

Research on Team Building and Core Competitiveness Enhancement in Water Utilities Enterprises

Xuan Liu

Baoying Chuangye Water Co., Ltd., Yangzhou, Jiangsu, 225800, China

Abstract

Against the backdrop of accelerating urbanization and deepening reforms in the water utilities sector, enterprises face multifaceted challenges including service quality improvement, resource utilization efficiency optimization, and intensified market competition. As fundamental operational units, teams' professional capabilities and collaborative effectiveness directly influence the formation and enhancement of corporate core competitiveness. This study analyzes current team development status and existing issues within the water utilities industry context, explores improvement pathways through talent structure optimization, organizational synergy mechanisms, and corporate culture development, and establishes a team-building model oriented toward core competitiveness enhancement. The research demonstrates that systematic team management frameworks and capability enhancement mechanisms can effectively strengthen comprehensive competitiveness in water utilities enterprises, providing strategic support for high-quality industry development.

Keywords

water utility enterprises; team building; organizational collaboration

水务企业团队建设与核心竞争力提升研究

刘璇

宝应创业水务有限责任公司, 中国·江苏扬州 225800

摘要

在城市化进程不断加快与水务行业改革持续深化的背景下, 水务企业面临服务质量提升、资源利用效率优化及市场竞争加剧等多重压力。团队作为企业运行的基本单元, 其专业能力与协同水平直接影响企业核心竞争力的形成与提升。本文结合水务行业发展特点, 对团队建设现状与存在问题进行分析, 从人才结构优化、组织协同机制完善及文化建设等方面探讨提升路径, 并在此基础上构建面向核心竞争力提升的团队建设模式。研究表明, 通过系统化团队管理与能力提升机制, 可有效增强水务企业综合竞争能力, 为行业高质量发展提供支撑。

关键词

水务企业; 团队建设; 组织协同

1 引言

水务企业作为城市公共服务体系的重要组成部分, 在供水保障、水环境治理及资源循环利用等方面承担着重要职责。随着行业改革不断推进, 水务企业逐步由传统管理模式向市场化与精细化管理转变, 对企业内部团队建设提出了更高要求。团队能力不仅体现在专业技术水平, 还体现在组织协同、服务意识与创新能力等方面。当前部分水务企业在团队建设中仍存在结构不合理、协同效率不足及激励机制不完善等问题, 制约了企业核心竞争力的提升。因此, 围绕团队建设与核心竞争力之间的关系展开系统研究, 对于推动水务企业实现高质量发展具有重要意义。

【作者简介】刘璇(1994—), 女, 中国江苏扬州人, 本科, 会计师, 从事工商管理研究。

2 水务企业团队建设的内涵与发展现状

2.1 水务企业团队建设的基本内涵

水务企业的团队建设不仅涉及人员配置和岗位分工, 还包括组织结构、协作机制以及企业文化等多个方面。团队在企业的日常运营中承担着具体业务执行与技术支持的任务, 其能力水平直接关系到供水安全和服务质量的保障。因此, 团队建设必须以岗位需求为导向, 通过合理配置人员和优化组织结构, 使团队具备较强的执行力和应变能力。此外, 在复杂的水务管理环境下, 团队还需要具备跨部门的协作能力, 以应对不同职能部门之间的协同需求, 提升整体工作效率和服务质量。良好的团队建设不仅能提升企业的运营效率, 还能增强应对突发事件和复杂局面的能力。

2.2 水务行业发展对团队能力的要求

随着水务行业逐步向数字化和智能化发展, 对团队能

力提出了新的、更高的要求。传统依赖经验的管理方式正向数据驱动转变，团队成员需要具备一定的信息化技术能力，能够利用现代技术工具进行数据分析和决策支持。水环境治理和资源管理日益复杂，需要团队不仅掌握基础的运行技术，还需具备更强的综合分析能力和解决问题的能力。例如，智能水表的使用和数据自动化采集都要求团队具备较强的技术适应能力。此外，在面对日益复杂的运营环境时，团队成员应具备快速反应与应变能力，以确保系统稳定运行并及时应对各种挑战。

2.3 当前团队建设存在的主要问题

尽管水务企业团队建设已取得一定进展，但在实践中仍面临一些问题。一些企业的团队结构较为单一，专业能力的分布不均衡，导致人员配置与岗位需求之间存在差距，从而影响工作效率和执行效果。组织协同方面，部门之间的信息沟通不畅，导致工作衔接不够顺利，影响整体协作和生产效率。此外，激励机制不完善也是一大问题，未能充分调动员工的积极性，导致团队整体活力不足。上述问题限制了企业核心竞争力的形成，影响了水务企业的长远发展。因此，优化团队结构、加强跨部门协作和完善激励机制是未来发展的关键。

3 团队建设对核心竞争力的作用机制

3.1 团队能力对企业运营效率的影响

团队能力直接影响企业的运营效率，尤其是在水务企业中，团队的专业能力与执行力尤为重要。在水务企业的日常运营中，供水调度、设备维护和水质管理等环节都需要依靠专业团队来完成。一个高效的团队能够在复杂的任务中快速响应，并采取有效措施解决问题，从而提高工作效率。例如，在应对突发的供水系统故障时，团队的快速反应能力和专业知识能够确保问题得到及时处理，避免影响到用户的用水安全与质量。此外，具备较强专业能力的团队能够在较短时间内完成高难度任务，有效降低了企业运营中的风险，提升了整体系统的稳定性。随着团队能力的提升，水务企业在面对复杂和多变的市场环境时，能够保持较高的运行效率，并确保服务的持续性和稳定性。因此，加强团队能力的建设，不仅有助于提高企业的工作效率，也能够增强企业在行业中的竞争力。

3.2 组织协同对服务质量的支撑作用

水务企业的服务具有明显的连续性与系统性特点，涉及多个部门的协作与资源共享。高效的组织协同机制能够确保各部门之间顺畅沟通和协调，从而提升服务质量。在水务企业中，供水调度、设备维护、客户服务等工作往往需要多个部门的紧密配合，任何一个环节的滞后都可能影响整体服务水平。因此，优化组织协同机制是提升服务质量的重要途径。通过建立信息共享平台，企业能够在不同部门之间实现数据与资源的及时共享，提高服务响应速度。例如，客户服

务部门能够实时获取设备维护和供水调度的信息，从而提前预测用户需求并提供及时的响应。良好的协同机制不仅能够减少部门间的沟通成本，还能提高服务流程的效率，使得服务更加顺畅、快速，进而提升用户的满意度和信任度。优化协同机制有助于水务企业在高效提供服务的同时，降低运营成本，进一步提升企业的综合竞争力。

3.3 人才发展对创新能力的促进作用

随着水务行业的不断发展，尤其是新技术的应用越来越广泛，企业需要具备较强的创新能力与技术水平，以适应行业的转型和变化。通过建立系统化的人才培养机制，水务企业能够提高员工的专业素养和创新意识。员工的创新能力不仅体现在技术研究与应用上，还表现在解决实际问题和优化工作流程的能力上。通过不断提升团队的学习能力和技术水平，水务企业能够更好地应对行业内的新挑战，例如智能水务、自动化设备管理等新技术的引入。完善的人才发展机制能够为企业提供稳定的创新力量，并为企业在技术变革中占得先机。通过加强人才培养与引进，水务企业不仅能增强其核心竞争力，还能在行业变革中保持领先地位。因此，人才发展与创新能力的提升相辅相成，对水务企业的可持续发展起到了至关重要的作用。

4 水务企业团队建设的关键路径

4.1 优化人才结构与岗位配置

优化人才结构和合理配置岗位是团队建设的基础。企业应根据业务发展的需求，科学配置人才，通过引入专业技术人才与复合型人才，增强团队的整体能力和适应性。专业技术人才在提供技术支持和推动创新方面起着至关重要的作用，而复合型人才则能够在多个领域内灵活应对，不仅具备专业技能，还能进行跨部门协作，促进不同职能的融合和协同。为了提高工作效率，企业还需根据各岗位的特点进行合理分工，使每个员工能够在自己的职责范围内发挥最大效能。与此同时，企业应注重人才梯队的建设，尤其是在关键岗位和管理层级的培养上，确保人才的传承和企业的可持续发展。在实践中，通过建立健全的晋升机制和培训体系，可以不断补充企业的人才储备，满足未来发展需求，确保企业在不断变化的市场中具备竞争力。

4.2 完善协同机制与流程管理

在企业组织运行中，建立清晰的协同机制与优化的工作流程至关重要。各部门之间应形成有效的衔接，确保信息的顺畅流转和工作任务的顺利完成。有效的协同机制能够避免部门间的沟通障碍和信息滞后，提升整体执行力，减少资源浪费和重复劳动。信息化手段的引入可以大幅提升沟通效率，使工作信息能够实时传递给相关人员，避免信息滞后对决策和执行的影响。优化流程管理也能提高团队运作的效率，避免冗余环节和无效操作，从而使工作更加高效和精准。通过流程的标准化和信息化，企业能够在日常运营中实现高

效协作,确保各项任务能够按时完成,并在实现目标的过程中不断提高工作效率。流程的不断优化和协同机制的完善,是提升企业竞争力的重要保障。

4.3 强化培训体系与能力提升机制

培训体系是提升团队能力的关键环节,特别是在水务企业这种技术密集型行业中,建立系统化的培训体系显得尤为重要。企业应根据不同岗位的需求,开展针对性培训,使员工能够持续提升其专业技能,适应岗位要求和行业发展的变化。培训不仅限于技术层面,还应包括管理技能、团队协作、问题解决能力等方面的提升。通过实践与培训相结合的方式,员工能够将学到的知识与实际工作结合,积累工作经验,从而提高整体能力水平。此外,企业还应定期评估培训效果,根据反馈调整培训内容和方式,确保培训体系与企业战略及行业发展保持一致。通过强化培训体系,企业不仅能够提高员工的专业水平,还能增强员工的归属感和职业发展潜力,为企业的持续发展提供强大的人才支持。

5 核心竞争力导向下的团队建设优化策略

5.1 构建以绩效为导向的激励机制

在团队建设中,激励机制起着至关重要的作用,它能够激发员工的积极性与创造力。通过建立科学的绩效评价体系,企业可以将员工的工作成果与激励措施直接挂钩,从而有效提高员工的工作动力和整体绩效。在实际操作中,绩效评价指标的设计应当根据不同岗位的特点和职责进行量身定制,确保评价结果能够真实反映员工的实际表现。例如,对于技术岗位,可以着重考察其工作质量和创新能力,而对服务岗位,则可以从客户满意度和响应效率等方面进行评价。合理的绩效评价体系不仅能够对员工的努力成果进行公正奖励,还能为企业的长远发展提供数据支持,帮助企业明确人才发展的方向。通过这种绩效与激励的结合,员工在完成任务的同时,更能感受到自身价值的体现,从而进一步激发他们的工作热情和团队协作精神。

5.2 推动企业文化与团队精神建设

企业文化在团队建设中具有深远的影响,是塑造团队合作氛围和员工行为模式的重要因素。在水务企业中,尤其需要强调服务意识与责任意识,使员工在日常工作中保持高度的职业素养和责任感。良好的企业文化不仅有助于提升员工的工作态度,还能增强团队的整体协作能力。例如,在面对紧急情况或突发事件时,团队成员能够迅速协调并做出有

效反应,确保任务高效完成。通过企业文化的引导,员工不仅能形成集体主义精神,还能培养出较强的使命感和责任感,从而提升整个团队的工作效率和服务质量。强化团队精神与文化建设,是推动企业持续发展的关键要素,也是员工个人成长与企业长期稳定发展的双赢之道。

5.3 促进数字化转型与管理模式创新

随着信息技术的不断进步,数字化转型已成为水务企业发展的重要趋势。通过引入先进的信息系统与数据分析工具,企业能够在管理过程中实现更高效的决策支持与资源配置,提升管理效率与精度。数字化转型不仅改变了企业的管理方式,还对团队能力提出了新的要求。在数字化管理模式下,员工需要具备一定的信息化操作能力,能够利用数字工具进行数据分析、报告生成以及工作流程管理等,这要求企业不断培养员工的技术能力和数据素养。与此同时,数字化转型也为管理模式创新提供了条件,通过技术与管理的深度融合,水务企业能够提高运营效率,降低成本,提升服务质量。这种创新不仅帮助企业提升核心竞争力,还能增强员工的职业技能,使他们适应未来的发展需求。通过加快数字化转型,水务企业能够实现从传统管理模式到智能化管理模式的过渡,从而更好地应对未来市场的挑战与机遇。

6 结语

水务企业在现代城市发展中承担着重要职责,其核心竞争力的提升离不开高水平团队的支撑。通过对团队建设内涵、作用机制及优化路径的分析,可以看出,人才结构优化、协同机制完善与文化建设在团队发展中具有关键作用。在未来发展过程中,应结合行业特点与技术进步,不断完善团队建设体系,推动企业向高效化与智能化方向发展。通过持续优化团队能力与组织运行模式,水务企业能够在激烈的市场环境中保持竞争优势,实现可持续发展。

参考文献

- [1] 黄宇静.“智慧水务”背景下A公司员工数字胜任力评价及提升路径研究[D].南昌大学,2025.
- [2] 夏炯,孙明智.数字化技术在智慧水务建设中的应用[C]//北京市朝阳区国际绿色经济协会.新业态·新市场·新动能——“绿色经济创新与重塑”会议文集(2).嘉兴市嘉源排水运营有限公司;浙江嘉源合创环境科技有限公司,2025:205-206.
- [3] 王靖.整合公共资源,提升核心竞争力——对某市水务集团IPO上市的研究与探讨[J].经贸实践,2018,(10):64-65.