薪金制度的最高标准。如果那样的话，我非常愿意从事这项工作。”考官笑了笑说： “看来你是有备而来啊，我们的薪金制度的确是这样，你也符合高级人才的标准。欢迎你加盟本公司” 点评：小佟在前来面试之前已经了解了该公司的薪金制度，算是知道对方的情况，而对自身的情况，小佟 更是了如指掌——自己有研究生学历，丰富的工作经验。这自然是自己与用人单位讨价还价的重要筹码，根据 自己事先了解的该公司的薪金制度，小佟准确地提出了自己期望的待遇——即高级人才的最高标准，虽然这个 要求看似不低，但实际上也是符

**第五篇：大成功靠团队**

大成功靠团队 九招打造高效团队

【牛津管理评论-讯】《资治通鉴》作者北宋名臣司马光“大匠无弃材、尺寸各有施”与清嘉靖名将杨玉春“用人所长，天下无不用之人;用人所短，天下无可用之人。”(杨遇春用聋子当侍卫;用哑巴当情报员;用瘸子当炮兵)有异曲同工之妙，它给我们的团队用人提供了这样一个思路：因材施教、用人所长。所以管理者最重要的职责是培养团队所需要人才，正像国学大师翟鸿燊所言：“领导就是领袖和导师，领导者的价值在于把追随者培养成领导者”。那么怎样培养人才，怎样打造高效团队? 什么是团队管理?举个简单的例子：如果有一车沙倒在地上，对地面的冲击是不大的;如果把一车已凝固成整块的混凝土倒下来，其结果就大不一样。团队管理就是把一车散沙变成凝固成整块的混凝土，将一个个独立的团队成员变成一个坚强有力的团体，从而能够顺利完成项目的既定目标。

小成功靠个人，大成功靠团队，任何一个企业，要想发展壮大，都不可能靠一个人的力量，而必须要靠组织的力量，团队的力量，高效而有执行力的团队组织成了未来企业参与市场竞争的重要筹码，没有孙悟空、猪八戒等人组成的团队，唐僧西天取经的重任必难完成。同样，没有一个合作无间、积极进取的团队，企业的各项工作就难以开展，人与人的经历不同，追求不同、人生观、价值观不同，因此将一群人团结起来，建立一个团队不是件很容易的事情，那么建立一个高效率的团队就更难了。

有一句名言说：“前进的最佳方式是与别人一道前进”。企业在日常管理中，要不断增强团队的凝聚力，增强团队的合作意识，团队成员间相互依存、同舟共济、互相敬重、彼此宽容和尊重个性的差异;彼此间形成一种信任的关系，待人真诚、遵守承诺;相互帮助和共同提高;共享利益和成就、共担责任。良好的合作氛围是高绩效团队的基础，没有合作就无法取得优秀的业绩。如何打造高效团队：

(一)、设计高效团队

在企业团队建设实际运行过程中虽不是一件轻松的事情，但也不像大多数人认为那样——是一件非常困难的事情，常常感觉好像无从下手。通常可以借助一些常见的管理工具来简化团队建设工作。团队成员自我的深入认识，明确团队成员具有的优势和劣势、对工作的喜好、处理问题的解决方式、基本价值观差异等;通过这些分析，最后获得在团队成员之间形成共同的信念和一致的对团队目的的看法，以建立起团队运行的游戏规则。

每一个团队都有其优势和弱点，而团队要取得任务成功又面对外部的威胁与机会，通过分析团队所处环境来评估团队的综合能力，找出团队目前的综合能力对要达到的团队目的之间的差距，以明确团队如何发挥优势、回避威胁、提高迎接挑战的能力。

以团队的任务为导向，使每个团队成员明确团队的目标、行动计划，为了能够激发团队成员的激情，应树立阶段性里程碑，使团队对任务目标看得见、摸得着，创造出令成员兴奋的幻想。

合适的时机采取合适的行动是团队成功的关键，团队任务的启动;团队遇到困难或障碍时，团队应把握时机来进行分析与解决;以及团队面对内、外部冲突时应在什么时机进行舒缓或消除;以及在何时与何地取得相应的资源支持等;都必须因势利导。

怎样行动涉及到团队运行问题。即团队内部如何进行分工、不同的团队角色应承担的职责、履行的权力、协调与沟通等，因此，团队内部各个成员之间也应有明确的岗位职责描述和说明，以建立团队成员的工作标准。

对于这个问题，目前在很多企业团队建设中都容易被忽视，这可能也是导致团队运行效率低下的原因之一。团队要高效运作，必须要让团队成员清楚地知道他们为什么要加入这个团队，这个团队运行成功与失败对他们带来的正面和负面影响是什么?以增强团队成员的责任感和使命感。即将我们常常讲的激励机制引入团队建设，可以是团队荣誉、薪酬或福利的增加、以及职位的晋升等。

(二)、为员工提供深造的机会

只有一个懂得不断充实自我的学习型团队，才能在发展的社会创造出更多的“奇迹”。从学习的作用来讲：传统型营销团队的学习性意识不强，他们多满足固有的知识和经验，而不很自觉吸取新知识，也不积极开展横向学习。而在

只有不断地创新才能保持企业竞争优势，但是创新能力从哪里来呢?做教育培训，是提高人才团队创新能力的重要手段。因为抓好教育培训是提高队员知识水平和综合素质的重要途径，而队员的知识技能是激发创新能力的前提条件。尤其在知识经济时代，在产品科技含量高的行业企业，这一点体现得更为明显。其实创新能力也体现在企业管理的各个方面，是一个综合性概念，也只有综合性的创新能力，才是真正的有竞争优势的创新能力。人才培养不只是重视知识技能方面，还要考虑品德、情感、志趣等精神层面的东西，考虑企业文化、考虑人才队伍的凝聚力和团队精神，这是只有企业综合性的教育培训才能做到的。谁在这方面把握得好、做得好，谁就能在竞争当中保持长久的整体创新优势，并最终在竞争中打败对手。

(五)、团队分工与合作

企业的发展从内而言，经由创始人积聚松散个体到扩大群体规模直至组织结构、功能均衡发展的过程。则是随其进化演变规律呈现出波浪式的起伏推动，其主动力源于内部循环供给能量。也就是说，团队领导人拥有教练、发动团体的能力;管理层拥有教练、发动部属的能力;员工拥有教练、发动自我的能力，最终形成上中下协调平衡、整体互动的运动态势。但各个阶层也要能对其他部门熟悉、了解，并能在工作中相互配合，否则制定的战略、战术只能是孤芳自赏，根本无法让其他部门实施运作。(六)、增强领导才能

增强和发挥领导的指导作用，首先领导必须以身作则，对团队成员起榜样和示范作用;其次，明确具体的工作质量、范围、工期、成本等目标约束;再次，明确各团队成员的角色和责任分工，充分发挥项目团队成员各自的作用。

(七)、充分发挥领导的沟通和协调作用

首先，团队成员之间的沟通和协调。成员之间由于价值观、性格、处世方法等方面的差异而产生各种冲突，人际关系陷入紧张局面，甚至出现敌视、强烈情绪以及向领导者挑战等各种情形。领导要进行充分沟通，引导团队成员调整心态和准确定位角色，把个人目标与工作目标结合起来，明确知道自己要做的事，以及清楚如何去做。

其次，团队成员与工作环境之间的沟通和协调。团队成员与周围环境之间也会产生不和谐，如与技术系统之间的不协调、对团队采用的信息技术系统不熟悉等。领导要帮助团队成员熟悉工作环境，学习并掌握相关的技术，以利于项目目标的及时完成。

再次，团队与其他部门之间的沟通和协调。在工作过程中，团队与其他部门各干系人之间的关系，也会产生各种各样的矛盾冲突，这需要领导与之进行很好的沟通协调，为团队争取更充足的资源与更好的环境，并对工作进程以及工作目标与工作干系人不断达成共识，更好地促进工作目标的实现。

(八)、充分发挥领导的激励作用

在工作过程中，由于严格的目标约束及多变的外部环境，领导必须运用各种激励理论对工作班成员进行适时的激

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