

# 绩效精神读后感 打造高绩效团队读后感(实用5篇)

读后感，就是看了一部影片，连续剧或参观展览等后，把具体感受和得到的启示写成的文章。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？以下是小编为大家准备的读后感精彩范文，希望对大家有帮助！

## 绩效精神读后感篇一

单位又一次给我们每位职工购买了有关“团队”概念的书籍——《打造高绩效团队》，作者是蜚声国内外的华人实战型培训专家余世维博士。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。

在我看来，优秀的团队精神，简单来说就是要有大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。团队精神的基础是尊重个人的兴趣和成就。核心是协同合作，最高境界是全体成员的向心力、凝聚力，反映的是个体利益和整体利益的统一，并进而保证组织的高效率运转。作为优秀团队中的一员，我们应该做好本职工作，加强责任意识，为团队奉献自己应有的聪明才智。

余博士讲座的主题是如何打造高绩效团队，联系我们单位的实际，我们的单位就像一艘大船，已经有了明确的航向，也有了优秀的船长，目前最关键的就是在这船上的每一个人，都要树立团队意识，把我们的执法队伍打造成一个高绩效的团队，只有这样，我们单位这艘大船才会更快更好地前行。那么，作为团队中的一员，我们要具备哪些具体的品质或意识

呢?通过余博士的讲座，我对这个问题的理解如下：

## 一、奉献精神，

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”。

## 绩效精神读后感篇二

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

的喜悦。

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。

## 绩效精神读后感篇三

9月18日参加了余世维老师培训的打造高绩效管理团队培训，心得如下：

### 一、机会教育

余世维分享了一个换水的机会教育。小胡去喝水，一般是打一杯水走开，但是这次她在饮水机旁喝水，后来小张也过来打水，发现没有水了，小胡喝的是最后一杯水，她不走的原因是她很幸运想看谁倒霉喝不到水。于是，余世维观察到后，马上要小胡去搬一桶水换上，并规定以后谁喝到最后一杯水，谁负责换一桶水。从这个简单的换水案例中，不难看出改善的机会无处不在，而且余世维制定的规定非常简单却合理，保证了及时换水。在日常管理中，类似的案例不胜枚举，大

多管理者视而不见，或者临时安排换水，没有从根本上去改善形成制度化。在面对下属发生错误时，也不能随时随地的指正，帮助下属改善与提升。更重要的是，从小的管理改善中培训下属的思维意识，解决问题的思维意识。

## 二、用心解决客户的问题

余世维举例中国移动“我能”的形象宣传，在地下车库没有信号怎么办？手机忘记带放在家里怎么办？中国移动都能为我们解决问题。这个案例体现一种服务意识，就是站在用户的角度去帮助解决问题。只要用户有需求，只要用户不方便，只要用户不舒服，都是要用心去改善的，而且要主动去改善，即使在餐厅大厅用1.5平米设一个洗手池这个的细节都体现用心度。我又反思，我们的后勤服务非常之差，太多问题、太多细节、太多不合理不去关注，不去解决，非要等到投诉采取行动，而且非常不情愿，根源是没有服务意识，没有改善意识，没有用心做事。如果我们都想把事情做好，完全可以站在员工的位置用心观察，静心思考，主动去改善服务，让员工满意，就会有完全不同的结果。

## 三、改善方法

在培训中，余世维老师也教了一些好的方法：

比如：每个干部每个月都要有一项流程改善建议，现在管理部要求每个科室每周一项改善提案，也算上管理同心。

比如：新知摄取量，企业信息部门有责任为企业、员工收集产业信息，然后进行传阅；我们现在有微信，也起到传播分享信息的作用，但是还有很大的提升空间，不仅传播生活知识，还有要传递产业、行业等动态，以及对员工意识能力有意义的咨询。

比如：要求每个员工进行检讨，一个月改正一个缺点，三年

就改正了36个缺点，那么这个人就接近优秀了。

比如：日本人提倡模仿他人+优化改良=创新的理念非常值得我们借鉴的，每个人在起步阶段必须去模仿，按固有的流程去做，在做到过程中去吸收精华，结合实际进行改良，然后就是创新了，所以说有意义的'改变都是创新，这与复杂的事情简单做，简单的事情重复做，重复的事情创新做非常切合的。

总之，本次培训收获很大，感谢与良师余世维老师一起学习分享，他是一本会让人思想、会让人动脑子的“书”。

## 绩效精神读后感篇四

读的博恩崔西第二本关于销售的书。认识他始于他的另一本经典书籍《销售心理学》。

自己虽然做销售的经验没那么多，但毕竟是营销科班出身，也做过几年销售，还是能分辨出哪些书是鸡汤书，哪些是有真材实料。博恩崔西的书无疑属于后者。

销售这个行业的特点决定了从业者需要时时刻刻的自我激励，通俗来说就是打鸡血。但我们需要清楚的是打鸡血只是必要条件，是让我们能坚持奋斗、面对拒绝不以为意的营养剂，但只有鸡血是无法让我们长大变壮，成为最优秀的销售人员。要成为优秀的、顶尖的销售，还需要各种销售技能的培养和支持。

博恩崔西的这两本书都是鸡血与干货并存，读的过程中经常有“哇，原来是这样”、“哦（三声），原来应该这样做”类似的感叹，值得好好揣摩并吸收。

与同道人分享并共勉！

## 绩效精神读后感篇五

我们一直处在这个大家庭中，我们也曾无数次提到团队这个词，也曾讨论过什么是团队，也知道团队的力量是11大于2；但是没曾想过团队真正的内涵，也没有真正领会出做好一个高绩效团队应从哪几方面突破，只是在发现问题时会想到该怎样去做的更好。虽然我们每天做的事情都是与团队应该做的事是一样的，但是我们没有把它罗列、归纳总结出来，只知道要做到最好，被认可就可以，而没有做到一个成功的团队应该做到的标准。其实大家心理也知道现在我们这个团队还没有达到我们想要的境况，可能有的会认为这样做比较好，有的会认为那样做也能做好，就是没有理出一个明确的方向和标准，到底要怎么做才能让这个团队战无不胜，每个人都能在快乐工作中来成就自我。

在今天我们学习了什么是团队的含义以后才真正明白了它的真正含义，为了共同的利益大家走到了一起，通过有效的沟通、共同奋斗、共同负责、共同承诺、且才能互补、团结和谐的组织。如果把这支团队放在这个定义里，大家是不会有疑义的，我们都做了，而且正在努力的把它做好，让团队向成功的、高绩效的团队前进。但是当我们看到四个演示图时，我们发现其实我们离最终目标还有一段比较长的距离。问题在于我们没有找到真正要做好一个优秀的团队标准。

谈到这里，我想起了《输赢》这本书，作者把团队已经诠释的再清晰不过了，当我看到这个没有人要的群体，从散慢、彼此间的不信任，大家各忙各的只求能保住饭碗就行，更别提共同奋斗、共同负责、共同承诺、共同沟通这一说；团结和谐、执行、互助、高效能了更是离他们遥远的想都没想过。但是就是这样的一个群体，最后成为了整个企业最好的团队，令大家不得不佩服。不管故事中怎么表达，单就团队这个定义来说他们确实做到了一个成功团队应该做到的一切。从利益分析、沟通来恢复团队的士气，形成共同奋斗的目标、在

技能上主动与大家共享、主动帮助同事分析客户传授经验寻找解决方案，最终建立了彼此间的信任，随着深入的沟通大家形成了共同的责任，共同的承诺；不仅如此领导的授权及分工，不但让每个人都发挥了潜质，而且在工作中再一次的形成了才能互补、相互协作，在工作与利益上实现双赢。每个人的工作，及客户情况，领导不会直接干预，提供建议，通过沟通后让每个人自己拿主意，自己决定，让每个人看到自己能行。这就是一个成功的高绩效的团队，也是我们现在要共同学习的团队。

其实无论怎样，我们从上述都能看得出来，要想成为成功的、高绩效的团队不光是团队的事，而是团队里每一个人的事，如果我们每一个人都能积极参与团队的每一件事，每一个人都能不用过多的安排去主动做事情，如果我们毫无保留的把自己的经验共享，当别人工作完不成或者出现错误时我们能够主动帮助他解决，像自己的工作一样共同完成，而不是袖手旁观看笑话。实际上在我们的工作中不管那一个同事事情没完成，工作出了差错，我们每一个人都是有责任的，所以大家要主动多沟通，不仅仅是个人与个人之间、部门与部门之间、员工与领导之间都是必须的。只有大家心往一块走，劲往一处使的时候，我们才会为了目标共同奋斗、共同承诺，才能营造一个和谐团队。