

最新团队合作心得体会 团队的心得体会(优秀9篇)

从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。心得体会对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写心得体会呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来看看吧。

团队合作心得体会篇一

11月13日至14日，集团人力资源部对西安颐和宫大酒店员工进行高效团队建设培训，我有幸参与此次活动。在参加之前，我想所谓培训，无非就是通过一点小游戏，反映一些问题，联想到一些大的理论，但是通过两天的经历，却使我终身难忘！

培训指导把我们分成了两个团队，并选出队长。首先我们为自己的团队起了一个名字叫“火箭队”寓意就是：希望我们团队像火箭一样直冲天空，永争第一。我们的队呼是“火箭、火箭，勇往直前”。总之一句话就是希望我们这个团队能团结合作，为了共同的目标大家能共同努力，希望我们这个团队能更上一层楼，当然我们的每个队员也能更上一层楼。拓展培训项目有：生命运输线、无敌战车、坎坷人生路、爱的臂膀、毕业毯。生命运输线要求每个队男女交替配合，每个队员衔着纸杯同时比赛。第一名队员将水倒至第二个队员衔着的纸杯内，接这样一个个传递下去，最后一个人纸杯内的水倒入一个小缸内，在限定的时间内，测量哪对的缸内水多，谁就获胜。生命运输线目的是增加队员亲近感，考验成员配合、协作能力。这个游戏每个细节都需要大家的共同协作，如果有一个不投入，将水洒到外面，则最后水缸的水会少之又少，这个游戏就要失败。从这个游戏中，我想到了企业，我们游戏中所应具备的合作精神、品质不恰恰也是我们企业中互相

协作的精神。无敌战车要求每个队全员参与，利用提供的一定数量旧报纸和胶带，做成一个可以循环的“纸战车”，每个队员都站在这个“车”里前行，在限定的时间内走完规定的路程，并且“战车”无破损才算胜利。这个游戏我们队输了，我认识到一个优秀的团队需要统一的领导和行之有效的方法。在团队项目进行过程中，我们应该统一认识，平息争论，协调指挥；高瞻远瞩的拍板才可以真正完善的方案浮出水面；根据各人的性格特点来组织分工，各司其职才能有效率。反思我们在实际工作中，很多工作特别是在处理突发性事件时，我们都要有一套既可处理复杂问题又可处理简单问题的流程，不能因为时间紧、任务重就乱了阵脚。只有合理组织安排工作，才可能有高效率的工作绩效。

坎坷人生路是盲人与哑人相互扶持走完艰难路的游戏。我作为一个“盲人”，在“哑人”搭档的帮扶下，走过了一段崎岖不平的路。在行进的过程中，作为“盲人”的我，完全不知道脚下的路，如果自己走的话，可以说寸步难行，我和“哑人”队友，一路上紧紧搀扶着走到了目的地。到达目的地后，远望自己走过的路，心中不禁一阵阵酸楚。通过这个游戏，我明白要怀着一颗感恩的心去对待帮助我的人，帮助需要我帮助的人，我应该去感谢我的父母生我养我、感谢公司给我一个优越的工作环境、感谢我的团队给我无穷的力量、感谢我的搭档给予我一路的帮助。

爱的臂膀让人体会最深的是人与人之间的信任和真诚。站在两米高的台上，毫无顾虑的背躺下去，需要的不仅是勇气，还有对台下队员的充分信任。只有充分信任你的同伴，相信你的集体，他们才会在你需要帮助时给你最无私、最真诚的支持；只有信任你的同伴，相信你的集体，我们在集体中才会有归属感和责任感，而台下的队员同样要有团结协作的精神，要有承接住上面队员的勇气、信心和责任。其实在工作中，我们要做的是主动坦诚待人，这样不仅会让我们更快、更好、更有效率的完成工作，还会让我们体会到工作带给我们的快乐。

毕业毯顾名思义是办理结业手续，领取毕业证。要求24人必须站在一块2平米的布内，在限定时间内不借助身体外的任何工具将布翻转过来，看到“毕业证”三个大字才算毕业。除非亲身经历，否则你绝对不会相信团队合作的精神和力量有多么惊人。它让我深刻的体会到了团队的力量是无穷的，一个人无论有再大的智慧、再大的力量也无法翻过那块布，而团队却组成一个整体，在大家的努力下，毯子终于被完整地翻转过来。文老师宣布我们真正毕业下面爆发了雷鸣般的掌声和喝彩声!很多队友则激动得流下了泪水，这经典的一幕将永远定格在我们每一个人的心中!在工作中，同样需要我们翻转毕业毯的合力，发扬团结协作精神，树立“一盘棋”的思想，相互团结，相互支持，相互补台，互相配合，密切协作，才能真正做到思想上同心，目标上同向，事业上同干。

通过这次拓展训练，使我增强了自信心，磨练了战胜困难的毅力，提高了解决问题的能力，通过这次拓展训练，增进了对集体的参与意识与责任心，我想这次经历一定会在今后的工作中给我带来很大的帮助。

训练过去了，留给我们大家的不仅仅是一份训练时的美好回忆，更多的是游戏中引出来的东西，更多的是思考，让我们共同努力，团结协作为企业的美好未来添上光辉灿烂的一笔。

团队合作心得体会篇二

20xx年11月29日~30日在hr的安排下与公司另外两位同事参加了由兰夫公司组织的《卓越团队》体验式培训，特总结如下。

体验式培训，讲授的内容不是很多，而且也能记录，所以主要也就记住了团队、活在当下有点印象，其他还是对体验的项目的实际感悟，将感悟写出来，与大家共享，也便于自己经常回顾。

体验之一：“同心杆”

在这个小小的游戏中，我的最大感受有三点：

- 1) 尊重和信任团队的领导，不要有任何怀疑和不满，团队里只能有一个声音。一个声音使团队成员朝着一个目标共同努力，才能最大范围的提高团队的工作效率。对领导的能力和指挥的怀疑会导致团队停滞不前。
- 2) 目标明确之后，作为团队的成员最需要的是做好自己，做好自己的工作，而不是去挑剔和指责别人。每个人停下来挑剔和指责别人的时候，就忘记了自己的工作职责。
- 3) 团队配合中每个成员必须要能提得起、放得下，该提起的时候提不起，工作没有好的开始；该放得下时候放不下那么工作的关键就得不到落实。

体验之二：“承诺”

承诺有两层含义，诺是诺言，承是履行，承诺就是有言必行，说到做到。严格的履行自己的诺言，不是为了别人，而是为了自己，是为了品格和尊严。不管是工作中还是生活中，在承诺之前要想好；承诺之后，就要想尽一切办法去实现。承诺之后就是责任，小到遵守纪律的承诺，大到关键任务的承诺。

结合工作中，我们公司中的遵守诺言的意识太弱了，小到会议纪律的遵守，大到部门职责的履行。很多时候都不能遵守自己的诺言。

体验之三：“风中劲草”。

很荣幸被大家推选为a组的女队长，虽然三天之后的我还是全身酸痛。在这项活动中，通过实践和教练的引导，我的感触

颇深。

在这个活动中首先让我认识到什么是责任。作为领导者，给团队指引方向、分配任务、提升技能和提升士气是最基本的责任。作为领导者，就要担当团队的成果，失败是第一责任人，成功时要与团队成员共享劳动果实。

作为团队的成员，就是履行自己的工作职责，想尽一切办法提高工作效率，维持工作成果，不折不扣地执行。

团队的士气决定了团队的战斗力，决定了团队能不能走向胜利。当我背对我们的队员，在队员在回答教练的问题“a组的队员准备好了没有”和“a组的队员有没有必胜的决心”时，我就能判定我们的小组能不能胜利，因为从他们的气势上我就知道队员有没有全身心的投入，有没有全力以赴的决心。

我们可以输给对手，但不能输给我们自己。我们很多时候输了，不是因为我们真的技不如人，而是因为我们没有斗志，没有重视或者不严谨，自己把胜利拱手让人。

团队每个人的意识、斗志和严谨其实就是个人素养，“我等于团队”，我做不好，就会导致团队的失败。

体验之四：“感恩与爱”

我们以前的教育，缺少了一课，那就是“感恩与爱”。我们很多时候不会爱自己，不会爱父母，不会爱朋友，不会爱领导，不会爱同事，经常在做着让“亲者痛”的事情。我们不知道如何表达自己的爱，不知道如何表达自己的感激之情。

老师布置了三个任务：发三个短信，打三个电话，拥抱三个人。我没有做到。我在这个感恩与爱的活动中，我最想表达感谢之情的就是bryan。他带领我们从一个十几个人的无名小厂，到几百人的公司，到现在近万人的公司，他所承受的压

力是多么大啊，他承担的是什么样的责任和风险啊。他给我们很多人提供了施展才华的舞台，他给我们发展的机会，他就是那个“趴在地上做俯卧撑的人”，他就是那个“站着睡觉的人”，他就是那个“累了跪在地上歇歇继续前进的人”。可是我既没有给他发短信，也没有给他打电话，更没有给他拥抱，我还是不能把自己的感激之情表达出来，我怕惊扰了他。但是我会把这份感恩的心投入的工作去，带着爱和尊重去工作，去影响一个团队，去影响更多的人。

体验之五：“学会欣赏”

可能工作的原因，我的心中不管对工作还是生活都有很多条条框框，很多时候看到的是某某没有做好，让我说问题我会说很久，但你让我总结一下优点和长处就半天找不到。如果不用“欣赏”的眼光去看事物和人，那么看到的世界是残缺的世界。这世界不缺少美，而是缺少发现美的眼睛。所以要建立卓越的团队，一定要有一双善于发现美的眼睛，懂得去看每个成员的优点，这样取长补短才能发挥团队的优势。

体验之六：“过电网”

成功的十大警句：承诺与事情的发生而不是它如何发生；承诺与得到预期的结果而不执着于常规；行动的速度是迫切的而不是孤注一掷；清晰的目标和理想焦点集中于计划；愈挫愈勇屡遭挫折而热情不减；愿意放弃我现在所拥有的；细节决定成败；严谨、自律、坚持；镜子照向自己而不是归罪于外；充分利用所有的资源。

这十大警句都言简意赅，没有什么高深的学问，但能把它灵活应用还是需要认真修炼和满满体会。

这些理念不仅是我们记在脑海，而是如何在工作中得到实际的应用，才能切实提高团队绩效。

总之，我亲眼目睹了两天一夜的体验式的培训，就把来自山东省不同地区、不同单位和不同年龄的人打造成了一支热情高涨、配合默契和高效率的团队。我相信这种体验式的培训对于各部门的团队建设或者跨部门的团队建设都非常有帮助，对于新组建的团队有利于快速融合和建立团队的战斗力，对于老的团队也有利于提高成员的认知和配合能力。

团队合作心得体会篇三

团队合作包含两部分很重要的概念，一个是“团队”，即队员之间要自发自愿性地展开工作；另一个是“合作”，即队员之间要协同工作，互补互助。

关于团队合作的一些故事，或许能帮助我们更好地理解团队合作精神，并更好地用行动诠释这种团队合作理念。一个和尚挑水喝，三个和尚没水喝。这是不合作的后果。一只蚂蚁搬大米够呛，三只蚂蚁轻轻松松进洞。这是协同合作的成果。说到团队合作，动物中的代表之一便是狼群。它们集体猎物，所向披靡，事半功倍，我们把狼群作为团队合作的代名词也不为过。以上简述的都是团队合作的重要性，那我们要怎么样才能在同事之间建立稳固的团队合作精神呢？首先，站在团队领导者的立场上看待这个问题。没有十全十美的事物，也没有十全十美的人和团队。团队队员之间时常会有意想不到的冲突，产生的原因大多是由于工作意见不一致；团队队员之间也会出现 $1+1<2$ 的情况，产生的原因是由于队员之间能力不能充分发挥，有些施展不开；团队队员也都有自己的个性，只是有的人个性太过张扬等等。这些都是一个领导者将会面临的考验，一个合格的领导者要敢于面对这些考验，积极地把不良冲突转化成有利企业发展的良性冲突，积极地调配队员的各项能力以建立相辅相成的高效机制，积极地发掘并鼓励队员身上有益企业发展的才华和创新能力。作为一个领导者在必要的时候一定要挺身而出，帮助团队做出睿智的决策。

其次，团队合作不只是领导者的事，它还是队员的事。作为团队的一份子，每一个队员都要在尽到自己本职工作的基础上，积极地帮助他人并配合整个团队的工作。我们要把其他队员看作自己的家人一样，凡是多包容和多理解，时刻做到资源共享，营造一个和谐稳固向上的大家庭，这样做起事来才会事半功倍，水到渠成。

最后，不管是领导者还是队员，我们都要经常反问自己一些问题，时刻保持思路清醒，不迷失方向。作为领导者最该问自己的问题是，怎么样去引导队员？做到正确引导，让大家具有向心力，凝聚力；怎么样去批评队员？做到以鼓励代替批评，多一些耐心和帮助。作为队员最该反省的问题是，怎么样提升自己的工作能力？怎么样与人有效交流？怎么样高效地完成手上的工作任务？多问自己才会更快地进步。

说起沟通，我们大家都不以为然。认为我们每个人无时无刻不在沟通，清醒时在沟通，不说话时也在沟通。沟通这个事情，只要有嘴有眼的人，谁都会。可是在生活中、工作中，我们在沟通的层次方面又真正地做到了多少呢？世间有许多事情，一提来大家都明白，实际上却没有几个人能够真正做得到。听了老师的讲课。我才清楚的明白了，其实在实际生活中、工作中，在沟通方面我们只是做了一个皮毛，根本没有真正的做到位。真正能够掌握沟通技巧的人很少，而完全能够熟练运用沟通技巧的人几乎不存在。当然对于我自身来说，不可否认的是因为年龄、阅历的关系，在一些如“工作会谈、出门坐车、各种聚餐”等等的礼节方面不是不懂，平时在这种场合上没有多加留意。这是我以后工作、生活中需要注意的问题。提高自己这方面的交际处理能力。另一方面，也是最重要的就是在工作上的改进，毕竟“人往高处走，水往低处流”。要想进步、要想成功，就要在工作的过程中不断的学习，不断的积累经验，不断的提高自己，不断的完善自己。这样才能在工作中游刃有余，才能描绘属于自己的事业蓝图。

“态度”决定一切，“细节”决定成败。**老师所讲的内容往往是我们不去认真面对的事情，如果我们能够发现这些问题，做好每个细节，一点一点改正，我们就会提升自己，就会在人生道路上更上一个台阶。这样会使我们产生责任感、价值感，会更有信心，更好的去工作、去发展。

这两个多小时的专题讲座，让我受益终身，我感谢公司能给我们这次学习的机会，以后我会更好的去工作，去学习，让我的事业更上一层楼。

团队合作心得体会篇四

地址：振兴酒店17楼

内容：团队培训

团队之间有很多的合作，第一个向后倒的游戏告诉我，信任是团队成功的必要前提。一个好的团队，团队里面的成员之间只有相互信任，才有完成目标的可能。才有可能达成： $1+1 \geq 2$ 的效果。

绳子游戏最大的两个感触是：

第一，完成一件事情，要抓住重点，找到解决问题的办法。

第二，服从是每个成员的职责。游戏中我们找出了重点，找出了解决问题的办法。但是要完成一件事情，团队之间没有协作是达不到目标的，就像领导交代的事情，你可以提出疑问，但是当你建议完之后，必须去服从。不管领导采取的是什么措施，我们都只管去执行。

第三个游戏：仍玩偶。这是给我感触最深的游戏，作为个人而言，想要让别人听到你的心声，就必须先学会倾听；每个人做事情要找到方法或者技巧，这也就是职业技能；做每件

事情要专注；要学会资源配置，把合适的人放在合适的位置，也要学会把合适的东西用在正确的地方，才能发挥最大的效用。

听说绘画让我明白沟通是一件非常难的事情。这就要求我们沟通者学会利用多渠道进行沟通。传递信息者要清楚自己要表达的信息，并确认对方接收我们的要表达的意思。作为接受信息者一定要学会倾听传递信息者要表达的意思，不懂的要问清楚，并去执行收到的信息。

打坐游戏对我个人来说是最难的游戏。整个游戏我一直都是靠着别人才能站起来的。如果说认识自己的弱点并寻求帮助是我正确的地方的话。那么我整个游戏都寻求帮助，就体现对自己的能力不相信，很多时候整个团队就是因为个人而无法达成目标，也就成为了拖油瓶，那还有什么个人价值。所以相信自己，靠自己站起来真的很重要。

最后一个游戏，送蜡烛过河，体现团队的分工是很重要的。好像每个小组的组长并没有起到很好的作用。也就体现领导者的在作用。

总的来说，这次的团队培训感触非常深，这次培训，使我对自己的定位更加清晰了。使我进一步的认识到自己的弱点，也知道自己还有很多地方需要改正。也更深刻的理解了团队精神：团队是由员工和管理层组成的一个共同体，需要合理的利用每一个成员的知识 and 技能协同工作，解决问题，达到共同的目标。也就是说团队需要每个人具有大局意识、协作精神和服务精神等，才可以达到目标。

团队合作心得体会篇五

通过次此活动，我深深感受到了一个团队的凝聚力是多么的重要，汗水与泪水、痛苦与欢笑交织在一起，使我们都极为深刻的体验到一个团队是要经过千百次的锤炼才会变的坚不

可催。深深地理解到成功者是要付出怎样的努力方可站在至高点上，那胜利的喜悦是无数次的跌倒与反省凝聚而成的。

虽然只有短短的两天半时间，但是次此活动却带给了我们很多的欢笑和启发，从森林寻宝、篝火晚会、过电网、拔河、翻越大峡谷，大家为了完成任务、取得胜利，就必须合作，必须建立团队。活动中共组织二个队，由董事长带领的队伍取名为森林队，另外由房产公司李副总裁带领的队伍为五环队。但并不是有了团队就万事无忧了，一个有竞争力的团队，要有完善的组织体系、要领导有力、分工明确，要彼此信任、理解和包容。这样我们的目标、任务就能够完成得又快又好。

在所有的活动中，给我印象最深的就是过电网这个项目。电网是由许多绳索编制成一个网状，每一张网的网洞每次只能过一个队员，大家不能过重复的网洞，一个团队需判八位队员友参加过电网项目，在规定时间内看哪个团队过网人员最多为胜利，过网中队员的任何部位都不能碰到电网，否则将退出电网再此过网，当大家看到电网的时候都议论纷纷，那么小的电网洞在不能碰到任何部位的情况下要过去一个人确实是很困难的。开始，大家也你一言我一语的出起主意来，可是规则是参加过电网的人才能帮忙，最后大家协商由几个参加过网队员抬着需过网的队员，先过去的人再在电网里面接应外面过网的人，失败再过，时间越来越少，二个团队的队员都在为自己的队员喊加油，有的队员跑到对方的电网场地观看过网是否有队员存在犯规，我过网时被几双大而有力的手抬住慢慢往电网送，一不小心我的手碰到了电网，裁判吹口哨需我从新来过，我当时非常紧张，怕自己再一次过不了而耽误我们团队的时间，这时一个同事说：过电网时整个身体必须保持僵硬。这样身体才不会碰到网。我心想这次一定要过去，随后我再次被几个男同事抬住整个身体慢慢地过电网，我努力的绷紧全身肌肉，感觉自己的身体就像一根木棒一样，大约十多秒钟后，听到大家的欢呼声才使我知道自己终于过了电网。最终我们这组取得了这个项目的胜利。

这次户外拓展活动给我留下的深刻的印象，得到的心里体会也非常多，认识了团队的巨大力量，也领悟了创新的重要，做事要先做好准备，再开展行动。这就是磨刀不误砍柴工的道理。

1. 活动一定要计划全面，就算有一点疏漏，可能就会对本次活动产生负面影响（人性本就如此）
2. 活动一定要得公司领导得支持（某些人就是喜欢拍马屁）
3. 活动组织一定要全面，照顾所有人，让大家都参与（大家是来参加活动的，不是来当培训得）
4. 组织者一定要有大度得思想（总有人指这指哪，真正叫他组织，狗屎一堆（无任何偏见思维））
5. 坚信自己一定会成功组织公司活动（和业余活动一样得组织方式，不过需要照顾得更多）

总之：以后我还得努力，加强自己得组织能力，领导能力，坚信自己会在快乐中需找到成功。用平常心去看待每一件事情，快乐活到老，学到老。快乐并进步着。

团队合作心得体会篇六

两天两夜的时间，让每个人伴随着欢笑、泪水、沉思、喜悦.....一点点挖掘自己的内心，去重新体会人生路上的感恩与感悟，幸福与责任，信任和分享。

我想接下来把自己的收获与大家分享。

1. 信任

周五晚的集合九十多人，参加的所有人员大多数都不太熟悉，

甚至都素未谋面。只是经过了短短的一个小游戏，我们每十个人变成了一个小团队。彼此介绍，认识，随着游戏的深入，居然可以对着一个陌生人敞开心扉，去谈及自己的压力与痛苦，原来信任就是这么简单的建立起来了。

回想一下，是不是我们经过了多年的成长，因为遭受了各种各样的欺骗与被欺骗，才变成了今天这样子对每个人处处防备。隐藏自己的最真实的想法，试探着和周边的人去打交道。慢慢的就变成了不信任别人。

在各个小游戏中，我们每个人亲自参与，从“一棵小草”到“空中飞人”，我们把自己交给了团队，深深的去体会着那种相互信任的幸福。

2. 舍得

其实所有事物发展都是有两面性的，我们可曾想过，只有真正的去“舍”了，才可以有想要的“得”。“舍得”是我这一生中都需要去面对和选择的。

3. 感恩

在两天的游戏体验中，当我们泪流满面的时候，是因为思念着远方的亲人，世界上每一个人都有父母。每次想到我和父母的争执，对待父母唠叨时不耐烦的态度时，可曾想过因为我是他们的孩子，他们才会如此不计一切的为我们付出。那个夜晚，看着摇曳的烛光，我和队友们围坐一圈。我告诉大家，可曾注意那烛光，那烛光更像我们的父母，燃烧了自己照亮了我们，而且没有任何的怨言。

树欲静而风不止，子欲养而亲不待。成长的过程中，付出了很多的代价。当自己可以有能力去孝敬自己的父母时，他们却不在人世了，这是种怎样的悲哀呢？烛光中似乎看到了妈妈那慈祥的面容在注视着自己。

学会感恩，学着去承担应该负起的责任。

4. 团结与责任

一个人，要成就事业需要团结，一个集体，要在竞争中获胜也需要团结，只有懂得团结协作的人，才会把团结协作当成自己应尽的责任，才能明白团结协作对自己、对别人、对整个团队的重大意义。在“领袖风采”的游戏中，我和另外一个队友作为我们团队的队长，比赛是最简单的报数游戏，两组对比，看究竟哪一组能够做到准确快速清晰的报数。用时最短一方取得胜利。输的一方队长将接受惩罚在众目睽睽之下做俯卧撑。总共进行了七轮的比赛，随着轮次增加俯卧撑的数量。

我和另一位队长，鼓励我们整个团队的士气，通过观察队员们的反应，调整位置，努力练习，第一轮因为对方的失误我们胜出，第二轮同样我们胜出，但是从第三轮开始，我们明显的不如对手的士气高涨输掉了。我是队长，愿赌服输自愿接受30个俯卧撑的惩罚，可是，只做了10个就发现自己似乎是坚持不下去了。看着与我一起接受惩罚的另一个队长，相互鼓励坚持做完了30个标准的俯卧撑。原来这就是我们在日常工作中，领导所要面临的和承受的压力。我们的队员很紧张，生怕自己出错，会再次输掉比赛。于是，我们两个人分别鼓舞我们的队员：相信自己，你们可以做到最好的！集中精力，我们能赢！可惜第四轮，我们仍旧以微弱的差异输掉了比赛。40个俯卧撑。对于一个平时不怎么锻炼的人来说，的确是一种考验。艰难的一个个的完成，流着汗水。我们再次努力的团结练习从头开始。我知道队员们也在懊悔自己要是再快一点，在用心一点，再尽力一点就可以避免我们受罚，我们两个队长依旧保持着笑容鼓励大家认真练习。其实，成功就是反复的把一件简单的事情做到极致。当在第六轮中输掉的时候，好多队员看着我们做俯卧撑都流泪了。那一刻，我反而很欣慰，因为我看到了团队的凝聚力。看到了每个人都清楚自己在团队中的一份力量。

我也想到了自己，能否具备带领一个团队所要面临承担的压力？我应该可以承担更多的责任和压力。

培训已经结束了，身体的疲惫还没有完全的恢复过来，可是留在心底的感触久久不能忘记，团队团队的呐喊声依旧在心底响起，企业的成功需要一批高素质的人才，更需要的是一支又一支经过不断锤炼的优秀团队。我存在我快乐我参与我开心，我更要努力为自己的团队去支持一份我的力量与能量。

团队合作心得体会篇七

4月27日一早东创科技70多名员工迎着朝阳齐聚桐庐凤山拓展训练基地参加了为期一天的《打造卓越团队拓展训练》主题拓展培训。之前通过电视、网络、朋友介绍等途径对拓展培训也略知一二。但就我们大多数同事而言，还是第一次亲身参与这样的户外拓展活动。

几乎所有的项目，都是每个成员积极出谋划策，为完成一致的目标而努力。团队的力量，胜过一切，每个成员都不是孤立的存在，需要团结配合，用我们的智慧去战胜困难，去完成预定的任务。如果我们在实际工作中，都能像在“背摔”中一样，手紧紧握住，相互扶持，真诚相待，换位思考，我们就能战胜一切困难。当我们沉浸在自我的喜悦里时，不要忘记感谢那些曾经给予自己各种帮助和支持的人，拥有一颗感恩的心。拓展是一种切身体验，一种感悟，它使我们每个人在心灵和精神上都有拓展培训之点滴思考一个新的超越——重新认识自我，认识生命！

如“翻越求生墙”，它是对我们意志的考验，4.2米笔直的石墙，没有任何工具，当时就想着怎么过的去？大家齐心协力——搭人梯，大家很快就征服了石墙。“穿越电网”游戏中，《钱队》在落后《梦之队》3局的情况下，连扳回2局。3局后《钱队》已被判罚一百二十个俯卧撑。每一名队员都在反省和思考。他们的动作也变的小心再小心，细致再细致。

在共同努力下，终于连扳2局。“胜利了，我们胜利了！”声音回荡在山谷里，久久不散。不互相埋怨，认真回顾。团结诞生在领导的决策里，细节体现在部署的执行中！

一个团队的力量是无穷的。然而，如果一个团队没有每一个强有力的执行个体，哪怕是再好的方法，也不能完成团队的共同目标，只能将所有的努力都付之一篑。因此在团队中需要用制度约束。培养每一个强有力的执行个体，来塑造一个强有力的团队。就好比一个很好的想法或一项完善的制度，如果达不到有效执行，也只是空话。高空抓杆这是一项极具个人挑战性的项目，面对7.5米的高杆只有勇气、信心、毅力和智慧兼具的人才能顺利完成。克服心里障碍，表面上似乎你做不到做的事情，其实并不是你想象的那么困难。进行高空抓杠时所有人都在看着你，压力十足。在团队的鼓励和支持下，我们学会了如何把压力变成动力，在场的东创同事们几乎全体成功挑战了这个项目。

这次拓展训练给了我们一次终生难忘的经历，更给了我们一笔宝贵的精神财富。衷心感谢组织支持这次活动的领导，感谢共同努力的同事们。让我们在工作中一起并肩作战，开创更广阔的天地，共建美丽东创！

团队合作心得体会篇八

这不是任何种类的信任，而是坚实的以人性脆弱为基础的信任。这意味着一个有凝聚力的、高效的团队成员必须学会自如地、迅速地、心平气和地承认自我的错误、弱点、失败、求助。他们还要乐于认可别人的长处，即使这些长处超过了自我。

在理论上，或在幼儿园里，这并不很困难。但当一个领导应对着一群有成就的、骄傲的、有才干的员工时，让他们解除戒备、甘冒丧失职务权力的风险，是一个极其困难的挑战。而唯一能够发动他们的办法，就是领导本人率先做出榜样。

对于很多领导来说，表现自我的脆弱是很难受的事情，因为他们养成了在困难面前展现力量和信心的习惯。在很多情景下这当然是一种高尚的行为，但当犹疑的团队成员需要他们的领导率先脱光衣服、跳进冷水中展示以人性脆弱为基础的信任时，这些高尚行为就必须弱化。

其实这反而需要领导具有足够的自信来承认自我的弱点，以便让别人仿效。我认识的一位ceo由于没能在团队中建立信任，结果目睹着自我的企业衰落。其中一个重要原因就是没能带头塑造以人性脆弱为基础的信任。就像他以往的一位直接下属之后对我说的：“团队中没有人被允许在任何方面超过他，因为他是ceo”其后果：团队成员彼此之间也不会敞开心扉，坦率承认自我的弱点或错误。以人性脆弱为基础的信任在实际行为中到底是什么样的像团队成员之间彼此说出“我办砸了”、“我错了”、“我需要帮忙”、“我很抱歉”、“你在这方面比我强”这样的话，就是明显的特征。以人性脆弱为基础的信任是不可或缺的。离开它，一个团队不能、或许也不应当，产生直率的建设性冲突。

团队合作一个最大的阻碍，就是对于冲突的畏惧。这来自于两种不一样的担忧：一方面，很多管理者采取各种措施避免团队中的冲突，因为他们担心丧失对团队的控制，以及有些人的自尊会在冲突过程中受到伤害；另外一些人则是把冲突当作浪费时间。他们更愿意缩短会议和讨论时间，果断做出自我看来早晚会被采纳的决定，留出更多时间来实施决策，以及其它他们认为是“真正的”工作。无论是上述哪一种情景，ceo们都相信：他们在经过避免破坏性的意见分歧来巩固自我的团队。这很可笑，因为他们的做法其实是扼杀建设性的冲突，将需要解决的重大问题掩盖起来。久而久之，这些未解决的问题会变得更加棘手，而管理者也会因为这些不断重复发生的问题而越来越恼火。ceo和他的团队需要做的，是学会识别虚假的和谐，引导和鼓励适当的、建设性的冲突。这是一个杂乱的、费时的过程，但这是不能避免的。否则，

一个团队建立真正的承诺就是不可能的任务。

要成为一个具有凝聚力的团队，领导必须学会在没有完善的信息、没有统一的意见时做出决策。而正因为完善的信息和绝对的一致十分罕见，决策本事就成为一个团队最为关键的行为之一。但如果一个团队没有鼓励建设性的和没有戒备的冲突，就不可能学会决策。这是因为仅有当团队成员彼此之间热烈地、不设防地争论，直率地说出自我的想法。

领导才可能有信心做出充分集中团体智慧的决策。不能就不一样意见而争论、交换未经过滤的坦率意见的团队，往往会发现自我总是在一遍遍地应对同样的问题。实际上，在外人看来机制不良、总是争论不休的团队，往往是能够做出和坚守艰难决策的团队。

需要再次强调的是：如果没有信任，行动和冲突都不可能存在。如果团队成员总是想要在同伴面前保护自我，他们就不可能彼此争论。这又会造成其它问题，如：不愿意对彼此负责。

卓越的团队不需要领导提醒团队成员竭尽全力工作，因为他们很清楚需要做什么，他们会彼此提醒注意那些无助于成功的行为和活动。而不够优秀的团队一般对于不可理解的行为采取向领导汇报的方式，甚至更恶劣：在背后说闲话。这些行为不仅仅破坏团队的士气，并且让那些本来容易解决的问题迟迟得不到办理。

承担职责看似简单，但实施起来则很困难。教会领导如何就损害团队的行为批评自我的伙伴是一件不容易的事情。可是，如果有清晰的团队目标，有损这些目标的行为就能够轻易地纠正。

团队合作并非是难以理解的理念，但当所涉及的人是具有坚强意志、自身已经成功的领导时，它极其难以实现。团队合

作并非不值得经历这些艰辛，但其回报鲜见且又代价高昂。如果领导没有勇气强迫团队成员去实现团队合作所需的条件，还不如彻底远离这个理念。可是，这又需要另一种勇气——不要团队的勇气。

团队合作心得体会篇九

现代团队必须是非常非常有活力、有激情同时又有向心力、有限属技能的团队。

一、 目标管理：首先、团队目标一定要明确、要数字化、有计划有步骤、有时间限制。团队目标是团队主管根据团队的实际情况而制定的通过团队拼搏能完成的目标。以一个长期目标为导向，以不同时期的短期目标为实战任务，短期目标的总合要大于长期目标的20%，长期目标才能完成。其次为个人目标，是以团队成员个性化条件为基础、引导成员制定比他平时成绩高出20%以上的目标，才能完成团队主管制定的团队任务目标（任务目标不能提前让队员知道）。所有队员的任务目标总和要大于单次短期目标。

二、 技能培训：队员可分为两类：一是有经验的、二是无经验的；培训也分为两类：一是心态培训、二是技能培训。对于有经验的员工进入公司，他自认为有自己的一套，不太愿意按公司领导的指示做事，待他将老客户资源用完，业绩就会迅速下降，这样将会严重影响其心态，甚至会影响其他员工的心态。这样的员工首先要对其进行心态调整，最重要的是在监督过程中及时找到这人的.技能不足之处，助其提高业绩，他才会全身心投入工作、并带动其他人工作。对于无经验的员工、他们很听话先摆正心态再详细培训沟通技能，包括产品知识、与其它同类产品对比的优势、卖点，最重要的是跟客户沟通的话术、语气及肢体动作，并且亲自带动新员工拜访客户、助其签单，让他感觉这工作也不是那么难。

三、团队凝聚力的营造：团队首先要调节情绪达到巅峰状态，每个人都有拼命三郎的精神，每天都要开晨会15分钟；其次、始终相信队员能够成功，经常以成功的字眼，肯定的语气负相交流；第三、主管要将自己树为标兵；第四、主管要帮助员工完成目标；第五、要将目标作为团队的使命；第六、团队领导要有将所有员工劲往一处使的号召力。

四、奖罚分明：所未重赏之下必有勇夫。制定一个让个别员工拼命就能完成的最高个人目标奖，再下设两个二等奖。有完成奖项目标的马上公开颁奖，最好是当众现金发奖，并让获奖员工激情发言。人最大的特点是逃离痛苦。制定一个末尾淘汰制，形成向前可得丰厚的奖励，后必须逃离失去痛苦的竞争机制。

五、员工间要经常召开员工成功案例技能交流会，让成功员工将成功的经验及话术教给大家、并在公众面前许下承诺、只好更加努力，也能让后进员工学到经验，让后进员工知道成功并不难。