

2023年高绩效团队建设心得体会(大全5篇)

每个人都有自己独特的心得体会，它们可以是对成功的总结，也可以是对失败的反思，更可以是对人生的思考和感悟。我们想要好好写一篇心得体会，可是却无从下手吗？下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

高绩效团队建设心得体会篇一

从单打独斗到并肩作战再到团体作战，踏上工作岗位一年来，笔者实现了这样的初级转变。笔者忽然深深地感觉到，自身已然不是最初的独立战斗，而是逐步走向了团队合作，并且这种团队合作在项目开发过程中愈发凸显其重要性。

笔者不才，愿在这里与各位朋友分享一下关于团队管理的一些心得体会，这归结起来涉及到以下五点：追求务实、有效沟通、适当激励、合理组织、鼓励创新。

一、追求务实

笔者认为，在一个团队之中，成员之间通过相互信任而聚集到一起，继而为了一个共同的目标而协同工作。而其中，无论对每一位团队成员还是对整个团队而言，非常重要的一点就是求真务实。

追求务实，就是要注重实际。做项目开发工作，不能脱离实际情况而盲目开发，其结果必然会导致所开发出来的产品不能完全符合客户期望，更有甚者，则会与项目初衷背道而驰。这个注重实际，就是要求我们要正确评估自身、团队及项目现状，继而把握好项目的实际需求、团队所拥有的资源及所受的限制，从实际出发开展工作。

追求务实，就是要注重实现。这里所提到的实现并不是狭隘意义上的代码实现，而是相对宽泛的项目实现。项目的实现至少包含了从项目的设计、编码、测试等等的一系列过程。注重实现，就是要求我们能够在项目质量上下功夫，严格把控好项目的质量关，尽可能地避免输出无效或无用的产品。

追求务实，就是要注重实效。实效，这个概念对于项目团队而言是至关重要的，因为一个团队是否注重实效，会直接或间接地影响着项目质量的好坏甚至项目的成败。团队是由每一位成员因为一个共同的目标而聚集在一起构成的，这也就是说实效是落实在每一位团队成员身上的，项目经理或负责人如何管理项目会影响项目的质量，同样程序员如何做项目的代码实现也会影响项目的质量。笔者曾经目睹的某一位程序员编写的一个有1000多行的包含若干职责的方法，便是从侧面反映了该程序员并没有很好地注重实效。注重实效，就是要求我们要努力遵循dry(don't repeat yourself)原则，尽量运用正交性原则，注意每一个细节，多方面、多角度地看待问题，使我们所开发的系统变得更加灵活、更易于理解、更易于调试、测试和维护。

此外，无论是项目经理或负责人还是程序员，都不应该打肿脸充胖子，在项目开发过程中，对某些问题特别是一些技术性问题不懂装懂或是独自郁闷。遇到一些自己不懂的问题而一时无法解决，请教旁人并不是什么难为情之事。很多时候，项目的目标和进度应该首当其冲，或许这个问题依靠自身的能力花费了两天解决了，但若及时请教旁人(当然并不是说自身可以不寻求解决之道)也许不到两小时就解决了，这中间所产生的效益之差已经不言而喻。很多时候，我们要清醒地认识到我们不是在搞研究，而是在开发项目。知之为知之，不知为不知，这种务实态度是值得推荐的。

二、有效沟通

沟通从来都是团队开发中不可或缺的一个环节，而有效的沟

通能够促进团队各项工作的顺利开展，继而提高团队生产力。

那么，在一个团队工作当中，可以采用哪些方式来确保团队交流与沟通的顺畅呢？结合笔者的工作实际，除了团队成员之间的日常交流与沟通，笔者主要关注在定期会议、问题讨论及白板文化三个方面。

对于定期会议，通常是每天花10到20分钟的时间召集团队成员聚集在一起，就各自的工作情况作一个简单的介绍，重点是关注出现的问题。当然，这个定期会议并不是死板的，若一切进展良好，那么就可以提早结束，而每一次的会议时长也是灵活可变的。

问题讨论常常是针对开发过程中一些较为重要的、关键的问题而言。通过将团队成员组织在一起，要么以“圆桌会议”的形式针对问题展开交流讨论；要么围在白板前，通过白板进行交流。

白板文化是笔者特别推崇的一种文化，因为在笔者看来，白板其实就是一个平台，它使得团队成员可以在该平台上自由地交流思想。笔者在项目开发过程中碰到的诸多问题都是通过白板这个平台，要么得到了圆满的解决，要么获得了非常好的启发。在白板面前，没有高低等级之分，取而代之的是平等和自由。在这样的团队氛围的推动下，团队的整体作战能力得到了显著提高。

三、适当激励

激励，从来都不是一个过时的话题，恰恰相反，它是构成领导力不可或缺的一部分。对于一个团队而言，没有好的激励机制，更会直接影响到团队整体效率的提升。而对于一个团队的负责人，在适当的时机进行适当的激励，往往能够起到事半功倍的效果。

阅读过卡耐基书籍的朋友都知道，真诚是其中一个值得关注的话题。用到团队中来，这点显得尤为重要，要取得他人的信任，首先自己要真诚待人，这种真诚待人应该是发自内心的，而不应该是虚伪的伎俩。学会了这点，就是在一定程度上学会了怎样去激励他人。

接着就是要提供帮助，当然这种帮助是指与工作相关的帮助。像笔者所在的团队，因团队扩容及项目开发需要，两个月前又新增了两名新同事，两名刚走出大学校园的新同事。虽说他们进入公司时进行了培训，但并未受过项目开发方面相关的培训。于是，帮助他们尽快成长的这个任务，笔者自是不能逃避之。因此，笔者与另外一位相对资深的开发同事一道，根据他们的实际情况设计并制定了相对合理的计划，并在实际的工作中经常性地与这两位新同事交流并提供若干帮助。到如今，这两位新同事已经可以胜任一部分的项目开发工作了。

再者就是目标导向。对于一个团队而言，目标(包括最终目标和阶段性目标)是非常重要的。不仅如此，明确目标也是一种有效的激励机制。因为一个个的目标就构成了一幅幅蓝图，在团队里面，通过清晰地描述目标，就是向团队描述一幅清晰的蓝图，这会从思想层次、从精神层次对团队成员起到一种激励作用。

当然，还包括物质层面的激励机制，只不过这与所在公司的政策会存在较多的关联，在这里不予讨论。

四、合理组织

组织，主要是针对团队的整体工作而言的。这里所提到的组织是相对狭隘意义上的组织。具体而言，涉及到职责分工与边界划分、共同遵守的契约等方面。

在一个团队之中，职责分工是首先要做好的一件事。职责分

工不明确，必然会造成项目开发过程中诸多的交叉性，交叉性愈多，项目的风险就愈大。职责分工又会牵扯到项目边界的划分。如果项目边界定义不清晰，那么清晰明确的职责分工便无从谈起。这就要求项目团队能够根据实际的项目，清醒地认识到以模块化或分层的思想或是其他可行的方式去合理地划分项目，并明确哪些模块是关键的要以至于能够影响全局的，然后根据团队成员的特点，合理地进行分工。

团队管理心得体会5篇心得体会，学习心得当然，在开始正式的团队开发之前，团队成员之间必须要有一个或多个契约供大家共同遵守。比如文档规范、编码规范等等。这样做，不仅能够统一协调团队的开发工作，更为项目良好的可维护性奠定了基础。

此外，对于团队的负责人，还必须要尽可能地争取更多的资源，服务于团队工作的顺利开展。

除了上述的几点外，

合理的组织当然应该包括团队内部会议、问题交流与讨论等方面。不管如何，组织的最终目的都是为了能够进一步提升团队的整体作战能力，早日实现团队目标。

五、鼓励创新

创新是一个永恒的话题。在笔者看来，创新并不是要求我们一定要使用一种前所未有的方式或方法去解决项目中遇到的种种问题。能如此做固然是好的，但如果能够从多种角度去思考问题，从多方面去解决问题，哪怕是已有的方式或方法，只要能够经过改变并成功地应用于解决问题，也应该被视为是一种创新。因为，在这个时候，我们的思维并不是陈旧的、死板的，而是游离于多种解决方案之中；因为我们时刻注意到了要改变，而改变正是创新的内涵之一。

在一个团队之中，通过不断地学习、持续地改进，正是为创新提供了一定的条件。很多时候，或许我们并不缺乏有新思维、新创意的团队成员，而是缺乏激发这种思维、创意的环境。因此，要时刻鼓励创新。正如前面提到的那样，白板文化是一种良性文化，是一个非常好的交流平台，同时它又是一个激发创意的好地方。

团队管理内涵之深、之广，并不是一两句话就能说清楚的，也不是一两篇文章就能讲明白的。以上所谈，均是笔者在实际工作中做团队管理建设时的一些临时性总结。虽谈不上什么经验，但只希望通过这样的总结，能够更好地帮助自身提高罢了，同时也真诚地希望各位朋友能够分享与此相关的好经验、好想法。

团队培训心得5

高绩效团队建设心得体会篇二

按照公司的统一安排，我有幸参加了__公司于中环假日酒店举办以《走向卓越管理 锻造蓝海团队》为主题的__年__公司管理者实战演练专题培训。通过两天的培训学习，在天下伐谋咨询王大琨老师的讲授和辅导下，学习了《团队管理技能及领导力提升》，学习了领导与管理、如何创绩效、如何带团队、管理者的自我提升等方面的管理知识，对在管理中的“一个目标、两个方面、三个规律、四个阶段、五条线”等方面有了更深刻的认识和理解，通过培训开阔了自己在管理学中的视野，为提升自己今后管理工作奠定了基础；尤其是__公司__关于《__的未来-需要什么样的经理人》的讲话，使我受益匪浅，感触颇深。现将培训心得体会总结如下：

一、通过培训，增强了对学习管理知识重要性、迫切性。

先进的管理理念和管理方法，取他人之长补己之短，只有这样，才能不负公司领导重望，完成领导交付的工作任务。

二、通过学习培训，使我清楚地体会到工作中要对自己的角色有高度的认知，明白自己的职责与作用，同时要认识到沟通和团队的重要性。在实际工作中做到一下几个方面：

一是要不断强化大局意识和责任意识。要树立公司利益第一位，局部服从整体，小局服从大局的原则，始终保持健康向上、奋发有为的精神状态，增强勇于攻克难关的进取意识，敢于负责，勇挑重担，锲而不舍地推进公司持续健康发展。

二是要加强沟通与协调，熟练工作方法。要学会沟通与协调，要善于与领导、中层干部、员工、客户进行沟通，要学会尊重别人，放下架子，不利于团结的话不说，不利于团结的事不做，副职要当好正职的参谋助手，要围绕正职的思路，积极主动地开展工作。要经常反思工作、学习和生活，把反思当成一种文化，通过反思，及时发现自身存在的问题。

三是要有正确的观念和心态。本着在做人上有先做人后做事，以德为先，能干能说，务实，敢于得罪人的思想；做事上本着公司利益高于一切，有责任心，敬业，有成本观念，以成为准的做事原则。一个人如果心态积极，乐观面对人生，乐观地接受挫折和挑战，那他就成功了一半。

一种气概，包容是赢得朋友的前提，包容是人生的财富。包容不等于迁就和放任自流，包容别人的过错，是为了让别人更好地改过，与人相处要学会容纳、包涵、宽容及忍让，做到心理相容。

五是要注重团队发展，增强团队整体素质。团队由个体组成，在实际工作中我们要切实了解团队的运作，重视和团队每一个成员的沟通讨论，相信每一位成员都能为团队做出贡献，要尽可能的以体谅的心态来看待每一位成员，尊重每一位成

员，这样就能做到团队目标明确、成员各负其责、并且互相认同，成为一个真正的团队。

六是善于应用好管理中的“三个规律”，在实际工作中，我们不可能做到每一件事情都亲力亲为，所以得善于把握好“三个规律”。即是在管理中要“化繁为简、抓大放小、事殊同理”。并在日常管理工作中善于授权，授权是逐步的递增的，而不是突变的全部授权；授权后对重要的事情也应跟催，不可完全放任；授权后应对事情的成败负责。通过这样的授权管理，可以激励员工，使其建立自信，同时也减轻了自己的压力，是自己有足够的时间关注长期性的计划。

总之，通过这次管理培训学习，既增长知识，拓宽了工作视野，又学会了诸多管理工作方法，并进一步明确了今后的工作重心和工作思路。我将通过这次培训，不断在日常管理工作中加强自己团队领导能力、沟通协调能力和决策能力，以开创性的思维和方法主动开展管理工作，不断提高自身素质，努力工作，开拓创新，务求实效，尽心尽力做好本职工作，为公司的发展做出自己应有的贡献。

团队培训心得2

高绩效团队建设心得体会篇三

上周末，我参加了福州时代精英拓展训练机构为我们单位策划组织的一次团队户外拓展训练，在美丽的时代精英户外拓展训练基地我们感受到大自然的的魅力，体验着拓展带来的深切感悟。

为期一天的拓展训练结束了，但内心的激动却久久不能平息。回顾在训练中受的挑战和磨练，感受颇深。这次训练，是一次身心的大洗礼，是进一步推动我全力以赴作好各项工作的

动力。它不仅仅是一种简单的训练，而是一种文化、一种精神、一种理念；同时也是一种思维、一种考验、一种气概。

在训练场上，一开始时代精英拓展培训师就让我们做到“三个忘记”：我们忘记了年龄，忘记了工作的身份，忘记了性别，我们抛开一切，全身心的投入到训练中。我们的团队有着一个阳光而响亮的名字——精英，在队长的带领下，我们高唱队歌“团结就是力量”开始了一天极具挑战的训练。整个训练主要包括五大项目：高空断桥，盲人方阵，电网逃生，背摔，攀登“毕业墙”。每每遇到困难和挑战，我们以“精英，精英，勇攀高峰！”的队训激励和支持着队友，没有责备，没有抱怨，没有放弃，没有抛弃。最终，我们团队的每一名成员都顺利地通过了重重考验。

拓展训练的第一个项目“高空断桥”，它是一个个人挑战项目，要求队员们在8.5米高的木板断桥上从这边跳到另一边，空间跨度为大约1.2--1.8米左右，然后再跳回来就算完成。当挑战者一步一步爬上8米高空之时，心里早已怦怦直跳。脚下仅仅是一条木板，而手又没有任何东西可抓，腿不由自主地开始打颤，尽管有保险带，但初次尝试仍心存恐惧。此时此刻，下面是队友信任的眼神，刚刚的豪言壮语还萦绕在耳边，这个时候不能犹豫，既然已经上来了，就没有退路，下定决心，豁出去了。一跃，成功！大家的欢呼声，赞美声交织在一起，感动着这里的每一个人。通过这个项目，教会我们如何在压力和困难面前调整自己的心态，勇于尝试，挑战自我，战胜自我。

第二个训练项目是“盲人方阵”，任务是把大家的眼睛蒙住，分散在一个广场上，寻找一条绳子，然后用这根绳子围绕成一个面积最大的正方形。这个任务在开始的时候大家都觉得很简单，但是当所有的人被蒙上眼睛的时候，我们发现，原来难度一点也不小，讨论并确定了一个初步方案，开始执行。在中间的时候产生了一些意见分歧，最终队长站出来，统一协调大家完成原始方案。在总结经验的时候，训练老师讲了

一句话我非常有感触，他说当大家为了一个目标争论不休的时候，你放弃话语权也许是对完成目标最大的帮助。我觉得这个项目无论是用哪个人的方法都能完成任务，无论是你认为笨的办法还是聪明的办法，只要是坚持到底，都能顺利完成任务，重要的是要按着一种方法坚持到最后，如果一种方法还没有做完，就换另外的方法，恐怕到最后很难完成。这就要大家听从队长一个人领导，大家齐心协力，相信队长，最后一定会顺利完成的。

经过午餐时间的休整，下午训练的第一项是“电网逃生”，任务是在规定的时间内，每一位队员都穿越由不同面积空挡组成的“电网”，全队触电网累计不能超过三次。项目开始后，我有点发蒙，觉得这简直是一个不可能完成的任务，但是经过大家讨论方案，精密布置，最终竟然提前十分钟全部通过。项目结束后，讨论的时候大家都谈了自己的看法和体会，大家都很兴奋，这个项目主要是体现团队合作精神，互相信任，在自己通过电网的时候，要完全放松，相信同伴，相信自己能克服心理困难，最后都能安全通过，充分体现了团队力量。训练项目的第四项信任背摔是一个队友爬上背摔的平台，在教练的指导下，捆住手臂，背对着团队向队友们用手臂搭建的“保护网”平倒。在一声声的“你们准备好了吗？”、“我来了！”“来吧”，不仅能够感受到队友们的自信心，也能够感受到队友们对整个团队的信任。

这个项目很好地揭示了团队的力量及一个人在团队的作用，以及信任和被信任是来之不易的、是幸福的。每个队友能够顺利的完成此项目，与其他队友的全心保护和自己对团队的高度信任分不开的。我个人对自己要求特别高，只有当自己做好了，才有资格指导他人。三四月份招聘取得了很成功的结果，这无疑离不开整个人力资源部全体人员的积极参与，以及各店面经纪人积极配合，当然也有自己付出的心血和努力。一个人如果希望得到别人的尊重和信任，首先就要自己尊重自己，自己信任自己；一个人如果存在于社会中，他必定会隶属于一个团队中，不能孤立存在的。“信任是团队的粘

合剂，是团队精神支柱。” 如果要想使自己的人生更加精彩，更加快乐，那就充分在团队中展现自我吧！

本次拓展训练最感动人的项目莫过于最后的攀爬“毕业墙”。看到四米二高的墙壁，我已经两腿发软，但是当我看到同事们一个个都胜利通过时，在一个同事的鼓励下，我鼓起了勇气走到墙壁下，开始此次征程。当其他伙伴都顺利攀爬后，剩下的一个人更是让我们惊心动魄，通过足智多谋、勇气信心以及团队的鼓励和呐喊声，使得所有同事都顺利“毕业”了。当时眼泪已经在我眼眶里跳来跳去，但是最终的喜悦战胜了感动，让这一瞬间的感动埋藏到了心里，我为自己身为一名商行人而感动骄傲、自豪！

“纸上谈兵终觉浅，绝知此事要躬行”。通过此次拓展训练，让我很好的感悟到很多道理。一个团队想要发展壮大，只有紧密团结成一个整体，才可能战无不胜、攻无不克。希望我行以后会多组织类似的活动，使员工们能够不断地升华自我，真正做好“岗位主人翁”！

团队培训心得4

高绩效团队建设心得体会篇四

这是团队的灵魂和基础，他描述了团队未来的梦想。是以一段广泛的、基本的、鼓舞人心的、具有持久性的语言来表达团队存在的价值。正如微软的使命：“让每一张桌子上、每一个家庭中都有一台计算机，都使用微软的软件。”这是一个很大的梦想。他让每个微软团队的人都清楚知道团队的梦想是什么。他集中体现团队的方向。不同的团队有不同的梦想。一个不知道自己未来要去哪里的团队是走不远的。同样，每个人都是一样，都应该设定自己的工作使命。

一句话：看得有多远，就能走多远！

它主要描述宗旨使命达成后的景象，是对团队未来的展望。是团队价值观体系的建立。团队愿景建设非常必要，让每个人知道团队成功后的自我状态如何，比如：共产党打天下是提出的是实现共产主义，但是对于共产党队伍的主力成员——农民来说难于理解和追随，但是对于“打土豪，分田地”的愿景目标，却能理解和追随，甚至可以为之搏命。团队要有自己的愿景目标，同时每个人也要建立自己的愿景目标：即在追求团队的发展目标的同时我要成为一个什么样的人。

高效能团队在树立了团队的梦想（宗旨使命）和目标（愿景）后，就必须设定工作计划，不仅设定团队的工作计划，还有个人的工作计划、学习计划等等，因为没有计划也是一种计划，那就是计划失败！我要为每一天计划、每一周计划、每一个月计划、每一年计划、为我的一生效计划。首先制定学习计划就是：每月一书的学习计划！

计划再周密也仅是纸上谈兵，要让团队和个人成功，就必须让计划变成实际行动。所以，所有一切的成功都归于行动。我认为行动是应该注意的几个方面有：

a□与团队成员的团结协作；

b□坚持不懈的努力与付出，不抱怨，不懈怠；

c□积极主动，不等、不靠；

d□日事日毕，日清日高，做行动的巨人；

没有绝对准确的计划和完全正确的行动，要不断总结修正。古人说：每日三省吾身。我们要经常性的总结过去工作的得与失，修订工作的计划。不能只顾埋头拉车，还要抬头看路！

高绩效团队建设心得体会篇五

所谓团队绩效，就是公司对员工的激励要以公司目标和团队目标（而不是个人目标）的实现作为首要依据，从而帮助公司塑造组织能力，持续做大利润。

成就高绩效组织是成就美好企业的先决条件。高绩效组织的背后是tmt（topmanagementteam（高层管理团队）的卓越领导力，而tmt的卓越领导力背后是企业家的认知、动力和行为。

企业家就是发动机，你们的动力如果减弱了，企业的质量就会受到影响。

企业在追求团队绩效最大化的时候，首先考虑的不是如何实施团队绩效，而是谁是实施绩效的理想成员。正如吉姆·柯林斯所说的那样：

“卓越的管理者首先确定的不是要将车开往何处，而是首先考虑请合适的人上车，让大家各就各位，让不合适的人下车，最后才决定开往哪里。”

企业追求高绩效无可厚非，但从源头抓起，选择员工时，就以高绩效为标准，则事半功倍。

组建先公后私的团队

——行为特征一：团队协作

——行为特征二：全局意识

——行为特征三：眼光长远