

打造高绩效团队读后感(优秀5篇)

当品味完一部作品后，一定对生活有了新的感悟和看法吧，让我们好好写份读后感，把你的收获感想写下来吧。读后感对于我们来说是非常有帮助的，那么我们该如何写好一篇读后感呢？以下是小编为大家准备的读后感精彩范文，希望对大家有帮助！

打造高绩效团队读后感篇一

去年12月份去徐州聆听了余世维博士的《如何突破自己的工作瓶颈》专题报告，感触很深，对余博士管理的大智慧有了一定的了解；寒假期间又认真阅读了余博士的另外两本书《有效沟通》和《打造高绩效团队》，对余博士的管理理念有了全新的认识，启发很大，觉得这两本书有着内在的逻辑联系，即有效沟通是打造高绩效团队的前提和重要保证，高绩效团队的打造离不开有效的沟通。下面就谈一谈我的读书心得：

一、沟通可以引导员工的行为，可以让对方照着你的思路去行事。

余博士认为沟通有四个目的，其中有一个是识别员工的行为。我们平时少沟通不沟通，导致小麻烦成大麻烦，还会有误解和不快。其实沟通现在看来某种意义上是自私的，不是为别人，而是为自己，为自己谋利益的事情为什么不去做呢？平时大家相处，总是怀疑别人会不会说自己的坏话、打小报告。有时大家相处一个笑脸，马上误解就产生了，其实有时根本什么也没有，就是缺少沟通，解不开疙瘩。这种情绪存在怎么能不影响团队的绩效呢？所以沟通很重要，不要怕烦，不要推诿，沟通不光是为别人更是为自己。

二、沟通不是提问，沟通应是选择。

无论是余世维，还是魏书生都注重这个问题。永远不要出问题不准备答案，这相当于把所有问题都抛给领导，领导不会喜欢这样的下属。

余世维的三步沟通法很有效。第一，问题解决至少要有两三个方法，因为不确定的更好；第二，说一个自己喜欢的；第三，说出每个的优缺点以及可以产生的后果。这样的沟通既展示自己，又为领导分忧。领导分管事情很多很烦，不可能都有主见，所以要有下属把问题抛过来。我们平时跟老师接触就有这种感受，想联系一个人，可是我也不认识，也不知道电话，不好联系。或者这个事情怎么做呀？怎么办，等等。

三、真正意义上的倾听，是一种成功的沟通。

有时跟女儿老婆在一起时有同感，她们说了什么我没有听，她们生气了我要再重复一遍可是她们不再说了。自己家里人直接表露出来，可是外面的人，单位的同事，其实是一样的感受，就可能把怨气埋在心里。所以我们要尊重对方让对方感觉到受尊重。其次主动倾听还可能找到对方的破绽，便于转守为攻。第三，为自己准备答案预留时间。我们平时不注意这一点，没有给老师发泄，也没有找到指出其不足的机会，也很难拿出解决问题的答案。

四、掌握技巧，让上司了解你赏识你。

主动报告工作进度；对上司询问有问必答；接受批评，不犯三次错误；毫无抱怨的接受任务。

五、构建团队的协作性，要重点处理业务中最难沟通或最难协调的部分。

余世维举了他坐飞机的例子，头等舱旅客行李先优先绑并且贴一个标签，但行李优先出来的却非常少。他讲了七道手续，每道手续环环相扣才能优先，国内机构除了上海就没优先过。

如万达广场通暖气也是，闸门开了但是没有气，去问工程部，说他们底下总阀没开。我哪知道啊。多少家去问，都是这样回答，其实用户纠结他更纠结。还有没有打出服务报修电话，工程部每天挤满人要闹事。

六、要培养团队精神就要让每个人都有光环，要让大家都品尝成功的喜悦。

把光环抛向一部人，把福利奖给几个人，那就是孤立一部分人。孤立几个人让大部分人产生冷漠讽刺挖苦排斥的情绪。

七、化解冲突要注意方法。

1、从简单的地方入手“破冰”

2、双方要努力寻找有争议问题上的契合点。首先矛盾双方各让一步，其次剥离不是问题的问题，留下争议，最后矛盾双方开出条件交换，即交易。正如一位哲人所说：“百分之九十九的矛盾都是误会”。因此关键是寻找可能松动的“第一步”。

八、“冰山”理论对打造高绩效团队有深刻启示。

我们常看到露出来的非常高的部分冰山，却忽视了水下主体。其实，学习、激励、文化才是水下的主体，也是打造高绩效团队的关键。大家看到章子怡的光辉，却忽视了她很努力、很卖力、很注意学习。我们看待老师，看待干部也是如此，很容易被表面现象迷惑，结果影响了决策、观点和看法。就拿企业文化和高中文化的形成的艰巨性来说：

一要有共同的价值观；

二要融入大家的思想；

三要把价值观转化为动力。

打造高绩效团队读后感篇二

《打造高绩效团队》作者是蜚声国内外的华人实战型培训专家余世维博士。拿到书籍的那天，翻看扉页的时候，对其中这样一些话深有感触，如何去打造一个团队？怎样处理团队中的冲突？又该如何沟通进行团队沟通与激励？设想无论是企业还是事业单位，拥有凝聚力的合作团队，工作起来是何等的舒心和畅快！利用工作之余，断断续续看完此书，直觉受益匪浅。

在我看来，优秀的团队精神，简单来说就是要有大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。团队精神的基础是尊重个人的兴趣和成就。核心是协同合作，最高境界是全体成员的向心力、凝聚力，反映的是个体利益和整体利益的统一，并进而保证组织的高效率运转。作为优秀团队中的一员，我们应该做好本职工作，加强责任意识，为团队奉献自己应有的聪明才智。

余博士讲座的主题是如何打造高绩效团队，联系我们单位的实际，我们的单位就像一艘大船，已经有了明确的航向，也有了优秀的船长，目前最关键的就是在这船上的每一个人都要树立团队意识，把我们的执法队伍打成一个高绩效的团队，只有这样，我们单位这艘大船才会更快更好地前行。那么，作为团队中的一员，我们要具备哪些具体的品质或意识呢？通过余博士的讲座，我对这个问题的理解如下：

一、奉献精神。你为别人贡献什么，你最终将会收获什么；当你融入一个团队，你不仅是在为团队贡献自己，也是为自己搭建生命的舞台。说到这里，让我想起了一个故事：有个老木匠准备退休，他告诉主人，说要退休回家，享受天伦之乐。主人问他是否能帮忙再建最后一座房子，老木匠说可以，但那时他的心已经不在工作上，用的是次料，出的是粗活。

房子建好的时候，主人把大门的钥匙递给他。“这是你的房子，”他说，“我送给你的礼物。”他震惊得目瞪口呆，羞愧得无地自容。如果他早知道是在给自己建房子，他怎么会这样呢？现在他得住一幢粗制滥造的房子！所以我想说：“不要总是以为自己的付出是在为别人添砖加瓦。同时，我觉得，主人不仅给了老木匠一套房子，更给了他受用终身的人生哲理。”其实，假如一个人仅仅是一滴水的话，如果他不想要在人间蒸发，他唯一能做的就是融入大海，那个大海的名字就是：“团队”。

二、成就团队。同样有一个故事会让我们明白一些道理，故事说的是一个名叫鲍尔的中学校长，为了培养国家最优秀的人才，他放弃了自己最热爱的乐队指挥工作，当了一名教师。他一生帮助无数的学生取得了成功，但他始终觉得自己很失败。他成就了别人，却没有实现自己的梦想，可有一次的经历彻底改变了他这种想法。有一次，当地的州长请他参加一个隆重的活动，他根本不知道是什么样的活动，州长也没有提前告诉他将是什么样的盛况，。可当他到达活动现场后却感受到了从未有过的惊奇，发现州长在亲自主持那个会议，只听到州长站在发言台上讲到：“这是一个特别重要的聚会，这个聚会的主角是鲍尔，他是一所中学的校长，他培养了无数优秀的学子，为这个国家做出了卓越的贡献，我们都非常尊敬他，接下来，让我们用最崇敬的心情，最响亮的掌声，欢迎他上台与我们分享。”鲍尔的感动和喜悦不难想象，这个故事告诉我们，成就别人就是成就自己的最好之道。人生要走很多的路，我们需要一座又一座的桥，我们不仅仅是要感恩地走过，更重要的是我们要去修建、维护这些桥，这样我们才能走得更远，行得更久。

打造高绩效团队读后感篇三

工作之余，读了余世维博士“如何打造高绩效团队”这本书，我懂得了“团队”的力量，“团队”：即每个职工都能自动自发地思考、行动，并学会与人合作的团体。其实所有这些

与我们办公室备课组的打造也有着异曲同工之处，值得我们细细思量。

那么如何打造备课组这个小团队呢？我认为需要做到以下几点：

一、心中有集体。在这个团队中，无论大事小事，大家都要相互鼓励，都要心中有集体，真正做到有福同享，有难同当，必要的时候以集体利益为先，做好表率作用，努力和大家一起营造互助互爱的氛围，让每位成员在这个团体中享受身心的愉悦。

二、要乐于奉献。雷锋说：“一滴水只有放进大海里才永远不会干涸，一个人只有当他把自己和集体事业融合在一起的时候才能最有力量。”因此，在备课组中我们也应团结一心，乐于奉献，只有这样各项工作才会攻无不克，战无不胜。教学成绩也能水涨船高。

三、要制度约束人。在备课组中要使每个个体严于律己、落实职责，也需要建立一些制度，做到以理说话，以制度办事，使每位个体在一定的约束下认真工作。比如，学案的编制，落实到人，责权分明，勇于承担。

打造一支高凝聚力的备课组，非一朝一夕之事，对每一个团队成员来说，在今后的工作中，只有不断摸索，紧紧团结在一起，抛弃所有的个人恩怨，形成一种巨大的向心力，愉悦地接受任务，并按时保质、保量地完成，才能使我们这个团队稳定地走下去。

读《打造高绩效团队》

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

打造高绩效团队读后感篇四

《打造高绩效团队》，是蜚声国内外的华人实战型培训专家余世维博士的作品。拿到书籍的那天，翻看扉页的时候，对其中这样一些话深有感触，如何去打造一个团队?怎样处理团队中的冲突?又该如何沟通进行团队沟通与激励?设想无论是企业还是事业单位，拥有凝聚力的合作团队，工作起来是何等的舒心和畅快!利用工作之余学习、阅读，直觉受益匪浅。

在我看来，优秀的团队精神，简单来说就是要有大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。团队精神的基础是尊重个人的兴趣和成就。核心是协同合作，最高境界是全体成员的向心力、凝聚力，反映的是个体利益和整体利益的统一，并进而保证组织的高效率运转。作为优秀团队中的一员，我们应该做好本职工作，加强责任意识，为团队奉献自己应有的聪明才智。

打造高绩效团队读后感篇五

入职呼叫中心已经半年左右的时间，慢慢对这个行业有了不一样的认识，从刚开始的懵懵懂懂，什么都不了解到现在可以带领自己的班组一起努力进步。特别是阅读完《高绩效呼叫中心团队》以后，自己更是受益匪浅。

特别是书中关于班组长工作相关的介绍，让自己管理班组有了更多的好方法，初从一线的业务员到从事非一线的管理工作，往往想事事亲为，想依靠自己的力量帮助员工，但是员工人数的增加，自己感觉越来越难以应付，同时之前定好的

规矩在实际执行的时候往往达不到效果，坚持不到半个月就夭折了，员工的激情也随着枯燥的工作慢慢消减，从上周开始接触到本书以及仔细学习后，开始在自己的班组进行实践，虽然只有短短的几天时间，但是已经有了明显的变化，相信在正确方法的引导下，一定会做的越来越好。在这里，也和大家分享学习到的知识。

一、让自己看起来特别像一个组长

以前在一线的时候，关注到的更多的是业务知识，做了组长以后，如果还是单单的停留在业务层面就大错特错了，在自己做组长的初期的时候自己就犯了这样的错误，仅仅把自己当做了业务指导，帮助新员工解决五花八门的问题，穿梭于各个工作之间，看起来很忙，但是员工的工作却没有什么起色。每天也会和员工聊天，吃饭，看起来打成了一片，但是员工的保有做的并不是特别好。这个时候才发现自己的定位出错了，自己看起来更像是大家的好朋友，好哥们，而不是一个管理大家的组长，自己虽然认识到了问题。也和一些同事进行了请教，但是系统的对于自己角色认知还是不足。学习本书以后，自己明白一个好的班组长要做到成为通才，做一个合格的教练，注重自己综合能力的提升。帮助员工养成自我解决问题的能力，而不是员工遇到难题就出手帮助员工。正所谓不如授人以鱼不如授人以渔，像教练一样帮助自己的队员掌握更好的技能，让员工在工作的一线可以发挥自己的才能。这时候员工和同事也会觉得，真的是越来越像一名合格的组长了。

二、明确自己的工作习惯和容忍底线

之前新入组的时候定了不少的规矩，自己感觉也挺完善了，但是员工的一些做法总是触碰自己的底线，之前把问题总是推到员工问题上，觉得都是员工的原因，但是学习以后才发现是自己没有向自己的员工宣贯清楚，然后按照书中的方法，组内充分的讨论，确立了哪些坚决不能犯的错误，比如坚决

不允许在团队内散播负面情绪，组建小团体等。自己也表明了单位不能触碰的底线，之前一直强调迟到的交罚款，但是怎么算迟到，谁负责迟到的处罚，以谁的时间为准，借此机会经过组内的推荐，选出一名员工负责此事，大家对于这个自己选择的“执法者”都很认可，再也没有出现不明确的处罚。同时自己每天之前一直围绕员工的问题来转，没有明确的规划，正好值项目组退出了团队经理的工作细则，自己结合排班和组内员工的情况，自己制定了工作计划，不会再像之前哪头有问题跑哪头，良好的工作习惯让自己处理工作更加的从容有效。

三、赞美是这个世界上最棒的语言

人人都渴望被赞美，这是人类的天性，但是在工作之初，自己在查看每天的数据汇总是总是会在群里发谁的指标又没有达标，谁的数据又降低了。这样的后果是做的好的没有觉得自己被关注，做的差的觉得自己脸上无光，在受到启发以后，自己总是把每天进步的，把单日完成较好的员工在组内的群里或者例会的时候进行表扬，对于出差错的员工，在群里展示的时候总会把名字和相关信息去掉，然后在群里说明是什么问题，让大家引以为戒，然后再私聊该员工，再进行辅导，让员工觉得组长是在和他站在一起的，是关注他的，经过这几天的实践，明显感觉群里和班会的气氛都更加的和谐了，大家也开始分享自己发现的知识点和自己哪里做的不好的自我批评。

经过几天的学习和在组内的时间，自己越来越被这本书感染。组内氛围越来越好也让自己备受鼓舞，虽然离优秀的团队还有一些距离，但是相信在好的氛围下，在大家的共同努力下，在好的方法引领下，自己的队伍会越来越好。