

团队的秘密读后感(大全7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。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？下面是我给大家整理的读后感范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

团队的秘密读后感篇一

最近，我读了李睿编著的《狼性团队》一书，感触很深。狼那种不达目的誓不罢休的坚韧，狼群在寻求目标时共同进退的团队精神，狼在群居时有秩序、守纪律，狼在捕猎时良好的心态和进攻中使用的各种策略都是值得我们学习和借鉴的。其实从狼身上表现出来的狼性精神不是狼天生就有的，而是在“适者生存，优胜劣汰”的大自然法则中用几千年的艰苦生活磨练出来的。

狼之所以在这个时代能引起我们的关注，是因为它们强大的生存能力。人与狼进行了多年的捕杀与反捕杀的斗争，自然界的恶劣环境也成为人类的帮凶，而狼却一直生存至今。此动物凭着自己的顽强，在人类的仇恨中生存了这么长的时间，这的确是一个奇迹。狼的这种强大的生存能力正是由它强烈的求生精神激发的。为了求得生存，狼经常忍饥挨饿。它们对此的反应不是无精打采、放弃努力或者自认失败。它们也不像人类那样垂头丧气或者变成消沉的懦夫。

它们所做的就是再次投身于眼前的工作，及时运用从实践与挫折中学到的知识，再次发起冲击。作为部门的一名负责人，我们应该不辱使命，采取各种方法，通过各种途径，教育和引导员工要想狼一样克服消极情绪，树立正确的人生观和价值观，正确看待和处理工作、生活以及所处环境中遇到的难题，只有这样才能在激烈的竞争中得到更好的生存和发展。

还有面对困境、挫折与失败时，狼居然有卧薪尝胆等待机会的强者心态，不禁令我肃然起敬。在这个地球上比狼强大的生物还有很多很多，但狼的一生是成功的。我们管理者应该学习狼的这种精神与信念，面对困境，毫不畏惧，要有一种充分准备耐心等待的坚韧精神。同时，要像狼一样在实战中不断训练自己的捕猎技巧，在失败中总结经验教训。因为我们深知自己的职责和任务，我们就像一个乐队的指挥，更像团队的风向标，如果我们垮掉了，部门的员工就将步入我们的后尘，所以我们应具备直面失败的勇气，才能在挫折前屹立不倒，我们带领的这个团队才会有美好的未来。

要知道安逸的生活是消耗我们智慧和本领的最大杀手，惟有不断地充实自己才能寻求更大的发展。如果我们想成为一个优秀管理者，就应该不断磨练自己，充实自己，在管理中总结经验，做到因材施教，尽可能发挥团队每一成员的潜能，扬长避短，协同工作。

一个团队要发展，就该拥有狼的这种协同合作团队精神。如今的时代，是一个充满竞争的时代，只有竞争才能推动社会的发展。因此团队推崇提倡的狼性文化，就是要在浪尖上求生存，浪谷中图发展。也只有这种狼性团队文化，才能带领我们奋力拼搏，永往直前！

团队的秘密读后感篇二

“不怕狼一样的对手，只怕猪一样的队友”，这句话完美的说出了团队作战的重要性，在日益竞争激烈的社会中，只靠自我一人是无法在社会中取得重大的成绩的，仅有越来越多的好的队友才能够和自我一齐，战胜困难，迎来成功。

学习《团队精神》一书后感触最深的是一句话“规则是给别人定的，更是给自我定的”在我们天天喊“团队精神”的时候，很多人，尤其是领导人本身没有重视到这个问题：团队精神不只是向员工讲的，也不只是要求员工做的，更是要求

领导人身先士卒的，而最基础的就是遵守规则。

君不见，此刻很多领导享有特权，对下属的要求严对自我的要求松，对别人的要求严对自我的要求松，制定了很多的规章制度，可是真正的进行执行的时候都是雷声大雨点小，根本原因在哪里就是领导人本身就没有从内心准备去遵守。很多规章制度制定以后首先被限制的不是下属而是领导人本身，所以最早去破坏制度的常常也是领导本人。制度的执行监督者碍于是领导就没有办法去执行监督，既然监督的人员没有去监督，也默认领导这种破坏制度的行为，那么别人也就随着去破坏这项制度，最终导致的就是制度形同虚设！

所以，所有的领导人在制定制度并准备让制度起到足够作用的时候请三思：我是否能够是否能够不破坏这项制度我是否能够模范的遵守并执行这项制度假如能，那么我们就去起草制定、认真完善细化，然后颁布并坚决的执行！假如不能那么我们还是不要去“光打雷不下雨”，因为假如你不执行那个东西就是假的，就是摆设，这样这项制度就可能降低你的威信！

从那里我们能够看出制定制度是很重要的，这一点在《团队精神》这本书中作者也提到了。对于大多数的企业和企业部门来说，制度的制定都是很简单的，仅仅就是出现了一件事情然后去寻找一下其他企业的类似或者相关制度，进行一下修改就变成了自我的制度。其实，借鉴是很好的方法，可是没有目的性没有区别性的去借鉴，构成不了自我的特色也就没有核心竞争力。

我们制定制度以前必须要以构成我们自我的特色，透过这种特色来塑造企业自身的核心竞争力为目标，不要仅仅的借鉴或者照搬。在制度制定和借鉴之前要首先去调研一下企业自身的实际状况，自实际状况掌握翔实的基础上再思考进行借鉴，根据我们自身实际状况制定出来的制度才能真正顺利解决我们企业中的实际问题，才能真正的适应企业。

另外，在《团队精神》这本书中看到了“曹操用将，优势互补”的说法，感觉很有借鉴：企业用人和古代的曹操用将其实是一样的道理。

企业中的员工是每人有每个人的特点，每人有每个人的性格，能够说千差万别，军队中的将领当然也是一样，可是曹操的用人是独具匠心的，注意了各个将领的性格互补，我们在企业的运营过程中对人员的安排也就应象曹丞相一样，进行差异化的安排，保证发挥出每个人的优势，又避免人员存在的劣势，实现优势互补，无论是年龄互补、个性互补、潜力互补等等都要围绕不出现问题，组建高效团队为核心，避免使企业运作过程中在用人上出现软肋，假如真正的出现了这种软肋就应尽快去弥补，透过辅助人员的优势来弥补“主官”的缺陷。毕竟世界上每个人完美的都只是某些方面不可能处处完美，可是我们能够用大家的完美来塑造一个完美的团队。

置之死地而后生，在现有的企业中经常出现老好人，他们不愿意去落实未完成工作的原因，不愿意去考察到底是谁没有绩效，不愿意去损害任何人既得的可是不合理的利益，不愿意去得罪任何人，其实我觉得老好人有的时候也是被逼的，被自我的思想逼得，他们想多边讨好，避免因为自我得罪了别人而遭殃，很多老好人就是契可夫笔下“装在套子里的人”，他们谨遵的原则就是“不要出现问题”，不会去思考突破。

团队的秘密读后感篇三

导语：什么是团队精神？看完《团队精神》，你有什么感想？欢迎阅读《团队精神》读后感！

“不怕狼一样的对手，只怕猪一样的队友”，这句话完美的说出了团队作战的重要性，在日益竞争激烈的社会中，只靠自己一人是无法在社会中取得重大的成绩的，只有越来越多

的好的队友才能够和自己一起，战胜困难，迎来成功。

学习《团队精神》一书后感触最深的是一句话“规则是给别人定的，更是给自己定的”在我们天天喊“团队精神”的时候，很多人，尤其是领导人本身没有重视到这个问题：团队精神不只是向员工讲的，也不只是要求员工做的，更是要求领导人身先士卒的，而最基础的就是遵守规则。

君不见，现在很多领导享有特权，对下属的要求严对自己的要求松，对别人的要求严对自己的要求松，制定了很多的规章制度，但是真正的进行执行的时候都是雷声大雨点小，根本原因在哪里？就是领导人本身就没有从内心准备去遵守。很多规章制度制定以后首先被限制的不是下属而是领导人本身，因此最早去破坏制度的常常也是领导本人。制度的执行监督者碍于是领导就没有办法去执行监督，既然监督的人员没有去监督，也默认领导这种破坏制度的行为，那么别人也就随着去破坏这项制度，最终导致的就是制度形同虚设！

所以，所有的领导人在制定制度并准备让制度起到足够作用的时候请三思：我是否能够是否能够不破坏这项制度？我是否能够模范的遵守并执行这项制度？假如能，那么我们就去起草制定、认真完善细化，然后颁布并坚决的执行！假如不能那么我们还是不要去“光打雷不下雨”，因为假如你不执行那个东西就是假的，就是摆设，这样这项制度就可能降低你的威信！

从这里我们可以看出制定制度是很重要的，这一点在《团队精神》这本书中作者也提到了。对于大多数的企业和企业部门来说，制度的制定都是很简单的，仅仅就是出现了一件事情然后去寻找一下其他企业的类似或者相关制度，进行一下修改就变成了自己的制度。其实，借鉴是很好的方法，但是没有目的性没有区别性的去借鉴，形成不了自己的特色也就没有核心竞争力。

我们制定制度以前一定要以形成我们自己的特色，通过这种特色来塑造企业自身的核心竞争力为目标，不要仅仅的借鉴或者照搬。在制度制定和借鉴之前要首先去调研一下企业自身的实际情况，自实际情况掌握翔实的基础上再考虑进行借鉴，根据我们自身实际情况制定出来的制度才能真正顺利解决我们企业中的实际问题，才能真正的适应企业。

另外，在《团队精神》这本书中看到了“曹操用将，优势互补”的说法，感觉很有借鉴：企业用人和古代的曹操用将其实是一样的道理。

企业中的员工是每人有每个人的特点，每人有每个人的性格，可以说千差万别，军队中的将领当然也是一样，但是曹操的用人是独具匠心的，注意了各个将领的性格互补，我们在企业的运营过程中对人员的安排也应该象曹丞相一样，进行差异化的安排，保证发挥出每个人的优势，又避免人员存在的劣势，实现优势互补，无论是年龄互补、个性互补、能力互补等等都要围绕不出现问题，组建高效团队为核心，避免使企业运作过程中在用人上出现软肋，假如真正的出现了这种软肋就应该尽快去弥补，通过辅助人员的优势来弥补“主官”的缺陷。毕竟世界上每个人完美的都只是某些方面不可能处处完美，但是我们可以用大家的完美来塑造一个完美的团队。

置之死地而后生，在现有的企业中经常出现老好人，他们不愿意去落实未完成工作的原因，不愿意去考察到底是谁没有绩效，不愿意去损害任何人既得的但是不合理的利益，不愿意去得罪任何人，其实我觉得老好人有的时候也是被逼的，被自己的思想逼得，他们想多边讨好，避免因为自己得罪了别人而遭殃，很多老好人就是契可夫笔下“装在套子里的人”，他们谨遵的原则就是“不要出现问题”，不会去考虑突破。

团队的秘密读后感篇四

团队精神读后感

书后感触最深的是一句话“规则是给别人定的，更是给自己定的”在我们天天喊“团队精神”的时候，很多人，尤其是领导人本身没有重视到这个问题：团队精神不只是向员工讲的，也不只是要求员工做的，更是要求领导人身先士卒的，而最基础的就是遵守规则。君不见，现在很多领导享有特权，对下属的要求严对自己的要求松，对别人的要求严对自己的要求松，制定了很多的规章制度，但是真正的进行执行的时候都是雷声大雨点小，根本原因在哪里？就是领导人本身就没有从内心准备去遵守。很多规章制度制定以后首先被**的不是下属而是领导人本身，因此最早去破坏制度的常常也是领导本人。制度的执行监督者碍于是领导就没有办法去执行监督，既然监督的人员没有去监督，也默认领导这种破坏制度的行为，那么别人也就随着去破坏这项制度，最终导致的就是制度形同虚设！

所以，所有的领导人在制定制度并准备让制度起到足够作用的时候请三思：我是否能够不破坏这项制度？我是否能够模范的遵守并执行这项制度？假如能，那么我们就去起草制定、认真完善细化，然后颁布并坚决的执行！假如不能那么我们还是不要去“光打雷不下雨”，因为假如你不执行那个东西就是假的，就是摆设，这样这项制度就可能降低你的威信！

从这里我们可以看出制定制度是很重要的，这一点在《团队精神》这本书中作者也提到了。对于大多数的企业和企业部门来说，制度的制定都是很简单的，仅仅就是出现了一件事情然后去寻找一下其他企业的类似或者相关制度，进行一下修改就变成了自己的制度。其实，借鉴是很好的方法，但是没有目的性没有区别性的去借鉴，形成不了自己的特色也就

没有核心竞争力。

我们制定制度以前一定要以形成我们自己的特色，通过这种特色来塑造企业自身的核心竞争力为目标，不要仅仅的借鉴或者照搬。在制度制定和借鉴之前要首先去调研一下企业自身的实际情况，自实际情况掌握翔实的基础上再考虑进行借鉴，根据我们自身实际情况制定出来的制度才能真正顺利解决我们企业中的实际问题，才能真正的适应企业。

另外，在《团队精神》这本书中看到了“曹操用将，优势互补”的说法，感觉很有借鉴：企业用人和古代的曹操用将其实是一样的道理。

企业中的员工是每人有每个人的特点，每人有每个人的性格，可以说千差万别，军队中的将领当然也是一样，但是曹操的用人是独具匠心的，注意了各个将领的性格互补，我们在企业的运营过程中对人员的安排也应该象曹丞相一样，进行差异化的安排，保证发挥出每个人的优势，又避免人员存在的.劣势，实现优势互补，无论是年龄互补、个性互补、能力互补等等都要围绕不出现问题，组建高效团队为核心，避免使企业运作过程中在用人上出现软肋，假如真正的出现了这种软肋就应该尽快去弥补，通过辅助人员的优势来弥补“主官”的缺陷。毕竟世界上每个人完美的都只是某些方面不可能处处完美，但是我们可以用大家的完美来塑造一个完美的团队。

置之死地而后生，在现有的企业中经常出现老好人，他们不愿意去落实未完成工作的原因，不愿意去考察到底是谁没有绩效，不愿意去损害任何人既得的但是不合理的利益，不愿意去得罪任何人，其实我觉得老好人有的时候也是**的，被自己的思想逼得，他们想多边讨好，避免因为自己得罪了别人而遭殃，很多老好人就是契可夫笔下“装在套子里的人”，他们谨遵的原则就是“不要出现问题”，不会去考虑突破。

要解决这个问题，就要将这种老好人“置之死地”，让他明

白现在自己已经没有选择了，要么就是自己为了团队利益得罪那些损害团队利益的人和他們较量一下，搞出个结果来，要么就是自己被他们无声无息的灭掉而不出声音，这样他们就会明白狼烟已起，反正怎么都是个“死”了，与其等“死”还不如举刀相抗拼一下，拼好了就可以活下来搞不好还是个英雄，拼不好至少可以搞明白自己是怎么死的算个烈士，总比死的不明不白好多了。只有这样，才能让他们真正的体会到这种危机，看到危机后的希望，才能激发他们的斗志，让他们不再去做老好人。

团队的秘密读后感篇五

《团队精神》这本书中看到了“曹操用将，优势互补”的说法，感觉很有借鉴：企业用人和古代的曹操用将其实是一样的道理。

“不怕狼一样的对手，只怕猪一样的队友”，这句话完美的说出了团队作战的重要性，在日益竞争激烈的社会中，只靠自己一人是无法在社会中取得重大的成绩的，只有越来越多的好的队友才能够和自己一起，战胜困难，迎来成功。

学习《团队精神》一书后感触最深的是一句话“规则是给别人定的，更是给自己定的”在我们天天喊“团队精神”的时候，很多人，尤其是领导人本身没有重视到这个问题：团队精神不只是向员工讲的，也不只是要求员工做的，更是要求领导人身先士卒的，而最基础的就是遵守规则。

君不见，现在很多领导享有特权，对下属的要求严对自己的要求松，对别人的要求严对自己的要求松，制定了很多的规章制度，但是真正的进行执行的时候都是雷声大雨点小，根本原因在哪里？就是领导人本身就没有从内心准备去遵守。

很多规章制度制定以后首先被限制的不是下属而是领导人本身，因此最早去破坏制度的常常也是领导本人。

制度的执行监督者碍于是领导就没有办法去执行监督，既然监督的人员没有去监督，也默认领导这种破坏制度的行为，那么别人也就随着去破坏这项制度，最终导致的就是制度形同虚设！

所以，所有的领导人在制定制度并准备让制度起到足够作用的时候请三思：我是否能够是否能够不破坏这项制度？我是否能够模范的遵守并执行这项制度？假如能，那么我们就去起草制定、认真完善细化，然后颁布并坚决的执行！假如不能那么我们还是不要去“光打雷不下雨”，因为假如你不执行那个东西就是假的，就是摆设，这样这项制度就可能降低你的威信！

从这里我们可以看出制定制度是很重要的，这一点在《团队精神》这本书中作者也提到了。

对于大多数的企业和企业部门来说，制度的制定都是很简单的，仅仅就是出现了一件事情然后去寻找一下其他企业的类似或者相关制度，进行一下修改就变成了自己的制度。

其实，借鉴是很好的方法，但是没有目的性没有区别性的去借鉴，形成不了自己的特色也就没有核心竞争力。

我们制定制度以前一定要以形成我们自己的特色，通过这种特色来塑造企业自身的核心竞争力为目标，不要仅仅的借鉴或者照搬。

在制度制定和借鉴之前要首先去调研一下企业自身的实际情况，自实际情况掌握翔实的基础上再考虑进行借鉴，根据我们自身实际情况制定出来的制度才能真正顺利解决我们企业中的实际问题，才能真正的适应企业。

另外，在《团队精神》这本书中看到了“曹操用将，优势互补”的说法，感觉很有借鉴：企业用人和古代的曹操用将其实是一样的道理。

企业中的员工是每人有每个人的特点，每人有每个人的性格，可以说千差万别，军队中的将领当然也是一样，但是曹操的用人是独具匠心的，注意了各个将领的性格互补，我们在企业的运营过程中对人员的安排也应该象曹丞相一样，进行差异化的安排，保证发挥出每个人的优势，又避免人员存在的劣势，实现优势互补，无论是年龄互补、个性互补、能力互补等等都要围绕不出现问题，组建高效团队为核心，避免使企业运作过程中在用人上出现软肋，假如真正的出现了这种软肋就应该尽快去弥补，通过辅助人员的优势来弥补“主官”的缺陷。

毕竟世界上每个人完美的都只是某些方面不可能处处完美，但是我们可以用大家的完美来塑造一个完美的团队。

置之死地而后生，在现有的企业中经常出现老好人，他们不愿意去落实未完成工作的原因，不愿意去考察到底是谁没有绩效，不愿意去损害任何人既得的但是不合理的利益，不愿意去得罪任何人，其实我觉得老好人有的时候也是被逼的，被自己的思想逼得，他们想多边讨好，避免因为自己得罪了别人而遭殃，很多老好人就是契可夫笔下“装在套子里的人”，他们谨遵的原则就是“不要出现问题”，不会去考虑突破。

团队精神有两层含义，一是与别人沟通、交流的能力；二是与人合作的能力。

团队精神的基础——挥洒个性。

团队创造团队业绩。

团队业绩来自于哪里从根本上说，首先来自于团队成员一句话，团队所依赖的是个体成员的共同贡献而得到的实实在在的集体成果。

这里恰恰不要求团队成员都牺牲自我去完成同一件事情，而要求团队成员都发挥自我去做好这一件事情。

也就是说，团队精神的形成，其基础是尊重个人的兴趣和成就。

设置不同的岗位，选拔不同的人才，给予不同的待遇、培养和肯定，让每一个成员都拥有特长，都表现特长。

这样的氛围越浓厚越好。

团队精神的核心——协同合作。

一次，联想运动队和惠普运动队进行攀岩比赛。

惠普队强调的是齐心协力，注意安全，共同完成任务。

联想队在一旁，没有做太多的士气鼓动，而是一直在合计着什么。

比赛开始了，惠普队在全过程中几处碰到险情，尽管大家齐心协力，排除险情，完成了任务，但因时间拉长最后输给了联想队。

那么联想队在比赛前合计着什么呢原来他们把队员个人的优势和劣势进行了精心组合：第一个是动作机灵的小个子队员，第二个是一位高个子队员，女士和身体庞大的队员放在中间，殿后的当然是具有独立攀岩实力的队员。

于是，他们几乎没有险情地迅速完成了任务。

可见团队的一大特色：团队成员在才能上是互补的。

共同完成目标任务的保证就在于发挥每个人的特长，并注重流程，使之产生协同效应。

团队精神的最高境界——凝聚力。

全体成员的向心力、凝聚力是从松散的个人集合走向团队最重要的标志。

在这里，有着一个共同的目标并鼓励所有成员为之而奋斗固然是重要的，但是，向心力、凝聚力来自于团队成员自觉的内心动力，来自于共识的价值观，很难想象在没有展示自我机会的团队里能形成真正的向心力；同样也很难想象，在没有明了的协作意愿和协作方式下能形成真正的凝聚力。

那么，确保没有信任危机就成为问题的关键所在，而损害最大的莫过于团队成员对组织信任的丧失。

中国古代很早就有“一支箭易折断，一把箭难折断”的寓言，团队精神在企业中的重要性很多人都知道，而要营造一个企业的团队精神却非易事，人多并不意味着力量就大，缺乏“团队精神”和协作的群体不过是乌合之众，每个人都有自己的个性，靠自然的力量去营造一个团结的群体显然是不现实的，企业最终是一盘散沙。

还应拧成一股绳，这其中的学问可不是一点半点。

读罢《团队精神》，一句句富有哲理的话在耳边回响，作为一名房地产从业人员，思绪自然向着销售团队精神如何铸造的思路倾斜，心中所感所悟。

感情与凝聚力

《团队精神》一书中，有一章专门讲到感情。

因为一个团队要有凝聚力，团队成员之间必须有感情，把一些互相之间有很深矛盾和隔阂的人放在一起，无论如何是形成不了很强的凝聚力的。

地产这个团队是讲感情的，也正是这种浓浓的人与人之间的感情，吸引着你我。

但感情不等于凝聚力。

凝聚力需要多方面的因素结合，有时过分地讲感情，不分是非，不讲原则，反而会破坏凝聚力。

凝聚力与竞争力

凝聚力与竞争力，由字面理解，应该是一种合力，但它们有各自的着力点。

凝聚力对外来说，有一首革命老歌颇能说明问题——《团结就是力量》。

这力量是铁，这力量是钢，比铁还硬，比钢还强。

一个团队有很强的凝聚力，无疑会形成这个团队较强的'竞争力。

“抱团打天下”必然比单打独斗要强得多。

古代的兵法中就讲，要想歼灭敌人，分而歼之乃之上策。

团队的秘密读后感篇六

最近拜读了李慧波的《团队精神》一书，该书围绕团结协作论述了团队建设的好坏对于领导者和员工意味着什么；高效团队是如何构建和运作的；团队成员何以才能相互信赖、协作和进步；团队中的大多数人如何激励；少数人如何引导；怎样将团队培育成学习型组织等主要资料。

书中引用了超多生动、具体的事例来进行诉说并论证团队精神的重要性。例如书中描述了张瑞敏领导的海尔团队发挥团队精神、集中力量克服难关的生动事例。从这个事例看出，海尔集团神奇般的崛起和茁壮成长，不仅仅得益于他的统帅人物张瑞敏，还得益于张瑞敏率领下的整个团队中的每位员工的努力。海尔把自我的价值观定义为：“人的价值高于物的价值，共同价值高于个体价值，共同协作的价值高于单干的价值”。这种价值观不正是团队精神的生动写照吗！

书中还列举了韩国三星集团、我国蒙牛集团等著名企业快速发展崛起的事例，无一不是依靠团队精神、依靠企业凝聚力发展起来的。众所周知， $1+1$ 是等于2的。那么，为什么说 $1+1$ 大于2呢因为这其中的每个1都是充满团队精神的1，如果一个群众、一个机关、一个团队，我们中的每一个分子都充满团队精神，那么，这个群众、这个机关、这个团队就必须是个和谐的团队。这样的团队工作起来就必须能够取得事半功倍成果。这难道不是 $1+1$ 大于2吗。

团队精神就是公司上下精诚团结、目标一致、协同共进。就如航行于大海的巨舰，有智慧舰长的正确指挥，有勇敢船员的协同配合，在这艘巨舰上每一个人都发挥着重要的作用，凝聚成劈波斩浪的巨大动力。一个成功的企业，只要具备了这种精神，就能在激烈的竞争中长盛不衰。一根筷子容易弯，十根筷子折不断，这就是团队精神重要性力量的直观表现，也是团队精神重要之所在团队精神的最高境界？凝聚力。全体成员的向心力、凝聚力是从松散的个人集合走向团队最重

要的标志。

团队的秘密读后感篇七

在我们生活的这个以人为本的社会里，一个人只有把自己完全融入到他所在的团队中，才能得到最充分的发展，才能在事业的进取过程中左右逢源，勇往直前。这是我在通读《团队精神》一书过程中得到的最深刻感受。

作为一个早已加入团队并一直在团队中工作的人，我也不只一次听说过“团队精神”这个词，但通过全面学习《团队精神》一书，让我真正感受到了什么是团队精神，认清了团队的巨大力量，体会到了一个伟大团队最重要的作用是让其平凡的队员创造出不平凡的业绩。一个人要想真正地超越自我，只有从自身的一点一滴做起，发挥潜能，成就团队的成功，进而收获自我的成功。

海尔公司把自身的价值观定义为“人的价值高于物的价值，共同价值高于个体价值，共同协作的价值高于独立单干的价值，社会价值高于利润的价值”，可见团队的力量是巨大的，正如书中所言“没有完美的个人，只有完美的团队”。那么，作为团队中的一份子，我们每个人应该怎样做才能创造出一个优秀的高绩效团队呢？在读书的过程中，我渐渐找到了。

首先，要学会服从集体，与团队保持共同的目标，不断增强自己的责任感和归属感。“责任到此，请勿推辞”，美国前总统杜鲁门的座右铭道破了天机：每一个团队的成员都必须学会服从，必须担负起自己应有的责任，这是构建团队精神的基石。我们要对自己的工作充满热情，不断增强主动性，用积极的态度面对，既然你选择了这个职业、这个岗位，就必须接受它的全部，不是仅仅享受它给你带来的益处和快乐，就算是委屈和责骂，那也是这个工作的一部分。一支竹篙，难渡汪洋海；众人划桨，开动大帆船。如果每一个人每天都能老老实实、诚诚恳恳、兢兢业业地全身心投入工作，那么

大家的成就积累起来，就是一笔极为可观的财富。

其次，要发扬团队的协作精神，学会与别人沟通，不断增强队员之间的相互信任和理解。在实际工作中，个人的得失是孕育在团队的成败之中的，因此大多数时间里，每个人都必须把自己完全托付给团队中的队友，没有完全的信任是不可能完成工作目标的。《团队精神》一书中讲到了一个蚂蚁搬动巨蟒的故事。一群蚂蚁在扛一条巨蟒的时候，因为没有站在一条直线上造成了动作不协调，只能使巨蟒在原地摆动无法前进，后来经过蚂蚁军师的协调和调动，蚂蚁们很快整齐地排成直线，迈着统一的步伐向着回家的方向前进。蚂蚁凭什么能够战胜巨蟒并将重量数百倍、数千倍，乃至数万倍于自身的巨蟒搬回家呢？对于一只蚂蚁来说简直是不可思议的笑谈，然而对于由无数蚂蚁结成、动作协调一致的蚂蚁团队来说，则是轻而易举的事情。我们应该看到，信任是靠沟通来完成的，沟通带来理解，理解带来团结协作。