

企业团队培养模式创新与组织效能提升路径研究

韩月凤

广州谦益税务师事务所有限公司, 广东 广州 510000

DOI:10.61369/SE.2026010010

摘 要 : 在当前动态复杂的商业环境中, 团队培养模式的创新是驱动组织效能提升、构筑企业核心竞争力的战略关键。传统标准化、灌输式的培养模式已难以适应中小企业灵活性与内生增长的需求。本研究基于实务视角, 聚焦中小企业群体, 构建了一个以“目标-结构-动力-文化”为核心的系统性创新框架。通过引入河北 ZRJG “民主文化”驱动效能跃升的真实案例, 本研究深入阐释了以全员参与的战略共融、制度化的民主结构、全面激励与心理契约构建为核心的有效路径。实践证明, 中小企业通过系统化的团队培养与治理模式创新, 能够将人才内驱力转化为卓越的战略执行力、协同创新力与组织韧性, 从而在不确定性中实现可持续的高质量发展。

关 键 词 : 团队培养; 模式创新; 组织效能; 系统模型; 实践路径

Innovation in Enterprise Team Cultivation Models and Pathways for Enhancing Organizational Effectiveness

Han Yuefeng

Guangzhou Qianyi Tax Agent Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong 510000

Abstract : In today's dynamic and complex business environment, innovating team cultivation models has become a strategic imperative for driving organizational effectiveness and building core corporate competitiveness. Traditional standardized and lecture-based cultivation approaches are increasingly inadequate to meet the flexible and endogenous growth needs of small and medium-sized enterprises (SMEs). From a practical perspective, this study focuses on SMEs and proposes a systematic innovation framework centered on "Objectives-Structure-Motivation-Culture." By examining the real-world case of Hebei ZRJG, where a "democratic culture" drove a leap in organizational performance, the research elaborates on effective pathways characterized by all-staff participation in strategic integration, institutionalized democratic structures, comprehensive incentive mechanisms, and the construction of psychological contracts. Practice has shown that through systematic innovation in team cultivation and governance models, SMEs can transform internal talent motivation into superior strategic execution, collaborative innovation, and organizational resilience, thereby achieving sustainable high-quality development amid uncertainty.

Keywords : team cultivation; model innovation; organizational effectiveness; system model; practical pathway

引言

当前, 企业面临的市场环境呈现出高度的不确定性、技术迭代加速与竞争全球化等特征, 在此背景下, 组织效能——即组织利用资源实现战略目标的综合能力, 已成为决定企业生存与发展的生命线, 团队作为组织的基本作战单元, 其能力、活力与协同效率直接决定了组织效能的水平, 创新团队培养模式对于释放人才潜能、构建可持续竞争优势具有核心驱动作用。尤其对于广大“专精特新”及成长型企业而言, 在资源相对有限的情况下, 通过创新培养模式最大化人才价值, 是实现超越式发展的必经之路。本研究旨在跳出传统培训框架, 从组织发展的整体视角出发, 探索一套整合战略、技术、文化与个体的团队培养新模式, 为企业提升组织效能提供兼具理论高度与实务操作性的系统化路径。

作者简介: 韩月凤 (1981.08-), 广东湛江人, 会计师, 研究方向: 预算绩效管理、财政数字化转型与智慧财政建设、特定领域专项资金的全过程管理、政府采购的效能提升与风险防控。

一、团队培养模式创新的理论基础与现实瓶颈

（一）从单一培训到系统赋能：理论视角的演进

团队培养的理论与实践已从关注个体技能获得，演进为强调系统生态构建。早期理论侧重于培训本身的设计与评估。随着组织行为学与战略人力资源管理的发展，团队培养被视为构建组织核心能力的关键。资源基础观认为，高效的团队是一种稀缺、难以复制的战略性资源，是竞争优势的来源^[1]。心理学视角则引入了心理安全、内在动机与成长型思维等概念，强调培养环境对创新行为的影响。

现代管理理论进一步将团队培养与组织学习、知识管理及数字化转型深度融合。学习型组织理论指出，团队培养应致力于建立持续的知识创造与共享循环。在数字化背景下，培养模式需借助技术实现个性化赋能、数据化洞察与智能化协同。这些理论演进共同指向一个核心：当代团队培养必须是系统性、前瞻性且与业务高度耦合的战略工程，而非孤立的人力资源活动。

（二）当前企业团队培养面临的主要实务瓶颈

尽管意识在提升，但在实务中，企业团队培养仍普遍陷入多重困境，直接拖累组织效能，如表1所示：

1. 组织层面：协同缺失与战略脱节

许多企业的团队培养由人力资源部门独立推动，与业务部门战略及实际工作场景严重脱节。培养内容“一刀切”，无法响应不同业务团队的特殊需求。同时，部门壁垒导致培养资源分散，无法形成合力。研究表明，超过80%的专精特新中小企业存在组织结构滞后于业务增长的问题，导致培养措施难以精准发力。

2. 人才层面：供需失衡与活力不足

在人才供给上，存在“人不够、用不好、育不足”的连环挑战。企业往往缺乏基于未来业务战略的精准人才画像与前瞻性储备。在人才使用上，激励与容错机制不健全，导致员工不愿承担挑战性任务，创新活力受抑制。内部培养体系薄弱，员工职业发展路径模糊，造成核心人才流失与继任者断层。

3. 文化层面：氛围沉闷与韧性匮乏

许多组织，尤其是快速发展中的企业，文化建设让位于短期业绩压力。团队内部缺乏心理安全感，成员害怕失败而不敢试错，知识分享意愿低。同时，企业未能有意识地通过培养活动塑造韧性文化，当面临外部冲击时，团队容易陷入恐慌与低效，抗压与恢复能力弱^[2]。

表1：传统模式与创新模式下的团队培养对比

对比维度	传统团队培养模式	创新团队培养模式
核心理念	成本中心，弥补技能缺口	战略投资，构建组织能力
驱动方式	人力资源部门主导，自上而下	业务与人力共担，上下结合
关注焦点	个体知识与技能的输入	团队协同、心智模式与系统思维的升级
技术应用	线下授课、电子课件的数字化搬运	数据驱动个性化学习、虚拟仿真、AI 教练
效果评估	以培训满意度、考试通过率为重	关注行为改变、业务成果与组织效能指标

二、团队创新培养模式的核心要素构建

创新培养模式需要超越单一方法论，构建一个动态演进的系统。该模型由四个相互关联、彼此强化的核心要素构成（如图1所示）。

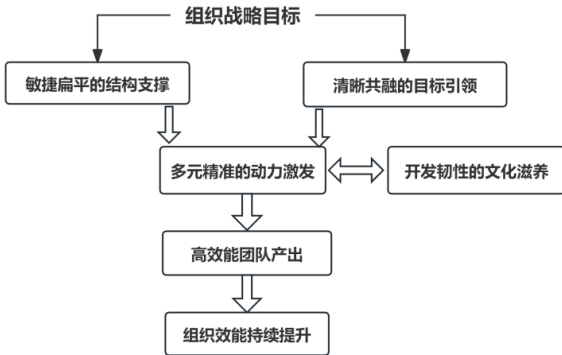


图1：团队建设组织效能提升协同模型

（一）目标引领：与战略共融的精准导航

创新的起点是建立与组织战略深度共融的团队发展目标。这要求将宏观战略解码为各团队具体的能力发展地图。

1. 战略解码与目标对齐：运用战略地图等工具，将公司级目标逐层分解至部门与团队，确保每个团队的培养重点直接支撑业务结果。例如，为实现“市场份额提升”的战略，销售团队的培养目标应侧重于客户深度经营与解决方案销售能力，而非泛泛的沟通技巧。

2. 差异化与个性化设定：承认团队的异质性。对研发团队，侧重前沿技术洞察与跨学科协作创新能力；对生产团队，则聚焦精益管理与数字化工具应用能力。目标的设定需遵循 SMART 原则，并鼓励团队成员参与制定，增强认同感。

（二）结构支撑：扁平敏捷与数字赋能

僵化的科层制是团队活力的枷锁。创新模式需要与之匹配的敏捷组织形态与数字基础设施。

1. 打造柔性化团队结构：打破固化的部门墙，围绕关键任务或项目组建跨职能、自组织的敏捷团队。给予团队在人员调配、资源申请及决策上的更大自主权，如推行“任务型团队”和“项目制”运作模式，缩短决策链条，提升响应速度。

2. 建设数字化赋能平台：构建一体化的数字化学习与协作平台。该平台不仅承载知识内容，更能通过大数据分析员工能力缺口，智能推荐学习路径；利用虚拟现实（VR）技术进行高风险场景的模拟实训；通过协同工具促进跨地域团队的无缝沟通与知识沉淀^[3]。

（三）动力激发：多元激励与心理资本建设

持续的动力源于兼顾外在回报与内在成就感的激励系统，以及对团队成员心理资本的深度开发。

1. 设计多元化激励组合：将激励从单一的薪酬拓展至全面薪酬体系，包括清晰的职业发展通道、有挑战性的工作机会、股权/期权激励以及非物质荣誉。尤其需强化即时认可与反馈，让员工工

的贡献被及时看见。

2. 实施内部员工帮助计划（EAP）：借鉴F公司“心能源”计划的经验，系统化关注员工心理健康。通过定期调研、心理咨询服务、压力管理workshop等方式，帮助员工提升心理韧性、缓解职业倦怠。健康的心理状态是创造力、敬业度与团队凝聚力的基础，是宝贵的“心理资本”。

（四）文化滋养：开放包容与持续学习

文化是培养模式的土壤，决定其能否生根发芽、枝繁叶茂。

1. 营造心理安全与容错氛围：领导者需率先示范，公开谈论自己的失败与学习，鼓励建设性争论，对探索中的失败给予包容。明确“试错是为了更快找到对的方向”的原则，让团队敢于挑战现状、提出新颖想法。

2. 塑造坚韧与持续学习的文化：通过复盘、行动学习等机制，将每一次挑战都转化为团队学习的机会。表彰那些在逆境中带领团队取得突破的榜样，讲述关于坚持与创新的故事，使坚韧不拔与学无止境成为组织的内在基因。

三、驱动组织效能提升的整合性路径

团队培养模式的创新，其最终价值体现为组织效能的实质性提升。这需要通过以下路径，将团队能力转化为组织成果。

（一）路径一：以赋能型领导与自主团队驱动战略执行

组织效能提升的首要体现是战略的高效执行。这要求将中层管理者从“管控者”转变为“赋能者”与“教练”。

1. 发展赋能型领导力：重点培养管理者的目标共设、资源链接、教练辅导和激发信任的能力。通过情境化的工作坊、高管辅导和实战历练，使他们善于激发团队潜能，而非事无巨细地干预。

2. 推行团队绩效与自我管理：将绩效考核的重心从个人部分转向团队整体贡献，鼓励团队内部协作。在明确边界和规则的前提下，赋予团队在任务执行、工作方法甚至内部激励分配上更高的自主权，激发主人翁精神。

（二）路径二：以知识流通与跨界协作催化协同创新

创新是组织效能的放大器。培养模式必须促进知识在组织内的流动与碰撞。

1. 构建知识管理循环：通过数字化平台，将项目复盘、技术难题解决方案、客户洞察等隐性知识进行结构化沉淀与共享。设立“知识贡献奖”，激励员工分享。使团队培养与新知识创造过程融为一体。

2. 设计跨界协作机制：定期组织不同业务、技术背景团队参与的“创新工作坊”或“黑客松”，围绕具体业务命题进行跨界攻关。建立内部专家网络与“师徒制”，促进经验与智慧跨越部门边界的流动。

（三）路径三：以数据洞察与迭代机制保障敏捷适应

在变化成为常态的时代，适应力本身就是效能。培养体系本身必须具备敏捷迭代的能力^[4]。

1. 建立培养效果的数据化度量：不仅关注学习数据，更要将

培养干预与业务结果数据（如项目周期、客户满意度、创新提案数量等）进行关联分析，用数据精准评估培养投入的产出，并识别高潜人才。

2. 实施闭环与快速迭代：建立“设计-实施-评估-优化”的敏捷闭环。根据数据反馈和业务变化，快速调整培养内容与方式。培养项目负责人需具备产品经理思维，持续优化“学习产品”以适应用户（员工与业务）需求。

四、案例研究：河北ZRJG以“民主文化”驱动团队效能跃升

河北ZRJG再制造技术股份有限公司（以下简称“ZRJG”）的成长历程，为团队培养模式创新如何实质性提升组织效能提供了一个极具说服力的中小企业范本。该公司从仅8人的小作坊起步，逐步成长为国家级专精特新重点“小巨人”企业。其成功的核心密码，并非单一的技术或市场策略，而是一套以“民主文化”为核心、深度融合目标、结构、动力、文化四要素的系统性团队培养与组织治理模式。

（一）模式创新：构建“全员主人翁”的培养与治理生态

ZRJG的创新实践，彻底颠覆了传统中小企业在团队管理上常见的“家长制”或“一言堂”模式，构建了一个独特的生态系统。

1. 目标共融：战略决策的集体智慧

公司将团队培养与战略制定过程合二为一。通过建立职工代表大会制度和职工董事参与董事会决策的制度，所有重大战略决策，如重大投资、文化建设等，都必须经过团队成员的充分讨论与民主表决。例如，2016年，已绘制完毕的办公楼设计方案在职工代表大会上被否决，职工代表普遍认为应将资金优先投入能直接提升产值的绿色生产项目。这一由团队集体做出的决策，最终使公司当年产值提升30%。这个过程本身就是最高层次的“团队培养”，让每一名成员深刻理解公司战略为何制定、如何执行，实现了目标的高度共融。

2. 结构支撑：扁平化与制度化的沟通网络

ZRJG打破了传统层级壁垒，建立了“线上+线下”全覆盖的意见征集网络，确保任何一位员工的声音都能直接传递至决策层。这种扁平化的沟通结构，辅以职工代表大会每季度审议重大事项的固定制度，使得团队培养不再是人力资源部门的单向灌输，而是一个双向、持续的信息与智慧流动过程。

3. 动力激发：超越物质的全面激励体系

公司的激励体系深刻体现了“多劳者多得、技高者多得、创新者多得”的原则。其激励重心远不止于薪酬，而是构建了一个涵盖“学习进修、劳动福利、生活救助、心理教育”的全面保障体系。无论是报销进修费用，还是在员工家庭遭遇重大疾病时提供数万元精准救助，都让员工感受到超越雇佣关系的归属感与安全感。这种对员工全人、全家庭的关怀，构筑了极其稳固的心理契约，激发了深层次的内驱力。

4. 文化滋养：“企兴我荣”的韧性文化

ZRJG用行动将“民主”与“关爱”塑造为企业的核心文化。

在2014年和2017年两次行业寒冬中，公司管理层顶住压力，作出“绝不裁员、绝不降薪、绝不欠薪”的郑重承诺，甚至拿出董事长个人积蓄发放工资。公司将困难期转化为“蓄力期”，组织员工进行大规模技能培训与理念学习。这种在逆境中对团队的坚定托底，极大地强化了员工的信任感与忠诚度，将“当家人”意识和“企兴我荣”的责任感深植人心，锻造了组织在危机中团结一致、共渡难关的强大韧性。

表2：ZRJG 团队培养与治理模式创新对比		
对比维度	创新前（传统模式）	创新后（民主文化模式）
核心理念	老板决策，员工执行	职工是企业的主人，民主决策，共同执行
决策机制	高层主导，单向下达	职工代表大会审议、职工董事参与董事会的制度化共决机制
沟通结构	垂直层级，信息衰减	“线上+线下”全覆盖网络，意见直通
激励重心	以物质薪酬为主	物质、成长、关爱、保障四位一体的全面激励体系
危机应对	可能裁员降薪以降低成本	“三不”承诺，将危机期转化为团队学习和凝聚力提升的“蓄力期”
文化特征	雇佣与被雇佣的契约文化	“家”的归属感与“主人翁”责任感深度融合的韧性文化

（二）效能提升：从民主实践中结出经营硕果

这套创新的团队培养与治理模式，为 ZRJG 带来了显著且可持续的组织效能提升，具体体现在三个层面：

1. 战略执行效能提升：由于战略目标源于民主决策，员工对目标的理解度和认同感极高，执行过程的内耗极低。如前文所述，暂停办公楼、扩建生产线的决策被高效执行，并直接驱动了产值的跃升。团队成员从“要我做”转变为“我要做”，执行力发生根本性变化。
2. 协同创新效能提升：民主氛围创造了心理安全的环境，员工敢于提出不同意见。当公司面临项目资金缺口时，无需命令，老党员带头捐款，员工自发组建技术攻关组，最终使一个为期两年的建设项目提前半年完成，并突破了关键技术瓶颈。这正是团

队自组织、自驱动协同创新能力的体现。

3. 组织韧性效能提升：“不裁员、不降薪”的承诺与实践，构建了无以伦比的员工忠诚度和团队稳定性^[5]。在面对市场周期性波动和外部冲击时，这支高度凝聚、将个人命运与企业命运紧密捆绑的团队，成为了公司最可靠的“压舱石”和“复苏引擎”。公司也因此获评“全国模范劳动关系和谐企业”。

ZRJG 的案例证明，对于中小企业而言，最具威力的团队培养创新未必是复杂的模型或高昂的投入，而在于是否能够真诚地将员工视作事业伙伴，并通过制度化的设计将这种理念固化为日常的管理实践。其以民主文化为核心的系统性创新，成功地将每一个“个体”的智慧与忠诚，聚合为驱动组织效能持续提升、穿越经济周期的强大“集体”力量，为广大的中小企业提供了极具借鉴价值的路径参考。

五、结论与展望

综上所述，研究表明，对中小企业而言，团队培养模式的创新本质是一场以确立员工主体地位、构建制度化参与渠道为核心的系统性管理变革。河北瑞兆激光的案例证明，其通过建立民主决策、全面激励与“家”文化深度互嵌的模式，成功将个体效能聚合为强大的组织韧性、执行力与创新力。展望未来，中小企业管理者应将团队培养从战术层面提升至战略引领高度，核心任务在于：首先，实现思维转型，从决策控制者转变为制度设计者与赋能者，坚定推行民主管理机制；其次，进行持续投资，不仅投入资金用于技能培训，更需将资源倾斜于构建保障员工心理安全与全面发展的支持体系^[6]；最终，耐心培育一种基于信任、责任与共荣的组织文化。唯有如此，才能将人力资源切实转化为穿越周期、驱动持续增长的核心资本，在不确定的环境中建立持久的竞争优势。

参考文献

[1] 赵丹. 赵亚涛. 企业管理中的团队建设与管理策略研究 [J]. 中外企业文化, 2024, (07): 83-85.

[2] 王立斌. 中小型企业“心能源”内部员工帮助计划的探索与实践——以 F 公司为例 [J]. 企业改革与管理, 2025, (16): 91-93.DOI:10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2025.0841.

[3] 张杰魁. 中小企业提升团队凝聚力的有效路径 [J]. 现代企业文化, 2025, (09): 40-42.

[4] 金铭胜. 团队建设驱动企业利润增长的核心 [J]. 企业观察家, 2024, (12): 83-85.

[5] 兰婷婷. 团队建设助力组织效能提升的路径 [J]. 商业 2.0, 2025, (23): 163-165.

[6] 苏锦德. 基于人力资源管理视角的专精特新中小企业提升发展韧性的有效路径探讨 [J]. 企业改革与管理, 2024, (24): 88-90.DOI:10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2024.1294.