

2023年高效团队建设培训心得体会(通用5篇)

心得体会是对所经历的事物的理解和领悟的一种表达方式，是对自身成长和发展的一种反思和总结。心得体会对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写心得体会呢？以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

高效团队建设培训心得体会篇一

在公司人力资源部的悉心安排下，我作为公司的一名普通员工与其他几位同事一起，有幸参加了由宁波聚成企管举办的《高绩效的团队建设》科目培训。时间4月24日25日为期两天，非常感谢公司领导对员工文化素养的培养。在这次的培训过程中，主要有以下几个方面的感悟。

一、高绩效团队建设的管理者

团队是因企业的某项关联工作而使各成员联合起来而形成的，在行为方面有彼此影响的交互作用，在心理上能意识到其他成员的存在，并有彼此相互归属感和工作精神，目的是追求企业的整体性成功。团队的管理者是团队的中心，是团队组织的指挥。就像是一场交响乐队演奏时手持指挥棒的指挥，如果没有那优雅而充满激情的指挥，任凭乐手各自自行演奏，那么再优秀的乐手再伟大的交响乐曲，也只能成一曲杂乱的狂欢曲。

团队的管理者也是如此，优秀的团队管理者，不仅是一个具有突出的工作能力和知识技能，还应该具有卓越的领导能力，统筹能力和协调能力。管理者是企业文化的传播者，制度的执行者，团队任务的计划和决策者，也是团队责任的承担者，是团队和企业高层间的沟通者和桥梁，也是团队健康氛围的

促进者和协调者。

二、高绩效团队建设的沟通

冲突是团队建设中无法避免的现象，冲突的可以造成正反两面的效应，它的正面是促进团队成员对重大事项审慎分析，具有激励作用，带来竞争，唤起成员的危机感和紧迫感，但冲突的反面是引起团队的运作秩序混乱，引起冲动和非理性行为，将整体的目标转化为个人目标，导致团队整体运作的效率下降。

此时的沟通就像是一座桥梁，可以针对性的解决问题，以及内部机构的合理调整。沟通可以采取各种不同形式进行，管理者可以适时通过单一性的会议或进行个别交流，达到内部机构的和谐。沟通不仅要在内部之间展开，同时也要对外部直接相关的团队横向沟通，促进与外部机构的和谐。良好的沟通可以将团队成员更加紧密的连接在一起，是团队建设和和谐的基础。

高效团队建设培训心得体会篇二

假学校又一次给我们每一位行政购买了蜚声国内外的华人实战型培训专家余世维博士的书，这次是有关“团队”概念的书籍——《打造高绩效团队》。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。

《打造高绩效团队》是一本对个人职业生涯有深刻的剖析和指导意义的书籍，书中着重阐述了三层意思，第一层关于团队，第二层是关于高绩效团队，第三层是如何打造了高绩效团队。

一、关于团队。团队区别于一般的群体，是某一工作区域内为实现共同的工作目标而相互协作、独立工作的团体。团队各成员需要有大局意识、协作精神和奉献奉献精神，也就是所谓的团队精神，作为团队的一员应不遗余力的为团队的正常运转，高效运行奉献自己的聪明才智，营造积极向上的工作氛围，增加团队的凝聚力和战斗力，同时从优秀的团队中汲取营养，不断成长进步。

二、关于高绩效团队。首先，高绩效团队的一个首要特点是拥有一个清晰的目标。一个共同的目标是团队存在的价值和理由，引导每一位成员往相同方向前进。同时，团队目标必须是每一位成员都能清楚的理解而达成共识的否则就非常不利于协调团队行动。其次，高绩效团队非常重视每一位队员之间的互补性。在群体成员的组合上，同样数量与素质的一群人，由于排列组合不同，所产生的效应会有所不同。如果能利用好队员之间的性格、技能互补，就能发挥协同效应。人的性格、技能各有不同，有人容易悲观，有人天性乐观，有人谨小慎微，有人敢闯敢拼。只有平衡协调每个人的特点，扬长补短，才能实现绩效最大化。

三、如何打造高绩效团队。（）

看了这本书，联系自己的工作实际，很多平时在工作中遇到的一些问题有了理论的支持后更觉得胸有成竹。在常规工作中，我们经常碰到学校的各项规章制度不能得到及时落实，工作计划不能按期完成，对出现的一些突发问题反应较慢，不能迅速有效的拿出解决问题的方案，在问题面前常常相互扯皮和推诿，工作过程中得过且过，敷衍了事等等。诸如此类的现象就可以归结为执行力缺失。也就是这个团队出现了问题。它直接影响学校战略目标的实现，更重要的是削弱了团队的战斗力和凝聚力，如果不能得到及时地解决，长此以往，必将给学校造成无法挽回的损失。如何提高团队的战斗力和凝聚力。通过学习《打造高绩效团队》这本书，我认为有如下几点值得思考：

1、奉献精神。一分耕耘，一分收获，当你加入一个团队，就要为团队贡献自己积极的正向的能量，促使团队发展壮大。如果将团队比作一颗大树的树干，个体是大树的枝叶，只有树干营养充沛，生命力旺盛，枝叶才能有所依托，茁壮成长。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”。

2、成就团队。成就团队就是有大局意识，个体利益服从集体利益，反对个人英雄主义，克服自私自利心理，发扬协调关系，合作顺畅的团队精神，不要为了自我表现，突出个人能力而分散团队的向心力。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。

3、忠诚。不管我们从事的是多么平凡、杂陈的工作。都要具备崇高的责任心和高度的工作责任感，只有这样，才能把工作做到最好。工作无所谓崇高，真正崇高的是人对工作的态度。

4、集体荣誉感。团队的荣誉就是我们自身价值的综合体现，凡事要以团队的利益为最终目标，要时刻心系团队，与团队荣誉与共，每一项工作都要全力以赴，决不拖大家的后腿。

5、建立良好的工作关系，保持有效沟通。我们不能忽略工作关系对我们的影响，如果工作关系良好、顺畅，非常有助于我们工作。反之，消极抵触的工作关系会使我们的工作质量和效率受到很大程度上的制约。所以在做好工作的同时要注意协调沟通，征询对方需求，主动协作配合，适时反馈，同时表达自己的想法和希望对方接收的信息，使工作中的个体相互促进，共同进步。

团队是各个个体的总和，需要发挥集体中每个个体的智慧和长处，发展壮大团队的力量，个体通过团队校正自己的行为，提高工作能力，二者协调发展，相得益彰。正是这样的协调发展，使得一支团队能够超越简单的、按部就班的进步，达到能力的飞跃，也就是文中所探讨的高绩效的团队。

高效团队建设培训心得体会篇三

有首歌唱的好“一支竹篙呀，难渡汪洋海，众人划桨哟，开动大帆船。

一棵小树呀，弱不禁风雨，百里森林哟，并肩耐岁寒”，单人能力有限，众人拾材火焰高。那么作为一个组织，如何打造高效凝聚团队呢？胡总给我们主要从三个方面进行了分享：

1、建立团队的共同目标

文化不是虚的，是可以得到落地的。公司团队的目标来源于公司愿景、公司价值观、公司战略。我们很多时候将这个目标局限在了事务的目标，例如今年要完成多少项目，今年完成多少销售额等等。我们在制定团队目标是需要考虑公司文化的贯穿力，制定一个有文化影响力的目标，这个目标要起到感召作用。例如供应链系统的“服务”“成本”“效率”作为追求目标，这些定义来源于大家的讨论，来自于团队的自我认知，同时这些目标又来源于公司“以人为本、积极创新、追求卓越、勇担责任”的理邦企业文化价值体系的分解。公司的价值观、公司的战略需要不断的宣传，强化大家的认知，树立良好的榜样。

2、管理者要关注人：识别个人优势，发挥团队优势

德鲁克在《卓有成效的管理者》书中所讲，管理者需要着眼于贡献，需要关注人的“长处”。发挥团队优势就是需要管理者识别个人优势、发挥好这个优势还要形成优势互补。我们有时候倾向于发现缺点，从而本着“爱之深、责之切”的心态去要求，我们过于关注这个方面，从而导致部分团队成员工作积极性不高。有时候我们自己不也一直聚焦于自己的短处了么？希望把自己培养成一个通才，我们自己也缺少停下来问一下“我的贡献在哪里？”。识别优势并不是每个人都擅长的，但是可以训练提高的。有时候由于先天的原因，不能像那些有伯乐优势的人一样，通过三言两语就能够对人有个大致把握，但我们后续可以通过持续接触去进一步识别和调整。这种情况下我们要对人的要素有所认识，然后通过持续的交流实现假设—测试—调整—再假设的一个过程。组建团队过程中，我们还要考虑不同优势的人进行互补，并形

成良好的上下工位的关系。所以整个过程我们不断要问一句话“他能做什么？他的贡献在哪里？”。

3、高效的流程

企业要正规化发展，离不开流程的建设。流程建设目的是高效，达到各司其责的效果。但流程的建设需要有正确的指导思想，如果没有正确指导思想，流程就可能僵化而且低效率。胡总说如果一个流程是按照明确责任的角度去设计，那么这个流程本质上应该是高效的，如果一个流程是按照降低风险、分担责任的角度去设计，那么这个流程就很大程度上是低效的。这句话非常关键，正好点中了我们的痛点，我们有些流程纯粹是为了规避责任而做，有些流程为了降低质量风险增加了太多的环节。我们要高效，如何高效，首先从这些低效的流程开始，做流程的减法，让管理人员从流程的审批中解放，让研发的技术经理承担起流程最后一道关的责任，让那些不增值的所谓管理流程消失。张政总的一个分享给大家一个很好的解决思路：变换业务模式，也许是提高效率的根本之路。

最后我们回顾一下理邦的愿景：理邦的愿景是“成为优秀的从事人类健康产业的国际型公司，提供创新的、有价值的、高质量的产品与服务，为人类健康和社会文明发展做出贡献”。张总定义未来的：一个高效的组织；只做精品，做有价值的创新；坚定信念，建立有力量的、全球化的营销渠道，创造一个全球化的优秀品牌，让客户以拥有理邦的产品为荣。

高效团队建设培训心得体会篇四

高效团队不是一般意义上普通的工作群体，它的主要特征是团队成员承诺共同的工作目标，并互相承担责任，通过成员的共同努力产生积极协同作用，产生卓越的组织绩效。敬业精神具体表现为忠于职守、尽职尽责、认真负责、一丝不苟、善始善终等职业道德，其中揉合了一种使命感和道德责任感。

因此，高效团队与敬业精神二者互相联系，相互作用。松松垮垮，没有压力，散散慢慢，无所是从，组不成一个团队。对工作不负责任，缺乏勤奋敬业，成就不了大事业。业绩的压力需要我们有团队精神，更需要我们有敬业精神。打造高效团队，勤奋敬业奉献精神的培养，信仰和价值观念的树立，相辅相成。团队诞生于忧患、危机和挑战之中，困境和困难的目的使大家团结在一起，为了一个共同的目标，在提高组织效率和实现创新中，个体获得物质和精神的回报，在团队成员自动自发，富有挑战性工作中极大的激发团队的积极性和创造性，将敬业变成一种习惯的时候，就能从中学到更多的知识，积累更多的经验，就能从全身心投入工作的过程中找到快乐，获得更多的自信心和自尊心。同时，得到社会的认同和人们的尊重。为此，团队成员的素质提高，学习能力，解决问题能力，沟通和冲突处理能力十分重要，它需要学习、学习、再学习，培训、培训、再培训。

高效团队建设培训心得体会篇五

高效团队不是一般意义上普通的工作群体，它的主要特征是团队成员承诺共同的工作目标，并互相承担责任，通过成员的共同努力产生积极协同作用，产生卓越的组织绩效。敬业精神具体表现为忠于职守、尽职尽责、认真负责、一丝不苟、善始善终等职业道德，其中揉合了一种使命感和道德责任感。

因此，高效团队与敬业精神二者互相联系，相互作用。松松垮垮，没有压力，散散慢慢，无所是从，组不成一个团队。对工作不负责任，缺乏勤奋敬业，成就不了大事业。业绩的压力需要我们有团队精神，更需要我们有敬业精神。打造高效团队，勤奋敬业奉献精神的培养，信仰和价值观念的树立，相辅相成。

团队诞生于忧患、危机和挑战之中，困境和困难的目的使大家团结在一起，为了一个共同的目标，在提高组织效率和实现创新中，个体获得物质和精神的回报，在团队成员自动自

发，富有挑战性工作中极大的激发团队的积极性和创造性，将敬业变成一种习惯的时候，就能从中学到更多的知识，积累更多的经验，就能从全身心投入工作的过程中找到快乐，获得更多的自信心和自尊心。同时，得到社会的认同和人们的尊重。为此，团队成员的素质提高，学习能力，解决问题能力，沟通和冲突处理能力十分重要，它需要学习、学习、再学习，培训、培训、再培训。

日前，有幸聆听了被誉为“华人管理教育第一人”、“华人最为推崇的实战型培训专家”余世维博士“如何打造高效团体”的讲座。听罢归来，内心颇有触动。

在讲解团队和群体的区别时，余博士通过图片进行了生动的阐述：群体就是一个领导高高在上，员工在底下。领导是员工的“父亲”、“母亲”或者“哥哥”、“姐姐”，员工是一个个唯唯诺诺的个体，在这个群体中领导是监督型的领导。而在团队中，领导应该是这样定位的：或是将自己定位为员工的顾问。就是领导站在一个圆的中间，员工和干部围绕着领导，领导是员工的顾问，员工有问题就问领导；或是将自己定位为员工的伙伴。就是领导不站在圆的中间，而是与员工一起转；或是将自己定位为一个教练。就是领导跳到圆的外面，指导员工不停的工作，这是一种最好的定位。做领导的如果不能将自己定位为一个教练，也要定位为一个伙伴，再怎么着也得将自己定位为一个顾问，这样就是一个团队。

一个企业要强大，一个单位、部门的工作要做到最好，完全靠团队精神。那么如何让员工具备团队精神呢？余博士认为必须让所有员工说“这是我的企业、单位或者部门”。这个观点缘于一本书名叫《这是你的船》的书。迈克尔·阿伯拉肖夫当任美国海军装备最先进的驱逐舰的舰长。上任伊始，他就面临严重的挑战，虽然这艘舰艇装备精良，但管理水平和作业效率低下，士气低靡。经过两年的努力，迈克尔·阿伯拉肖夫成功地把这艘驱逐舰。