

# 高绩效团队培训心得体会 高绩效团队学习心得体会(汇总8篇)

培训心得是培训后的一次回顾和反思，对于巩固所学知识非常重要。[范文2]

## 高绩效团队培训心得体会篇一

入职呼叫中心已经半年左右的时间，慢慢对这个行业有了不一样的认识，从刚开始的懵懵懂懂，什么都不了解到现在可以带领自己的班组一起努力进步。特别是阅读完《高绩效呼叫团队》以后，自己更是受益匪浅。

特别是书中关于班组长工作相关的介绍，让自己管理班组有了更多的好方法，初从一线的业务员到从事非一线的管理工作，往往想事事亲为，想依靠自己的力量帮助员工，但是员工人数的增加，自己感觉越来越难以应付，同时之前定好的规矩在实际执行的时候往往达不到效果，坚持不到半个月就夭折了，员工的激情也随着枯燥的工作慢慢消减，从上周开始接触到本书以及仔细学习后，开始在自己的班组进行实践，虽然只有短短的几天时间，但是已经有了明显的变化，相信在正确方法的引导下，一定会做的越来越好。在这里，也和大家分享学习到的知识。

### 一、让自己看起来特别像一个组长

以前在一线的时候，关注到的更多的是业务知识，做了组长以后，如果还是单单的停留在业务层面就大错特错了，在自己做组长的初期的时候自己就犯了这样的错误，仅仅把自己当做了业务指导，帮助新员工解决五花八门的问题，穿梭于各个工作之间，看起来很忙，但是员工的工作却没有什麼起色。每天也会和员工聊天，吃饭，看起来打成了一片，但是员工的保有做的并不是特别好。这个时候才发现自己的定位

出错了，自己看起来更像是大家的好朋友，好哥们，而不是一个管理大家的组长，自己虽然认识到了问题。也和一些同事进行了请教，但是系统的对于自己角色认知还是不足。学习本书以后，自己明白一个好的班组长要做到成为通才，做一个合格的教练，注重自己综合能力的提升。帮助员工养成自我解决问题的能力，而不是员工遇到难题就出手帮助员工。正所谓不如授人以鱼不如授人以渔，像教练一样帮助自己的队员掌握更好的技能，让员工在工作的一线可以发挥自己的才能。这时候员工和同事也会觉得，真的是越来越像一名合格的组长了。

## 二、明确自己的工作习惯和容忍底线

之前新入组的时候定了不少的规矩，自己感觉也挺完善了，但是员工的一些做法总是触碰自己的底线，之前把问题总是推到员工问题上，觉得都是员工的原因，但是学习以后才发现是自己没有向自己的员工宣贯清楚，然后按照书中的方法，组内充分的讨论，确立了哪些坚决不能犯的错误，比如坚决不允许在团队内散播负面情绪，组建小团体等。自己也表明了单位不能触碰的底线，之前一直强调迟到的交罚款，但是怎么算迟到，谁负责迟到的处罚，以谁的时间为准，借此机会经过组内的推荐，选出一名员工负责此事，大家对于这个自己选择的“执法者”都很认可，再也没有出现不明确的处罚。同时自己每天之前一直围绕员工的问题来转，没有明确的规划，正好值项目组退出了团队经理的工作细则，自己结合排班和组内员工的情况，自己制定了工作计划，不会再像之前哪头有问题跑哪头，良好的工作习惯让自己处理工作更加的从容有效。

## 三、赞美是这个世界上最棒的语言

人人都渴望被赞美，这是人类的天性，但是在工作之初，自己在查看每天的数据汇总是总是会在群里发谁的指标又没有达标，谁的`数据又降低了。这样的后果是做的好的没有觉得

自己被关注，做的差的觉得自己脸上无光，在受到启发以后，自己总是把每天进步的，把单日完成较好的员工在组内的群里或者例会的时候进行表扬，对于出差错的员工，在群里展示的时候总会把名字和相关信息去掉，然后在群里说明是什么问题，让大家引以为戒，然后再私聊该员工，再进行辅导，让员工觉得组长是在和他站在一起的，是关注他的，经过这几天的实践，明显感觉群里和班会的气氛都更加的和谐了，大家也开始分享自己发现的知识点和自己哪里做的不好的自我批评。

经过几天的学习和在组内的时间，自己越来越被这本书感染。组内氛围越来越好也让自己备受鼓舞，虽然离优秀的团队还有一些距离，但是相信在好的氛围下，在大家的共同努力下，在好的方法引领下，自己的队伍会越来越好。

文章来源：小米项目

## 高绩效团队培训心得体会篇二

“工作就意味着责任，责任成就人生”，这是陈浩老师培训的《打造高绩效团队》的开场白，通过这两天来的学习让我深有感触。他让我明白学习不是为了知道而是为了做到。无论自己所做的是什么样的工作，只要尽职尽责地去把它做好，所做的事情就是充满意义的，人生也如此。

这次的学习培训，本来以为是团队高层的领导者才需要掌握的管理知识，学习之后有了新的认识，其实我们不同级别不同岗位的员工都是团队的建设者。打造一个高绩效的团队是每个企业都想要的，只有每个员工都明白了高绩效团队是如何打造的，是如何管理和运作的，这样员工我们才知道自己应该干什么，应该怎么做，才能各司其职，更好的完成本职工作，更好的去完成领导交待的每项任务和整体目标的达成。

经常听大家说：“今天工作不努力，明天努力找工作”，当时

听了只是笑笑而已。其实，这句话里面，是存在一个负责任和不负责任的因果关系。陈浩老师也说过只有辛辛苦苦的工作，才能舒舒服服的生活，同样也在告诉我，要对你的工作负责，就是对你的人生负责。对于本职工作，要做一个有责任感的导游，每天上班之前，要认真检查自己的腰麦是否能够正常使用以及参观所到各处的仪器是否正常运行，把发现的故障排除在上班前，在工作中面对客人提出的各种疑惑，无论是该解决的还是不该解决的，只要是客人提出疑惑，我们就应该及时解决，这就是对工作负责任的表现，让客人对我们酒庄留下好的印象。

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，真正崇高的是我们对工作的态度。要有奉献精神。一分耕耘，一分收获，当你加入这个团队，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。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。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。

通过学习《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。

### **高绩效团队培训心得体会篇三**

在学完《如何打造高绩效团队》，我们初步了解了关于团队的一些基本知识——什么是团队、团队的构成5p要素、团队为什么如此流行、团队对组织和个人会带来什么样的好处。明白了企业强大的竞争优势不仅在于员工个人能力的卓越，更重要的是体现在团队合力的强大，体现在那种弥漫于企业中无处不在的团队精神。所谓团队精神，简单来说就是在在大

局意识、协作精神和服务精神的集中体现。团队精神反映的是个体利益和整体利益的统一，进而保证组织的高效率运转。团队的绩效源于团队成员个人的贡献，同时永远大于团队成员个人贡献的总和。团队力量的发挥是组织赢得竞争的必要条件，团队精神可以使组织保持活力、焕发青春，积极进取。打造高绩效团队，就是要强调发挥团队精神，建立群体共识，快速适应顾客需求，提升工作效率。

我们通过学习，掌握打造高绩效团队的必要知识和技能，进而认真分析研讨、查找工作中存在的差距和问题，围绕生产经营目标强化员工团队意识，培养团队精神，提出持续改进各项工作的新思路、新举措，不断调整和优化工作的方法和流程，营造团队健康成长的氛围，与同事建立良好的信任关系，增强每个员工的归属感、责任感、使命感，推动高绩效团队的形成，从而使公司打造企业诚信、创新、和谐发展新体系的奋斗目标落到实处。

把学习与加强和谐团队建设、诚信文化建设结合起来，引导员工树立积极向上的人生态度。让大家明白，积极端正的人生态度不仅仅有益于企业 and 他人，最大的受益者实际上是员工个人。通过学习，我们充分认识到大家只有在工作中互相支持，互相配合，才能使整个团队在思想上同心，目标上同向，行动上同步，作为团队中的个人也才能用团队的智慧和力量去解决各种困难和问题，从而实现组织和员工个人的和谐共赢，进而自觉把自己融入到团队中，与时俱进不断提高自身素质，自发主动地去完成本职工作任务，使每名员工争做勤奋、敬业、忠诚、激情工作的实践者，共同打造诚信企业和高绩效团队。

团队是现在和未来组织中不可或缺的一个组成部分，正如美国管理学家哈漠所说：“团队是一个伟大的创造，它是现代企业管理的一个基础，是一个平台，也是重新构建公司的一个基本出发点。”团队具有强大的生命力，让我们用行动来共同打造一个高绩效的团队。

## 高绩效团队培训心得体会篇四

周六晚，千禧城阳营销中心团队进行了打造高绩效团队的学习，这次学习氛围特别浓厚，大家都积极踊跃地进行发言。此次培训内容与我们现实工作密切相关，大家都从各自角度结合实际进行了答问，通过此次学习让我对团队有了更深的心得体会。

首先我对团队的概念有了清晰的认识。知道了团队的概念，让我认识到，作为团队中的一员，我应该以一个什么样的姿态投入到我所在的团队的工作当中去。从千禧国际村这个项目开盘至今，一直工作在这里，可以说是看着千禧国际村一步步走过来的，从最初的平淡到现在的相对热销，这与我们千禧大团队，与千禧城阳营销中心团队目标一致、团结协作是分不开的。团队中的我们有着共同的目标——完成今年2个亿的销售任务。有着共同的承诺——实现这个任务是每个人的责任。

通过这次学习，意识到我所处的团队与成功团队存在的差距。今后的工作中，要以一个成功团队的标准来要求自己，与同事多沟通，为团队的发展建设多提可行性建议，为实现我们团队共同的目标去努力奋斗。

相信千禧城阳营销中心会成为一个高绩效的团队的，相信“振兴国际村，我在必成功”！

星期六，学校组织全体员工进行了高绩效团队的培训，培训帮助我获得了一些适用的新知识，并给予我一个很好的机会客观的观察自己以及自己的工作。下面是我对本次培训的一些感悟和体会。

一、作为管理者，如何能让自己的团队成为高绩效团队，我认为要具备以下几点能力。

1、要让自己的团队有明确的目标，也只有所有的成员都明白目标在哪里，才能充分的发挥自身的优势，去实现这个目标。而也只有当大家目标相同，才会在沟通过程中及工作过程中减少因目标不明确带来的对团队战斗力的缩减，从而形成有高度战斗力。领导还要能够鼓舞士气，不停的督促大家，并及时纠正并制止过程中队员的精力分散，让大家把持续的把目光放在目标上。

2、能够对团队成员进行良好的分工，对工作进行合理的量化，尽量避免因前面的团队成员因工作量过大无法完成，导致后面工作拖延的沙漏效应，从而保证团队的高效工作能力。同时对流程进行明确，制定标准，并形成一环扣一环的工作衔接，还要在工作衔接中善于寻找方法，提高效率减少流程中对时间的浪费。

3、做伯乐的能力，在工作过程中，能够发现团队成员的优点，缺点及特性，根据团队成员的特性，将团队成员安排在适合的位置。

4、要具备虚怀若谷，善于听取意见的能力。工作过程中往往最能够提出改进意见的人是基层的员工，他们在实际工作中最能发现问题，所以领导需要能够善于听取意见，从而对流程进行优化，从而保证团队良好高效的运行。

5、要有承担后果的勇气与责任心，从而才能建立领导的凝聚力。

## 二、作为员工应具备如下素质

1、良好的执行能力，能够高效的完成领导分配的任务，做好本职工作。同时无论领导的命令对与错，是否与自己的想法相左，都要具备先高效执行的能力，执行之后，再寻找适合的机会提出自己的改进意见。之所以军队能成为最高效的团队，很大程度上也是依赖这种令行禁止的作风，用一个将军

的名言来总结“虽然我并不认可你的判断，但是在没有新的命令下达之前我都会尽所有能力完成现有的命令”

2、积极的团队协作能力，能够和 workflows 中的上下部门进行良好的配合与衔接。

3、善于跟领导用适合的方式提出改进意见。

一条小鱼，也许只能打败虾米，但一群小鱼——团结的小鱼，可以拥有鲨鱼一样的力量。团队已是时代主题，现在已经进入一个团队为王的时代。请先忘记来自外界的竞争吧，因为最大的敌人就是内部的不齐心协力，团队内部关系的圆融往往比改善生产工具更具生产力，和谐团结的团队是高绩效的保证，一滴水，阳光下很容易干涸，但是正是因为有亿万滴水存在，世界上才有了浩瀚的大海，这就是团队的力量。

感谢学校安排的这次培训，让我收获了很多。希望以后能够继续参加相关的培训，我一定会抱着积极学习的心态踊跃参与。

高绩效团队学习心得篇3 金秋送爽，桂花飘香。九月底，公司为准备了专业的营销培训，从企业文化认可和个人价值观的共同体现，到达成长期奋斗的战略目标。同时到组建高绩效团队，好的团队具有一个执行力强核心领导带领，去认真实践大家共同的价值观。

一个没有共同清晰目标的队伍是不具有一加一大于二的特点的；一个没有核心领导力的团队是不会具有执行力的；一个没有共同的价值观的团队是不会在发展和困难的时候始终一条心的。总而言之一个高绩效的团队的组建，员工是公司事业伙伴和战略资源，因此每位员工具有专业的精神，真诚、友好、快速的行动，让顾客体验便捷、安全、精确的过程与结果，用心打造世界级产品和服务，想顾客所想，想顾客未想，超预期地满足顾客的需求。



能进入优秀的团队是幸运的、机会是给有准备的人的，应用才是我们学习的目的、没有应用，其他的一切一切都无从谈起，没有真正的务实精神，任何的花言巧语都会苍白无力。利用所学习的六顶思考帽的思维方式从不同的角度考虑市场的发展和未来的方向，做好团队成员应做好的工作，了解清楚团队精神和奋斗目标，认真学习专业知识和市场营销运行策略，去掌控终端，实现厂商价值一体化目标。

“康泰之树，出自茂林，树出茂林，风必折之”，一棵健康高大的树木，一定是从茂密的森林里长出来的，这棵树如果离开了这片森林，风一吹，势必折树散叶。在当今社会，没有一个人单靠自己就能顶天立地。企业竞争不是个人赛，而是团体赛，团队执行力的强弱直接决定团队战斗力的高低，因此，增强团队凝聚力、向心力至关重要。

可是，群体不等于团队，二者是有区别的，群体仅仅男人女人的组合，而团队是捏合，前者是量的组合，后者是质的提升。当一个群体里的成员能做具备自主性、思考性、协作性，方可称为团队。以中旭为例，如果有一天能做到员工都认为“中旭是我的家”，且自动、自发思考站里的一些重点、难点工作，同时，员工之间互相支援，那么，就说明中旭是个高执行力的团队。

那么，怎样培育员工的自主性、思考性与协作性呢？王笑菲老师也给出了建议：

在“自主性”的培育方面，要帮助下属养成主动回报(反馈)、主动沟通、主动关切的习惯。凡是安排手下做的事情都记在笔记本上，看他们有没有主动反馈，并时时提醒他们未能自动自发的地方。要让员工知道，“沟通”不是等着人家来找我们，而是我们走出去主动跟人家沟通，同时要确认员工知道各项工作的“优先顺序”，要依重要性和紧急性排序。作为主管，要不断地对员工所拥有的权力做出调整，平时工作、反馈自动自发的员工，给他的权力越来越多，反之，则越来越

越少。

在“思考性”的培育方面，要求各个员工检讨现有工作状况的缺失，并提出他的改进意见，同时找出自己工作的缺点，有计划地列表逐个改掉。打破一些没有必要的习惯或规定，防止思想僵化，要看人家看不到的问题，想别人想不到的办法，在模仿他人的同时，进行改良优化，以达到创新的效果。

在“协作性”的培育方面，要充分用好冲突的作用。冲突其实是个中性词，其定义简单说就是“我”对你的意见不同意，而且想办法阻扰你，但是冲突关乎人性，是可以沟通的，在团队内部要鼓励正向的冲突，在冲突中进步。不断的冲突促使技术升级革新，在世界保持了领先的地位。

所以，作为主管，首先可以通过观察，检查公司里有哪些人是“自顾自”的，凡是自私(只帮助自己认识的人)、自我(自己的利益重于一切)、自大(自己的想法就是答案)的，都很难做到与他人协作。知道存在不协作的现象后，一是在生活中建立团队意识，如见面如何问好，出入公司的注意事项，用餐的规矩，甚至公务车来宾、主人、司机等的不同坐法；二是在工作中养成团队的精神。

工作不推诿，就是说在上级批评我们的时候，我们不要马上说是下属没做好，要先检讨自己的不足；不扯后腿，就是当自己没有机会的时候就让给别人；不倡导英雄主义，就是时刻想到“公司成功是集体的荣誉，公司失败是集体的羞耻”。不强调个人奖金，就是有奖励报酬的时候站在后面，有处罚责任时站在前面。

如何避免冲突呢？对比较敏感的问题，在开会前会，也就是在开会讨论之前先个别沟通，可以避免冲突；有不同的想法或意见可以交互发送参考，交叉询问，可以避免冲突；经理人要培养自己的人格魅力，可以抑制冲突的激化；面对主要冲突，要么你让一步我让一步，要么先寻找可以松动的“第一步”，

也就是双方各了条件交换，是动手和下刀的地方。总之，要鼓励团队内部多建设少破坏，求大同存小异，要懂得适当的让步(不是妥协)是一种艺术。

在团队建设的过程中，沟通也是至关重要的。作为主管或经理人，在日常工作中，尽量要求下属与下属之间自行解决问题，而不是动辄请示。当出现问题时，要求双方一起坐在你的面前协调讨论，此时你注意观察他们不够团结的地方，对配合不力、支援不积极的部门或个人，轻者批评，重者记过，再重调职或下岗议处。

总之，打造高效执行力团队，必须先行解决团队成员的执行动机问题，换名话说，就是要“肯做”，神奇足球教练米卢曾经把他的座右铭印在自己的帽子上，挂在嘴边，实践在行为上，那就是“态度决定一切”，其实，我觉得，态度决定一切未免太片面了，但是态度确实能提高个人的执行能力和行动力，以及在遇到困难时的斗志。

同样，态度也是职业化团队的凝聚力，只有在每个成员都抱着百分百正确态度，才能和公司上下团结、奋进，才能体现职业化的工作技能，当然，接步就班，就付任务式的完成，要本就不算正确态度，虽然享受工作是个很高的境界，但是为什么不去试着追求这种境界呢？其实，如果团队中每个人都能抱着享受和乐观的心态去看待工作，并带着愉悦的心情去完成工作，而不是怨天尤人，我相信，一个积极乐观、向上奋进的职业化团队的形成并不是很难的事。

在现实工作中感到准备不足，实际上不是理由。是我的态度有问题，没有真正做到日事日毕，喜欢拖延。有很多计划而不去实施，有很多事要做而抓不住重点。这次的学习从李老师的企业文化和组织能力，体会到个人对企业文化的认知和共鸣从而产生共同的价值观，有了共同的价值观，那我们要有王老师的高绩效团队的管理要求，才会做出有效率有结果的事情来。工作中我所做的事情变化无常，那么怎么做好事情？

一定要有清晰的思维、合理的时间管理、做事的策略方式、有效准确的数据、通过有效的沟通、了解清楚用户的产品需求，那么我们会顺其事物发展规律，实现我们共同价值观。

很多时候我都感觉不到自己做事不合理，感到做的很不錯。通过这次公司培训才发现自己很多不足之处和目标不明确。通过这次学习吸收老师赋予知识的精华，利用其改进自己的缺点，全力以赴为理想而奋斗，实现人生目标。

## 高绩效团队培训心得体会篇五

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。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 高绩效团队培训心得体会篇六

神木能源之光

请了半年假，回到单位的第三天，公司领导让我从车间另一个管理人员手里接过《打造高绩效团队》这本书。说实话我不爱看书，严格地说，是根本静不下心来看书。我喜欢埋头苦干，喜欢大汗淋漓的感觉。但我又转念一想，作为一个车间负责人，如果只知道埋头苦干，不知道抬头识人、视物、正心，是没办法把一个车间的工作搞好的。所以，当接过这本书的时候，我决定要看完它，学习里面的方式方法、经典

内容，并学以致用，付诸实践。

何谓团队？由两个或两个以上的人组成，能够相互信任、相互支持、相互理解、相互鼓励，共同完成一件事。这就是个团队。

那么怎样才能打造出高绩效团队呢？结合电石车间的现状，我谈谈我的一些想法：

### 一、俯下身子，乐于奉献。

作为一个管理者，如何能把你带的一帮人团结在一起？如何能让他们不打折扣地完成工作？我们首先要做到了解他们内心对工作的认识有多少，对我们管理人员的认可有几分。在工作中，如果我们把自己的身份看得太高，凡事都高高在上，安排工作简单粗暴，只靠一“吼”到底，那么接受任务的那个人即便去干了，也可能是带着怨气去的，他的能力或许能百分之百完成任务，但因为内心有气，可能只会出力百分之六十或者更少。这样不但使工作大打折扣，还会拉低我们在员工心中的形象和地位。那么怎样才能做到既能安排好工作，又能让干工作的那个人心甘情愿、保质保量地完成工作呢？不如我们先从以下几个细节做起：其一，安排事情的时候，语气平缓一些，带有鼓励性地说些打气的话。比如把“这个事情我给你说了，你自己看着办，完成不了就考核”换成“我说的这个事情你听明白了吗？有什么不懂的地方直接问我，如果你不懂，还不沟通，耽误了事情我会考核的。”哪怕这个事情有很大难度，但是我相信如果换成第二句的语气去说，这个事情就已经完成了一半。其二，我们的个别管理人员因怕脏、怕累，经常在大家都忙的时候，两手一背在现场晃悠，不干活不说，要么嫌弃人家干得不好，要么指责人家干得慢。不如我们俯下身子，和他们同甘共苦，一起干些又脏又累的活，可能你也会变得满身脏乱不堪，但我相信跟在你身后的那群人心里一定是暖暖的，对你也是信服的，会使出他们浑身的力气来干好工作。所以，只有俯下身子、

平易近人，才会有人心甘情愿地跟随你一起奋斗、一起创造奇迹。

## 二、有效沟通，勇于担当。

工作中，因看问题的角度不同，大家有时会发生一些争吵，有时甚至很激烈。大家为了表达自己的想法，按照自己的部署来做一些事情本无可厚非，为了把工作做好、做正确该争取的，也要毫不退让地去争取。怕就怕两个人发生争执后，都扬长而去，把事情晾在那里不管不问。这样不仅伤了彼此感情，更会耽搁工作，埋下不可预估的隐患。所以，面对工作的争吵我们要正面理解，都是为了同样的目的，该争还得争，但要做到对事不对人。我在这里说这样的事，就是希望电石车间的管理人员不要因为下级跟你意见不合，他们所提的意见、建议，咱们一口回绝，或不予理会。同时，也不要因为上级安排的事情明明知道不合理，还硬着头皮将就应付。这个应付的结果，不是应付了上级，也不是应付了我们自己，而是应付了工作。靠应付完成的工作，是绝对干不出成效的。所以，有效沟通是有效完成工作的'前提，也是很重要的一部分。

“在其位、谋其政”是一种担当。作为子女，我们需要孝敬老人；作为社会公民，我们需要遵纪守法；作为公司员工，我们需要恪尽职守……这些都是我们必须要有担当。在工作中，我们难免因下的指令失误，或做的判断偏差，导致一些事故发生。但出事不可怕，可怕的是出了事大家踢来踢去，相互推诿扯皮，或推在毫不相干的人身上。一个好的团队，不应该害怕出事，同样一个错误不犯两次就是本事。作为公司员工应该有“士不可不弘毅、任重而道远”的精神，要坚定信念，勇于担当。

## 三、团结一心，荣辱与共。

没有一个人可以单独创造奇迹，好的成绩都是一个团队共同

努力的结果。所有奇迹的背后，都有很多感人的故事，奇迹只是一个结果，而过程才是真正的收获与财富。记得我还是调度的时候，正是三伏天气。有一次，3#炉白班临近下班了，电石炉2#眼因为出炉流量大导致炉眼堵不住，1#、2#、4#炉的出炉工，在没有任何人的要求下，纷纷上炉台帮忙堵眼。你累了、换他干，他累了、换我干，大家轮流上阵，足足花了半个多小时的时间才将炉眼堵住，确保了电石炉没有发生停电事故。要知道那时的电石车间是一、二车间分开管理的，说实话当时站在现场的我鼻子酸酸的，心里除了高兴，更多的是感动。后来类似这样的事情，已经数不胜数，电石车间早已成为一个完整的整体。大家只要把车间的事当自己的事去管，把岗位上的工作当自己家的事去干，心系团队、荣辱与共，我相信电石车间还能创造出更多的奇迹。

总之，一个好的团队不是人员的简单叠加，而是齐心协力的共同奋斗。在一个高绩效的团队里，每个人都是自发主动地去完成工作，大家有效沟通、互帮互助，毕其功于一役，尽其所能地完善工作，把“乐于奉献、勇于担当”作为工作常态，一以贯之。我相信，只有这样的团队才能经得住风雨、扛得了挫折、打得了胜仗。（电化分公司刘建）

## 高绩效团队培训心得体会篇七

高效的团队是需要一群有能力的成员组成的，高绩效团队能够出色的完成任务。打造一支高绩效团队并不是一朝一夕的事情。下文是打造高绩效团队心得，欢迎阅读。

我们通过学习，掌握打造高绩效团队的必要知识和技能，进而认真分析研讨、查找工作中存在的差距和问题，围绕生产经营目标强化员工团队意识，培养团队精神，提出持续改进各项工作的新思路、新举措，不断调整和优化工作的方法和流程，营造团队健康成长的氛围，与同事建立良好的信任关系，增强每个员工的归属感、责任感、使命感，推动高绩效



团队的形成，从而使公司打造企业诚信、创新、和谐发展新体系的奋斗目标落到实处。

把学习与加强和谐团队建设、诚信文化建设结合起来，引导员工树立积极向上的人生态度。让大家明白，积极端正的人生态度不仅仅有益于企业与他人，最大的受益者实际上是员工个人。通过学习，我们充分认识到大家只有在工作中互相支持，互相配合，才能使整个团队在思想上同心，目标上同向，行动上同步，作为团队中的个人也才能用团队的智慧和力量去解决各种困难和问题，从而实现组织和员工个人的和谐共赢，进而自觉把自己融入到团队中，与时俱进不断提高自身素质，自发主动地去完成本职工作任务，使每名员工争做勤奋、敬业、忠诚、激情工作的实践者，共同打造诚信企业和高绩效团队。

团队是现在和未来组织中不可或缺的一个组成部分，正如美国管理学家哈漠所说：“团队是一个伟大的创造，它是现代企业管理的一个基础，是一个平台，也是重新构建公司的一个基本出发点。”团队具有强大的生命力，让我们用行动来共同打造一个高绩效的团队。

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。

余世维博士，一个我们耳边不陌生的名字，美国哈佛大学企业管理博士后、英国牛津大学国际经济博士后、美国佛州诺瓦大学公共决策博士……似乎到哪里都能听到关于他的积极评价，终于有幸听到了他的真人讲座：“如何打造高绩效团队”，虽然只有短短的几个小时，但却像有一股暖流注入我的血液，让我热血沸腾，久久不能平静。

培训中首先提到的概念就是“团队”，我们天天讲“团队”，那么什么是“团队”？“团队”：即每个员工都能自动自发地思考、行动，并学会与人合作的团体。余世维还给出了“团队”相对于群体而言的几个特性：分别是自主性、思考性、协作性三点。下面结合这三点我将具体的谈一下我的心得体会：

一：自主性。

在日常的工作中“自主性”的最直接的体现是：我们有没有主动的回报，有没有主动的沟通，有没有主动的关切。高绩效的团队讲究每个人的“自动自发”，它强调是一种主动精神，没有人要求和强迫，自己认识到应该如此，并出色地完成自己的工作，就是一种可以帮助你扫平挫折的积极向上的人生态度。领导不在身边却更加卖力工作的人，将会获得更多的奖赏，才会更容易达到成功的巅峰。最严格的表现标准应该是自己设定的，如果你对自己的要求比领导的要求更高，那么就无需担心会不会失去工作。

这个世上没有完人，一件事不可能什么人都能做，一个人也不可能什么事都做不了。如何培养下属的自主性，我个人觉得最主要的就是一个责任心的培养问题，一个有责任心的人，给他一个合适的岗位，明确相关的工作内容或任务，告诉他想要达到的目标效果。然后适当的放权和控制，他们一定会想尽一切办法更有效的完成自己的工作。总之，最重要的就是信任和激励才是培养下属自主性的关键因素。

## 二：思考性。

意思就是：我自己会不会注意问题，发现问题，分析问题和解决问题。现在很多人都是这个概念：反正我就是一打工的，领导说了的，安排了的，我们就去做，领导说怎么做我们就怎么做，领导怎么安排我们就怎么做。做事情的从来不去用脑子，不去考虑。一件事情发生了，不去考虑对策和解决的办法，仿佛和这件事情跟自己没有关系，想对策那是领导的事情。一旦发生问题就往领导那里一送，“孩子哭抱给他娘”这边就算完活了，至于说到底会出什么事情，怎么解决更好一些，这些都是领导的责任。余世维先生讲课的时候讲到：领导相对于下属而言最应该做的事情是什么：不是将所有的事情做完，而是应该在发生问题以后，让下属拿出解决问题的多项方案，然后在这些方案中决策确定选择一项。在第一线的人最了解实际情况，领导再深入一线也不会比他们更能接触到事情的本质、了解事情的真像，所以下属的方案是最有针对性的。无论是什么位置的人员，都应该时时刻刻去注意问题、发现问题，然后寻求对策完善工作流程。

## 三、协作性。

协作性是提醒我们自己能不能打破原有的隔阂，能不能在有原则和肯合作的取向下与人沟通。一个优秀的团队，能打败任何优秀的个人。在竞争激烈的现实社会，我们必须懂得协调作战，带动、组织、融入一个优秀的团队。任何一个优秀的团队都是沟通良好并有共同目标的团体。这种沟通包括员

工和员工之间、员工和领导之间、领导和领导之间，更包括企业和行业之间的沟通，而目标总是在不断变化着的。协作是沟通，是信任，是有共同认识，有共同目标的。具备“协作”精神的团体正是余世维博士提出的“高绩效团队”的体现。协作的团队不是互相依赖和要求的群体，而是主动寻求需要和帮助的群体。员工要通过沟通与协作达成“1+1 > 2”的企业精神，良好的协作性能让企业形成一股集体向前的力量，坚不可摧。

打造一支高绩效团队并不是一朝一夕的事情，而是要在实际中不断地摸索与磨合，抛弃所有的个人恩怨，一切以有利于公司发展为目标，形成一股强大的向心力，并按时保质保量的完成自己的工作，营造一个和谐的团队，打造一个成功的团队，成为一个高绩效的团队！

## 高绩效团队培训心得体会篇八

21世纪，什么最贵？人才。在企业的核心竞争资源中，人力资源是个重要元素，是企业核心竞争力的基础动力之一。如何有效的配置人力资源最大程度的发挥人力资源优势，成为企业倾情关注的课题。21世纪理性营销时代的到来，使个人英雄无法再在营销舞台上独唱主角，依靠个人力量叱咤风云、劲舞弄潮的日子一去不返。团队，这个营销时尚名词，开始被越来越多的企业探讨钻研。团队管理，正被纳入企业人力资源管理的治新领域。

团队领导由于不知道如何建设高效团队，于是只好大声呼喊：“我们一定要加强团队合作，要讲奉献，要上下凝成一股绳，我们的工作则无往而不胜。”喊口号可以，但效果却很不佳。团队领导希望部属和员工工作时像年终聚餐把酒时那样士气高昂，充满工作热情！但员工的实际表现却远非管理者所愿。而企业最终的关键是“让员工众志成城，调动员工的积极性与潜能，为企业创造绩效”，因此，建设高效团队提高其凝

聚力显得尤其重要。

## 一、高效团队的特点

高效团队是一个怎样的团队呢?其实高效团队具有的条件很简单:1、规模比较小,一般不超过20人;2、互补的技能,即团队各成员至少具备某项专长、分析解决问题能力、基本的沟通技能;3、共同的目的,并可以为成员提供指导和动力;4、可行的目标以使成员采取行动和充满活力;5、共同手段或方法来达成目标实现;6、相互之间的责任。

## 二、如何建设高效团队

没有完美的个人,只有完美的团队。所有事业都将是团队事业。依靠个人的力量已经不能取得什么成就了。这就需要一种团队凝聚力,正如歌词中唱的那样“团结就是力量”,只有拥有了一支具有很强向心力、凝聚力、战斗力、的团队,拥有了一批彼此间互相鼓励、支持、学习、合作的员工,企业才能不断前进、壮大。

### (一)设计高效团队

在团队建设实际运行过程中虽不是一件轻松的事情,但也不像大多数人认为那样——是一件非常困难的事情,常常感觉好像无从下手。通常可以借助一些常见的管理工具来简化团队建设工作。团队成员自我的深入认识,明确团队成员具有的优势和劣势、对工作的喜好、处理问题的解决方式、基本价值观差异等;通过这些分析,最后获得在团队成员之间形成共同的信念和一致的对团队目的的看法,以建立起团队运行的游戏规则。

每一个团队都有其优势和弱点,而团队要取得任务成功又面对外部的威胁与机会,通过分析团队所处环境来评估团队的综合能力,找出团队目前的综合能力对要达到的团队目的之

间的差距，以明确团队如何发挥优势、回避威胁、提高迎接挑战的能力。

以团队的任务为导向，使每个团队成员明确团队的目标、行动计划，为了能够激发团队成员的激情，应树立阶段性里程碑，使团队对任务目标看得见、摸得着，创造出令成员兴奋的幻想。

合适的时机采取合适的行动是团队成功的关键，团队任务的启动；团队遇到困难或障碍时，团队应把握时机来进行分析与解决；以及团队面对内、外部冲突时应在什么时机进行舒缓或消除；以及在何时与何地取得相应的资源支持等；都必须因势利导。怎样行动涉及到团队运行问题，即团队内部如何进行分工、不同的团队角色应承担的职责、履行的权力、协调与沟通等，因此，团队内部各个成员之间也应有明确的岗位职责描述和说明，以建立团队成员的工作标准。

对于这个问题，目前我们团队建设中都容易被忽视，这可能也是导致团队运行效率低下的原因之一。团队要高效运作，必须要让团队成员清楚地知道他们为什么要加入这个团队，这个团队运行成功与失败对他们带来的正面和负面影响是什么？以增强团队成员的责任感和使命感。还要发挥悍勇精神，失败了要拿出我们的斗兽精神，来争取我们的荣誉。

## (二)为员工提供深造的机会

只有一个懂得不断充实自我的学习型团队，才能创造出更多的“奇迹”。从学习的作用来讲：我们的营销团队的学习性意识不强，他们多满足固有的知识和经验，而不很自觉吸取新知识，也不积极开展横向学习。而在学习型营销团队里，无论是从机制上还是观念上都充满了强烈的再学习意识，善于在实践中将理论和实际相结合，善于发现他人优点，加以吸收。面对这样的员工，我们需要擅于创造学习的机会和组织学习，做为分部主任要加强员工的阶段性培训和有针对性的

培训。

### (三) 听取员工的见解

在团队里，也许我们并不需要每个团队成员都异常聪明，因为过度聪明往往会自我意识膨胀，喜欢好大喜功，相反，却需要每个人都要具有强烈的责任心和事业心，对于团队精心制定的战略要在理解、把握、吃透的基础上把战术不折不扣、坚定不移地贯彻执行下去，对于过程中的每一个运作细节和每一个项目流程都要落到实处。另外，要保证团队的执行力，关键要在执行过程中明确要实现的目标分哪几个阶段和具体确定工作指标，这是确保任务完成质量的关键，也是保证团队执行力的关键。

### (四) 鼓励员工的创造力

只有不断地创新才能保持企业竞争优势，但是创新能力从哪里来呢？做教育培训，是提高人才团队创新能力的重要手段。因为抓好教育培训是提高队员知识水平和综合素质的重要途径，而队员的知识技能是激发创新能力的前提条件。尤其在知识经济时代，在产品科技含量高的弘历，这一点体现得更为明显。其实创新能力也体现在企业管理的各个方面，是一个综合性概念，也只有综合性的创新能力，才是真正的有竞争优势的创新能力。人才培养不只是重视知识技能方面，还要考虑品德、情感、志趣等精神层面的东西，考虑企业文化、考虑人才队伍的凝聚力和团队精神，这是只有企业综合性的教育培训才能做到的。

### (五) 团队分工与合作

企业的发展从内而言，经由创始人积聚松散个体到扩大群体规模直至组织结构、功能均衡发展的过程。则是随其进化演变规律呈现出波浪式的起伏推动，其主动力源于内部循环供给能量。也就是说，分部主任拥有教练、发动团体的能力；店

长拥有教练、发动部属的能力;员工拥有教练、发动自我的能力,最终形成上中下协调平衡、整体互动的运动态势。但各个阶层也要能对其他部门熟悉、了解,并能在工作中相互配合,否则制定的战略、战术只能是孤芳自赏,根本无法让其他部门实施运作。

## (六)增强领导才能

增强和发挥领导的指导作用,首先领导必须以身作则,对团队成员起榜样和示范作用;其次,明确具体的工作质量、范围、工期、成本等目标约束;再次,明确各团队成员的角色和责任分工,充分发挥项目团队成员各自的作用。

## (七)充分发挥领导的沟通和协调作用

首先,团队成员之间的沟通和协调。成员之间由于价值观、性格、处世方法等方面的差异而产生各种冲突,人际关系陷入紧张局面,甚至出现敌视、强烈情绪以及向领导者挑战等各种情形。领导要进行充分沟通,引导团队成员调整心态和准确定位角色,把个人目标与工作目标结合起来,明确知道自己要做的事,以及清楚如何去做。

其次,团队成员与工作环境之间的沟通和协调。团队成员与周围环境之间也会产生不和谐,如与技术之间的不协调、对团队技术系统不熟悉等。领导要帮助团队成员熟悉工作环境,学习并掌握相关的技术,以利于项目目标的及时完成(客服团队)。

再次,团队与其他部门之间的沟通和协调。在工作过程中,团队与其他部门各干系人之间的关系,也会产生各种各样的矛盾冲突,这需要领导与之进行很好的沟通协调,为团队争取更充足的资源与更好的环境,并对工作进程以及工作目标与工作干系人不断达成共识,更好地促进工作目标的实现。



## (八) 充分发挥领导的激励作用

在工作过程中，由于严格的目标约束及多变的外部环境，领导必须运用各种激励理论对工作班成员进行适时的激励，鼓励和激发团队成员的积极性、主动性，充分发挥团队成员的创造力。

## (九) 灵活授权，及时决策

随着团队的建设和发展，领导要通过授权让团队成员分担责任，使团队成员更多地参与项目的决策过程，允许个人或小组以自己的更灵活的方式开展工作。

首先，通过灵活的授权，显示了领导对团队成员的信任，也给团队成员学习与成长的空间。这种信任可以奠定团队信任的基础，也是团队精神在领导与团队之间的体现。

其次，授权有利于充分发挥团队队员的积极性和创造性。每个人都有实现自我价值的愿望。富于挑战性的任务，使他们不断地拓展自己的知识技能，发掘他们的创造潜力。每一项工作的成功，不仅是领导管理的成功，更是所有实现自我价值的团队成员的成功。

再次，灵活授权，有利于及时决策。一方面团队成员在自己的授权范围内可根据内外部环境的变化及时决策，另一方面，通过灵活的授权，领导逐渐将工作重点转向关键点控制、目标控制和过程监控。领导的工作重心由内转向外，侧重于处理工作与企业或社会之间的关系，从外部保障项目团队的运作。

## 三、充分发挥团队凝聚力

团队凝聚力是无形的精神力量，是将一个团队的成员紧密地联系在一起的看不见的纽带。团队的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，是团队精神的最高体现。一般情况下，高团队凝聚力带来高团队绩效。

团队凝聚力在外部表现为团队成员对团队的荣誉感及团队的地位。团队的荣誉感主要来源于工作目标，团队因工作目标而产生、为工作目标而存在。因此，必须设置较高的目标承诺，以较高的工作目标引领着团队前进的方向，使团队成员对工作目标形成统一和强烈的共识，激发团队成员对所在团队的荣誉感。同时，引导团队成员个人目标与工作目标的统一，增大团队成员对团队的向心力，使团队走向高效。

团队凝聚力在内部表现为团队成员之间的融合度和团队的士气。人是社会中的人，良好的人际关系是高效团队的润滑剂。因此，必须采取有效措施增强团队成员之间的融合度和亲和力，形成高昂的团队士气。团队是开放的，在不同阶段都会有新成员加入，高团队凝聚力会让团队成员在短期内树立起团队意识，形成对团队的认同感和归属感，缩短新成员与团队的磨合期，在正常运营期间，促使团队的工作绩效大幅提高。