

学校编码: 10384

分类号 \_\_\_\_\_ 密级 \_\_\_\_\_

学号: 200306034

UDC \_\_\_\_\_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

我国公共部门团队建设构想

The Thinking on Team-building of Public Sector in China

邵燕斐

指导教师姓名: 陈振明教授

专业名称: 行政管理

论文提交日期: 2006年5月

论文答辩日期: 2006年 月

学位授予日期: 2006年 月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评 阅 人: \_\_\_\_\_

2006年5月

厦门大学博硕士学位论文摘要库

# 厦门大学学位论文原创性声明

兹提交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

# 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人完全了解厦门大学有关保留、使用学位论文的规定。厦门大学有权保留并向国家主管部门或其指定机构送交论文的纸质版和电子版，有权将学位论文用于非赢利目的的少量复制并允许论文进入学校图书馆被查阅，有权将学位论文的内容编入有关数据库进行检索，有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

本学位论文属于

1、保密（ ），在            年解密后适用本授权书。

2、不保密（  ）

（请在以上相应括号内打“√”）

作者签名：

日期：        年    月    日

导师签名：

日期：        年    月    日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 内容摘要

近年来,随着新公共管理运动的兴起,许多在私人部门中发挥作用的管理工具被逐步引入到公共部门中来。团队建设作为组织内部改革的一项工具,被越来越多的部门所采用。以此为研究背景,本文把我国公共部门团队建设作为研究对象,借鉴私人部门团队建设的经验,结合我国公共部门的现状,提出了在公共部门进行团队建设的初步构想,旨在为正确认识和使用团队建设提供一些参考。本文共分四个部分:

第一部分:介绍团队的概念和国外团队建设的方法。明确团队、群体、工作组的概念,并对团队建设的方法进行概述和分析。

第二部分:分析我国公共部门团队建设的现状。首先说明了公共部门团队建设现在存在的问题,然后对其面临的动力、阻力进行分析,为下文采取措施的可行性进行铺垫。

第三部分:设计我国公共部门团队建设的思路。这部分首先提出了公共部门进行团队建设的思路,并对其面临的挑战进行了反思。其次进一步从领导、组织整体与团队内部三方面出发,提出了构建新团队时要注意的重点问题和相对应的解决措施。

第四部分:以我国高校为案例,分析学术团队的建设问题。介绍了存在于高校内的各种学术群体与学术团队的区别,分析了目前高校管理体制中存在的影响团队建设的因素,并提出了学术团队建设的相关措施。

本文的特色在于为需要进行团队建设的公共部门提出一个规范的考虑途径。但是,由于只是进行初步的构想,因此对影响团队建设的多方面因素不可能一一展开,并且需要在实践中加以检验和改进,希望以后能对此有更进一步的研究。

**关键词:** 公共部门; 团队; 团队建设

厦门大学博硕士学位论文摘要库



## Abstract

With the development of new public administration in recent years, many management tools applied in private sector have been applied to the public sector. Team-building, as a tool of organization's internal reformation, is being utilized more and more widely in public sector. Based on this, the present thesis aims at conducting a study on the team-building in China's public sector. Using for reference the construction's experiences in the private sector and taking into consideration the current situation of public sector's team-building in China, the thesis puts forward a tentative way of applying team-building to the public sector, in order to make some useful references for proper understanding and operating team-building. The present article consists of four parts:

Part one: a brief introduction to the conception of "team" and the experiences of team-building in western countries. This part defines the definition of team, group and small group, summarizes and analyzes the methods of team-building.

Part two: an analysis of the current situation in the public sector's team-building of China. This part states the present problems existing in the public sector's team-building, and analyzes the motive force and resistance being faced with, providing a sound foundation for the measures that will be elaborated in the next part.

Part three: a tentative application of team-building in public sector. Firstly, this part puts forward an assumption of team-building in public sector, then retrospects the challenge it faces. Secondly, the part predicts and analyzes the important problems that may encounter when a new team is built, and proposes related measures from the perspectives of the leader, the whole organization, and the internal construction of team.

Part four: a case study of team-building in China ——academic team-building in China's university. This part explains the differences among academic team and other academic groups existing in the university, analyzes the factors that influence the academic team-building in university's management system at present, and proposes related measures for academic team-building.

The present thesis is characterized by the attempt to advance normal construction procedures for the public sector that needs team-building. However, since the thesis puts forward only a preliminary assumption for team-building in public sector, it is

unable to discuss the various factors affecting the team-building one by one. In addition, the assumption needs to be checked and improved in practice. It is hoped that there will be further research in the field.

**Key words:** Public Sector; Team; Team-building

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 目 录

引 言.....	1
一、团队的概念和建设方法 .....	2
(一) 团队 .....	2
(二) 团队与群体 .....	3
(三) 团队与工作组 .....	5
(四) 团队建设的方法 .....	6
二、我国公共部门团队建设现状 .....	10
(一) 我国公共部门团队建设存在的问题 .....	10
(二) 公共部门团队建设动力分析 .....	11
(三) 公共部门团队建设阻力分析 .....	13
三、我国公共部门团队建设的初步构想 .....	17
(一) 团队建设的思路 .....	17
(二) 领导与团队建设 .....	19
(三) 组织整体与团队建设 .....	21
(四) 团队的内部建设 .....	24
四、案例分析：我国高校中的学术团队建设 .....	29
(一) 当前存在于我国高校内的学术群体与学术团队的特征分析 .....	29
(二) 目前高校管理体制中存在的影响团队建设的因素 .....	30
(三) 学术团队的建设思考 .....	31
结束语.....	35
参考文献.....	36
后 记.....	38

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## Contents

<b>Introduction.....</b>	<b>1</b>
<b>Part I: Team conceptions and the methods of team-building.....</b>	<b>2</b>
I. Team.....	2
II. Team and group.....	3
III. Team and small group .....	5
IV. The methods of team-building. ....	6
<b>Part II: The current situation of public sector's team-building in our country. ....</b>	<b>10</b>
I. The present problems existing in team-building in China's public sector .....	10
II. An analysis of motive force for team-building in public sector .....	11
III. An analysis of resistance of team-building in public sector .....	13
<b>Part III: Team-building in China's public sector.....</b>	<b>17</b>
I. The assumption of team-building in China's public sector .....	17
II. The leader and team-building .....	19
III. The whole organization and team-building.....	21
IV. The internal construction of the team.....	24
<b>Part IV: Case study: the academic team-building in the university in China. ....</b>	<b>29</b>
I. Characteristic analysis on academic team and other academic groups existing in the university.....	29
II. The factors that influence the academic team-building in the current management system of the university .....	30
III. Contemplation on the academic team-building .....	31
<b>Concluding Remarks .....</b>	<b>35</b>
<b>References .....</b>	<b>36</b>

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 引言

团队作业方式，自 20 世纪下半叶特别是从 20 世纪八九十年代以来，在美国等西方发达国家私人部门中逐渐兴起并由此带来了组织绩效的大幅度提高。团队建设，也逐步从私人部门引入到公共部门中，作为公共部门改革的一项工具性选择。西方公共部门越来越多地采用团队管理，打破职能仓，进行雇员授权，取得了很好的成效。面对日新月异具有鲜明个性和旺盛生命力的信息社会的压力与挑战，我国公共部门僵化的体制、封闭的系统、沉闷的工作形式日益显得落后。团队建设虽然也成为公共部门改革的一种取向，但终因人们对其认知的缺乏而处于盲目的状态，不愿采用、误用、泛化使用的多。当团队在西方公共部门改革中发挥作用的时候，我们不仅要问：在我国公共部门中可否进行团队建设？公共部门进行团队建设时要注意哪些问题？

当然，回答这些问题远比提出这些问题要困难得多，但我们有必要也必须对这些问题进行深入地探讨，主动借鉴先行一步的西方发达国家在团队管理方面所取得的成功管理理论和实践方法，并预先防范在采用团队模式中可能出现的某些偏差，以期待能够或多或少地为我国公共部门团队的建设提出一些切实可行的发展思路和操作方法。

## 一、团队的概念和建设方法

### (一) 团队

对团队的含义学者们给出了自己不同的见解：

“在特定的可操作范围内，为实现特定目标而共同合作的人的共同体。”<sup>①</sup>

“团队就是由少数有互补技能，愿意为了共同的目的、业绩、目标和方法而相互承担责任的人们组成的群体。”<sup>②</sup>

“团队由一群能够共同承担领导职能的成员组成。他们共同努力，以各自独特的方式在所处的环境中共同完成预先设定的目标。”<sup>③</sup>

“团队由两个或两个以上的人组成，通过彼此协调各自的活动来最终实现共同的目标。”<sup>④</sup>

以上的定义虽然表述各异，但是却都强调了团队有效运作的基本特征：

#### 1. 共同的目标

这个共同的目标可能是更多更好的产品，也可以是更优质及时的服务，总之是要由团队群体来实现的，而且不是个人简单工作相加就可以得到的。在工作中，这样的目标是以团队绩效的形式表现出来的。团队的一般目的可以解释成具体的、可测量的绩效目标。有效团队的关键要素在于对共同目标的认同。尽管团队具体目标各不相同，但所有团队都有一个共同的目标，即“把工作相互联系、相互依存的人们组成一个群体，使之能够以更加有效的合作方式达成个人的、部门的和组织的目标。”<sup>⑤</sup>

#### 2. 良好的协作与沟通

每个成员都必须依靠他人来获得信息、资源以及支持，每个人都依靠与其他

<sup>①</sup> [美]霍尔普：《管理团队》，企业管理出版社 2001 年版，第 5 页。

<sup>②</sup> [美]卡岑巴赫：《团队的智慧——创建绩优组织》，经济科学出版社 1999 年版，第 41 页。

<sup>③</sup> [美]拉姆斯登 (Lumsden,G.)、[美]拉姆斯登(lumsden,D.):《群体与团队沟通》，机械工业出版社 2001 年版，第 9 页。

<sup>④</sup> 徐芳：《团队绩效测评技术与实践》，中国人民大学出版社 2002 年版，第 3 页。

<sup>⑤</sup> [美]霍尔普：《管理团队》，企业管理出版社 2001 年版，第 7 页。



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库