

2023年建设高效沟通团队演讲稿(通用10篇)

演讲稿首先必须开头要开门见山，既要一下子抓住听众又要提出你的观点，中间要用各种方法和所准备的材料说明、支持你的论点，感染听众，然后在结尾加强说明论点或得出结论，结束演讲。那么演讲稿怎么写才恰当呢？下面小编给大家带来关于学习演讲稿模板范文，希望会对大家的工作与学习有所帮助。

建设高效沟通团队演讲稿篇一

团队建设与方法沟通学习心得

通过2天团队建设与沟通课程的学习，我获得了一些适用的新知识，印正了某些观念，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。下面就团队建设的一些体会和大家探讨交流。

高绩效团队建设是现代管理新理念中的核心理念之一，它强调的是组织的整体效应，追求的是创新、高效、综合实力和抗风险的能力。从企业的发展角度来说，高绩效团队建设是企业可持续发展的内在动力，是一个现代企业生存与发展必不可少的要素。

（一）团队的建设 and 目标确立

高绩效团队建设实际运行过程中不是一件轻松的事情，常常让人感到无从下手。但是，团队要发展、要成功，不能束手无策更不能单纯模仿，而是应该通过自己的观察、思考和策划，走出一条属于自己的路。所以首先应该很清楚知道现在应该干什么，下一步应该干什么。只有方向正确了，目标明

确了，组织框架搭好了，剩下的只需要认真分析、正确导向，发挥团队积极性，提高执行力，即可达成绩效目标。

第一，团队核心成员要深入认识自我，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标的看法，以建立起团队运行的游戏规则。

第二、每一个团队都有其优势和弱点，而团队要取得目标成功即面临外部的挑战又面临机会，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、回避风险、提高迎接挑战的能力。

第三，要以团队的目标为导向，使每个团队成员明确团队的目标、行动计划，强化执行力。

第四，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等都必须因势利导。

第五，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。

（二）多方位沟通，确立互信

我认为团队的领导与成员、成员与成员、成员与环境、团队与团队之间都应架起沟通的桥梁，确立互信、共同学习、共同发展、共同成长，才能共同创造辉煌的事业。

第一，随着团队的建设和发展，领导与成员的沟通显得尤为重要。把情况了解上来，把影响施加下去，通过合理的组合，减少冲突，增强合力。领导通过与员工沟通来激励员工、确立互信，让每个人看到自己能行，进而使团队成员更多地参与目标的决策过程，充分调动每一位员工的积极性和创造性。

第二，领导要做好服务，这是团队建设的核心内容，要尽可能的把自己是领导，有权发号施令的念头压下去，把监督、控制等字眼压下去，更多地想的是对团队的责任，目的是把工作做好，工作最终要整个团队，而不是某个人来完成，要立足于服务，给团队成员创造出一个良好的工作环境。

第三，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，所以团队成员之间要进行充分沟通，进一步调整彼此心态和准确的角色定位，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。

第四，团队与其他团队之间的沟通和协调。在学习和工作过程中，团队与其他团队之间的关系，也会产生各种各样的矛盾冲突，这需要团队与其他团队之间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关系人不断达成共识，更好地促进共同工作目标的实现。

（三）充分发挥团队凝聚力，引领团队向前进

第一，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。

第二，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，以较高的工作目标引领团队向前进，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，领导者要引导团队成员个人目标与工作目标统一，增大团队成员对团队的向心力，使团队走向高效。

第三，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。

总之，要建立一支高绩效团队，不仅仅是团队领导的事，而是团队里每一个人的事，只要团队领导者热心、诚信、负责、真心的和团队成员交朋友，充分调动团队每一个人积极参与团队建设和未来的发展，大胆创新、不断进取，团队成员才会为了团队目标共同奋斗、共同努力，才能营造一支和谐、高效的团队。

有幸参加公司第三期后备干部培训班，感觉收获很多，在此首先感谢集团公司，感谢一直为这次培训班默默奉献的同事。通过3天短暂而又充实的学习培训，我不禁更新了知识，开阔了事业，锻炼了意志，也学到了不少东西。以下是我的感触，愿与大家一起分享。

企业发展靠人才，人才作用在团队。一个人的作用是有限的，只有融入一个有共同目标、有大局意识、有合作精神、有职业操守与专业技能的团队，才能象一滴水融入大海，共同为企业发展做出突出贡献，并创造辉煌人生。正所谓“只有完美的团队，没有完美的个人”。因此，我们必须坚持以人为

本，努力打造优秀的团队，以增强企业活力，促进企业和员工共同发展。

一、建立信任

要建设一个具有凝聚力并且高效的团队，第一个且最为重要的一个步骤，就是建立信任。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。以人性脆弱为基础的信任就是如团队成员之间彼此说出“我办砸了”、“我错了”、“我需要帮助”、“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、或许也不应该，产生直率的建设性冲突。

二、良性的冲突

团队合作一个最大的阻碍，就是对于冲突的畏惧。这来自于两种不同的担忧：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。领导者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。

三、坚定不移地行动

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非常罕见，决策能力就成为一个团队最为关键的行为之一。

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己，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。

四、无怨无悔才有彼此负责

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接受的行为采取向领导汇报的方式，甚至更恶劣：在背后说闲话。这些行为不仅破坏团队的士气，而且让那些本来容易解决的‘问题’迟迟得不到办理。

承担责任看似简单，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己的伙伴是一件不容易的事情。但是，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。不过，这又需要另一种勇气——不要团队的勇气。

达成有效沟通须具备两个必要条件：首先。信息发送者清晰地表达信息的内涵，以便信息接收者能确切理解；其次，信息发送者重视信息接收者的反应并根据其反应及时修正信息的传递。免除不必要的误解。两者缺一不可。有效沟通主要指组织内人员的沟通，尤其是管理者与被管理者之间的沟通。

1. 信息的透明程度。当一则信息应该作为公共信息时就不应该导致信息的不对称性。信息必须是公开的。公开的信息并不意味着简单的信息传递，而要确保信息接收者能理解信息的内涵。如果以一种模棱两可的、含糊不清的文字语言传递一种不清晰的，难以使人理解的信息。对于信息接收者而言没有任何意义。另一方面，信息接收者也有权获得与自身利

益相关的信息内涵。否则有可能导致信息接收者对信息发送者的行为动机产生怀疑。 2. 信息的反馈程度。有效沟通是一种动态的双向行为，而双向的沟通对信息发送者来说应得到充分的反馈。只有沟通的主、客体双方都充分表达了对某一问题的看法,才真正具备有效沟通的意义。

时间管理就是用技巧、技术和工具帮助人们完成工作，实现目标。时间管理并不是要把所有事情做完，而是更有效的运用时间。时间管理的目的除了要决定你该做些什么事情之外，另一个很重要的目的也是决定什么事情不应该做；时间管理不是完全的掌控，而是降低变动性。时间管理最重要的功能是透过事先的规划，做为一种提醒与指引。

建设高效沟通团队演讲稿篇二

【培训讲师】杨文利

【培训时长】12h

【培训内容】

一、何为协调和管理协调

（一）协调的含义

（二）管理协调的含义

（三）协调的分类

1、外部协调能力：对组织外部资源的整合能力

2、内部协调能力：对组织内部人财物资源的整合能力

（四）协调对于组织的意义：维系组织正常运行的重要纽带

（五）案例分析

二、何为沟通和管理沟通

（一）沟通的含义

（二）管理沟通的本质

（三）沟通的三大基本心态

1、解决问题

2、巩固关系

3、学到新知

（四）沟通的四大技巧

1、观察力提升

（1）观察的技巧

（2）优秀视频赏析

（3）现场小游戏：观察能力的训练和提升

2、倾听力提升

（1）倾听的四大要素

（2）案例分析和小组讨论

3、提问力提升

（1）提问的作用和技巧

(2) 提问的话术训练

(3) 互动小游戏：提问力的提升和现场点评

4、表达力提升

(1) 信息的全面和逻辑结构

(2) 表达力提升的意义和技巧

(3) 全员互动游戏：表达力提升训练

三、管理沟通与协调的三大要素

(一) 信息的传递

1、信息所包含的要素

2、传递的方式方法

(二) 双向的交流

1、双赢意识

2、求同存异的原则

3、引导式的管理潮流

(三) 对方理解信息

1、结果导向

2、情商修炼

(1) 自我认知对于沟通的重要意义

- (2) 态度管控和红绿灯法则
- (3) 正向激励和正能量的积蓄
- (4) 换位思考和理解他人
- (5) 人脉技巧提升的意义和技巧

四、管理沟通与协调的重要意义

(一) 促使管理层工作更高效

- 1、沟通与协调对于工作效率的影响
- 2、现场测试：你的管理沟通能力为几何
- 3、综合点评和解答

(二) 增强组织成员的凝聚力和竞争力

- 1、沟通协调对于凝聚力的意义
- 2、案例分析

(三) 化解工作中的各方矛盾和冲突

- 1、矛盾的来源和化解对策
 - (1) 总体印象差
 - (2) 个人信用差
 - (3) 隐私和那只看不见的大象
 - (4) 原始偏见和先入为主

- (5) 价值观的差异
- (6) 各种压力的压迫
- (7) 工作节奏和时间原因
- (8) 想当然和充耳不闻
- (9) 情绪和视而不见

2、争取看待管理工作中的矛盾和冲突

(四) 提升组织中各级成员的快乐指数

- 1、快乐本身对于工作的意义
- 2、沟通和协调产生的快乐指数

五、组织目标的协调

(一) 决策和决断

- 1、组织的决策和个人的决断
- 2、避免布利丹效应
- 3、警惕不善排序带来的成本流失
- 4、认知协调障碍
- 5、小心颂歌效应：华伦达心态

(二) 果断和高效地的执行

- 1、运用费米思维解决问题

2、加强时间管理意识

3、提升项目管理意识

4、养成日程表情结

六、人际资源的协调

（一）激励团队的技术

1、约翰定律和不凡的关系结构

2、马斯洛需求理论

3、四大人员激励手段

（1）行政手段

（2）制度规定

（3）经济手段

（4）心灵关怀

4、黄金定律

5、白金法则

6、避免大包大揽和取而代之

7、小心放任自流和失控状态

8、案例讨论和综合点评

（二）管理上级的能力

1、对待上级的五大宗旨

2、电影解读

3、正确理解彼得定律

4、常问上级的三句话

七、领导者的自我协调

（一）木桶原理和斜木桶原理

（二）五种能力的综合提升

（1）正确判断趋势的能力

（2）协调复杂局面的能力

（3）照章实施管理的能力

（4）统揽全局的能力

（5）自我约束和控制能力

（三）破窗理论和自我修为

（四）关注细节的大将风范

八、管理工作中的沟通协调技术分析

（一）文化维度的沟通技术分析

1、多重维度的具体认知

（1）风俗习惯

(2) 文化传统

(3) 工作态度

(4) 行为方式

(5) 目的愿望

2、建立共同的价值观

3、寻找观念的共同点

(二) 管理维度的沟通技术分析

1、组织中团队领导对沟通与协调的重视

2、定期定点沟通的工作习惯

3、尽早沟通原则

4、主动沟通原则

5、色分工的明确

6、职责权限的合理划分

(三) 技术维度的沟通技术分析

1、书面技术沟通的记录和规范化习惯

2、技术交底和项目促进会

3、避免交叉作业造成的浪费

4、避免作业衔接的灰色地带出现

5、警惕权威效应和经验主义

【培训回馈】

杨文利老师的课程掌控能力是一流的！

杨文利老师的授课现场活泼、有趣、互动形式别出心裁，让我们受益匪浅！杨文利老师的课程准备非常充分、案例和视频很新很独特，管理沟通与关系协调这个主题非常重要，需要今后的工作中不断练习和提升！

杨文利老师授课充满激情，对待学生充满耐心，建议的书籍和电影非常值得学习！

建设高效沟通团队演讲稿篇三

高效团队建设与学习心态准备心得体会聆听了众多专家的培训、讲座，虽培训内容有所不同，但呈现方式基本相同，培训结果收效甚微；1月7日上午颜教授耳目一新、活力四射的团队培训，如夏日里的一缕凉风，让我们每一位培训者感受到前所未有的惬意与畅快，收获到意想不到的惊喜与成功！

增强和发挥领导的指导作用，首先领导必须以身作则，为团队成员起榜样和示范作用；其次，明确企业的经营理念、目标；再次，明确各团队成对员的角色和责任分工，充分发挥团队成员各自的才能，激发每个成员最大的潜能。比如，《南极大冒险》视频中群狼狩猎片断，让我们看到了一匹精明能干、沉稳睿智，颇具组织、领导才能的狼首领，正是在它的英明带领下，群狼捕猎成功、共渡难关。

二、增强团队合力

在每一所企业里，都有一个庞大的团队，大家由于心态、观念、能力的不一致，难以高效地完成各自的目标，正所

谓“百姓百心”，很多工作进展缓慢，作为领导者和管理者必须以人为本，采取科学有效的管理方法，让全体员工凝成一股绳，建设一支高效团队。

1、目标引领：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，是团队精神最高体现。因此领导者要提出先进的办学目标，以办学目标引领团队前进的方向，使团队成员对工作目标形成统一和强烈的共识，增强团队成员对团队的向心力、凝聚力，使团队走向高效。

2、沟通协调：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，增强团队成员之间的沟通和协调。其次，领导要及时发现团队与中层领导之间的矛盾冲突，通过沟通和协调，促使二者之间不断达成共识，更好地促进目标的实现。

三、实施人文管理没有规矩不成方圆。同样，企业要加强团队建设必须要依靠制度，但在制度的规定上要有弹性，体现人文化管理。其次，人文管理还体现在领导者要放下领导权利，以优秀的人格魅力来管理团队，让团队成员心服口服。

建设高效沟通团队演讲稿篇四

有专业的调研机构指出，一个人的成功=15%智商+85%情商。这是为什么我们经常看到在学校学习成绩拔尖的，到了社会上却表现平平。而那些在学校表现一般，甚至调皮捣蛋的，进了社会之后却能如鱼得水，早成大器。

同理分析，一个企业的成功，团队的智商（专业技术等）往往不是最重要的，而团队情商则是影响团队成败的关键。

团队的情商高低主要表现在团队的凝聚力，战斗力，是不是一心所向。团队的工作积极性，团队的氛围是否积极向上。团队成员之间意见能够直观表达，而不是遮遮掩掩，产生内耗。每位团队成员是不是能够因为处于这样一个团队而自豪。

第一就是要做好团队成员的需求管理。是人就有需求。不管是物质的，还是精神的；不管生理的，安全的，还是自尊的，自我实现的。在人生的不同阶段，不同的企业和环境下，人的需求都在发生着变化。说白了，企业就是个人实现自我需求的工具和平台，不管这个人是企业老板，还是高管、员工。人是先有了需求，再为自己的需求实现设定自己的目标。当个人的目标实现是依托在企业目标实现的基础和前提下的话，个人才会把企业的目标真正当回事，才会为目标的实现付出心血和努力。如果，企业的老板和高管不能了解和掌握团队成员的需求，对他们的需求进行很好的引导和满足，让团队产生共同的愿景和目标，就形不成团队的合力，团队的离心力就会高于向心力，导致团队成员工作激情缺乏，工作积极性低下，团队成员貌合神离，甚至最终走到分崩离析。所以如果你希望你的团队获得成长动力，那就不要只是不停的表述企业目标，企业需求，而是要懂得把企业需求和成员需求有效结合。从而是每位团队成员都感受到企业和团队的成长是和自己息息相关的。从而产生自动自发。

第二就是设立团队价值观。中旭咨询有一次在国内非常著名一家互联网企业进行咨询培训。期间学员给我们讲了他们一个案例。一个刚进入公司的销售同仁，努力并且灵活，业绩做的很好，甚至是现在很多方法都是他创造出来的。但是在入职考试的时候，他照抄同事答案。最后的结果是被开除。虽然很多人很惋惜，但是这就是这家企业的价值观。他们在互联网上宣传诚信，在团队当中设立诚信价值观。不管是谁，不管你业绩多好，只要你违反了价值观，你就不适合在公司工作。很多企业思考为什么团队凝聚力不够强，在初步沟通后，我们很容易就发现，是因为他们没有设立团队价值观。价值观是文化的基础。如果价值观不一致的人到了公司，那

么这群人是不可能真心相待，因为他们看事情处理事情的想法无法一致。因此就无法实现团队的高效合作。所以第二点建议中旭咨询就是希望所有期望提升团队情商的领导者，设置企业或者团队的价值观底线。触犯底线的人不可留。这样团队才能共进共退，亲密无间。

个发泄和疏通的管道。只有让团队成员畅所欲言，让员工的各种情绪得到表露，并对员工的各种情绪予以了解和疏导，在充分沟通的前提下，达成统一的共识，才能及时调整员工的行为。这个沟通的平台，可以是定期的例会，也可以是非定期、非正式的团队成员之间的聚餐、闲聊、谈心等。有时，非正式的沟通平台可能产生更大的沟通效果。中旭咨询强调一点，在提升情商时候，尤其注意团队情绪。因为团队情绪影响了团队的工作效率。

第四：不要盲目强压业绩目标，而是要分解团队奖励。在年末的时候，咨询企业希望中旭咨询参与企业的业绩目标的制定和分解。而所有上我咨询的客户都知道一句话。那就是不要强压业绩，而要分解奖金。为何？要知道，人是有需求的，我虽然知道我的努力是为了公司更好，而我讨厌被强压业绩。团队情商提升，一定是以业绩和企业成长为目的的。而做到这一点，中旭咨询教大家一个方法。那就是每年在做计划的时候，把奖励和激励方案预先公布出来。比如，为区域经理小王今年预备了三项奖励措施，年销售额600万，奖励现代越野汽车一辆，价值18万；年销售额达到800万，奖励升级，奖励大众途观一辆，价值23万，如果业绩达到1000万，那奖励升级，奖励奥迪一辆，价值32万。各位，如果你是王经理，你机会要什么？当然是最好的。如果你要最好的，那你去努力达成1000万的业绩。让他看到奖励，团队成员的动力就不一样。自然而然，团队的整体绩效结果就会完全不一样。

提升团队情商不是一蹴而就的，需要团队领导者坚持。如果能够持续坚持，相信你一定会拥有一个高情商团队。你团队的稳定度，忠诚度，贡献度，和成长速度一定是让你的竞争

对手刮目相看，企业的壮大也绝对是之日可待。

训练专题3 自我肯定

训练专题4 自信果敢

训练专题5 独立自主

训练专题6 自我实现

训练专题7 移情作用

三、在销售中培养移情能力移情是一种很管用的顾客体验工具，就像饭店员工或出租车司机主动帮客人提行李一样。以下列举三项可以把这种效应发挥到最高程度的策略。

训练专题8 人际关系

训练专题9 增强社会责任感

训练专题10 适应现实

训练专题11 灵活处事

训练专题12 问题解决

训练专题14 使自己幸福快乐

建设高效沟通团队演讲稿篇五

一、引言：这是一个团队制胜的时代！

二、团队基本概念

什么是团队

团队五要素

团队种类

团队的两种基本功能

高效团队的三大层次

三、高效团队建设原则

清晰的目标

恰当的领导

相关的技能

有效的结构

相互的信任

一致的承诺

良好的沟通

成果分享

外部支持

四、团队陷阱及建议对策

陷阱一：领导放弃权力

陷阱二：计划不连贯

陷阱三：裁员

陷阱四：责任不明

陷阱五：短期目标

陷阱六：缺少协同工作的习惯

陷阱七：成员的不同贡献

五、团队发展阶段

第一阶段：组合期

第二阶段：摸索期

第三阶段：共识期

第四阶段：发挥期

六、优秀管理者的三大思考

系统思考

平衡思考

换位思考

七、有效沟通实务

何为沟通？

沟通过程基本模型

沟通的“两金定律”

沟通的种类

沟通的四个特点

有效沟通的基本步骤

有效沟通的基本技巧：对上的沟通技巧、平行沟通技巧、对下沟通技巧

有效倾听

八、优秀团队建设案例赏析

案例一：阿里巴巴的授奖大会

案例二：摩托罗拉如何激励员工

案例三：迪斯尼员工怎样与小孩讲话

案例四：腾讯公司的员工看重什么？

九、结语：管理大师彼得·德鲁克的教诲

建设高效沟通团队演讲稿篇六

大家好：

今天很高兴能同各位同事一起进行团建活动，今年组织的团建活动，可以说是建厂以来组织最有意义的一次。为什么要说最有意义呢？首先大家要明确团建活动的目的。

第一：考虑的是个人综合素质提高，通过团建活动，让我们个人素质得到更好的提升，同时需要通过若干学习、各项活动、若干竞赛，通过制度的规范化来提升个人气质、素质和品质，在灵魂深处受到触动。正所谓一荣俱荣一损俱损，一个优秀的人，会带动身边的人变得优秀，我希望，在公司这

个团队中的每个成员，都是最优秀的。公司对每位员工都是平等的，在这里工龄不是资本，才能才是你的资本。

第二：考虑的是加强团队自身建设，通过团建活动，让我们加强团队自身建设，增加凝聚力和团队精神，滴水融入大海，个人融入团队，我们需要一个打胜仗，打硬仗的团队。正所谓，众人拾材火焰高，所有的事情、所有的成绩要依靠大家共同去争取，光靠一个人力量微不足道，要靠我们组织的力量，团队当中每一个成员，都要义无反顾服从团队的决策。

第三：考虑的是实现公司发展目标，通过团建活动，让我们每个人都要有一个努力的目标，公司的目标是年度利润、是未来发展。是为了给大家带来更多的晋升机会、学习机会、以及更多的薪酬福利。正所谓，有志者自有千计万计，无志者只感千难万难。我们要明确目标，坚定不移，勇往直前，共同发展。

建设高效沟通团队演讲稿篇七

今天有幸聆听了尹梅教授讲授的《有效沟通与团队建设》课程。尹梅教授用大量鲜活的事例、生动幽默的语言，深入浅出的阐述了有效沟通的要点、方法与团队建设的基础，其中让我受益最大的就是尹梅教授讲授的有效沟通部分。

一直以来，有时面对情绪激动的患者会产生沟通不畅的无力感，我一直在寻求沟通的技巧，希望以此来探究患者的情绪变化，从而缓和患者的激动情绪，达到有效沟通，解决问题，但是尹梅教授告诉我沟通不是一种技巧，而是一种态度。做好沟通就要求我们摆正沟通的态度。掌握人心，把握人性，理解人性复杂多变，才能以同理心理解他人，以真诚的话语，尊重的态度达到有效沟通。人心虽多变，但让人开心的方式不外乎两种：一是把他抬起来，二是把别人踩下去。这是人性自我的体现，无所谓优劣。了解了人性，发现人性共同点，我们才能更多地站在他人的角度，而不是批判的角度来理解

他人的想法。

而真正理解他人，真诚以待并不是说要实话实说，更要符合语境，把握程度。尹梅教授说：“说对的话比说正确的话更重要。”尊重他人更重要的是尊重他人的差异性，接受他人的不同。这两点在工作中，我深有体会。患者的陪同家属经常会因为不了解医疗知识替患者选择错误的科室。我们会经常会遇到患者腰腿扭伤要求挂内科，感冒患者要求挂外科。而我们直接指出科室错误应该挂那一科的时候，家属经常会愤怒大声反驳。我一直不明白他们愤怒的缘由，今天才明白，虽然我们是真诚的希望患者可以尽快得到治疗，但是直接指出往往是踩了家属的面子，让人认为没有尊重他，引起了他的愤怒。更佳的做法应该是委婉解释选择的科室治疗范围，由他们自己更正，为家属留面子。

尹梅教授还指出沟通有两个基本要素：了解他人和表达自己。了解他人后，更要表达自己，正确解释自己所掌握的信息，沟通时尽量使用上升语调，而不是下降语调，更有助于他人接受。

尹梅教授的讲课不仅在工作上，在生活中也对我很有启发。她说有两种沟通不容等待，就是表达亲情和表达感谢。表达亲情一定不要延后，。我从小在爷爷身边长大，小时愿望是长大挣了钱要买什么好好孝敬老人，但爷爷没等到我独立挣钱就去世了，“子欲养而亲不待”是我无法弥补的遗憾，也教会我孝敬不在于买的东西，而是时时的关心问候。在表达感谢方面，尹梅教授还教给我们一种送礼物表达感谢最佳方式感谢“2+1”，即对方喜欢的，对方需要的加上赋予礼物一个不同的故事。

除此之外，尹梅教授还讲解了沟通的四个效应、口头沟通的三种方法以及与领导、同事、下属沟通即上行、下行、平行沟通的注意事项。

培训结束后我仍然意犹未尽，尹梅教授说：“对没心的人，没有什么是有用的；对有心的人，没什么是没用的。”沟通要求我做一个人，用心去听、去想，理解他人，端正态度，主动交流，提高自己，在工作生活中做到有效沟通。

建设高效沟通团队演讲稿篇八

在中资公司工作多年，最初对某些国内人的行为是极不习惯的。但既然没有能力去改变别人的办事作风，只好调整自己的工作心态！

老板回来之后，马不停蹄的赶着参加两个会议。结束后，我向他汇报当天的工作安排。他问我午饭有安排吗？我说没有。他拿出一份行政部准备的行程表给我看，说这是在他房间的茶几上发现的。原来行政部的高层职员已把我老板的行程写了份详细报告，包括午饭的安排，我却全不知情。

某业务单元的行政总裁有次来港，把一张我写给她的字条，带回北京给她的秘书，要她向我好好学习。有时一些看似很简单的事情，却未必人人会做，但能在细微之处用心，正是判断专业高低的关键。

建设高效沟通团队演讲稿篇九

中国有句古话：“千人同心，则得千人之力；万人异心，则无一人之用，”意思是说，如果一千个人同心同德，就可以发挥超过一千人的力量，如果一万个人离心离德，恐怕连一个人的力量也比不上！这就是团队的力量，这就是我们需要的团队精神。

今天，随着市场规则的日益规范和市场竞争的日益激烈，企业要想在竞争中占据一席之地，靠什么？靠企业家的个人英雄主义？靠少数人的单打独斗？不，那已经是夕阳挽歌，风光不再了！因为我们所从事的工作，是只有通过团队协作才能完成

好，因为现在的市场竞争是团队协作能力的综合竞争！

今天，齐都药业在药品行业中遥遥领先，面对机遇和挑战，我们有理由追问，我们应该记住些什么？我们应该发扬些什么？我们应该记住，为了齐都药业的发展披荆斩棘，殚精竭虑，奋战在一线，保质保量；我们应该发扬团队协作的战斗力和团队协作的精神。

翻看当代企业的荣辱兴衰史，我们不难发现：一千个不成功的企业可能有一千个不成功的理由，但是一千个成功的企业，必然会有一个重要的因素，那就是上下同欲，精诚合作的团队精神！

海尔的张瑞敏正是运用这种团队的力量，经过短短15年的时间，带领着一个亏空147万的小厂发展成中国家电第一品牌，是团队的力量让海尔插上腾飞的翅膀。

小溪只能泛起破碎的浪花，百川那还才能激起惊涛骇浪。对于齐都药业来说，影响企业发展的阴霾已逐渐远去，推动企业发展的有利因素仍在不断增长，对工作我们应同心同德，勇敢面对不懈努力。

亲爱的朋友们，我们齐都药业就是一个完整的团队，个人与团队的关系，就像小溪与大海，个人只有完全融入团队，才能充分发挥个人的作用。团队发展离不开个人，个人的发展更离不开团队，只有将个人追求与团队追求紧密结合，树立与团队风雨同舟的信念，才能实现个人更大的发展！没有完美的个人，只有完美的团队。

建设高效沟通团队演讲稿篇十

九月份的下旬我们来到了广州笑翻天乐园参加拓展旅游，在这边我们的第一个陆地项目“有轨电车”。这是一个团队的游戏，考验团队的合作能力、协调能力以及领导的指挥能力

的游戏。我们所有被分成了三个队伍，其中我们团队叫做“雄鹰队”，以争取第一名为目标。我们“雄鹰队”有40人，“有轨电车”每一次可以乘坐5个人，所以要进行八次才可以完成。为了赢得这一次的拓展的第一名，我们将会从八个小队中选取一个大队长，每一个小队选取一个小队长，大队长指挥全体团队，小队长带领小队进行竞争。在竞争过程中我们不断地总结经验，不断地磨合团队成员之间的默契。每完成一回的“有轨电车”，我们的大队长就会聚合我们一起总结上回的经验。虽然在三场输掉了10秒钟，可是后来我们“雄鹰队”越战越勇，团队默契配合越来越好，最后我们获得了第一名。

在这一次拓展旅游让我们感受最深就是我们的大队长。游戏的开始到结束他对我们的鼓励、照顾就没有停过，每当我们玩完游戏回来他是第一个递水给我们解渴的人。在竞争过程中也是因为有了他明智的指挥我们团队才能发挥得更好，才能获得最后的胜利！

第一，将团队团结起来，让每一个队员发挥自身的优点、各尽其职，

第二，就是有一个有远见、有责任、有团队精神等的领导人。

这就是我们这次拓展旅游的心得！