

打造高绩效团队读后感(通用5篇)

认真品味一部作品后，大家一定收获不少吧，不妨坐下来好好写写读后感吧。读后感书写有哪些格式要求呢？怎样才能写一篇优秀的读后感呢？下面我给大家整理了一些优秀的读后感范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

打造高绩效团队读后感篇一

盛夏来临之季，我院开展了“六月读书潮”活动，院领导为我们推荐了余世维先生的《打造高绩效团队》，虽未仔细阅读，已有一种心胸豁然开朗、头脑突然清晰的感觉。也引发了我更多的思考，好像突然悟出来许多道理，就觉得思路豁然开阔，使我受益匪浅。

什么是团队？团队与群体的区分？团队的类型？这些我从未作过深入地思考，想当然的认为我所在的精神六科就是一个团队，一个即将成为冠军团队的团队。当我学习了余世维先生的《打造高绩效团队》后重新审视我的团队时，我发现还是有一些人在某些时候缺乏团队精神。举个简单例子，如为病人开饭时地上洒了菜汤，保洁员在另一边忙，一时不能过来清理，大夫、护士会提醒病人绕开湿的地方走，以免滑倒，很少有人主动用墩布拖掉，即使墩布就在不远处。大家认为墩地是保洁员的事，跟我有何关系？我已经告之病人避开危险源了，已经尽到了我的职责，没有人会认为我做得不对，现在看来如果大家有团队协作精神，就能很快消除这个危险源。

余先生不仅告诉我们如何检查自己的部门有哪些事情是各顾各的，更指导我们如何打造高绩效团队。团队精神是培养出来的。打造高绩效团队首先看这个团队的领导，领导力是打造高绩效团队的关键。在正确的决策指挥下，再加上队员们严格执行与合作，才能最终取得突破性胜利。在科室管理中，

尽管科室中每个成员的能力不同，风格各异，如果让他们每个人按照自己的风格去展现自己的能力，那就如同是一盘散沙，无法形成合力。但是如果能够做到知人善任，将这些风格和能力各异的成员加以搭配整合使其步调一致，相互配合，注重发挥整体优势，形成强大的凝聚力和战斗力，就会无往而不胜，这就是一个科室成功的关键。也是余先生告诉我们的“不要只用一种方法管理所有的人。”

作为护士长的我是最基层的领导干部，是科室工作的具体领导者和指挥者，是科室护理工作的领头雁，不仅要与护士一起完成治疗护理工作，在业务上铸造自己，还要注重自身知识修养，提升人格魅力，用心来靠近大家，用人格来感染大家。因为护士长的个人素养对护理管理的成效、人心向背都有重大的影响，高尚的思想品德和威望是无声的命令、无形的力量，是护士效仿的楷模。在日常工作中，对待护士更要尊重、关心、鼓励和信任，充分体现护士的价值，发挥其特长，以诚相待，并且有勇于替护士承担工作中的责任的气度，使护士在工作中感到欣慰，觉得遇到了好护士长，并由衷地感谢你，因此而努力工作。作为护士长，我更要具有较强的沟通技巧，并承担上传下达的任务，协调各层次的人际关系，善于营造良好的人性化氛围。让沟通代替命令，做护士的知心人，与护士同甘苦、共患难，亲如姐妹，有意识地让自己的言行影响护士。

员工和设备还是原来的，并且把企业原来的制度整理出来，严格按照执行。不久，公司扭亏为赢。这个例子为我们阐述了制度的建设是至关重要的，任何人都不能破坏制度，否则可能导致公司倒闭。当员工因为某些原因出现了错误或遇到人情与制度的冲突时，必须捍卫制度，同时在私人层面尽可能的帮助对方。在我们所从事的医学工作中，任何一个人对任何一件事的忽视，不按制度办事，都可能给病人及家属带来痛苦甚至是生命之虞，给科里和医院带来工作上的麻烦，经济上甚至是社会效益上的重大损失。

余世维先生的《打造高绩效团队》使我深刻认识到每个人只有锐意进取，与时俱进，把自己融入团队，奉献自己，才能展现出自己的才华与精神风貌。我喜欢这本书，我也感谢院领导一直在努力为人才成长创造优良的环境，积极支持我们在岗学习，并为我们介绍这么好的书，我相信通过六月读书潮活动，我们一定能够在今后的工作中更加充分地发挥勇于进取，甘于奉献，团结协作的团队精神。为了华一医院的明天，让我们全力以赴，携手共进，共同打造美好的明天。

打造高绩效团队读后感篇二

单位又一次给我们每位职工购买了有关“团队”概念的书籍——《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造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”。

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。其实所有这些都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

的喜悦。

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。

打造高绩效团队读后感篇四

单位又一次给我们每位职工购买了有关“团队”概念的书籍——《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造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五

两支看上去差不多的团队，绩效可能有天壤之别。这可能是让很多人百思不得其解的一个管理难题，绩效差距很容易被量化，而团队差异却很难被量化。于是乎，我们常用领导力来解释团队领导者的差异。

打造高绩效团队，首先要确定目标。高效团队对要实现的目标要有一个清晰的理解，团队成员应忠于团队目标。成员应该明白自己要完成的任务和懂得如何一起努力实现团队目标。成员为实现团队目标而奉献，愿意为实现团队目标而付出更多的努力。高效团队成员显示出对团队的高度忠诚和奉献精神，并愿意为实现团队目标在所不辞。

其次，需要必要的技能。高绩效团队成员是由一群人才组成，大家共同努力。他们具有实现团队目标必要的技术技能和良好的人际关系能力。

再次，高绩效团队内部需要有良好的沟通。在过去七年时间里，麻省理工学院人类动力学实验室的亚历克斯·彭特兰教授带领着一群研究人员，在各个行业共21家组织中给2500名团

队成员配备电子胸卡，在他们相互沟通时收集相关数据，包括他们说话时的语气、身体语言、谈话对象和谈话时长等，试图用科学手段找出了高绩效团队特有的群体动力。

在这些群体动力中，良好的沟通对于打造成功团队至关重要，不亚于其它因素(包括团队成员的个人才智、个性特点、技能水平和讨论内容)加在一起的综合作用。

团队成功的决定性因素是凝聚力，是为取得更大成绩的齐心协力。一个卓越团队应该是一群有共同目标的人，一群有共同价值观的人，一群有共同利益的人，一群能协作战斗的人，一群荣辱与共、同舟共济的人。这正是我们不断努力的方向。