

人力资源管理实战型系列教材

组织行为与人力资源管理 技能实训教程

周 勇 张 敏 主编



科学出版社

人力资源管理实战型系列教材

组织行为与人力资源管理 技能实训教程

周 勇 张 敏 主编

科学出版社

北 京

内 容 简 介

管理是一门科学,也是一门艺术。本书针对应用创新型管理人才需要具备的管理技能与素质要求,夯实组织行为与人力资源管理理论基础,强化团队技能与人际技能训练,实现管理理论与管理实践的紧密结合。本书囊括了组织行为学(个体、群体与组织)三个层次和人力资源管理(规划、岗位分析、招聘、培训开发、绩效薪酬)五大模块主要理论知识与相关技能,从三个方面(相关基本理论、技能实训、练习与讲评)构建了本书各章内容框架,力图将同属性的不同课程统一起来,将理论学习与实训实践统一起来,适应社会对经济管理类专业人才培养的需要。

本书既可作为经济管理类本科实践教学教材,也可作为组织行为学与人力资源管理课程实践环节的教学参考,还可供企业培训、企业管理参考使用。

图书在版编目(CIP)数据

组织行为与人力资源管理技能实训教程/周勇,张敏主编. —北京:科学出版社,2014.6

人力资源管理实战型系列教材

ISBN 978-7-03-041038-2

I. ①组… II. ①周… ②张… III. ①组织行为学-高等学校-教材
②人力资源管理-高等学校-教材 IV. ①C936 ②F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 125476 号

责任编辑:张 宁 江 薇 / 责任校对:赵桂芬

责任印制:阎 磊 / 封面设计:蓝正设计

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

安泰印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2014 年 6 月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2014 年 6 月第一次印刷 印张:15 1/2

字数:364 000

定价:39.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

人力资源管理实战型系列教材

编委会

主 任 罗 帆 孙泽厚

委 员 (按姓氏笔画排序)

毛恣歆	孙泽厚	卢少华	牟仁艳
朱新艳	张清华	张 敏	罗 帆
周 勇	赵琛徽	赵富强	赵应文
胡 浩	桂 萍	袁声莉	徐慧娟
彭华涛			

总 序

二十六年前，当我们开始学习组织行为学时，即被其以人为本的内涵所吸引。虽然，当时国内很少有人关注这一学科，甚至有人批驳它是伪科学，但我们相信，这门由心理学、社会学、人类学、经济学等有关行为的学科组成的交叉学科一定会在管理中有重大的应用价值。

从主讲组织行为学或管理心理学课程，到探讨其在劳动人事管理中的应用，我们默默地耕耘，直到五十而知天命。随着劳动人事管理向人力资源管理方向发展，武汉理工大学形成了工商管理专业人力资源管理方向，毕业生受到了人才市场的欢迎。九年前，我们创办了人力资源管理专业，毕业生就业率一直在本校名列前茅。2005年，我们的教学研究成果获得了湖北省教学成果一等奖；2008年，“人力资源管理”被评为湖北省精品课程；2013年，“组织行为学”被评为湖北省来华留学生品牌课程。我们主编的《人力资源管理——理论与实践》和《组织行为学》教材，深受社会各界好评。一路走来，充满艰辛，我们付出了许多心血，也获得了无限喜悦。

人力资源管理是蓬勃发展的新兴专业，实践性非常强，主要体现为组织行为学等学科在管理中的综合应用。教材建设是人力资源管理专业建设的重要组成部分，是教学质量工程的建设重点。为此，在科学出版社的支持下，我们精心策划，联合有关高校的师资力量，组织企事业单位的人力资源管理人员，共同编写了工商管理类人力资源管理实战型系列教材，主要面向人力资源管理、工商管理、劳动与社会保障等专业的本科生和研究生（包括 MBA、EMBA），也可作为企事业单位在职培训的教材，以及各类管理人员的参考用书。

这套系列教材的特色主要体现在三个方面：

1. 统筹规划的系统性

作为湖北省教学研究项目“人力资源管理专业实践教学体系创新研究”的重要成

果,本系列教材经过了课题组的精心规划和系统设计。人力资源管理实战型系列教材共有十本,涵盖了“绩效管理”、“薪酬管理”、“工作分析与职位管理”、“人力资源风险管理”、“职业生涯管理”、“人力资源法规”、“人力资源管理战略规划”、“人员测评与选拔”、“人力资源开发与培训”、“组织行为与人力资源管理实训”等专业核心课程和特色课程,体系完备,重点突出。同时,本系列教材注重理论教学与实践教学相结合,纸质教材与电子课件、课程网络资源相结合,各种教学方法和手段优化组合,系统性强。

2. 领先前沿的创新性

罗帆、孙泽厚、桂萍、赵富强、卢少华、彭华涛等主编人员具有在美国、英国等发达国家知名大学留学的经历,了解人力资源管理的国际学术前沿和发展动态,能将所主持的国家自然科学基金项目、国家软科学计划项目的最新研究成果纳入教材内容。《人力资源风险管理》是国内外第一本相关领域的教材,包含人力资源风险预警管理、新生代农民工管理等内容,具有显著的创新性。本系列教材所采用的原创性案例教学、情景模拟、角色扮演和实训等研究方法,新颖独到。

3. 需求导向的实战性

在开展湖北省教学研究项目“人力资源管理专业实践教学体系创新研究”的过程中,我们在全中国范围内针对企事业单位人力资源管理人员、高校人力资源管理教师、人力资源管理专业学生分别进行了问卷抽样调查,对目前人力资源管理教材建设中的问题进行了诊断,了解了三方对人力资源管理教材的需求和期望,以需求为导向进行人力资源管理教学改革,所编写的教材强调实战性。以《组织行为与人力资源管理实训》为代表,综合反映实践教学创新的成果,致力于提高学生将来从事人力资源管理工作所需的综合素质,强化人力资源管理的战略视角、业务技能和实际操作能力。

各本教材的主编主要来自武汉理工大学、中南财经政法大学、华中师范大学、武汉科技大学、湖北经济学院、中南民族大学、武汉工业学院等高校,是多年教授人力资源管理相关课程的任课教师,积累了丰富的教学研究和实战经验。除了以上高校,参编人员还有来自美国明尼苏达大学、日本早稻田大学、上海金融学院、中山大学、上海交通大学、华南理工大学及企事业单位的人力资源管理人员。人员队伍结构合理,优势互补,不仅在人力资源管理理论研究方面有新突破,而且具有丰富的企事业单位人力资源管理咨询或实践经验。本系列教材充分体现了集体智慧和多方经验,涉及面广,受益面大。

在编写系列教材的过程中,我们吸收了国内外学者的研究成果以及众多人力资源管理者的实践经验,得到了科学出版社、湖北省教育厅、湖北省人力资源学会、武汉理工大学等高校的大力支持和帮助,在此我们深表谢意!

罗帆 孙泽厚

2014年3月

前言

随着人力资源在组织中的重要性与地位的提升,人力资源管理在组织中也变得越来越重要。为了与市场需求相适应,很多高校都纷纷开设了各个层次的组织行为学与人力资源管理课程的教学活动。组织行为学和人力资源管理都属于管理类专业的平台课程,有基础性、重要性和实用性的特点。目前市场上各层次的组织行为与人力资源管理理论教材相对丰富,而对于本科层次教学来说,相关实训类教材相对匮乏。现有的相关的实训教材,大多是针对高职高专的专科类教材,难以适合本科教学的需求。应用型本科教育是在我国经济建设现代化和高等教育大众化推动下产生的一种新型本科教育。以培养本科应用型人才的导向为指引,以培养应用创新型的管理专业人才为目标,我们相信本教材是对相对落后的管理类本科实训教材建设的一个有益补充。

本教材的编写力图克服现有的实训类教材的不足,有别于理论教材和专科类的实践教材,力图将理论与实践结合起来,打造一本兼具理论性与实用性,同时强调整体性与系统性相结合的,以应用创新型本科管理类人才培养为目标的应用创新性教程。具体地,本教材具有下述几个方面的特点。

(1) 针对性。本教材根据管理类专业学生的培养目标,以夯实组织行为和人力资源管理理论为基础,以强化团队技能与人际技能为主线,以提高学生实践操作技能和综合素质为目的,内容涵盖组织行为学个体、群体和组织三大部分以及人力资源规划、工作分析与岗位研究、招聘甄选、培训开发、绩效与薪酬五大模块的主要知识和技能,各实训单元具有相对独立性,可根据课程需要选择其中全部或部分内容。

本教材作为组织行为学和人力资源管理的实践环节的教学补充,既适用于本科组织行为学和人力资源管理理论课堂授课的辅导教材,也可单独作为实践教学环节的教材;既适用于管理类专业本科生综合素质的提高,也适用于人力资源管理专业学生专业素质的拓展。

(2) 新颖性。组织行为学是研究组织中的人的学科,而人力资源管理则是研究如

何管理组织中的人的学科，两门课程在本质上是前后衔接，相辅相成的。将二者的实训内容结合起来，是本教材的创新，既符合课程的内在逻辑，也有利于管理类专业学生完成从基础技能到专业技能的深入拓展，提高综合素质和能力。

(3) 实用性。本教材遵循理论必须够用、强调实践应用、好教好学好用的原则，将知识学习和技能训练兼顾，实训项目均按知识点进行设计，明确实训内容，明晰操作步骤。这不仅易于实训教师指导，也有利于学生操作。

(4) 系统性。作为教学过程一个不可缺少的重要环节，实训教学具有其自身的科学性、系统性和衔接性，与理论教学既相辅相成、相互协调，又可以自成体系。教师在组织行为学和人力资源管理的课堂授课中已经广泛采用了实践教学的各种手段，包括案例、方案设计、管理游戏等，但是缺乏系统性和完整性，本教材的编写将遵循团队的主线，系统完善和提高学生关于人的相关管理技能。

本书是编者们集体智慧的结晶，编写的具体分工情况如下：周勇负责第1章、第5章、第6章和第7章的编写，张敏负责第2章、第12章和第13章的编写，邹琼负责第3章和第4章的编写，郭朝晖负责第8章和第15章的编写，龚道明负责第9章、第10章和第11章的编写，吴友军负责第14章的编写，全书由周勇、张敏统稿。

本书在申请立项和编写的过程中得到了武汉科技大学管理学院和教务处的相关领导、武汉理工大学管理学院的罗帆教授、科学出版社的张宁编辑等的大力支持，书中引用、借鉴了许多同仁的相关材料，由于篇幅限制，未能一一列出，在此一并表示感谢。由于编者水平有限，难免有疏漏之处，恳请各位读者批评指正。

编 者

2014年4月

目 录

▶ 第 1 章 团队组建与管理实训	1
1.1 团队的基本理论	1
1.2 技能实训	4
1.3 练习与讲评	12
▶ 第 2 章 个性管理技能实训	15
2.1 个性相关理论	15
2.2 技能实训	19
2.3 练习与讲评	25
▶ 第 3 章 工作满意度调查实训	27
3.1 工作满意度调查的基本理论	27
3.2 技能实训	30
3.3 练习与讲评	47
▶ 第 4 章 沟通与冲突管理实训	52
4.1 沟通基本理论	52
4.2 冲突管理的基本理论	53
4.3 技能实训	55
4.4 练习与讲评	63
▶ 第 5 章 激励艺术实训	66
5.1 激励相关理论	66
5.2 技能实训	70
5.3 练习与讲评	86
▶ 第 6 章 组织分析实训	88
6.1 组织分析的相关理论	88
6.2 技能实训	93
6.3 练习与讲评	101
▶ 第 7 章 流程分析实训	103
7.1 流程分析的相关理论	103
7.2 技能实训	109
7.3 练习与讲评	117

▶ 第 8 章 人力资源现状调查实训	118
8.1 人力资源现状调查的基本理论	118
8.2 技能实训	123
8.3 练习与讲评	132
▶ 第 9 章 工作分析实训	134
9.1 工作分析的相关理论	134
9.2 技能实训	138
9.3 练习与讲评	149
▶ 第 10 章 工作岗位设计实训	152
10.1 工作岗位设计的相关理论	152
10.2 技能实训	154
10.3 练习与讲评	161
▶ 第 11 章 工作岗位评价实训	162
11.1 工作岗位评价的相关理论	162
11.2 技能实训	164
11.3 练习与讲评	169
▶ 第 12 章 人才招聘技能实训	170
12.1 人才招聘的基本理论	170
12.2 技能实训	176
12.3 练习与讲评	181
▶ 第 13 章 员工培训与开发实训	183
13.1 培训与开发的相关理论	183
13.2 技能实训	188
13.3 练习与讲评	197
▶ 第 14 章 绩效管理实训	200
14.1 绩效管理的相关理论	200
14.2 技能实训	202
14.3 练习与讲评	209
▶ 第 15 章 薪酬体系设计实训	211
15.1 薪酬体系设计的基本理论	211
15.2 技能实训	217
15.3 练习与讲评	228
本章附录	231
▶ 主要参考文献	235

第 1 章 团队组建与管理实训

1.1 团队的基本理论

1.1.1 团队的概念

团队是指一种为了实现某一目标而由相互协作的个体所组成的正式群体。团队不同于普通群体：一是群体强调信息共享，团队则强调集体绩效；二是群体的作用是中性的，而团队的作用往往是积极的；三是群体责任个体化，而团队的责任既可能是个体的，也可能是共同的；四是群体的技能是随机的或不同的，而团队的技能是相互补充的。

1.1.2 团队的类型

根据团队存在的目的和拥有自主权的大小可将团队分成四种类型：问题解决型、自我管理型、多功能型和虚拟型。问题解决型团队针对工作职责内的某一特定问题制订可行性解决方案，并经常在一定范围内被授权采取措施，团队经常处理质量或成本问题。自我管理型团队所涉及的员工具有高度的相互依存性，并得到组织授权，他们必须每天在一起开展有效的工作，从而生产出完整的产品或为顾客提供整套服务，其主要特征是获得了充分授权。多功能型团队将来自不同工作领域的人组织在一起，研究和解决共同面临的问题。虚拟型团队是指身处一个或多个不同地方的个体，通过多种信息技术来完成一个或多个项目，它常常以跨地区（任何地方）、跨时区（任何时间）和跨组织（成员来自一个或多个组织）的形式工作。

另外被人们认为最有意义的团队的七种分类是由彼得·斯考特（Peter Scholtes）提出的，包括：①自然工作小组；②业务团队；③管理团队——行政团队；④管理团队——核心团队；⑤新产品/服务设计团队；⑥过程重设或系统重组型团队；⑦项目改进团队。

1.1.3 团队的构成要素

团队有几个重要的构成要素，可以概括为 5P，如图 1.1 所示。

1. 目标

团队有一个既定的目标（purpose），为团队成员导航，知道要向何处去，没有目标，团队就没有存在的价值。

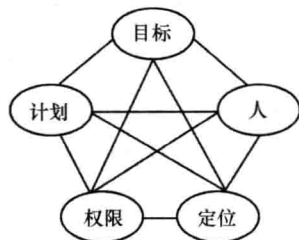


图 1.1 团队构成要素

2. 人

人（people）是构成团队最核心的力量。不同的人通过分工来共同完成团队的目标，在人员选择方面要考虑人员的能力如何、人员的经验如何、技能是否互补。

3. 定位

定位（place）包含两层意思：一是团队的定位，如团队在企业中处于什么位置、由谁选择和决定团队的成员、团队最终应对谁负责、团队采取什么方式激励下属？二是个体的定位，如作为成员在团队中扮演什么角色？

4. 权限

权限（power）包括两个方面：一是整个团队在组织中拥有什么样的决定权，如财务决定权、人事决定权、信息决定权。二是组织的基本特征，如组织的规模多大、团队的数量是否足够多、组织对于团队的授权有多大等。

5. 计划

计划（plan）有两层含义：一是把计划理解成目标的具体工作程序。二是在计划的指引下团队才会一步一步地贴近目标，从而最终实现目标。

1.1.4 团队中的角色

根据人们在团队中工作性质的不同，可以将团队成员分成以下九种角色，如表 1.1 所示。

表 1.1 团队角色及特征

团队角色	特征
革新者	长于想象力，喜欢创新和变革，独立性较强，愿意按照自己的工作方式和节奏行事
倡导者	乐意接受并支持新观念。在革新者提出新创意后，善于利用并找到资源支持新创意
开发者	具有很高的分析技能，尤其是在决策前，擅长评估、分析几种不同方案的优劣
组织者	喜欢制定操作程序，以使新创意逐步成为现实。会设定目标，制订计划，组织人、财、物、信息等资源，创建各种制度，以保证按时完成任务
生产者	与组织者相似，关心活动的成果，但主要着眼点在于必须按时完成任务，保证所有承诺都能兑现。注重产品的品质，使产品合乎标准
核查者	最关心的是规章制度的建立和贯彻执行。善于核查细节，并保证避免出现任何差错
维护者	维护者对做事的方式有强烈的信念。在支持团队内部成员的同时，会积极地保护团队不受外来者的侵害
建议者	很好的听众，愿意在作决策之前得到更多的信息，而不愿把自己的观点强加于人。在鼓励团队作决策之前充分搜集信息而不是匆忙作决策方面，起着非常重要的作用

续表

团队角色	特征
联络者	倾向于了解所有人的看法，是协调者和调查研究者。尽力在所有团队成员之间建立合作关系。这种角色与其他角色可以重叠

1.1.5 团队的发展阶段

团队发展的五个阶段是：组建期（forming）、激荡期（storming）、规范期（norming）、执行期（performing）和休整期（adjourning），如图 1.2 所示。

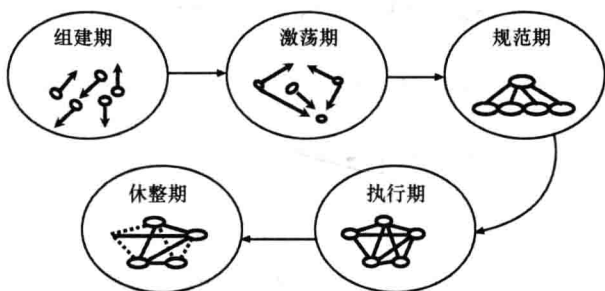


图 1.2 团队发展的五个阶段

1. 组建期

团队酝酿、形成、测试。测试的目的是为了辨识团队的人际边界以及任务边界。通过测试，建立起团队成员的相互关系、团队成员与团队领导之间的关系，以及各项团队标准等。团队领导采用指挥或告知式领导。

2. 激荡期

团队获取团队发展的信心，但是存在人际冲突、分化的问题。团队领导采用教练式领导，强调团队成员的差异，相互包容。

3. 规范期

团队效能提高，团队开始形成自己的身份识别。团队成员调适自己的行为，有意识地解决问题，实现组织和谐。团队领导采用参与式领导，允许团队有更大的自治性。

4. 执行期

项目团队运作如一个整体。团队成员对于任务层面的工作职责有清晰的理解。团队领导采用委任式领导，让团队执行决策。

5. 休整期

有学者称之为“哀痛期”。团队成员动机水平下降，关于团队未来的不确定性开始

回升。

1.1.6 高效团队的特征

近年相关研究揭示了高效团队的主要特征，如表 1.2 所示。

表 1.2 高绩效团队特征

特征	描述
清晰的目标	对所要达到的目标有清楚的了解，并坚信目标包含着重大的意义和价值
相关的技能	成员具备实现理想目标所必需的技术和能力，而且相互之间有能够良好合作的个性品质，从而可以出色完成任务
相互的信任	每个成员对其他人的品行和能力都确信不疑。组织文化和管理层的行为对形成相互信任的群体内氛围大有影响
一致的承诺	为了能使群体获得成功，成员愿意去做任何事情，这种忠诚和奉献就是一致的承诺。对团队具有认同感
良好的沟通	成员通过畅通的渠道交流信息，管理层与团队成员之间健康的信息反馈也是良好沟通的重要特征
谈判技能	成员角色具有灵活多变性，不断地进行调整，成员具备充分的谈判技能
恰当的领导	领导向成员阐明变革的可能性，鼓舞团队成员的自信心，帮助成员更充分地了解自己的潜力
内部支持和外部支持	团队拥有一个合理的基础结构，主要包括适当的培训、一套易于理解的用以评估员工总体绩效的测量系统以及一个起支持作用的人力资源系统。从外部条件来看，管理层为团队提供完成工作所必需的各种资源

1.1.7 建设高效团队的原则

在高绩效团队创建过程中，应当坚持下述原则。

- (1) 每个团队成员既承担一种功能，又担任一种团队角色。
- (2) 团队需要在功能及团队角色之间找到一种令人满意的平衡。
- (3) 团队的效能取决于团队成员认同团队内的各种相关力量，以及按照各种相关力量进行调整的程度。
- (4) 某些团队成员比其他成员更适合某一团队角色，这取决于他的个性和智力。
- (5) 不同的团队角色具备共同的团队精神。
- (6) 一个团队只有在具备了范围适当、平衡的团队角色时，才能充分发挥其优势。

1.2 技能实训

1.2.1 实训目的与技能要求

1. 实训目的

现代社会，团队及团队管理的相关知识 with 技能成为每一个管理工作者的必备的管理

技能之一。通过团队组建及管理的实训,使学生运用所学理论知识和方法,掌握如何有效融入一个团队,并在工作过程中帮助组织组建各种有效的团队并管理好团队使之高效运作。

2. 实训技能要求

(1) 正确判断形势,了解组建团队的重要性与必要性,选择适合的团队类型并寻找合作对象组建团队。

(2) 在设定清晰的团队目标时,积极参与或领导这一过程;在确定职责范围和工作任务时,加入或领导团队,并使团队和个人成为一个整体。

(3) 在实现集体目标而非个人目标时,充分体现出个人的责任感;在团队实现目标、解决问题、完成任务的过程中,运用正确的决策方法和技术,正确化解与处理团队冲突。

(4) 营造良好的团队氛围,以利于团队合作,顺利完成目标任务。

(5) 评估个人及团队与目标相关的工作绩效,在需要的时候对其行为进行矫正和调整。

1.2.2 实训项目与内容

团队组建与管理技能实训围绕组建有效的团队和管理团队等内容展开,分为以下三个项目,如表 1.3 所示。

表 1.3 团队组建与管理技能实训项目及内容

实训项目	主要内容
项目一:沟通风格诊断	如何成为一名出色的团队成员
项目二:团队评估	评估团队成功度
项目三:团队冲突处理	团队冲突处理:“迷失丛林”

实训项目一 如何成为一名出色的团队成员

实训目的与技能

通过该项目的实训,让学生明确拥有出色的成员是团队建设的基础,运用所学的基础知识与基本理论,对团队中的每个成员进行沟通风格诊断,然后定位个人在团队中的角色。

实训内容与要求

实训内容

团队成员沟通风格的诊断。

实训要求

(1) 每个成员完成对自己沟通风格的诊断。

第一步：在下列每行的两个描述词汇之间选出最接近自己沟通风格的数字，然后加总，得出的分数为 X，如表 1.4 所示。

表 1.4 沟通风格自我诊断 (一)

1	具有挑战性	5 4 3 2 1	被动
2	陈述	5 4 3 2 1	提问
3	信任	5 4 3 2 1	怀疑
4	断言	5 4 3 2 1	接受
5	有说服力	5 4 3 2 1	强词夺理
6	要求/恳切	5 4 3 2 1	易被说服
7	行动	5 4 3 2 1	思想
8	指导	5 4 3 2 1	照做
9	大声说	5 4 3 2 1	小声说
10	紧迫感	5 4 3 2 1	犹豫
X			

第二步：在下列每行的两个描述词汇之间选出最接近自己沟通风格的数字，然后加总，得出的分数为 Y，如表 1.5 所示。

表 1.5 沟通风格自我诊断 (二)

1	冷漠	5 4 3 2 1	热情
2	有条理	5 4 3 2 1	自发
3	有纪律	5 4 3 2 1	工作第一
4	克制情绪	5 4 3 2 1	表露感情
5	自我控制	5 4 3 2 1	精力旺盛
6	正式	5 4 3 2 1	非正式
7	孤独	5 4 3 2 1	开朗
8	严肃	5 4 3 2 1	活泼
9	低估	5 4 3 2 1	夸张
10	谨慎	5 4 3 2 1	大胆
Y			

第三步：以 X 和 Y 分别为一个点 A 的横坐标和纵坐标，那么点 A 在下面坐标系中所处的位置即分别对应不同的沟通风格，如图 1.3 所示。

(2) 小组完成对每种沟通风格在团队中的角色定位的分析。

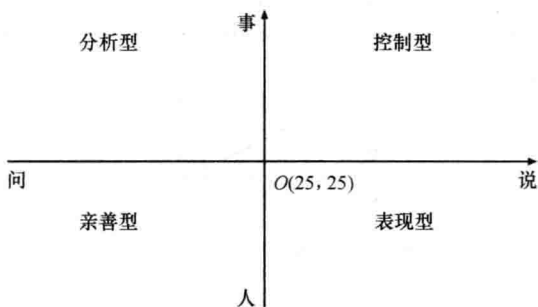


图 1.3 沟通风格的四种类型

实训组织与步骤

(1) 实训前准备。要求参加实训的同学课前查阅相关书籍，初步了解本次实训的基本理论。

(2) 组成 5~6 人的小组，并在组内按照要求对自己的沟通风格进行分析诊断。

(3) 对照分析小组成员的各种沟通风格，并对小组成员适合担当的团队角色进行分析。

(4) 各小组选出一名代表发言，对小组情况进行分析汇报。

(5) 教师点评。

(6) 实训成绩按优秀、良好、中等、及格、不及格五个等级评定。实训成绩评定准则：是否能利用团队理论分析归纳本组成员沟通风格与角色定位。

实训项目二 评估团队成功度

实训目的与技能

通过该项目的实训，让学生明确高效而成功的团队组织的特点，并能运用所学的基础知识与基本理论，对团队运行及效果进行评估，从而有助于改进和提高团队组建与管理的水平与能力。

实训内容与要求

实训内容

评估团队的成功度并根据团队成功要素法讨论改进方式、方法。

按下列要求评价所在团队的成功度。

第一步：回想曾经参与过的团队或群体，团队或群体建立的目的是实现一个或多个目标。这个团队可以与某个具体的课程、学生组织或工作有关。

第二步：根据下面的问卷评估你以前团队的成功度，按 1~5 进行打分（表 1.6），在每个项目中都记下你的分数。你觉得在每一项上你的团队是否成功？