

团队感想 团队精神读后感(优秀8篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。相信许多人会觉得范文很难写？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

团队的感想篇一

最近拜读了李慧波的《团队精神》一书，该书围绕团结协作论述了团队建设的好坏对于领导者和员工意味着什么；高效团队是如何构建和运作的；团队成员何以才能相互信赖、协作和进步；团队中的大多数人如何激励；少数人如何引导；怎样将团队培育成学习型组织等主要资料。

书中引用了超多生动、具体的事例来进行诉说并论证团队精神的重要性。例如书中描述了张瑞敏领导的海尔团队发挥团队精神、集中力量克服难关的生动事例。从这个事例看出，海尔集团神奇般的崛起和茁壮成长，不仅仅得益于他的统帅人物张瑞敏，还得益于张瑞敏率领下的整个团队中的每位员工的努力。海尔把自我的价值观定义为：人的价值高于物的价值，共同价值高于个体价值，共同协作的价值高于单干的价值。这种价值观不正是团队精神的生动写照吗！

书中还列举了韩国三星集团、我国蒙牛集团等著名企业快速发展崛起的事例，无一不是依靠团队精神、依靠企业凝聚力发展起来的。众所周知，1+1是等于2的。那么，为什么说1+1大于2呢因为这其中的每个1都是充满团队精神的1，如果一个群众、一个机关、一个团队，我们中的每一个分子都充满团队精神，那么，这个群众、这个机关、这个团队就必须是个和谐的团队。这样的团队工作起来就必须能够取得事半功倍的成果。这难道不是1+1大于2吗。

团队精神就是公司上下精诚团结、目标一致、协同共进。就如航行于大海的巨舰，有智慧舰长的正确指挥，有勇敢船员的协同配合，在这艘巨舰上每一个人都发挥着重要的作用，凝聚成劈波斩浪的巨大动力。一个成功的企业，只要具备了这种精神，就能在激烈的竞争中长盛不衰。一根筷子容易弯，十根筷子折不断，这就是团队精神重要性力量的直观表现，也是团队精神重要之所在团队精神的最高境界？凝聚力。全体成员的向心力、凝聚力是从松散的个人集合走向团队最重要的标志。

团队感想篇二

很久就发现我的搭档漆伟桌子上有一本《优秀团队》的书，一直没有时间拜读，今天有空，拿来大致翻阅了一下，也有一些收获，尤其是对团队方面的认识。

团队精神是企业的灵魂。一个群体不能形成团队，就是一盘散沙；一个团队没有共同的价值观，就不会有统一意志、统一行动，当然就不会有战斗力；一个企业没有灵魂，就不会具有生命的活力。

团队精神表现为一种文化氛围、一种精神面貌，是一种看得见、感知得到的精神气息；企业的灵魂则是一种看不见、摸不着的神韵。比如一个人的气质，魅力等。一个二流的画家只能画出造型相似的物体，一流的画家则可挥洒神来之笔，赋予物体生命之魂。

人是需要一点精神的。同样，企业也是需要精神的。团队共同的价值观就是一个企业的精神支柱。离开这个精神支柱，企业就是一潭死水、一具僵尸，就毫开活力可言。从这个意义上说，团队精神乃是企业的精神支柱。

团队精神是培养企业凝聚力的旗帜。古人云：物以类聚，人以群分。培育企业的凝聚力，除了其他条件外，良好的团队

精神就成为一面旗帜，它召唤着所有认同该企业团队精神的人，自愿聚集到这面旗帜下，为实现企业和个人的目标而奋斗。

来美舍的时间不长，在各种活动中却已经感受到了团队精神，在这里，我不是完美的人，但是我要努力做完美团队中的一员。

团队的感想篇三

在繁忙的时间之余，抽空闲时间，静心看书，会获益匪浅，它就是《团队正能量——带队伍就是带人心》。这是一本很有用的书，它就像一双眼睛，让你看到你未曾想到的世界，它能提醒我们哪些事情到现在为止还没有采取行动，怎样一步步打造一个富有正能量的团队。

正能量是指一切予人向上和希望，促使人不断追求、让生活变得圆满幸福的动力和感情。一个正能量的团队，在工作中才能拥有毫不动摇的决心。一个正能量的团队是攻无不克战无不胜的，优秀的团队，是每个员工希望加入的团队。如何成为一个正能量的团队，如何带领一个正能量的团队是每个人都应该学习和考虑的。

我们要坚信只有正能量团队才能创造奇迹。打造团队的正能量要从自己开始，要用团队建设者的理念去管理团队的成员。注重团队正能量的建设而不仅仅是个人目标。作为一个团队管理者，要让团队的每位成员必须明白团队都有三个基本角色：领导层、管理层、一线员工。让每位团队成员明了解自己的职责，牢记自己最应该做什么。而作为团队的管理者必须确保自己理解并执行管理角色的核心智能，作为管理者不但要具备一线员工所需的技能，而且要培训团队里的一线员工，并与他人协调协作，以便改进系统，从而提高团队效率，取得更好的业绩。

先承认每个人都有差异，然后再根据每个人的差异，采取不同的方法，来提升团队成员的战斗士气。团队的领导者，要以身作则。消极的评论和批评，最容易侵蚀团队的精神。让团队的每个人感觉到在团队中被重视。管理者要让每位团队成员清楚团队目标，让员工理解公司的长远目标以及他们该如何实现这个目标。强烈关注目标会让团队产生正能量。同时作为管理者要懂得倾听，掌握倾听的技巧。倾听是主动的，有意识的选择。要真正地倾听，你必须有一个目的，并且开动脑筋去思考，必须真正地想要去理解。为建设一支高效，正能量的团队，作为管理者需要信任，需要学会倾听。

团队的感想篇四

公司组织大家学习了《团队正能量》一书，我细细的品读了一番，深受启发，学到了很多新的知识，此书个性有助于更深入的了解团队的行为与特征。

书中有个专业名词印象比较深刻的：微观管理。之前理解，只有专业技术、专业知识最好的人，才是团队负责人的不二人选，学习了微观管理的定义及案例，明白还不是这么一回事，并不必须专业技术最强的人是最适合的团队领头人，团队领头人是要会分工、讲沟通、善激励，团队好比复杂的机器，团队成员是各个零部件，而团队领头人就是组装整个机器的工程师，让机器高效运转。

在国外，有很多人奉行“极客至老”，即用一生的时间追求技术上的突破，这些人可能无暇去深入研究人际关系，他们可能不适合做团队的领头人，但他们在团队里有着举足轻重的作用，这种现象在国有企业里面也有，类似于工程师、总工程师、专家这样的意味。因此，在打造团队的时候，我们要重视这些人，个性是待遇方面，就应是多角度全方位考量，而不能仅仅以级别的思考，因为不是每个人都适合做领导，也不是整个公司都要是领导，否则，会扼杀一部分团队成员的劳动用心性，不利于专业性的提高，有损团队的正能量。

公司的宏伟蓝图，应分解到各个团队具体的目标，各个团队的具体目标应落实到每个成员的职责中，在前行的道路上，团队负责人应能决定形势、了解团队成员的想法、行为和动力，及时的沟通，善于倾听，有效解决分歧，让团队构成统一的目标、共同的价值理念、专业化的问题处理解决潜力、营造简单愉悦和谐的工作氛围，因此，团队负责人更多的是引导作用。

团队成员应持续用心的心态，用心使人进步，消极使人落后，时间很容易流失，与其消极的度过不如用心的迎接；应具有主动的意识，主动是用心的表现，善于总结自己、分析自己，主动理解新技能的培训，树立终身学习的理念；应明确个人的目标，将个人的目标与团队的目标、公司的目标有机统一齐来，将个人的事业与公司的事业统一齐来；应做有道德的人，秉承先做人、后做事的道德理念，对同事热心、对家人倾心、对社会有爱心，以热情洋溢的姿态迎接每一天。

团队是一个整体，团队的进步需要大家共同奋斗，成就团队，就是成就每个人的梦想。

团队的感想篇五

近期，在部机关统一组织下，我们集中观看了余世维博士《打造职业化团队》系列讲座光碟。通过观看《打造职业化团队》，我觉得职业化同样适用于组工干部队伍，应从自身做起，着力打造职业化组工干部队伍。有以下几点体会：

- 1、要有职业化的组工干部工作形象。组织部门作为党委重要部门，承担着上传下达的重要作用。组工干部的形象好坏，直接决定着组织部门在公众当中的形象。余世维指出：职业化的工作形象就是看起来像那个行业的人。那么我们组工干部就是力求让外面的人看我们像个组工干部的样子，做到讲党性、重品行、作表率，努力树立可信、可靠、可亲、可敬的新形象。讲党性，就是要自觉把实现好、维护好、发展好

最广大人民的利益作为毕生追求，与群众真交深交，以心换心，在农村经济结构调整上帮助群众建“聚宝盆”，在排忧解难上送群众“及时雨”，在开拓市场上给群众栽“摇钱树”，在减轻农民负担上给群众吃“顺气丸”，最大限度的锤炼自己的党性。重品行，就是要经常反思自己在言行举止上有无不妥、不适之处，有什么闪失或过错；经常按照党章和上级党组织对组工干部的要求，自我检查、剖析和反思自己的言行举止，明是非，辨善恶，分美丑，使自己永远处于洁净而清新的状态。作表率，就是要做勤奋好学、学以致用的表率，做真抓实干、求真务实的表率，做心系群众、服务人民的表率，做艰苦奋斗、勤俭节约的表率，做顾全大局、令行禁止的表率，做发扬民主、团结共事的表率。

2、要有职业化的组工干部工作态度。认真做事只能把事情做对，用心做事才能把事情做好。一个能力再强的人，如果没有良好的工作态度，没有用心做事，也一定无法将事情做好。余世维讲述了做事情不用心的四种表现：同样的错误要犯好几次；什么事情都不主动沟通和关切；满足现状，缺乏创新；没有危机感。这四种表现或多或少在我们组工干部身上出现。组工干部怎样才能做到用心做事呢？一方面每个组工干部每天都要坚持审视自我：我有哪些优点？我有哪些强项？我有哪些缺点？我有哪些不足？我该如何发挥我的优点和强项去弥补不足？我为组织部可以做些什么？我怎样可以实现更好地为群众服务？另一方面，组工干部做事要雷厉风行。要坚持今日事今日毕，不和稀泥，坚持把每件事情都处理到位，坚持每件事情事前有规划部署，事中有反馈，事后有总结。

3、要有职业化的组工干部工作技能。欲胜人者，必先自胜；欲知人者，必先自知。组工干部是管干部的干部、管党员的党员、管人才的人才，我们的理论素质不强、业务水平不高，不仅影响工作大局，而且制约组织工作对象的成长和进步。因此，要在平时的工作中注重提升工作技能。一要善于学习提高。要坚持学用结合，武装业务本领，把学习作为终身追求，融入工作，融入生活。要少一些应酬，多一些阅读；少一

些娱乐，多一些思考；少一些空谈，多一些调研。既要学理论，又要学业务，争做一名政治理论的“研究员”、精通业务的“政策通”、熟悉情况的“活字典”。二要勤于实践探索。勤于搁下面子，甘当小学生，向群众学习；勤于在实践中掌握新知识，积累新经验，增长新本领；勤于针对问题学、带着问题学，真正做到武装头脑、指导实践、推动工作的高度统一，作学用结合的表率。三要力争成为“多面手”。在精通组工业务专业技能的同时，要尽量多学些相关知识和技能，如电脑操作、公文处理、待人接物、摄影、演讲等，成为“多面手”。

4、要有职业化的组工干部工作道德。组工干部的工作道德归结起来就是16个字，即对己清正、对人公正、对内严格、对外平等。对己清正就是要时刻绷紧廉洁自律这根弦，坚定理想信念，增强党性修养，自觉管好自己的心、自己的嘴、自己的手；守得住清贫，抵得住诱惑，经得住考验，管得住小节，用一颗责任心做事，以一颗平常心对人；勿以善小而不为，勿以恶小而为之，慎笃行、戒骄躁、弃奢侈，不为权所诱，不为名所累，不为利所动，老老实实做人，干干净净做事。对人公正就是要把“公道正派”作为立身之本、为人之基、处世之道，认真履行组织工作职能，努力提高选人用人公信度。在识人察人中要看能力、看业绩、看民意、看品行，真正把政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、群众信得过的优秀人才选拔到领导岗位上来，形成见贤思齐的良好用人导向。对内严格就是坚持从严治部，严格要求、严格管理、严肃纪律，严把“入口关”、疏通“出口关”。对组工干部个人来说就是要严格按照市委组织部自身建设十二条要求，从严要求自己，绝不给部机关丢脸，绝不给部机关抹黑。对外平等，就是要胸襟开阔，海纳百川，谦虚谨慎，平等待人，用组工干部特有的人格魅力增强党员之家、干部之家、人才之家的凝聚力和亲和力。

《职业化团队》

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

搜索文档

团队的感想篇六

我认为曾先生的团队管理学说对管理素质较高、相对年龄较大的团队比较好，对80后为主力的团队似乎可能不太适应，中国式团队读后感。

而且中国人应该有自己的管理模式，及管理思想。是因为深深的了解了团队以及管理的内涵，团队以及管理不是一件简单的事情，说做就能做的！

在21世纪经济高速发展的今天，靠个人的单打独斗是不可能的。团队是新名词，在我国早就有一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮。所以我们要发扬这种传统，在这个社会上迅速组建自己的团队。这样才能立于不败之地。

我对此书读后的感觉是这样的：

首先最早的现在团队管理应该是在美国，关于在团队管理方

面，我倒觉得日本更具有可学性，是绝对服从性的，所以后来被流传到了日本，被日本学习借鉴，结合日本的文化形成了日本的现代管理理论，虽然管理起源美国，但后来日本在管理作的很好，迫使美国对日本管理刮目相看，形成了两国理论，中国的确应该好好借鉴！！

现在日本和美国的管理已经来到中国，我觉得既然已经来到中国了，就需要这些团队管理和中国的传统文化相结合，形成中国人自己的软队管理，因为各种原因的差异，我认为中国照搬国外的是在国内行不通的！就像基本原理需要结合具体实践一样。

然而中国人和日本人，美国人，文化差别真的很大的。

如果我工作的时候有可能作为一名管理者的话就这样的来实践，而《中国式团队》正好提供了一面镜子。用来反思那些欧美以及日本理论，只有这样才能看得更清楚。

我认为我还算是一个比较容易吸收个中理念的人，在对任何理论不了解前都不排斥而去熟悉，我知道任何理论或者概念都有特定的局限性，如果到时候我真的做了一名管理者，只有综合分析，然后个别实施，到时候才能够形成自己的管理习惯。

其次我认为中国式管理现在是学术热点了，因为过了那个单纯学习的阶段了，中国真的是有特色的国家，我感觉现在有种理念比较流行了，就是把孔子的学说融入到管理中，关于孔子的学说有着悠久的历史，积淀的文化，那只是一种尝试，就像百家讲坛中于丹教授所说：当我们在上班的时候会用儒家的思想，修身齐家平天下。而下班呢，我们又会选择用道家的思想，当我们看待那些欲望，再去在处理事物的时候，要宣扬法家的思想。我们中华民族百家争鸣，但却从未发生过像百家争斗的事件，现在摆在我们面前的却是百家融合、借鉴发展的情景，而我们中国人对待那些思想都是不是笃信

的，应该都是各取所需，我觉得这就是我们中国人的聪明。

然而不同的市场，造就了不同的团队形式与内涵！也许只有适应市场的团队才可以得到真正的成功吧！

现在应该可以说欧洲的市场以及管理是发展相对成熟的，再与中国国内相比较，感觉就相差得有点远了，当然中国国内的环境与国外的环境的差距也有距离。

不管怎么样，中国式的团队，也肯定有其优势所在的。只要积极的去学习先进的管理以及其精神，在我们本来的基础上，再不断发展与完善，中国国内的团队的发展应该会是很好的一切都需要用心去追求，去努力，需要智慧去运用，去超越国外的一些团队！

最后用一句我很喜欢的广告词来结束读后感：相信自己，相信伙伴！因为它解释的是一种团队人员之间的信任和互助！

团队的感想篇七

团队的管理者应该清楚：谈话和会议不能形成“一言谈”，交流必须在互动的氛围下才能收获想要的效果。如何将谈话和会议的氛围活跃起来呢？除了有效提问以外，还需要仔细倾听。如果你不去倾听，你就创造不了高效、正能量的团队，只有倾听，才能让你的团队快速运转起来。然而现实的悲哀是，往往很少有人接受过“如何有效倾听”的培训。

通常情况下，人都希望自己滔滔不绝地发表自己的观点还奢望听众配合，却不能接受甚至不愿意听到和自己观点不能重叠或冲突的说法。这样是大错特错的，特别是作为团队管理者。试想一下，如果对方的诉说你不愿意倾听，对方会感觉受挫、被孤立，所以工作积极性会大大降低，从而丧失了团队的凝聚力。要提升团队绩效，维护团队正能量，倾听要作为

“基本功”认真对待并执行。

又有些管理者认为“听到”就等于“倾听”，这样的认知会让“听”变成无用功。“听到”是被动地接受，目的是让对方知道自己在“听”；而“倾听”则是主动地去理解对方的想法，这才是对方想要的。“倾听”的过程需要真正地尽力去理解对方的观点，所以倾听时，是需要开动脑筋的。

中我们不是一台“录音机”，而是“对讲机”，适时地用提问和陈述确认你的理解非常重要，这样可以让我们始终和对方的观点逻辑并轨，能够更有效地去理解对方，从而准确接收到有用的信息。

千万别忽略了：倾听需要“理解”，并不必然是“认同”！

人与动物的最大区别就是人的思维更丰富，更有逻辑。正因为每个人都有自己的思想和价值观，所以分歧的产生在团队中是再正常不过的现象。管理者在不遗余力地打造对使命、愿景和价值观一致认同的团队时，也不要疏忽了对分歧的处理。

团队的感想篇八

“带队伍就是带人心、团队需要正能量”，乍一看《团队需要正能量》的封面，感觉又是一本落入俗套的“励志”书籍；当翻开目录看提纲，诧异地发现一个非常浅显的道理居然细化到十四章，这才开始好奇此书的观看。正能量，当今社会缺乏的营养素，在很多领域，正能量的迸发都带给我们深思，留给我们回味。当公民被污秽蒙蔽双眼的时候，正能量能为我们拨云见日；当团队充斥积极负面的时候，正能量可以澄清事实。正能量迸发的结果是质变的表现，而其过程则是量变的积累。每位成员能否成为团队积极正面的建设者，管理者背后的组织和安排非常重要。

作为团队的管理者，专注于你的团队才能让自己成为正能量的源头。合格的管理者需要做到踏踏实实地务实工作，潜心做问题地“解决者”，而非问题的“发现者”甚至是“制造者”。所谓积极的人像太阳，照到哪里哪里亮，就是这个道理。管理者若是“私利追逐者”，团队中烦躁、抱怨、推诿、指责的声音将不绝于耳。而管理者若是个“建设者”，理解、无私、互助、帮扶就会成为习惯。所以团队管理者必须明确自己的核心职责，我们负责的是一线员工的打造和一线员工工作流程的梳理；我们还需和相关部门写作，以提高团队的运作效率，最终实现有效的经营。在一个优秀、有序的团队，每个人都肩负着各自的职责，分工就显得尤为重要。在我们的团队中，管理者也需要针对每个人的不同特性规划职涯、分配工作。不要奢望每个人都成为绩优，也坚决不允许团队中有人连做绩优的梦想都没有，如果真如此，将会给团队中正能量的传递设置不小的障碍。当团队正能量不足时，管理者必须适时作出调整。调整员工的培训方式、调整人员分工安排、加强与问题员工的沟通，都能够及时有效地为其补充正能量，帮他们认清自己的核心角色。只有每个人在各自的角色上完全投入、用心演绎，剧情才会精彩、正能量才能持续喷发！