

# 团队精神论文八百字(优质5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 团队精神论文八百字篇一

(1) 带给员工各种正能量。企业文化中积极向上的企业理念和行为规则可以带给员工各种积极向上的正能量，一旦企业的核心理念得到了员工的认可和支持，就会使员工产生与公司“同生死共命运”的责任感，使其自觉在工作中发挥潜力，为企业服务。企业文化不但能凝聚员工的归属感，激发员工的使命感，加强员工的责任感，还能赋予员工荣誉感，实现员工的成就感，一个企业的繁荣昌盛离不开员工的努力，更离不开积极向上的企业文化。

(2) 对企业和员工具有导向和约束作用。企业文化一旦确立，将通过其价值观、企业理念等内容对企业和员工起到引导和纠正的作用，企业文化可以对整个企业的价值观和经营管理起到导向作用，也可对员工的思想、行为等状态进行约束和导向。这种约束其实是一种隐性约束，来源于企业庞大的从众群体行为的压力，使员工产生自我约束心理，达到自我控制的目的。

(3) 企业形象对外展示的名片。企业在外界公众心里的.形象可以通过该企业的文化建设得出结论，独特的带有浓郁企业特点的优秀企业文化就是企业形象对外展示的名片，可以产生良好的品牌效应，提高公众对企业的关注度和好感，由此可见企业文化在企业形象所起的巨大作用。

## 2. 人力资源管理的重要性

(1) 人力资源管理是企业制胜的法宝。针对目前市场的变化可知，企业的核心竞争力就在于人力资源对于人才的挖掘、培训和塑造，离开了人力资源的开发，企业就难以在激烈的竞争中取胜，可以毫不夸张地说人力资源的管理开发直接决定一个企业发展的成败与否。

(2) 人力资源管理是企业顺利向前发展的润滑油。人力资源管理除了在培养人才方面具有重要作用，在企业内部的沟通、解决矛盾、人员协调等方面也发挥着巨大作用，实际上人力资源管理是一个企业顺利向前发展的润滑油，它通过对员工的倾听和沟通、人员功能科室的协调以及相关矛盾的化解实现企业内部的良性运转，这种和谐的组织氛围必定带动员工积极进取，为企业创造更多的财富。

## 二、企业文化和人力资源管理的相互联系

### (一) 人力资源管理是企业文化建设的根基和精髓

企业文化反映了企业的整个精神面貌，是带有内涵的一种文化形象。这种内涵需要建立在人力资源正确管理的基础上，没有正确的人力资源管理，就没有先进的企业文化，企业的发展就没有生命力，因此，企业文化的发展根基就是人力资源管理，通过人力资源管理可以对员工岗位、薪资、各种奖惩福利做出最恰当的调配，企业和员工在共赢的情况下就会衍生出正确的企业文化，而企业文化发展的精髓就是人力资源管理。

(二) 企业文化是人力资源管理的价值体现，人力资源管理是企业文化的护航者

企业文化是人力资源管理的价值体现，人力资源管理是企业文化的护航者。企业通过文化建设形成一种积极向上的精神

氛围，使人力资源管理在此基础上完成企业管理制度、管理方法以及管理手段的制定，企业文化在这里不仅是企业的灵魂，更是人力资源管理的价值体现，人力资源的管理都要在企业文化的支撑下才能顺利进行。而企业文化也需要管理制度去保驾护航，如果没有相应的管理方法和手段辅助，企业文化也没法建设成功，只有系统完善正确的人力资源管理才能保证企业文化的贯彻和落实。因此，人力资源管理不仅是企业文化的承载平台，更是企业文化的护航者。

### （三）两者都以“以人为本”为管理理念

企业文化通过自己的价值观、规则、行事方式等方面潜移默化地影响着企业员工的思想行为变化，激发企业员工的潜能，最终的目的是促进人和企业的和谐发展，而人力资源管理本质上是运用科学的管理方法对人才进行挖掘、培训和最终养成用于企业的发展中，从两者的分析可以看出，两者都在基于“以人为本”的基础上激发人的潜能，以便能为企业的发展做出更大的贡献。

## 三、加强企业文化建设与人力资源开发的有机融合

### （一）要努力构建特色实效和谐的企业文化

企业文化在企业的发展中起到了不可忽视的作用，要加强企业文化与人力资源管理的有机融合，就必须构建成功的企业文化。第一，企业要树立不断开拓创新信念，团队和个人都要有创新意识，因为创新是一切文化发展的特征，只有人才创新才能为企业的发展吸引到更多的人才，团队创新可以使企业的各种资源进行优化配置，企业整体创新才能在激烈的竞争中获得成功。第二，要关心重视员工生活和工作情况，只有全面把握“以人为本”的原则才能使员工心里装着企业，才能自觉融入企业文化的建设中。第三，要完善各种机制的建设，营造管理文化的氛围，才能更好地构建实用的企业文化。

## （二）将企业文化全方位的用于人力资源管理中

第一，要将企业的各种价值理念用于人才的招聘、选择和任用上，让被选择的员工充分了解企业文化的内容，提高其对企业文化的认知度。第二，要把企业贯穿到企业管理的方方面面，要让员工在平常的工作中时时刻刻感受企业文化的魅力，潜移默化地影响员工的行为习惯和思想。第三，还要将企业文化用于员工的激励奖惩考核中，让员工在激励中意识到企业文化的鼓励作用，在惩罚机制中意识到企业文化的约束和导向作用，要将企业文化渗透人力资源管理的方方面面，形成企业的核心力量，提高竞争力，促进企业的发展。企业发展离不开企业文化的建设，而人力资源管理是企业文化建设的一部分，两者相互影响又相互制约，只有两者充分的融合，才能最大限度发挥员工的主观能动性，激发员工的潜力，使企业得到健康有序的发展。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 团队精神论文八百字篇二

在讨论团队精神和企业关系之前我们首先要分析一下什么是企业文化。

企业文化是一个企业根据自己的行业特点和运行方式以及企业目标逐步发展形成的一套适合本企业发展要求的，具有企业特色的文化观念、文化形式和行为模式。建立企业文化的目的是使其成为企业全体成员普遍接受和共同奉行的理想、价值观念和行为规范。

企业文化对内表现为企业精神，对外表现为企业形象。其主要表现为企业的凝聚力、激励力、约束力、导向力、纽带和辐射力。它是通过企业的创新机制和外在形象体现出来，主要由两大核心系统构成，一是企业自身的成长力，主要体现在三个方面：首先是企业的凝聚力、人心所向管理者和员工的情感度、企业的团队精神和向心力。其次是激励机制，包括将调动员工的积极性、创造性变成企业的经营管理行为，使每个员工的聪明才智真正得到充分的发挥，而且使员工从企业发展中感受到一种成就感。三是企业外部的影响力，主要由三方面的内容构成，即企业的信誉度、企业的荣誉度、市场的亲和力。

企业文化是企业在长期的经营实践中形成的管理思想、管理方式、群体意识。它的本质是以人为本，人是企业最活跃的因素。

在上面的论述中，我们可以看到企业文化可以分成为四个层面，第一层是物质文化，第二层是行为文化，第三层是制度文化，第四层是精神文化。而其中第二乃至第四个层次都必须由企业当中的“人”来体现出来的。作为一个企业，我们期待每个员工都能够体现出企业文化的共同特征，比如说敬业精神、合作精神、以及对企业发展的主动参与精神。对于企业来讲，第四层精神文化是企业文化的核心层，是关键的关键，是企业的灵魂。

一个企业要获得持久发展的动力，就必须要有引导这种动力的企业价值观与企业精神。而企业的价值观与企业精神作为企业文化的核心内涵，它是看不到摸不着的，这就要求企业

必须作到“以人为本”，使企业员工成为企业文化的日常载体，在工作中显现作用。

我们经常说世界没有两片完全的树叶，更没有两个完全相同的人。到目前为止科技行业日新月异，集多少天才、多少精英也不能做出一台能够完全模仿人类头脑的电脑，足以证明人类思想行为的复杂性。但归根到底，人是社会的动物，有着一一种自然的归属感，人类的任何一种组织的诞生都是基于人类彼此存在共同的需求。在人类群体活动中，很少有像共同的远景这样能激发出强大力量的东西，企业文化正给企业内的员工提供了这样一个共同的远景，而一远景的实现就必须要求企业内部的员工发挥同心同德的团队力量。而且，一个企业如果想在发展壮大同时能够吸引更多的人才，从而把优秀人才集聚到企业理想文化的旗帜下，达到最终为企业、为社会创造更多价值的目的，就必须把员工调动起来，打造企业员工的团队精神。团队精神是实施企业文化的核心力量。

## 什么是团队

所谓团队，是指一些才能互补、团结和谐并为负有共同责任的统一目标和标准而奉献的一群人。团队不仅强调个人的工作成果，更强调团队的整体业绩。团队所依赖的不仅是集体讨论和决策以及信息共享和标准强化，它强调通过成员的共同贡献，能够得到实实在在的集体成果，这个集体成果超过成员个人业绩的总和，即团队大于各部分之和。团队的核心是共同奉献。这种共同奉献需要一个成员能够为之信服的目标。只有切实可行而又具有挑战意义的目标，才能激发团队的工作动力和奉献精神，为工作注入无穷无尽的能量。

但是并非所有的人群都是团队，团队也不仅仅简单的是几个人组合在一起，团队的背后是关系。什么关系呢？就是这个团队的各个成员之间一定要进一步相互依赖、相互关联、共同合作。在这样的一个群体中，只有共同的愿景才能够使得团队的成员知道自己明确的角色和任务，从而真正组成一个

高效的群体，把工作相互联系，相互依存的人们团结起来，使之能够产生1+12的合力，更有效的达成个人，部门和组织的目标。因此一个好的企业文化必然能够衍生出好的团队精神。

同时作为一个团队来说，他不仅仅对于企业文化的发展具有重要作用，对于企业来说，它同时也具有10大作用，现简单论述如下：一是团队有助于企业提高运行效率；二是团队有助于企业降低成本；三是团队有助于企业更好地面对变化；四是团队有助于企业建立优秀的企业文化；五是团队有助于企业更好地实施改善措施；六是团队有助于企业增加执行力；七是团队有助于企业更好地培养和发挥员工的能力；八是团队有利于激励员工；九是团队有利于对员工进行公正的考核；十是团队促进员工参与决策。

## 团队精神的含义

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、交流的能力；二是与人合作的能力。员工个人的工作能力和团队精神对企业而言是同等重要的，如是说个人工作能力是推动企业发展的纵向动力，团队精神则是横向动力。

团队精神的基础——自主性。一个团队成功与否，评价它的基础是团队业绩。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，其次来自于集体成果。一句话，团队所依赖的是个体成员的共同贡献而得到的实实在在的集体成果。这里恰恰不要求团队成员都牺牲自我去完成同一件事情，而是要求团队的每个成员都充分发挥自身特长和专业水准与岗位相结合，在工作中自觉思考，与其他部门及同事主动的沟通，随时发现问题解决问题。

也就是说，企业最不可忽视团队高效率的培养，团队精神的形成，其基础是尊重个人的兴趣和成就。设置不同的岗位，选拔不同的人才，给予不同的待遇、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。

团队精神的核心——协作性。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，而是一直在合计着什么。比赛开始以后，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，但因时间拉长最后输给了联想队。那么联想队在比赛前合计着什么呢？原来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。

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。在这里，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。但是，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。很难想象在没有展示自我机会的团队里能形成真正的向心力；同样也很难想象，在没有明了的协作意愿和协作方式下能形成真正的凝聚力。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。

## 团队精神论文八百字篇三

随着经济全球化进程的不断加快，改革开放的不断深入，市场经济的不断成熟，团队精神已经越来越成为企业团队建设和团队管理的关键环节。下面就团队精神培养中的几个方面作深入的分析。

### 一、团队精神的内涵



个共同的目标，有了共同的目标，才能更好的向着这个方向去努力奋斗，从而跳动广大成员的积极性。第二，团队成员之间要能够很好的沟通，通过沟通，来时的团队成员之间可以相互信任，相互了解，从而更加努力的奋斗，最后，团队成员之间要能够相互帮助，互取不足，各区所长，从而使得人员之间更加协同运作。

## 二、团队精神在企业中的作用

当一个团队，缺乏团队精神，其也就是一群人而已，失去了一个共同的目标，也就和个人没有什么区别，一个有着团队精神的团队，每个成员都有着很强的归属感，也就是的团队有着更强的凝聚力，齐心协力，从而更好的激发团队的主动性。积极性和创造性，有利于成员之间的合作，从而使得企业的竞争力更强，更好的促进企业的发展，只有拥有团队精神的企业，才能够使得企业在社会竞争中处于优势。

## 三、团队精神的培养

在企业的发展进程中，团队精神应该作为企业发展的重头戏，而团队精神的培养则需要走一下几个方面来入手：

### （一）要有卓越的领导者指引团队前进

1. 领导者要有魅力，吸引力和感召力。巨人集团的老总史玉柱在最困难的时候，在企业面临经营不善即将破产的情况下，许多部下并不是直接离去，而是还继续追随他，及时在面临发不出工资的情况，也跟随期发展，这就是因为在史玉柱身上有着很强的号召力，能够很好的凝聚员工跟着他发展，能够让员工激发出自己的热情。2. 领导者要有凝聚力和协调能力。

### （二）设定团队共同的目标

共同目标为团队精神建设导航，它能够为团队成员提供方向，提供推动力，让团队成员心往一处想，劲往一处使，才能同心同德，同甘共苦。共同目标一旦被团队接受，在任何情况下，都能起到指引方向的作用，从而有助于团队将全部精力放在努力实现预期目标上，有助于在企业内部形成一种安稳的氛围和动力框架，使员工全身心的投入工作。在设定团队共同目标应注意：

1. 设定的目标要切实可行，而且团队成员对此都有强烈的渴望。一个不可能实现不切合实际的目标让员工能产生激情吗？
2. 目标必须达成一致共同协作完成。上半年nba总决赛，豪华的湖人队以1：4输给了平民活塞队，从实力上看，湖人队有四位超级巨星：科比，奥尼尔，马龙，佩顿，还拥有全联盟最优秀的教练迈克·杰克逊，但是其为什么还失败了呢，虽然他们有着个共同的目标，但是他们却没有凝聚力，没能够很好的协作，内部产生的矛盾，使得他们在个人利益上有着一些冲突，因此，结局也就不是很理想。

### （三）培养团队成员主人翁的精神

要将自己的利益与企业的利益相结合，因为个人的利益来源于企业的利益，只有企业的利益得到维护，自己的利益才能得到保障，多为企业创造财富，就等于间接地为自己创造财富，只有从这样角度看，员工工作才有动力、冲劲。

### （四）全方位的进行沟通和交流

1. 进行平等的，双向式的交流。沟通不能只停留在员工与员工之间的沟通，还应该使得领导和员工之间也有着更多的沟通，通过沟通，使得领导能够更好的了解到员工内心的想法，存在的一系列的问题，从而使得员工能够真实的感受到沟通是无限的。
2. 沟通的范围应该设计到企业的每一个方面，而不应该只是

企业的内部，而应该在内部和外部形成一个良好的沟通，新世纪是一个信息时代，只有良好的沟通，才能使得资源能够及时的更新，才能避免因为沟通不畅，而出现信息落后的状况。

3. 通过沟通一定要让员工达成一致的观点和行动，形成团队的共价值观。“非典”爆发，中国是发现“非典”最早、经验积累最多的国家，理所应当研究成果应该丰富，但是，由于行动的不协调，缺乏沟通，从而使得我们没有更好的去对病毒样本进行研究，有能力研究的却有难以拿到足够的病毒样本，这样就是的我国的研究项目一直停步不前。

#### （五）合理有效鼓励创新的激励机制

1. 合理安排工作岗位，做到“人尽其才，才尽其用”，让成员们都能产生种归属感。2. 了解分析每个团队成员的个人特点和实际情况，尽可能去满足团队成员的愿望。3. 既要重视物质激励又要重视精神激励，两手都要抓，两手都要硬。4. 激励的方式要有创新，更要做到激励那些有创新的队员。

#### （六）在团队

成长中引进合理的竞争机制，著名的进化论提到：物竞天择，适者生存。在现在这样竞争激烈的市场经济条件下，如果没有竞争，企业的前进就失去了动力，当然作为一个团队没有了竞争也就失去了活力，因此在团队精神的培养过程中还应当做到：

个成员的成长，和成员起规划他们的职业生涯，制定他们每个阶段切实可行的目标。3. 广泛开张“比，学，赶，帮，超”活动。引入竞争机制有众多的争议，有人说在团队内有竞争就不和谐了。总之，21世纪的市场竞争是人才的竞争，要让人才聚集在一起形成合力就必须加强团队精神的建设，这样才能形成强大的凝聚力，进而增强企业的核心竞争力，

让企业在市场经济条件下越走越宽，越做越强。

## 团队精神论文八百字篇四

### 一、文化与战略二者是如何相互影响的

在实际的企业工作中，企业文化与企业战略之间并没有实际存在的交互点，但是两者之间有形或是无形的联系却不应当被企业管理人所忽视。在某些领域，企业文化与企业战略之间存在明显的交互，体现在工作中就成为了企业的经营理论。在企业经营理论的指导下，企业的员工知道了企业为何而存在，究竟是通过什么来实现自身价值的。客观地说，没有企业的经营理论，企业本身就丧失了存在的价值。企业的总体性战略是建立在几个关键的假设之上的，这些假设一般被分成基于环境、目标以及优势这三个部分，在外部环境不断变化，企业目标不断改变，企业优势不断转化的环境中，能够为企业的长远稳定发展提供较大的帮助。企业的经营理论理性地反映出来就成了企业的战略。而与企业的战略不同，企业的文化是企业对周围环境以及自身成长能力的具体体现，在环境不断变化的过程中，能够为企业不断延续发展能力提供较大的帮助，企业的经营理论的人性反映既体现为企业的文化。在企业文化的指导下，企业的管理人员能够灵活制定企业的战略发展模式，使企业更加适应环境的变化，创造出更大的利润空间。而创造利润的过程又会同时促进企业文化向更加多元化的方向发展，因此企业的文化与企业的战略之间有着紧密的联系，甚至在某些领域二者是相辅相成的。企业文化在整个企业当中无形地渗透入了各个方面，很自然地影响着企业的经营战略、绩效，乃至企业的生存空间。对于很多企业的管理者甚至是基层员工来说，企业文化对企业发展的影响被掩盖在了企业的行为动机之下，因此很难被员工所发觉，这就是长期以来我国企业管理人没有对企业文化提起足够重视的原因之一。在实际工作里，企业文化本身具有的特性使文化对企业的影响是无法倒转的，已经造成的影响是很难随着时间改变的。这一点在企业开展改革的时候尤

为明显，假若改革方面与企业自身文化的方向存在偏差，很容易改革失败。与企业文化不同，企业的战略则有了更多的主观能动性。在外部环境发生剧烈动荡的时候，企业的战略可以根据环境做出灵活的变动，并且体现成具体的规章制度来改变企业员工的工作理念与工作方式。当企业员工的思想方式与企业的战略目标相互匹配的时候，企业往往就能在自身文化的指导下挖掘出巨大的发展潜力，在这样的企业中，员工乐意为企业付出自己的努力，而企业也会对表现优秀的员工予以一定的物质以及精神上的奖励，不断驱使企业向更好的方向发展。

## 二、建立企业战略性支持文化的措施

### 1. 进行企业文化战略分析

为了进一步了解企业文化与企业战略之间的关系，企业管理人员发明了企业文化战略分析这种方法。不仅能够将企业文化与自身战略之间的关系清楚地呈现在企业员工面前，还能结合外界因素来规划企业的未来发展方向，对企业的长远发展有着良好的促进作用。企业文化战略分析工作一般由两个部分组成。

#### （1）对企业所处环境的分析

企业在发展的过程中，无论如何都会处在一定的环境当中，一般来说分成外部环境与内部环境这两个方面。外部环境包括了社会宏观经济变化、政治稳定性、科学技术发展趋势以及行业竞争剧烈程度这样的因素。而内部环境因素则包括了企业的组织形态、决策理念、员工的整体素质高低等因素。企业的管理者要善于哪些因素是次要要素，哪些因素是一般要素，有针对性地为企业文化战略设定基本框架和努力方向。

#### （2）企业文化诊断

企业文化是由多方面的因素构成的，不仅包括了企业的精神文化、还有企业的制度文化以及其物质文化。三种文化类型共同构成了企业文化，文化诊断工作应当建立在这样的基础上，为企业的长远发展提供更多的帮助。

## 2. 企业文化战略制定

在完成了企业的文化战略分析工作之后，就应当随即开展文化战略的制定了。文化战略制定也包括三个层次，从精神层、制度层以及物质层三个方面来对企业的长远发展提供更大的帮助。

(1) 企业的发展理念应当与的自身价值、实践方式以及企业的发展趋势相匹配，要能够将企业没有体现出来的价值观念准确地体现出来，对现有的发展理念进行大洗牌，保证企业所拥有的发展理念是最适合自身价值实现的。

(2) 企业在发展的过程中，其具体的制度直接来源于企业的精神层面。由于很多现实中的制度在操作上存在极大的难度，因此在以往的企业管理中，企业上层的理念战略很难得到准确的实行。所以改革应当从制度层面下手，寻找企业当中的主要矛盾，切实保证制度与理念之间的契合。

(3) 企业的物质层面应当与精神层面相互匹配，两者的价值观念都应当为企业的核心理念服务。

## 3. 企业文化战略实施

在确定了企业的文化战略之后，企业就应当转入具体实施阶段，慢慢地建立起企业所独有的文化内涵。

(1) 组织准备阶段。该阶段主要进行的是企业文化体系及其管理人员的建设工作，通过建立临时机构来保证企业文化制度的顺利完善。

(2) 推进阶段。企业文化体系的建成并非一步登天的过程，而需要长期的努力，一步一步来实现。第一，企业要通过通过对员工的教育来在员工的内心建立起与企业文化有关的知识基础，通过建立起相关的规章制度来提升员工行为的规范性，确保上级部门的思想能够得到准确的贯彻到位。

(3) 维护阶段。企业文化每一次的变动都是对企业根基的一次大洗牌，在这样的形势下，员工要接受全新的企业文化需要耗费一定的时间，并且在整个变革的最后阶段才能看清楚变革是否成功，这就需要企业组织员工进行长期的文化维护。要有充裕的资金支持来保证企业文化相关工作的顺利进行；企业还应当建立起专门的部门来分析员工以及消费者对企业改革的态度，进而根据周围环境的变化来具体地规划改革道路。

### 三、结束语

从长远目标来看，企业的文化与战略二者之间是相辅相成的，因此也需要企业内部管理的有力平衡，只有文化与战略二者相互支持，相互影响，才能确保企业向更好更快的方向发展。

作者:刘杰单位:铁七局集团有限公司海外公司

## 团队精神论文八百字篇五

哈佛商学院一个有关团队精神的研究：调查外科医生及其团队，具备什么条件才能最快掌握新医疗仪器，这个心脏手术的新仪器，不需如传统手术般在胸口开刀，医生只需于肋骨间开一小孔，就可做手术。这新仪器说来简单，但新事物出现，有新工作流程、新的分工、新的风险，医护人员学习与适应的过程，人命关天。研究人员选择了两组医疗队伍长期观察，发现学得最快的一组，外科医生竟然经验甚浅；学习迟缓的一组，却是由丰富经验的医生带领。

这位年轻的外科医生，重视与同伴平等交往，而非如一般“名医”高高在上，俨如手术桌上的。相反地，那位有丰富经验的医生信心十足，手术团队随意选择，每次不同；手术前没简报、事后没检讨。结果，他主理的手术，时间长，效果亦不好。一个团队运作得好，离不开真诚合作、重视细节、检讨错误、总结经验，谦虚地认识自己的不足。这些都是老生常谈，是平常道理，大家早已知道。成与败之分野，最终只在乎你是否下定决心去做而已。