

最新打造高绩效团队培训心得 打造高绩效团队心得体会(实用5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

打造高绩效团队培训心得篇一

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 and 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。

打造高绩效团队培训心得篇二

通过这次培训，虽然只有短暂的两天，但在我的思想上产生了激烈的变化：一是要有肯定认同感，也就是信任别人，肯定别人，多从对方的角度去考虑，多发现别人的优势而不是老是挑剔、一味地否定别人，这样才能在团队中增加互信，彼此协作。二是要勇于为自己的行为负责任，不可以一味选择做受害者，选择做受害者最大的代价就是没有成果，选择做勇于负责任的人最大的好处是拥有人生当中丰硕的成果。三是要始终怀有一颗感恩的心。我们要感谢父母，因为他们给了我生命；我们要感谢老师，因为他们给予我知识；我们要感谢对手，因为他使我更强大；我们要感谢领导，因为他给我一个发挥自己才能的机会。我们要感谢身边的每一个人。这样才能使自己的心胸更加宽广，使我们以一种更积极的心态去面对人生，人生的旅程就是一条铺满荆棘的坎坷之路，我们唯有付出百倍的艰辛，努力付出，不懈奋斗才能实现自己的理想，到达胜利的彼岸。

最令我感动的是培训的最后一个环节，导师让我们紧闭双眼伸出双手去感知的时候，当我们睁开双眼看到的是一副激动人心的场景。只见每位领导手捧鲜花来到我们面前，真诚的说你们辛苦了！真的是无法用语言来表达此时的心情，在场每位员工无不流下激动的泪水。

真心地感谢公司所有的领导给予我们的那份关爱和鼓励！谢谢你们！

打造高绩效团队培训心得篇三

团队学习，让我看到了领导的急切之情。然而，鸡蛋从外打破是蛋液，从内打破才是重生。通过一次的学习，想要达到想要的结果，真的是太不容易。

团队的解释是一群人，有共同的目标。一个团队，一个目标！团队又可以理解为口-才-耳-人，而人的因素其实是占最重要的一部分。

图片发自简书app

因为这需要从上到下所有人的努力！团队学习，值得每一个人去反思。头狼如何去带团队，和从狼如何去从，这是一个良性循环和恶性循环的过程。

图片发自简书app

曾经听说过一句话，氛围可以影响到一个人。只有在良好的氛围里，才能够工作的有激情。就像开卷有益一样，学习总是有收获的。心要往一处使，才能拧成一股绳！一群人在一起叫聚会，而所有的心在一起，才叫团队凝聚力！心在一起，是最重要的！

如何让心在一起，是个值得深思的问题！想让心在一起，就要让大家拥有向心力！这个向心力就是心之所向！心之所归！

向心力其实也包括很多东西！它不仅要有共同利益的驱使。还要让大家觉得我乐意跟随，我愿意付出，心甘情愿的去做某件事情，这是最原始的动力！

假若为了共同的目标，暂时勉强的心往一处使，这是不够长久，或者是很容易被摧毁的。

让团队的每一个分子都心甘情愿的付出，需要领导者的大智慧. 大格局!真心诚意的对待每一个团队分子，把别人的事情当成自己的事情，把别人的困难当成自己的困难，真正的关心关爱每一个分子，而不是出于对立面的去思考 and 解决问题，团队凝聚力想不强都难!这样的行为，自然会产生极强的向心力!

而每一个成员，也要三省吾身。而且要知恩图报!良禽择木而栖，要把自己打造的多才多艺。其一，对的起工资和团队，其二，不要辜负当下!也为了自己能有更好的发展!

然后，大家了解到想要好的团队，就要有共同的目标，就像两头驴子都想吃到草一样。那么，吃到草就成了它们的共同目标。

学以致用，那我们公司的团队目标是什么?是创造共同的利益，然后大家可以各有所得。说到底，也就是老板可以挣到更多的钱，员工可以拿到更高的工资和福利。

既然目标确立了，那我们想要的肯定是团队，而不是团伙。接下来应该是打造它的四部分:口-才-耳-人。

大家可以看到口是封闭式的，可以解释为这是一个缺一不可的整体，需要各方面的支持配合。假若某一个环节出了问题，那么就会出现缺口，或者起码影响到了字体的美观度。

要想把口字写的好看，就需要各方面审查自己，有没有比别人长一些短一些正一些歪一些?或者是粗一些细一些?都能够影响到口字的美观度。当你通过自查或他查发现到问题时，一定要立刻改正，才能展现完美的口字，才能让团队紧密的结合而无裂缝可言。

假若才字突出，有点要撑破口字的意思，那么不受团队约束的才字也便成了恃才放狂了。所以，要把才能在口字之中利

用的完美无暇，才能让团字闪闪发光，久盛不衰！

还有就是，在团队之中，领导如何安置才字。假若才字放偏，或者无才可放，那么这个团是撑不下去或者撑不长远的。简单一个团字，其实并不简单。

中国的文字要求结构完美，字义深远所以这需要造字者的大智慧，方能展现它的风采！

“队”字应当拆分为耳和人。耳可以理解为善听的耳朵。只有从上而下拥有善听的耳朵，不要听错，要拥有正确的判断力是非常重要的环节。

当领导安排任务，耳朵听到的在传达上一级的旨意时出了问题，或者在执行的过程中严重跑偏，就像我们所做的传话游戏一样，那么这是耳朵出了问题，它听出了问题，所以传送给大脑的是曲解的意思，而导致了队字难以排列。

或者是上级是否会有善听的分辨的耳朵。一件事的表达，假若加入了某种因素进去，或者是耳朵的分辨力不强，那么也很容易导致大脑做出错误的判断，进而导致队字进展困难。

耳朵如何传达和耳朵如何收听，进行再筛选，这取决于人。所以说，团队如何，取决的因素关键在于团队中的每一个人！

打造完美的团队不是一句话的事儿，需要口才耳人的完美排列执行和配合！

愿我们有应有的才干，完美围成的口字，善听的耳朵，然后去做该做的人字！团队方可完美！

以上乃我对团队学习之理解。或有偏颇，请择其善者而为之！

愿我们的团队能够完美结合，走的坚定而长远！

打造高绩效团队培训心得篇四

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探讨钻研。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，这也可能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。

打造高绩效团队培训心得篇五

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！