

2023年打造高绩效团队第五讲 打造高绩效团队心得体会(精选5篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

打造高绩效团队第五讲篇一

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深讨钻研。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中的地位。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。

打造高绩效团队第五讲篇二

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。

打造高绩效团队第五讲篇三

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。教学成绩也能水涨船高。

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。

读《打造高绩效团队》

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](#)

打造高绩效团队第五讲篇四

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和其他人，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！

打造高绩效团队第五讲篇五

局团委开展的“读书漂流”活动，很好，让书香在小浪底建管局的团员青年中飘逸，成为大家的夏季书海“漂流”，陶冶情操，丰富生活。

综合服务中心2015年度工作会议上给每位职工发放了一本著名管理培训大师余世维写的《打造高绩效团队》，意在督促大家多看书，总结提高促进工作。综合服务中心团支部作为“读书漂流”的首选书籍，给每位团员青年推荐阅读。我仔细阅读了这本书，下面谈谈自己的读书心得：

团队，英文中叫做“team”指为了实现某一目标而由相互协作的个体所组成的正式组织。团队类型分为：顾问型、伙伴型、教练型，具有自主性、思考性、协作性三要素。而要打造一支高绩效的团队，需要通过学习培养良好的团队精神、企业文化、企业激励。

古人云，下者用己之力，中者用人之力，上者用人之智。全书成功阐述了一个主题，但凡优秀的企业，必定有一个集众人之智的团队。一个企业的成功绝不是公司领导单个人的成

功，而是公司整个团队的成功。余教授不愧为管理培训领域的大师，全书娓娓而谈，通过鲜活的案例把如何打造高绩效型团队讲解的细致入微，是企业作为团队建设的很好素材。

“管好民生工程，谋求多元发展”，我局今后的发展方向已经指明，如何向着这个目标更好地推进各项事业，学习型团队建设提供了一个很好的思路。大家有时间不妨一读，对促进工作和关于人生课题的思考均会有所裨益。

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。

续看完此书，直觉受益匪浅。

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：

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。