

2023年高绩效团队读后感(大全5篇)

当品味完一部作品后，一定对生活有了新的感悟和看法吧，让我们好好写份读后感，把你的收获感想写下来吧。如何才能写出一篇让人动容的读后感文章呢？下面我给大家整理了一些优秀的读后感范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

高绩效团队读后感篇一

开篇的第一篇来讲教练这个大家最熟悉应该是体育运动，但是在这篇文章里面可以看到教练的目的是帮你发现问题，这个角度就和之前的不一样引人入胜。

文中也提到要做一个好的教练关键的任务是什么？如何来提问？什么样的问题才能算是一个好的问题？沟通的模型grow最后给出了几个基础的问题类别，教人如何进行提问。从书中不难得到，教练的关键任务就是培养觉察力，知道自己周围发生了什么，同时意识到自己在做什么。提高觉察力的一个方法就是仔细的提问，注意每一个细节。激发自身的责任感，这是一个教练和老师的最大区别。

如何提出一个好的问题呢教练式的提问目的在于让学生更好地觉察，那么一个好的觉察引导性的问题其实就不应该包含「为什么」和「如何」，用「什么」「何时」「谁」「多少」等开放但是有确切答案的，比如「球过来的时候是往哪转」「球触地后速度增加还是减少了」等等问题来引导我们更多地觉察正在发生的事情。但是这时候用「如何打好这个球」或者「为什么这个球没接住」这样的问题，一方面会引起学生的防御心理，另一方面思考分析和觉察是两个不同的过程，甚至不能一起进行。

提问可以按照grow的顺序来提问，g是goal，我想达成什么样

的目标，r是reality，现状是什么样的，o是options，我有什么样的选择，然后w是各种when,where,who,what等，比较重要的一个w是will，意愿。按照这个顺序来进行有效的沟通，对于提问者或者是回答者都会处于一个相对放松的状态，不必要僵持对峙反而会让事情变得被动。

高绩效团队读后感篇二

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。

高绩效团队读后感篇三

《打造高绩效团队》是一本对个人职业生涯有深刻的剖析和

指导意义的书籍，书中着重阐述了三层意思，第一层关于团队，第二层是关于高绩效团队，第三层是如何打造了高绩效团队，读完此书，我感悟颇深。

一、关于团队。团队区别于一般的群体，是某一工作区域内为实现共同的工作目标而相互协作、独立工作的团体。团队各成员需要有大局意识、协作精神和奉献奉献精神，也就是所谓的团队精神，作为团队的一员应不遗余力的为团队的正常运转，高效运行奉献自己的聪明才智，营造积极向上的工作氛围，增加团队的凝聚力和战斗力，同时从优秀的团队中汲取营养，不断成长进步。

二、关于高绩效团队。首先，我认为高绩效团队的一个首要特点是拥有一个清晰的目标。一个共同的目标是团队存在的价值和理由，引导每一位成员往相同方向前进。同时，团队目标必须是每一位成员都能清楚的理解而达成共识的否则就非常不利于协调团队行动。其次，高绩效团队非常重视每一位队员之间的互补性。在群体成员的组合上，同样数量与素质的一群人，由于排列组合不同，所产生的效应会有所不同。如果能利用好队员之间的性格、技能互补，就能发挥协同效应。

高绩效团队读后感篇四

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](#)

高绩效团队读后感篇五

周六晚，千禧城阳营销中心团队进行了打造高绩效团队的学习，这次学习氛围特别浓厚，大家都积极踊跃地进行发言。此次培训内容与我们现实工作密切相关，大家都从各自角度结合实际进行了答问，通过此次学习让我对团队有了更深的心得体会。

首先我对团队的概念有了清晰的认识。知道了团队的概念，让我认识到，作为团队中的一员，我应该以一个什么样的姿态投入到我所在的团队的工作当中去。从千禧国际村这个项目开盘至今，一直工作在这里，可以说是看着千禧国际村一步步走过来的，从最初的平淡到现在的相对热销，这与我们千禧大团队，与千禧城阳营销中心团队目标一致、团结协作是分不开的。团队中的我们有着共同的目标——完成今年2个亿的销售任务。有着共同的承诺——实现这个任务是每个人的责任。

通过这次学习，意识到我所处的团队与成功团队存在的差距。今后的工作中，要以一个成功团队的标准来要求自己，与同事多沟通，为团队的发展建设多提可行性建议，为实现我们团队共同的目标去努力奋斗。

相信千禧城阳营销中心会成为一个高绩效的团队的，相信“振兴国际村，我在必成功”！

星期六，学校组织全体员工进行了高绩效团队的培训，培训帮助我获得了一些适用的新知识，并给予我一个很好的机会客观的观察自己以及自己的工作。下面是我对本次培训的一些感悟和体会。

一、作为管理者，如何能让自己的团队成为高绩效团队，我认为要具备以下几点能力。

1、要让自己的团队有明确的目标，也只有所有的成员都明白目标在哪里，才能充分的发挥自身的优势，去实现这个目标。而也只有当大家目标相同，才会在沟通过程中及工作过程中减少因目标不明确带来的对团队战斗力的缩减，从而形成有高度战斗力。领导还要能够鼓舞士气，不停的督促大家，并及时纠正并制止过程中队员的精力分散，让大家把持续的把目光放在目标上。

2、能够对团队成员进行良好的分工，对工作进行合理的量化，尽量避免因前面的团队成员因工作量过大无法完成，导致后面工作拖延的沙漏效应，从而保证团队的高效工作能力。同时对流程进行明确，制定标准，并形成一环扣一环的工作衔接，还要在工作衔接中善于寻找方法，提高效率减少流程中对时间的浪费。

3、做伯乐的能力，在工作过程中，能够发现团队成员的优点，缺点及特性，根据团队成员的特性，将团队成员安排在适合的位置。

4、要具备虚怀若谷，善于听取意见的能力。工作过程中往往最能够提出改进意见的人是基层的员工，他们在实际工作中最能发现问题，所以领导需要能够善于听取意见，从而对流程进行优化，从而保证团队良好高效的运行。

5、要有承担后果的勇气与责任心，从而才能建立领导的凝聚力。

二、作为员工应具备如下素质

1、良好的执行能力，能够高效的完成领导分配的任务，做好本职工作。同时无论领导的命令对与错，是否与自己的想法

相左，都要具备先高效执行的能力，执行之后，再寻找适合的机会提出自己的改进意见。之所以军队能成为最高效的团队，很大程度上也是依赖这种令行禁止的作风，用一个将军的名言来总结“虽然我并不认可你的判断，但是在没有新的命令下达之前我都会尽所有能力完成现有的命令”

2、积极的团队协作能力，能够和 workflows 中的上下部门进行良好的配合与衔接。

3、善于跟领导用适合的方式提出改进意见。

一条小鱼，也许只能打败虾米，但一群小鱼——团结的小鱼，可以拥有鲨鱼一样的力量。团队已是时代主题，现在已经进入一个团队为王的时代。请先忘记来自外部的竞争吧，因为最大的敌人就是内部的不齐心协力，团队内部关系的圆融往往比改善生产工具更具生产力，和谐团结的团队是高绩效的保证，一滴水，阳光下很容易干涸，但是正是因为有亿万滴水存在，世界上才有了浩瀚的大海，这就是团队的力量。

感谢学校安排的这次培训，让我收获了很多。希望以后能够继续参加相关的培训，我一定会抱着积极学习的心态踊跃参与。

高绩效团队学习心得篇3 金秋送爽，桂花飘香。九月底，公司为准备了专业的营销培训，从企业文化认可和个人价值观的共同体体现，到达成长期奋斗的战略目标。同时到组建高绩效团队，好的团队具有一个执行力强核心领导带领，去认真实践大家共同的价值观。

一个没有共同清晰目标的队伍是不具有一加一大于二的特点的；一个没有核心领导力的团队是不会具有执行力的；一个没有共同的价值观的团队是不会在发展和困难的时候始终一条心的。总而言之一个高绩效的团队的组建，员工是公司事业伙伴和战略资源，因此每位员工具有专业的精神，真诚、

友好、快速的行动，让顾客体验便捷、安全、精确的过程与结果，用心打造世界级产品和服务，想顾客所想，想顾客未想，超预期地满足顾客的需求。

能进入优秀的团队是幸运的、机会是给有准备的人的，应用才是我们学习的目的、没有应用，其他的一切一切都无从谈起，没有真正的务实精神，任何的花言巧语都会苍白无力。利用所学习的六顶思考帽的思维方式从不同的角度考虑市场的发展和未来的方向，做好团队成员应做好的工作，了解清楚团队精神和奋斗目标，认真学习专业知识和市场营销运行策略，去掌控终端，实现厂商价值一体化目标。

“康泰之树，出自茂林，树出茂林，风必折之”，一棵健康高大的树木，一定是从茂密的森林里长出来的，这棵树如果离开了这片森林，风一吹，势必折树散叶。在当今社会，没有一个人单靠自己就能顶天立地。企业竞争不是个人赛，而是团体赛，团队执行力的强弱直接决定团队战斗力的高低，因此，增强团队凝聚力、向心力至关重要。

可是，群体不等于团队，二者是有区别的，群体仅仅男人女人的组合，而团队是捏合，前者是量的组合，后者是质的提升。当一个群体里的成员能做具备自主性、思考性、协作性，方可称为团队。以中旭为例，如果有一天能做到员工都认为“中旭是我的家”，且自动、自发思考站里的一些重点、难点工作，同时，员工之间互相支援，那么，就说明中旭是个高执行力的团队。

那么，怎样培育员工的自主性、思考性与协作性呢？王笑菲老师也给出了建议：

在“自主性”的培育方面，要帮助下属养成主动回报（反馈）、主动沟通、主动关切的习惯。凡是安排手下做的事情都记在笔记本上，看他们有没有主动反馈，并时时提醒他们未能自动自发的地方。要让员工知道，“沟通”不是等着人家来找

我们，而是我们走出去主动跟人家沟通，同时要确认员工知道各项工作的“优先顺序”，要依重要性和紧急性排序。作为主管，要不断地对员工所拥有的权力做出调整，平时工作、反馈自动自发的员工，给他的权力越来越多，反之，则越来越少。

在“思考性”的培育方面，要求各个员工检讨现有工作状况的缺失，并提出他的改进意见，同时找出自己工作的缺点，有计划地列表逐个改掉。打破一些没有必要的习惯或规定，防止思想僵化，要看人家看不到的问题，想别人想不到的办法，在模仿他人的同时，进行改良优化，以达到创新的效果。

在“协作性”的培育方面，要充分用好冲突的作用。冲突其实是个中性词，其定义简单说就是“我”对你的意见不同意，而且想办法阻扰你，但是冲突关乎人性，是可以沟通的，在团队内部要鼓励正向的冲突，在冲突中进步。不断的冲突促使技术升级革新，在世界保持了领先的地位。

所以，作为主管，首先可以通过观察，检查公司里有哪些人是“自顾自”的，凡是自私(只帮助自己认识的人)、自我(自己的利益重于一切)、自大(自己的想法就是答案)的，都很难做到与他人协作。知道存在不协作的现象后，一是在生活中建立团队意识，如见面如何问好，出入公司的注意事项，用餐的规矩，甚至公务车来宾、主人、司机等的不同坐法；二是在工作中养成团队的精神。

工作不推诿，就是说在上级批评我们的时候，我们不要马上说是下属没做好，要先检讨自己的不足；不扯后腿，就是当自己没有机会的时候就让给别人；不倡导英雄主义，就是时刻想到“公司成功是集体的荣誉，公司失败是集体的羞耻”。不强调个人奖金，就是有奖励报酬的时候站在后面，有处罚责任时站在前面。

如何避免冲突呢？对比较敏感的问题，在开会前会，也就是在

开会讨论之前先个别沟通，可以避免冲突；有不同的想法或意见可以交互发送参考，交叉询问，可以避免冲突；经理人要培养自己的人格魅力，可以抑制冲突的激化；面对主要冲突，要么你让一步我让一步，要么先寻找可以松动的“第一步”，也就是双方各了条件交换，是动手和下刀的地方。总之，要鼓励团队内部多建设少破坏，求大同存小异，要懂得适当的让步（不是妥协）是一种艺术。

在团队建设的过程中，沟通也是至关重要的。作为主管或经理人，在日常工作中，尽量要求下属与下属之间自行解决问题，而不是动辄请示。当出现问题时，要求双方一起坐在你的面前协调讨论，此时你注意观察他们不够团结的地方，对配合不力、支援不积极的部门或个人，轻者批评，重者记过，再重调职或下岗议处。

总之，打造高效执行力团队，必须先行解决团队成员的执行力问题，换句话说，就是要“肯做”，神奇足球教练米卢曾经把他的座右铭印在自己的帽子上，挂在嘴边，实践在行为上，那就是“态度决定一切”，其实，我觉得，态度决定一切未免太片面了，但是态度确实能提高个人的执行能力和行动力，以及在遇到困难时的斗志。

同样，态度也是职业化团队的凝聚力，只有在每个成员都抱着百分百正确态度，才能和公司上下团结、奋进，才能体现职业化的工作技能，当然，按部就班，就付任务式的完成，要本就不算正确态度，虽然享受工作是个很高的境界，但是为什么不试着追求这种境界呢？其实，如果团队中每个人都能抱着享受和乐观的心态去看待工作，并带着愉悦的心情去完成工作，而不是怨天尤人，我相信，一个积极乐观、向上奋进的职业化团队的形成并不是很难的事。

在现实工作中感到准备不足，实际上不是理由。是我的态度有问题，没有真正做到日事日毕，喜欢拖延。有很多计划而不去实施，有很多事要做而抓不住重点。这次的学习从李老师的

的企业文化和组织能力，体会到个人对企业文化的认知和共鸣从而产生共同的价值观，有了共同的价值观，那我们要像王老师的团队的管理要求，才会做出有效率有结果的事情来。工作中我所做的事情变化无常，那么如何做好事情？一定要有清晰的思维、合理的时间管理、做事的策略方式、有效准确的数据、通过有效的沟通、了解清楚用户的产品需求，那么我们会顺其事物发展规律，实现我们共同价值观。

很多时候我都感觉不到自己做事不合理，感到做的很不错。通过这次公司培训才发现自己很多不足之处和目标不明确。通过这次学习吸收老师赋予知识的精华，利用其改进自己的缺点，全力以赴为理想而奋斗，实现人生目标。