

2023年打造高效团队心得总结 打造高效团队培训心得(优质5篇)

总结是对某种工作实施结果的总鉴定和总结论，是对以往工作实践的一种理性认识。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

打造高效团队心得总结篇一

余博士，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：

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。

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。

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。

打造高效团队心得总结篇二

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。

工作不在于有多么伟大，更不要看不起自己的工作，工作本身没有贵贱之分，但是对于工作的态度却有高低之别。看一个人是否能做好工作，只要看他对待工作的态度。中印关系专家吴永年教授在尼赫鲁大学学生宿舍住过两次，发现那里的厕所地面铮亮铮亮，无一丝灰尘，也闻不到任何异味。原来清洁公司的员工每天清扫厕所数次，每次清扫从不放过厕所的每一个角落，他们趴在地上用大麻布仔细地擦洗地面，并进行消毒，即使是在40多度高温的日子里，也是如此，每月工资1500卢比，折合人民币约264元。但是他们对自己的工作很满意，吴永年教授感到在他们身上，看到印度文化倡导的与人为善，依赖与整个清洁公司的表现的团队精神，以及对工作献身精神的亮点。全心全意，自动自发，没有人强迫你、要求你，而是自觉、出色的做好自己的本职工作。

打造高效团队心得总结篇三

“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
当你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
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！

打造高效团队心得总结篇四

通过学习，个人认为要带好一个团队离不开三个要素：

一、是要有制度。制度是团队成员统一遵循的规矩，它既能促进团队的一致性，还能确保工作有序开展。

二、是制定工作标准：工作标准既是业务开展的依据，也是工作的指导书，避免出现随意和偏差。

三、是团队的战斗力：战斗力可能是无形的，但又至关重要，它体现在勇于进取、乐观自信、不怕困难、敢于担当等方面。团队具备战斗力的前提是群体内动力得到了激发。

缺少这一项，任凭资源足、能力强、制度严、方向对，都未必能确保“战斗”的胜利。这种战斗力类似于李云龙所倡导的“亮剑”精神——纵观任何一支战斗力强悍的军队，它都是在一种信仰的感召下，保留并传承着一种精神传统，这个传统是一种性格，是气质，有了这种传统，就好比给军队注入

了灵魂，不论岁月流逝，人员更替，精神都能永存，于是就有了“剑锋所指，所向披靡”……下面从以下三个方面做一阐述。

打造高效团队心得总结篇五

在公司开展的各类培训中，令我体会最深的是翁老师的《团队的建设与执行力》培训。通过他的教学及为教学精心准备的课堂游戏，我第一次感受到了团队构建及管理的艺术，受益非浅。

时下，随着“团队”一词成为时髦用语，它开始替代适用面更广的一个词：“团体”。无论讲团队还是团体，似乎都是流行所至，并没有什么实质性的区别。如果两者有区别的话，在我看来也至多是团体的人多一些，团队则人少一些，似乎只是规模大小的问题。而所谓的团队精神也不外是集体精神、合作精神的翻版等等。

什么是团队精神，可谓是众说纷纭。但我觉得，团队精神就是公司上下目标一致、协同共进。就如航行中的舰队，有智慧舰长的统一指挥，有勇敢船员的群策群力，在这艘船上，每一个人都发挥着重要的作用，所有人都缺一不可。因此，优秀的企业家都深深地懂得团队精神的重要，任何一个成功的企业都有一个与企业文化一脉相承、卓尔不群的团队精神。

小溪只能泛起美丽的浪花，它甚至_不了我们儿时纸叠的小船。海纳百川而不嫌其细流，惊涛拍岸，形成波涛汹涌的壮观和摧枯拉朽的神奇。个人与团体的关系就如小溪与大海的关系，只有当无数个人的力量凝聚在一起时，才能确立海一样的目标，敞开海一样的胸怀，迸发出海一样的力量。因此，个人的发展离不开企业的发展，每个员工要将个人的追求与企业的追求紧密结合起来，并树立与企业一起风雨同舟的信念。只有这样，企业和员工才能真正得到发展。

通过培训，我懂得了作为团队中的一名成员，应当树立自信、以迎接成功。因为自信是一个人成功的起点，只有自信的人才能为自己创造机会，把握机会，使自己得到锻炼，从而不断提升自我。在培训的过程中，翁丹宁老师讲了这样一个故事：一个小孩子由于学习成绩不好，老师和家长就叫他笨蛋，这样久而久之，小孩子也认为自己是个笨蛋，因而做任何事都失去了信心，总认为自己是什么事也做不好的。长大之后，偶然在一次智商测试时，测试人员对他说：“你的智商超过了__，你是个天才！”面对这一切，这个人真是难以相信：“我是个笨蛋，又怎么会是天才呢？”这正是“输入决定输出”，一次次“笨蛋”的输入毁掉了一个“天才”。人们常说：谎言讲一百遍也会成为真理。如果我们把“笨蛋”换成“天才”不断地激励这个孩子，那么结果会是怎样呢？真正的自信是靠成就感维系的，有信心还要凭借毅力和热情才能获得成功。自信的同时我们更要用一颗平常心来看待一切，其实，人与人之间差别最小的是智力，差别的是毅力与热情。只要我们能够相信自己，拿出毅力和热情去做事，真的会无往而不胜。

在分组相互配合达到目标的游戏过程中，我明白了团队精神的基础是“挥洒个性”而不是“消弥个性”，不是在成员间求“同”的结果，而是在成员间求“和”的结果。这发扬了中国的优秀传统：“和而不同”。团队成员共同完成目标任务的保证在于才能互补，发挥每个人的特长，并注重流程，使之产生协同效应。这种协同效应也就是指合作精神。

曾经在一本书上读到过这样一句话：“不凡的业绩，源于非凡的团队精神。”我认为讲得很好。一个团队中，成员必须并肩作战效率才会高；同样，组成整个组织的所有团队都需要配合。高层管理者需要团结所有的团队形成一个相互配合的组织，团队建设也鼓励成员们检查他们是怎样在一起工作的，查找不足之处，发展更为有效的协调方法，使之建立起更高效、高绩效的团队。

团队培训心得2