

绩效管理必读读后感 打造高绩效团队读后感(实用5篇)

读后感，就是看了一部影片，连续剧或参观展览等后，把具体感受和得到的启示写成的文章。当我们想要好好写一篇读后感的时候却不知道该怎么下笔吗？下面我就给大家讲一讲优秀的读后感文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

绩效管理必读读后感篇一

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。学习成绩也能水涨船高。

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。

绩效管理必读读后感篇二

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。

从文中得知，在日本，人们普遍认为遇到事情就到主管的房间去请示是一种无能的表现，这表示自己没有能力。日本的主管更看不起这样的员工。而在我国，情况就不一样了，下属们太喜欢敲门了，事无巨细地请示。做主管的喜欢人家请示，表示自己有权力，而下属们也逐渐形成了依赖心理，不断地请示。因此打造高绩效的团队第一切忌不要让下属随便敲你的门，不要让他们带着问题来敲门，一个让他们先养成自己思考的习惯，如果他自己先思考了，并且真的没有解决办法，这时候他才能敲门进来。

读到这里我想，作为高绩效团队的领导一定要有这样的指导思想：

- 1、强力要求下属与下属之间先自行解决问题，不要动辄请示。不要下属敲你的门。
- 2、再要他们在你的面前协调讨论，你注意他们不够团结的地方。

3、对各个部门之间配合不力、支援不积极的事例应该议处。开大会处理，把问题摆到桌面上来。

4、积压公文的弊病非得解决不可。

高绩效团队的运作流程如下：

1、总负责人应公开宣示各部门负责人的权力并鼎力支持。要求相关部门给其开绿灯。

2、各部门负责人应主动链接各相关部门，紧盯他们承诺的事，并指出最后期限。

3、各部门负责人要快速回报过程中的重要事故、重要变动、重要瓶颈。

4、各部门负责人应将全盘意见做成一览表，并指出其中相克的地方，且提出最妥善的对应之道。

5、比尔盖茨的时间观念：能站着讲的事情就不要坐着讲；能在办公桌旁边处理的事情就不要进会议室；能用便条纸代替的就不要再签署文件。

我的所得：

团队不同于群体。群体可能只是一群乌合之众，并不具备高度的战斗能力，而团队则要满足自主性、思考性、合作性3个条件才成。英国谚语说得好，“一个人做生意，两个人开银行，三个人搞殖民地”，这就是团队的效果。在团队建设中，要注意团队中不同部门的水平沟通，组建变动型的团队，切忌形成停顿型组织，尽量避免一切都要靠领导开会协调的习惯。总负责人应该从监督型的领导向参与型、团队型的领导过渡，迈向自己的工作目标，除了思考、计划、辅导员工、分配任务、签署文件以外尽量什么都不做，这样可以充分地

不断发挥员工的自主性、思考性和合作性，使整个团队更具有很强的战斗力。

绩效管理必读读后感篇三

学习余世维博士《打造高绩效团队》后，对此感悟颇深，给了我一个全新的诠释，现将有些感想付诸笔端，与同学们分享。

打造高绩效团队，首先要懂得何为“团队”，“团队”即每个员工都能自主自发的思考、行动，并积极与他人合作。团队要具备三个条件，即：自主性，思考性，协作性。

一个团队要做到高绩效，首先这个团队的员工要具备自主性，做到心中有团队。高绩效团队强调一种主动精神，没有人要求和胁迫。心中有团队的人是不分年龄大小，资质深浅的。雷锋曾说过一句话：“一滴水只有放在大海里才不会干涸，一个人只有和团队融合在一起才能更有力量”。团队里的每个人要有自动自发的精神，团队要想方设法调动起职工的积极性，变“要我做”为“我要做”，那样对同一项工作就会有截然不同的两种结果。如果每名员工都能把自己份内的工作看成是自己的事情，每个人对待工作都追求一个最好的效果，那么就没有完成不好的工作，就没有解决不了的问题，也就没有那么多随处可见的浪费与破坏。

团队的自主性也体现在上下级之间的主动反馈、主动沟通、主动关切。如果大家都能做到这一点，工作就不会有盲区、疏忽，就不会有沟通不了的问题，更不会有那么多需要上级主管来出面解决的矛盾。俗话说：三个臭皮匠，抵上一个诸葛亮，一个人的能力、精力是有限的，而大家共同的智慧则是无可估量的，主动反馈、互相沟通可以避免延误解决问题的最佳时机，以免对企业造成不必要的经济损失。

其次做为一个团队要有思考性。其表现在让每名员工都用心

地去发现工作中的不足之处，反思自身及本部门的工作还存在着什么问题，任何问题都没有标准答案，部门领导的答案也不一定是最佳的答案，这时就要集思广益，从中选出大家公认的方案，只有这样才能挖掘、发挥团队的潜能。

在团队中，除每个成员要积极主动地工作外，还要善于思考，其表现在让每名员工都用心地去发现工作中的不足之处，反思自身及本部门的工作还存在着什么问题，要用自己的思维、经验和知识对感官上的事物进行深层次的考虑，以此来对现有的问题进行改进和创新。任何问题都没有标准答案，部门领导的答案也不一定是最佳的答案，如果只凭领导冥思苦想，其他成员不能用自己的思维方式来判别，那工作完成起来就没有创新，慢慢地会形成员工的惰性，对工作失去了激情。要集思广益，从中选出大家公认的方案，只有这样才能挖掘、发挥团队的潜能。同时团队成员还要学会勇于面对批评，善于总结经验，充分汲取领导不满意的原因，在批评中思考，在思考中进步，才可以最大化地发挥个体的专长，提升管理品质。

最后做为一个团队要有协作性。只要是工作就没有孤立性，就必须有内部客户与外部客户，换言之就必须与人交往。要加强互助、协作和支持，必须抛弃“自私、自我、自大”的狭隘观念。一个团队如果不团结协作，工作高效就是纸上谈兵。所以我们要树立“大局意识”，由集团公司到属下的公司项目部，进一步到一个国家都是一个团队或大或小的缩影，任何一个团队都应该有自己的精神，正因为有了这种精神才能够激励员工忘我工作；才能引导团队从一个台阶上升到另一个台阶；才能在面对四川大地震时中国人民万众一心，众志成城，共度难关；才能化灾难为温暖，演绎出一幕幕感人肺腑的故事。人的社会属性决定了每个人都离不开团队，团队能让一个班组更和谐，能让一个部门更温暖，能让一个企业更强大，这需要大家的共同努力，包括你、我、他。一切以大局为重，必要时要牺牲小我的利益来服从大局的利益，共同为业务的发展和稳定贡献力量。

绩效管理必读读后感篇四

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”。

绩效管理必读读后感篇五

读的博恩崔西第二本关于销售的书。认识他始于他的另一本经典书籍《销售心理学》。

自己虽然做销售的经验没那么多，但毕竟是营销科班出身，也做过几年销售，还是能分辨出哪些书是鸡汤书，哪些是有真材实料。博恩崔西的书无疑属于后者。

销售这个行业的特点决定了从业者需要时时刻刻的自我激励，通俗来说就是打鸡血。但我们需要清楚的是打鸡血只是必要条件，是让我们能坚持奋斗、面对拒绝不以为意的营养剂，但只有鸡血是无法让我们长大变壮，成为最优秀的销售人员。要成为优秀的、顶尖的销售，还需要各种销售技能的培养和支持。

博恩崔西的这两本书都是鸡血与干货并存，读的过程中经常有“哇，原来是这样”、“哦（三声），原来应该这样做”类似的感叹，值得好好揣摩并吸收。

与同道人分享并共勉！