

最新打造高效团队活动的心得体会 打造 高效团队心得体会(模板8篇)

在工作中，及时总结自己的经验和心得，可以帮助我们更好地应对类似的工作任务。以下是小编为大家整理的培训心得范文，供大家参考和借鉴。

打造高效团队活动的心得体会篇一

“建设高效团队是否重要或者必要”没有辩论或者花费更多的笔墨去描述的必要。然而怎样成为一个高效的团队是需要花费很多的“心血”，仅仅靠“心思”是不够的，实践中或许我们会需要付出高昂的学费，而这种（资源）正是企业的血液，所以我希望用“心血”而非“心思”去表述它去研究和实践的。

简单的从语法上来说我们很容易的就把“高效的团队”分成两部分，一部分是“团队”，一部分是“高效”。首先成为“团队”，其次做到“高效”。怎样构建团队？怎样做到高效？“我去做我的角色，做好自己的角色”，这正是我想表述的意思。我始终固执的认为做好自己的角色重要的只做到一点就可以了——认清自己在其中扮演的角色。认清了自己的角色就可以认清自己需要做什么，而“怎么做”我相信有一大把的书或者人告诉你，而且比我说的还要详细和动听，所以我只说我认为需要提醒的。

在生活中，我们很容易认清自己的角色，我们是地球人，所以我们要爱护我们的地球，减少对环境的污染；我们是中国人，所以我们要保护中国的每一寸土地，如果需要，我们会拿起钢枪；我们是孩子，所以我们要关怀我们的父母，打个电话就会让他们欣喜一个晚上；我们是父母，所以我们要用正确的方式对待我们的孩子，他们无论平凡或者卓越都是我们血肉的一部分；我们是夫、妻，所以我们要用比对待别人

更加的包容对方的缺点，因为对方是那个你无论多晚回家都还能为你亮着灯的人。但是在工作中我认为真正做到认清自己的角色很难，我想这里面主要有两个原因：一赋予的角色本来就不清晰或者导演选错了演员；二敝帚自珍或者妄自菲薄。

我想为什么在生活中大家能够比较容易的认清自己的角色，很关键的一点是社会清晰的赋予了你角色，而且这种角色能够被最广泛的复制，并且有一个相对优化的评价体系，所以当开始进入这个角色就有很多清晰的模版，万一你逃出了模版还有大批的人来纠正。而工作中，你很不容易获得这样的清晰的模版，因为各个企业的情况或许都不一样，同一个企业的每个阶段或许都不一样，甚至同一个领导因为受情绪的影响在不同时间做出的对角色的理解都不一样。但是我想在这种情况下，领导——角色的赋予者——是最重要的。

敝帚自珍和妄自菲薄。一个企业里每一个部门都是不可或缺的，都是一台精密仪器里的一个部件，有些时候看起来可能不是那么重要，但是当你缺少了它，你忽然会发现原来这样的存在是必要且重要的。如果你是主角，不可以自以为是、欲望膨胀，认为自己才是不可或缺的，其实每一部分都是不可或缺的，没有绿叶的光和作用哪里来鲜花的绽放？所以不要轻易的对其他的角色指手划脚，认清自己的责权，对其他角色保持微笑，这才是正确的态度。如果你是配角，请保持积极的态度，不要以为自己也是主角，要烘托主角，突出主角，当角色已定不要老想着去抢主角的戏份，更不要去毁坏主角的表演。如果这场戏没有演好，主角没有好处，必然的配角更没有好处。还有一种情况是妄自菲薄，如果领导给了你相应的角色，如果没有能力，那么请尽最大的努力去完善你的能力，如果有这样的能力请勇敢的挑起担子，那怕你挑起担子走的是危险的下坡路，请相信，只有走过下坡路才有可能走到另外一个更高的山坡上去。

人生如戏，一场戏里面有各式各样的角色这场戏才会精彩。

很多朋友对我说“我怎么会碰到这样的人”，我对他们说，这个世界正是因为有了各种各样的人，这个世界才会精彩，如果每个人都跟你的想法一样，那这个世界就只需要你一个人，其他都是镜子就可以了，你认为在这样的世界中你会很幸福吗？他们笑了，或许他们已经理解了，或许他们只是觉得我说了一个很冷的笑话。但是我们很多时候真是这样要求人家的，让人家成为自己的镜子就可以了。所以最后我想我能对“怎样做好角色”内容的唯一一条补充就是：包容！

打造高效团队活动的心得体会篇二

九月份的下旬我们来到了广州笑翻天乐园参加拓展旅游，在这边我们的第一个陆地项目“有轨电车”。这是一个团队的游戏，考验团队的合作能力、协调能力以及领导的指挥能力的游戏。我们所有被分成了三个队伍，其中我们团队叫做“雄鹰队”，以争取第一名为目标。我们“雄鹰队”有40人，“有轨电车”每一次可以乘坐5个人，所以要进行八次才可以完成。为了赢得这一次的拓展的第一名，我们将会八个小队中选取一个大队长，每一个小队选取一个小队长，大队长指挥全体团队，小队长带领小队进行竞争。在竞争过程中我们不断地总结经验，不断地磨合团队员之间的默契。每完成一回的“有轨电车”，我们的大队长就会聚合我们一起总结上回的经验。虽然在三场输掉了10秒钟，可是后来我们“雄鹰队”越战越勇，团队默契配合越来越好，最后我们获得了第一名。

在这一次拓展旅游让我们感受最深就是我们的大队长。游戏的开始到结束他对我们的鼓励、照顾就没有停过，每当我们玩完游戏回来他是第一个递水给我们解渴的人。在竞争过程中也是因为有了他明智的指挥我们团队才能发挥得更好，才能获得最后的胜利！

在我们现实工作也是一样的，一个公司要想运营的更好，就要打造高效率的团队：

第一，将团队团结起来，让每一个队员发挥自身的优点、各尽其职。

第二，就是有一个有远见、有责任、有团队精神等的领导人。这就是我们这次拓展旅游的心得！

打造高效团队活动的心得体会篇三

学习了x老师为期八天的精彩线上培训，知识量较大，需要咀嚼吸收的内容很多，但尤对“六顶思考帽”印象颇深。现值疫情期间，很多工作需要由视频会议解决，为了提高线上会议效率，如果运用“六顶思考帽”这种方式，很多问题都迎刃而解。

它提供了水平思考的工具，避免将时间浪费在互相争执上；强调的是“能够成为什么”，而非“本身是什么”，是寻求一条向前发展的路，而不是争论谁对谁错；将会使混乱的思考变得更清晰，使团体中无意义的争论变成集思广益的创造，使每个人变得富有创造性。

白帽子——像白纸，是中立而客观的。代表着事实和数据信息，中性的事实与数据帽，处理信息的功能。

白色思考帽通常是用在思考过程一开始的时候，以便提供一个思考的背景。白色帽子最重要的一点就是描述出我们缺乏的和需要的信息。带上白色思考帽的人就像是一台按指令操作的电脑——纯粹的输出事实和数据，没有任何观点和评价。

红帽子——像火焰，是情感、心情的色彩。代表感觉、直觉和预感，情感帽，形成个人观点和感觉的功能。

通常在正式的会议上，人们的情绪和情感都无法直接的表达而被伪装在逻辑里面。而红色思考帽就为这种无法直接表达的情感、情绪、直觉、观点等提供了专门的表达通道，表达

出来的观点不那么带有攻击性，能够减少口角的发生。红色思考帽是一种情绪化的表达模式，不仅自己的情绪得到了适时的表达，同时，也体现了一种对别人的礼貌和尊重。

黑帽子——像法官的黑袍，是严肃阴沉的颜色。意味着警示与批判，谨慎帽，发现事物的消极因素的功能。

在思考的一些阶段，我们需要考虑风险、危险、障碍、潜在的问题，以及任何一项建议的负面因素。不经过谨慎思考，就贸然采取行动是很危险的。但黑色帽子并不是唯一的思考方式，如果滥用过度的话，就会失去它原有的价值。

黄帽子——像阳光，是积极乐观的。代表与逻辑相符合的正面观点，乐观帽，识别事物的积极因素的功能。

它是要让人们去努力寻找任何一个建议可能带来的利益。黄色思考帽的重点在于探寻事物的价值和利益，寻求类似于安全、稳定的乐观期望，然后我们再努力的寻找合理的证明。它还代表一种态度，以乐观的期望来面对情况。黄色帽子思考法还可以预见未来可能出现的利益和价值，具有一定的前瞻性和预见性。

绿帽子——像草地和蔬菜的颜色，是春天的色彩。是生命盎然、富有创意的颜色，创造力之帽，创造解决问题的方法和思路的功能。

在绿色思考帽下，我们可以排列出各种可能性的选择。包括原有和新产生的选择。戴上绿色思考帽，我们每个人都可以提出创造性想法，提出各种“可能性”。

蓝帽子——是冷色是天空的颜色，笼罩四野。控制着事物的整个过程，指挥帽，指挥其它帽子，管理整个进程使其自由有序的进行。

蓝色帽子思考者监督思考的全过程，并确保会议规则的有序进行。每个人必须在蓝色帽子的指挥下，按照规则组织发言。蓝色思考帽可以偶尔打断思考的过程，要求使用某一个帽子；蓝色帽子思考者也可以让任何人戴上帽子发表观点，随时概要的说明讨论成果，同时，还要负责做出最后的概要和结论。

在培训中□x老师结合情景案例介绍了如何使用每种颜色的帽子使其作用得到完美的发挥，以及如何连续使用六顶帽子以获得更好的效果。六顶思考帽的主要功能在于为人们建立一个思考框架，在这个框架下按照特定的程序进行思考，能够极大地提高企业与个人的效能、降低会议成本、提高创造力、解决深层次的沟通问题。

总结起来，六顶思考帽的基本原理就是要做到平行思考、全面思考、集中思考、秩序思考和限时思考。思考是智慧的源泉，我们要充分掌握这门学问，挖掘和利用这一科学的充满理性的资源，不断创新，真正戴好“思考帽”提升高效思考，科学理性思考，深入思考，才能胜任和更好的完成工作。

打造高效团队活动的心得体会篇四

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，困境和困难的目的是让大家团结在一起，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。

打造高效团队活动的心得体会篇五

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。

在这里，每个项目都离不开团队的支持和鼓励，在一开始设计自己团队的队名、队歌、口号，就预示了此次活动的整个过程离不开集体的智慧和力量。在我们的团队中，为什么工作中总是浪费时间？为什么事情办起来总是不顺利？为什么？在一个个项目中，在教练的点拨下，我们找到了答案：一、优秀的团队首先应该有一个优秀的领导者，有一个共同的目

标愿景，以及为了实现共同目标而制定的计划。在整个团队中，每个人都有不同的特点，由于每个人的人生观、价值观、文化教育、家庭教育的不同，所以导致每个人的性格、为人处事都不同。那么，作为领导者怎么样才能有效的引导团队中的每个人，让其思想能够统一起来呢？作为领导者，应该正确的引导团队中每个人的思想和团队意识。

二、合理分工，相互配合：在一个团队中，每个人只有分工不同，没有轻重不同，每个人都应该各司其职，最大化的发挥自己的特长，我们的团队才会做到最好！在工作中也是一样：每个岗位的人都要相互配合，共同努力，才会取得我们大家共同创造的好成绩。

三、团队中的沟通特别重要。这让我感受到了人与人之间无隔阂、和睦共处、亲密无间的真诚与舒畅。

四、信任，一个多么美好的词语。信任朋友和同事，其实是给自己机会，因为协作和团结才会产生强大的凝聚力。古人尚知用人不疑，疑人不用。

五、纪律的约束：在信任后倒时，每一个背摔的人都要将手反扣绑起来，这样做的目的是为了保护下面的人不受到伤害。这使人联想到纪律的约束：约束了自己，保护的是大多数人和团队的利益。俗话说没有规矩不成方圆，在一个团队中如果没有纪律的约束，就不能称之为团队，只能是一盘散沙。

六、倾听并理解：倾听并理解是团队工作的核心。不管生活中还是工作中，一个人的自信也是非常重要的，如果对自己都没信心怎么能把事情做好？要相信自己可以做到。当然自信固好，过于自信就等于自我。在一个团队中，不管是管理者还是一般的队员，当问题出现之后，要学会站在别人的角度看待问题，不持成见，重点理解他人，接受他人的观点和价值。不论对方是谁，放低自己的姿态，认真的去倾听，每一句话都是有用的。

一次拓展训练，给人的启迪是如此之多。当完成活动后，大家坐在一起，联系我们现实中的工作、生活进行讨论：第一，团队目标应明确，所有的人都应知道该干什么。第二，团队中所有人应保持一个积极上进的心态，如果今天我们的活动中，大家不是士气高昂，有一个积极的心态，活动能完美地完成吗？第三，纪律与执行力，如果大家不能牢牢抱成团，

坚决执行上层的决策，逞个人英雄主义，各自为政，结果只会一团糟。第四，沟通是一座桥梁，联结人的心智，有完美的沟通，就一定会有完美的结果。还有一点就是我个人认为，我们还应该静下心来，思考一下，我们能否做得更好。

拓展只是一种训练，是体验下的感悟。最重要的是我们战胜了心魔，更由内心的极大恐惧到无所畏惧，真正实现了认识自我、挑战自我、超越自我的目标。我相信每一个人都从拓展中得到或多或少的启发，但我们是否能把拓展中的精神运用到实际工作中去，能真正把在拓展中得到的启示运用到生活的困难当中，还需要一个更长的磨练过程。我相信，多一点坚持，多一份自信，多一份沟通，就会多一次成功！

最后，希望我们大家都能齐心协力，共创弘元的未来，期待我们弘元的未来更加美好！

“建设高效团队是否重要或者必要”这样的命题，在我看来其实是一个伪命题，没有辩论或者花费更多的笔墨去描述的必要。然而怎样成为一个高效的团队是需要花费很多的“心血”这样一个宏大的命题仅仅靠“心思”是不够的，实践中或许我们会需要付出高昂的学费，而这种学费（资源）正是企业的血液，所以我希望用“心血”而非“心思”去表述它去研究和实践的。

简单的从语法上来说我们很容易的就把“高效的团队”分成两部分，一部分是“团队”，一部分是“高效”。首先成为“团队”，其次做到“高效”。怎样构建团队？怎样做到高效？我们所有聪明的管理者对这样的问题都会有一个根据实际情况的解析和理论，也已经不需要我用长篇大论去谏言，况且浅陋如我并不能在一个晚上将这样的命题以高屋建瓴的方式分析透彻的，所以我就自作聪明的将这样的命题留给更睿智的管理者，而我却去做我的角色。

“我去做我的角色，做好自己的角色”，这正是我想表述的

意思。我始终固执的认为做好自己的角色重要的只做到一点就可以了一一认清自己在其中扮演的角色。认清了自己的角色就可以认清自己需要做什么，而“怎么做”我相信有一大把的书或者人告诉你，而且比我说的还要详细和动听，所以我只说我认为需要提醒的。

在生活中，我们很容易认清自己的角色，我们是地球人，所以我们要爱护我们的地球，减少对环境的污染；我们是中国人，所以我们要保护中国的每一寸土地，如果需要，我们会拿起钢枪；我们是孩子，所以我们要关怀我们的父母，打个电话就会让他们欣喜一个晚上；我们是父母，所以我们要用正确的方式对待我们的孩子，他们无论平凡或者卓越都是我们血肉的一部分；我们是夫、妻，所以我们要用比对待别人更加的包容对方的缺点，因为对方是那个你无论多晚回家都还能为你亮着灯的人。

但是在工作中我认为真正做到认清自己的角色很难，我想这里面主要有两个原因：一赋予的角色本来就不清晰或者导演选错了演员；二敝帚自珍或者妄自菲薄。

我想为什么在生活中大家能够比较容易的认清自己的角色，很关键的一点是社会清晰的赋予了你角色，而且这种角色能够被最广泛的复制，并且有一个相对优化的评价体系，所以当开始进入这个角色就有很多清晰的模版，万一你逃出了模版还有大批的人来纠正。而工作中，你很不容易获得这样的清晰的模版，因为各个企业的情况或许都不一样，同一个企业的每个阶段或许都不一样，甚至同一个领导因为受情绪的影响在不同时间做出的对角色的理解都不一样。但是我想在这种情况下，领导——角色的赋予者——是最重要的。领导是一台戏的导演，他对剧情中角色的理解决定了演员的表演，当导演把剧本一扔，没有分配角色或者角色分配不当，这场戏就会成为闹剧。所以全面的认识扮演角色的演员，正确、清晰的赋予演员恰当的角色，是一名优秀的领导者所需要认真去做的。

敝帚自珍和妄自菲薄。一个企业里每一个部门都是不可或缺的，都是一台精密仪器里的一个部件，有些时候看起来可能不是那么重要，但是当你缺少了它，你忽然会发现原来这样的存在是必要且重要的。如果你是主角，不可以自以为是、欲望膨胀，认为自己才是不可或缺的，其实每一部分都是不可或缺的，没有绿叶的光和作用哪里来鲜花的绽放？所以不要轻易的对其他的角色指手划脚，认清自己的责权，对其他的角色保持微笑，这才是正确的态度。如果你是配角，请保持积极的态度，不要以为自己也是主角，要烘托主角，突出主角，当角色已定不要老想着去抢主角的戏份，更不要去毁坏主角的表演。如果这场戏没有演好，主角没有好处，必然的配角更没有好处。还有一种情况是妄自菲薄，如果领导给了你相应的角色，如果没有能力，那么请尽最大的努力去完善你的能力，如果有这样的能力请勇敢的挑起担子，那怕你挑起担子走的是危险的下坡路，请相信，只有走过下坡路才有可能走到另外一个更高的山坡上去。

人生如戏，一场戏里面有各式各样的角色这场戏才会精彩。很多朋友对我说“我怎么会碰到这样的人”，我对他们说，这个世界正是因为有了各种各样的人，这个世界才会精彩，如果每个人都跟你的想法一样，那这个世界就只需要你一个人，其他都是镜子就可以了，你认为在这样的世界中你会很幸福吗？他们笑了，或许他们已经理解了，或许他们只是觉得我说了一个很冷的笑话。但是我们很多时候真是这样要求人家的，让人家成为自己的镜子就可以了。所以最后我想我能对“怎样做好角色”内容的唯一一条补充就是：包容！

绕了这么远的圈子，似乎跟高效的团队没有太大的关系，但是我善意的想，如果我们每个人在团队中认清自己的角色：策划者？决策者？执行者？协调者？监督评价者等等，那么凭借我们的职业素养建立一个高效的团队应该是一件相对容易的事情吧！

打造高效团队活动的心得体会篇六

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，困境和困难的目的是让大家团结在一起，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。

打造高效团队活动的心得体会篇七

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：

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。

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？”。

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。2018年我们要高效，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10年：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。

打造高效团队活动的心得体会篇八

没有完美的个人，只有完美的团队！在团队组织中人事相宜、人岗匹配是组织建设的关键，刘老师通过“猪拱地、猴爬树”的案例，清楚讲解岗位需求必须匹配人员的能力，在团队中，注重人与人之间的协调，要考虑人的性格、性质、互补的需求。让每个岗位事事有人做，人人有事做，人员的能力有一些是具备的，有一些是通过有效的指导、培训出来的。

二、关于目标计划

在组织中，目标管理就是在共同的目标下让人员团结，齐心协力完成目标。方法是：

- 1、主管与部属共同协调具体的工作目标。
- 2、主管放手让部属努力完成既定目标。
- 3、形成目标管理与自我控制。在过程中注意小成就的激励，要高效就一定要限定目标完成的时间，与团队成员讨论工作目标的有效流程，让成员参与式的管理，善于运用肢体动作表达等沟通方式。

三、关于科学决策

科学决策的根本是实事求是，决策的依据要实在，决策的方案要实际，决策的结果要实惠。科学决策的思维路径为：界定问题-决策准备-摆正心态-罗列方案-分析评估-作出决定-计划执行-检讨成效。做决策认真思考，一旦做了决策就要大力推进，要有效，争取大部人的支持！

四、关于教育训练

在组织管理中，管理者要做教练式的领导，让下属有更多发言机会，上司只负责点评与总结，让下属多思考，上司学会做提问式领导，让下属边做边学，上司负责教导方法，给予下属正面激励，鼓励其完善优化。在与员工的沟通中要学会有效发问、深度聆听，与员工积极反馈互动，真诚、具体给予评价。

五、关于培训技巧

从xx老师的授课过程，学习到如何做好培训老师的一些技巧：

3、设组pk制，设立小奖品，让学员有竞争意识，较积极参与回答问题；

4、通过视频的内容，使课程较为生动；5、演讲表达方式可风趣幽默，借题引入历史趣闻；6、敬业、坚持，与学员打“小暗语”等等。