

# 打造团队的十大策略 打造精英团队心得体会(优秀8篇)

我们在一些事情上受到启发后，可以通过写心得体会的方式将其记录下来，它可以帮助我们了解自己的这段时间的学习、工作生活状态。优质的心得体会该怎么样去写呢？那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看看吧。

## 打造团队的十大策略 打造精英团队心得体会篇一

经人力资源部、财务部、行政部两个月的组织与策划，公司全体30多人一早就赶赴舒城-万佛湖两天的拓展旅游。这次拓展旅游引起公司所有伙伴的重要性与期待性，特别是公司财务部黄主管、行政部程姐、及东尼造型创意总监李杰先生对本次活动的积极参与与一路配合。

这不是一次普通的旅游和娱乐活动，而是活泼生动且具有教育和纪念意义的体验式培训。具研究表明：人类所能听到的事能记住10%，所看到的事可以记住25%，所亲身体验的事能记住80%。两天的培训使平时耳熟能详的“团队精神”更加寓意深刻，两天的培训对大家的内心是种重大的冲击，能够在活动中发自内心的去沉思。以下是这两天的拓展旅游感想。

一，空中断桥：

对这次游戏我觉得对我感触比较深的是看似简单的事情你自己不亲身去体会你是不知道其中的酸甜苦辣。在成功的事情，成功的人身上，你可曾知道他们为了成功，中间经历的过程有谁清楚了解，值得我们去深思。

二，踩地雷：

三，无名：

四，爬云梯：

这是一个比较考验人的耐力跟体力的游戏，需要双方借力爬上云梯……与之前空中断桥相比它的安全系数要好很多。大家都争先恐后的上。看是简单的游戏，很多伙伴爬到第二层的时候已经全身无力，过程当中有很多小的技巧，有时候都不敢相信自己的腰力能拉起一个一百多斤重的人，真是出乎意料。

这个环节让我明白了团队的默契与协作力有多重要，更证明了我们长期在室内工作缺少运动。这一刹那突然明白生命在于运动的真谛。

当然游戏之外我们也有很多的派对，我的在这里就不一一介绍了。

公司这次花费巨资为的只有一个目的，让东尼的团队更加具有凝聚力。真诚的谢谢东尼这么值得大家珍惜的一个平台，在这个平台上面有很多属于东尼人留下的脚印。谢谢东尼造型创意总监李杰先生！感谢有你，因为有了你东尼才会如此精彩!!!

## **打造团队的十大策略 打造精英团队心得体会篇二**

笔者因为项目接触到国内成功的商业企业——医药股份有限公司（以下简称“股份”），一个2001年销售不足20亿，流动资金仅2000万元的国有企业，成功实现现代化企业体制改革，九年后的今天的已发展成为年销售规模近100亿，利润超亿元，职工接近5千人，销售额进入全国医药商业前七的医药商业旗舰，创造了复合增长率达到20的销售奇迹。

过去的九年，股份所处的医药商业是一个竞争异常激烈的行业，自2001年来，经过发改委调控下的20多次连续药品降价，医药商业出现大面积亏损（30以上的企业亏损），股份的成功很大程度上应归功于拥有一只令竞争对手胆寒的高绩效管理团队，以及最终成就了这支高绩效团队的高效、专业、执行能力极强的团队文化。

股份的团队文化，源于2001年完成的现代化企业体制改革，改革初的股份是单一国有股份，2001年企业改制后，形成国有、社会以及经营者持股的多元化的股权结构，经营者持股把物质激励和精神激励结合起来，是形成“新北医”团队文化的源动力。成功的整合，把来自于21个分公司的不同层次、文化、级别的员工凝聚起来，确实非常困难，但是北医股份就是完成了。

股份倡导“换脑优于换人”，保留党的先进思想教育组织体系，把党组织建设到班组上，保持员工思想教育的长期性，实现员工思想的高度统一；策略性应用信息化的手段，打造了“学习型”团队，实现行动统一。

### 提炼团队价值观

股份团队价值观是从“新北医”企业文化中提炼和升华出来的价值观：

卓越：追求卓越；

诚实与正直：在工作中信守正直与诚实的原则；

### 确立团队使命与愿景

一个成功团队的愿景和使命应该是具有前瞻性的、激动人心的、清晰的和可最终实现的。

清晰的：团队愿景必须简单、清晰、容易理解；

可最终实现的：团队愿景应该是一个通过努力可最终实现的目标，只有这样的目标才具有激励作用。

股份团队的愿景：

愿景：成为服务最专业、创新型、高效率、领先的中国医药商业企业旗舰

真正的人才才会把拥有共同的愿景和价值观做为选择雇主的重要标准，管理者会把团队愿景、使命和价值观做为留住人才和激励人才的最重要的工具，依靠“事业留人、感情留人、适当待遇留人”，而不是单纯依靠金钱激励。

营造团队氛围

团队氛围就是团队成员在日常工作和生活中形成的对团队的总体感受的总和。好的团队氛围就好象是一种催化剂和润滑剂，它可以激发团队成员的斗志，增进团队成员间的默契，最终提高团队整体的运营效率。团队领导能否在团队成员间营造一种和谐、愉快、彼此信任、奋发向上的团队氛围是打造高绩效团队的重前提。

在股份这个成功团队里，团队领导高瞻远瞩，胸怀远大；团队领导管理有方，身体力行；团队领导是非分明，纪律严明，奖罚有据；团队领导积极倡导建立学习型组织。

一支优秀的营销团队首先需要有一个灵魂人物，这就是所谓的精神领袖，如亮剑中的李云龙。因为只有优秀的领导才能成就优秀的员工。然而，一个团队的灵魂人物是需要企业花时间和金钱打造的，就是企业要自己培养，认为随便引进来的行业精英就是灵魂人物那就大错特错了。

有了团队核心然后就是需要不断的开展公司内训，现在很多企业都缺乏内训，甚至只注重外训不注重内训，其实外训很多是理论，真正有实战经验的培训人员少，即使你能有幸遇到有理论有实践的培训师，那他也是放之四海皆准的方法，时间、地点、背景已经发生了非常大的变化，常常是花了很多的人力和物力，听起来热血沸腾，回想起来什么也没有(合作中的咨询公司培训还是作用比较大)。培训员工其实是各个部门负责人的重要工作，内训的好处是，大家面临共同的问题，理论结合实际群策群力，最后自然会产生比较好的效果。同样，内训能很好的发现人才，如果对其进行有意识的引导就能成为团队的骨干人员。想想中国共-产-党就是在一次又一次的内部学习与会议中成长起来的，最后打造成一支强有力的执行团队。

再次就是团队建设，目前大部分企业团队建设的口号喊了不少，就是没有真正的去执行，而且没有培养接班人的文化，人为的制造了“教会徒弟饿死师傅”现象。因为团队建设这项工作持续性强，而且一到两年内难以有突出的效果，短期的销售压力让销售总监或营销总监的眼里只有销售没有团队。

最后就是灵魂人物要对团队工作进行有效的指导，不能只给任务不给方法，员工有问题不指导，不调查，与业务人员的沟通基本靠“吼”，只会分任务的领导谁不会当，能对员工进行指导，并帮助团队一起达成公司目标的领导就难找了。

现在有很多的生活用纸民营企业开始了引进跨国公司的人才计划，如宝洁□app等企业的营销人员，常常是三月的新鲜感后就是一拍两散，其实跨国公司非常注重专业化且关注一个点，内部分工明确，犹如铁路上的警-察各管一段。而中国民营企业的经营管理模式则完全不同，由于还在起步发展到有待规范之中，配合度差专业化低，要求管理层人员能够应付一个面，这就需要一个适应的过程，但往往我们企业老板希望今天进公司明天就要有改变，须知磨刀才不误砍柴功啊！培养属于自己公司的人才需要时间，不要想一口气吃成一个

胖子。有一家生活用纸企业，年成品销售近4000万左右，原纸产能较大而且销售形势喜人，为寻求成品纸的发展引进一个来自大企业的营销管理人员，年薪好几十万，老板前期很放权，不到半年的时间产品形象整合、团队执行力都有了很大的提升，销售同比增长了80%，由往年的每月亏损20万左右，减少到每月亏损不到10万元，再坚持用半年的时间可以做到盈亏平衡，然而这家企业的老板却认为时间太慢，常常说要将产品像“绿箭”口香糖一样铺向全国，引进的总经理因与老板理念不一致而离职，导致团队分离，一年后成品销售回到零的状态，前后三年的努力化为灰烬，由于前后多次的反反复复给客户还造成了负面的印象，不但后期没有业绩提升反而使品牌价值到达负数状态。另有一家大型的生活用纸企业，近十年发展迅猛，其市场部负责人带出了一支在行业内最优秀的团队，各项市场工作屡获佳绩，多个成功案例至今还在行业内被津津乐道。市场部总经理离去后，部分品牌经理、产品经理也相继离开，虽然该企业随后几年借助行业增长的大势还持续增长了几年，但近年来增长乏力，倾力打造的高端品牌也是出现了虎头蛇尾现象。国内生活用纸企业经过了十多年的快速发展，引进并学习了跨国公司先进的人力资源管理经验，但由于缺乏前瞻性和持续性，对于人才的管理和考评还是停留在老板的感觉和亲信的建议层面上，对关键岗位人才缺乏通过多个维度的客观评估，现在生活用纸行业到了竞争环境变得复杂而激烈的时期，导致企业的品牌发展战略变得茫然而无所适从。在这个方面美国通用电器公司的人力资源管理经验值得借鉴，在生活用纸行业连续多年获得领先地位的恒安集团同样也在团队打造和人力资源建设方面有着先进的理念。

1、给组织带来新的气象和创意吗？认为一个组织和部门一团和气，没有争论是团结是和谐，其实坦诚的争论或许是进步是创新，因为只有碰撞才能迸发出火花。

2、给自己培养了合适的接班人吗？通常我们认为某人无可替代，就是个人物是个人才，其实能培养出一到两个接班人，

才是企业需要的真人才，我非常赞同一个人在获得提拔之前团队内有接-班人或有人才输出的经历。

3、对客户的高关注度？我们常常认为领导应该抓大放小，客户这样的小事销售部门拜访或处理就好了，总是把客户是上帝停留在口头上，其实成功的企业自上而下都关注客户需求的变化，只有这样才能制订有价值可执行能持续的品牌发展战略，特别是中小生活用纸企业，更应该常常和客户进行互动，以获取一手的市场信息。

4、能带领团队协同作战吗？通常我们认为各个小团体能够做到‘各自打扫门前雪，休管他人瓦上霜’即可，其实团队总体的目标深入人心才更重要，因为在目标和结果之间是需要团队共同执行和整合资源才能绩效最大化。无法想象，一个没有研发部、品牌部、生产部、质检部、供应链等相关部门的通力合作企业，怎么可能生产出深受消费者喜欢的产品或品牌。

5、有责任感吗？是否敢于面对问题，敢于承担责任就能反映领导是否担当，出现问题时是先自我检讨还是不分青红皂白的指责下属。一个有责任感的经理人常常从自身寻找原因，而不是寻找借口，成功的人找方法失败的人找借口。

6、有工作分配的能力和指导能力吗？为达成目标能积极、合理的进行工作分配吗？并在达成目标过程中出现的问题做到积极指导。

7、有业绩吗？目标和结果是否能做到一致，或有超预期的表现，终究没有业绩一切都是扯淡。

8、会树榜样吗？榜样的作用是无穷的，一个会树立榜样的领导一定是一个善于发现员工优点赞赏员工优点的好上司，同样能获得团队的敬佩和喜爱。

一支优秀的营销团队要经过2到3年乃至更长的时间打造，其中要经历人员引进，培训，大浪淘沙，再引进，在培训再大浪淘沙多次的反复过程，重要的一点是核心领导不能变。这个过程是漫长的，特别是对主要核心人员需要公司的投入，需要高层的理解与宽容，要容忍有能力的人有自尊有个性，只有这样才能打造一支融入公司文化，专业的有执行力的团队。那种完全靠高薪靠许诺挖墙脚得来的人才，特别是认为跳槽时能带来一帮的人是人才的想法更是危险了，来之易去之亦易，因为你高薪许诺别人亦会。

最后要说的是在营销过程中，团队就是软性设备就是软性厂房。如果你没有前期投入的理念，挖一个人过来就要给你创造财富，这种想法是错误的，你为了公司的长期发展能够提前投入重金购买设备和建造厂房，为什么不能为了公司的持续发展而投入合适的人员或费用呢？我们中国的很多企业只注重实物投入不注重无形资产投入，总是认为看得见摸得着的就是真东西就是好家伙，这个也导致了我们的品牌资产价值不高的原因，世界上最有价值的100个品牌中国没有一个，这非常不符合世界第一大人口，第二大经济体的大国地位。其实一个伟大的品牌背后是几代伟大团队的努力，要知道，人是改变一切的决定因素。

## 打造团队的十大策略 打造精英团队心得体会篇三

如何具有职业化的工作技能呢？首先你应该像个做事的样子，既然选择了这个岗位做就要做好，要不然就不要做，认真做事只能把事做对，用心做事才能把事做好。下面是本站小编为大家收集整理打造职业化团队心得，欢迎大家阅读。

近日，冠农总公司人力资源部组织大家观看了余世维教授的《打造职业化团队》的光碟讲座。从中我们学到了很多，下面我谈一谈自己的一些感受。



一、首先，讲到职业化的工作技能就是“专业化(professional)”就是要像个做事的样子。其实，推销产品首先要推销自己，客户买你的东西，是因为看好你这个人。要做客户的销售顾问，而不只是单纯的销售员，这样，才能让客户有信任感，真正成为你长久的客户。

二、其次，讲了职业化的工作形象就是“看起来像那一行的人”。所谓干一行专一行。从你的外表形象看，你像不像干这一行的，你有没有干这一行所具备的素质要求。一个专业的医生，即使不在手术台上，你也能通过他的言语猜出他是医生，因为他具备了一个医生的形象和气质。

三、职业化的工作态度就是“用心把事情做好”。做每一件事，都要认真去做，并不是完成了就是做好了，要超额完成，才能算是真正的把事情做好了。

四、最好讲到职业化的工作道德就是“对一个品牌信誉的坚持”。品牌是一种整体意识，除非全员努力，否则很难创立，很难持久。一个公司，不是只开一两天，要开就想开的长长久久，所以，品牌信誉对一个公司来说，是一定要坚持的。

所以，在今后的工作中，一定要在职业化上下功夫，这样才能更好的提高自己，更好的为公司的未来出一份力。

最近在看余世维博士的关于《打造职业化团队》的讲座，我有很多感想。我没有整体把握如何去打造职业化团队，但是我对里面余博士提到的很多细节印象很深刻。我觉得刚开始我们可能无法做得很职业很专业，但是我们可以从很多细节开始做起。

“职业化”只是一个概念，我们要做的就是通过这个概念目标来提升我们自己，提升我们的工作效能，通俗点说就是像个做事的样子。很多事情我们不去思考，心里没有什么好或不好的概念，但是一旦别人说出来，稍微思考一下才发现原

来我们可以做得更好。这就是我看这个讲座后的最大感受。所以我觉得很多事情并不是我们不懂，只是我们缺乏思考。而且我发现这不是简单几个人或几群人的问题，整个社会很多人都有这样思想的惰性。并不是说他们就真的很懒，只是他们没有多去思考一下的习惯。

说到这，我想起余博士说的，不要跟顾客说你没卖那样东西。就像上面所举例的，你没那样菜，你可以设法为客户取得。这个我有比较深的体会。我家乡很多人到东莞开五金店。他们大的生意都是来自工厂。于是和工厂的采购员打好关系很重要，但是工厂的采购员并不是只负责采购五金用品。什么生活用品，牙膏牙刷拖把什么乱七八糟的东西都会叫你去买，难道你跟人家采购员说：不好意思，我们只卖五金产品？以前我看到人家采购单有那么多非五金用品，感觉很奇怪，现在我明白了。

多做一些事，有时候是很简单的事，但是我们很多人都懒得去想，于是就没有去做了。其实我相信只要我们多思考一下，很多人都会乐意去做的。

在这里我还想提一个“窗口”的概念。就是公司的每一个员工，无论职务高低，都是公司的一个窗口。别人很大部分是通过这一个个的窗口来了解公司。因此每一个窗口都十分重要，每一个员工都是十分重要的。在这里我不是要说如何注意个人的形象等问题，我这里要说营销中的另一个问题。

以前我说过我们的软件应该是“一对一”的营销。你卖给客户一件商品，客户就打开了你这个窗口。我想客户打开你这个窗口后，就没打算打开其他窗口。你就别告诉客户技术问题请找哪个窗口，发货问题请找……应该是由你来解决客户的问题，而无论这个问题你懂还是不懂，都是由你来负责替客户解决。

我们可能知道，如果我们的行为(指好的方面)超过客户的预

期，将会给客户留下很好的印象。假如，我们一般是3到5天把货物送到客户手里，但是如果我们1天就把货物送到，那就是超过客户预期，因为客户的预期就是3到5天。其实在商业生活中，很多时候我们只需简单地多做点事情就可以超过客户的预期，从而给客户留下深刻的印象。但是我们很多人并没有想过，自然就不会去做。

还有很多很多东西看上去很简单，但我们都没有去做好。

11月8日，参加山西省人力资源研究会举办的管理大讲堂活动，由山西省人力资源专家谷成生先生讲解了《如何打造职业化团队》。这是我第三次参加管理大讲堂活动了。活动系公益性质的，门票30元。耽误半天的休息时间，话费30块钱，能够聆听专家的讲解。能结识各行各业的同仁！确实很值得。

谷成生先生从职业化、职业化团队、职业化团队打造等几个方面进行了系统的阐述。学完后，我把内容梳理了一下，对如何打造职业化团队有了宏观系统的认识。

一、职业化是现代管理的重要标志，职业化不单是专业，谷老师从职业道德、专业、态度等几个方面进行的分析。其实职业化很大一方面是道德领域的概念！在公民道德缺失的今天，学习这些知识很有必要！

二、自己职业吗？对照职业化的标准检查一下自己是否职业化。俗话说：干什么吆喝什么。这是职业化的一个方面。就是我们说的专业！从事什么专业就要说行业术语，不要让人感觉不专业。

《职业化团队》一书是我进入职场的第一课，它是一本很好的入门书，

绪论中主要介绍了职业化是什么。其核心内涵主要包括职业化的工作技能、职业化的工作形象、职业化的工作态度、职

业化的工作道德。对于我的理解就是你若想或正在从事一项工作，一定要具有能胜任这项工作的工作素养，符合这项工作的工作形象，做事力求完美的工作态度和打响品牌持久战的工作道德。对我的启发是：我会把做好这个岗位所具备的知识和技能写出来。隔一段时间和自己比较，自己已经做到了什么还欠缺什么，不断改进。

如何具有职业化的工作技能呢？首先你应该像个做事的样子，既然选择了这个岗位做就要做好，要不然就不要做。认真做事只能把事做对，用心做事才能把事做好。一个萝卜一个坑，既然你在这个岗位，那么你就要不断的学习不断的关注与你所从事的工作相关的内容。不要把工作只看成工作而要把它看成你生活中必不可少的一部分。这样你才能更专业、更有经验，才能不断地创新(模仿+改良=创新)，才能慢慢的成为不可或缺的人。

如何具有职业化的工作形象呢？首先从表观来看，公司的整体环境一定要干净整洁，日用品一定要精致(精致指细致、高尚、典雅)，各个方面都要与公司的定位相匹配。其次就是员工的衣着要得体和整洁，谈吐要平易近人。最后是自己做事的方法。一定要清楚自己解决问题的方法有哪些：第一种是自己常用的方法，第二种是我们的前辈或领导建议我们改善的方法；第三种是我们从别人那里学到的方法。

如何具有职业化的工作态度和职业道德呢？既然你是这个公司的一员，那么你就应了解公司的每个流程，关心公司的每个部门。我想学到更多并为公司创造更多的价值，我就会不断思考我在每个阶段我对自己的规划是什么，要进步到什么程度。按照“每一天要做一件实事，每一个月做一件新事，每一年做一件大事，一辈子做一件有意义的事。——鲁冠球”来要求自己，用自己的进步来推动企业的进步，再靠企业的进步来勉励自己进步，形成一种互利共生的双赢机制。书中提到“宣传是企业为了实现更好的生存空间的重要手段，任何企业在发展过程中都不可避免的进行宣传活动的。因此加大

对企业的宣传，把宣传融入到企业发展的各个环节中，从“斜”“稳”“强”“大”“久”一步一步的来打造品牌战役。我觉得我们的河图现阶段正由“稳”向“强”过渡，这就需要对企业加大宣传扩大市场需求，但品质是绝对不能丢失的。

## 打造团队的十大策略 打造精英团队心得体会篇四

今日付出，明天收获，全力以赴，事业辉煌。

因为有缘我们相聚，成功靠大家努力。

团结一心，其利断金；众志成城飞越颠峰。

落实拜访，本周破零，活动管理，行销真谛。

团结奋进，开拓创新，拼搏向上。

要让下属高效，自己不能低效。

春光乍现，拜访争先，客户服务，情义无限。

激励别人之前，先要激励自己。

道路是曲折的，“钱”途无限光明。

十年强强强，出单我最狂。

快乐工作，心中有梦，协力，再振雄风。

梦想聚团队，团队铸梦想，快乐人。

不吃饭，不睡觉，打起精神赚钞票。

和谐创新，开拓市场，团结拼搏，共创未来。

赚钱靠大家，幸福你我他。

敢于竞争，善于竞争，赢得竞争。

勇创一流，勇创新高。

今天付出，明天收获，全力以赴，事业辉煌。

情真意切，深耕市场，全力以赴，掌声响起。

用心专业，身先神显，季度达标，奋再向前。

积极激励我，多劳多收获，汗水育成果。

客户服务，重在回访，仔细倾听，你认心情。

争气不生气，行动先心动，助人实助己。

素质提升，交流分享，精耕深耕，永续辉煌。

客户满意，人脉延伸，良性循环，回报一生。

一鼓作气，挑战佳绩。

心态要祥和，销售传福音，服务献爱心。

全员实动，开张大吉，销售创意，呼唤奇迹。

认真做事就好。打开心门就会乐在工作中，生起无限欢喜心。

失败与挫折只是暂时的，成功已不会太遥远。

我们的企业是一切的基础，我的员工是前进的动力。

成功靠朋友，成长靠对手，成就靠团队。

需求万变，努力不变。

团结协作才能共创未来，兴盛发达。

诚信高效，服务用户，团结进取，争创效益。

永不言退，我们是团队。

团结一心，其利断金。

开拓市场，有我，我为单狂。

风起云涌，人人出动，翻箱倒柜，拜访积极。

回馈客户，从我做起，心中有情，客户有心。

超越生命，飞越梦想。

全员齐动，风起云涌，每日拜访，铭记心中。

爱岗敬业，开拓进取，创新服务，放眼未来。

行销起步，天天拜访，事业发展，用心学习。

做事先做人，销售先销己，挣钱先夺心。

成功决不容易，还要加倍努力。

把握真人性，洞悉真人心，成就真人生。

物美价廉，沟通无限。

心中有梦要讨动，全力以赴向前冲。

站上巨人的肩膀，我们可以看得更远。

大家好，才是真的好。

用心才能创新，竞争才能发展。

捏紧拳头才能挥击有力，战胜对手。

相信自己，相信伙伴。

在没有路的地方，我也有我的方向。

坚持不懈，积极心情；协作一致，共同努力；相信自己，我会成功。

因为自信，所以成功。

爱岗敬业，求实创新，用心服务，勇争一流。

成功离不开个人的努力，个人成长离不开集体。

索取介绍，功夫老道，热忱为本，永续经营。

经营客户，加大回访，用心专业，客户至上。

忠诚合作，积极乐观，努力开拓，勇往直前。

主动出击，抢得先机，活动有序，提高效率。

时不我待，努力举绩，一鼓作气，挑战佳绩。

因为自强，所以成功。

观念身先，技巧神显，持之以恒，芝麻开门。



信誉为本，服务是根，扶掖人才，敬业荣群。

知道是知识，做到才智慧，多做少多说。

没有任何借口，顽强的执行力。

吃得苦中苦，受得气中气，方为人上人。

超越自我，追求卓越。

企业和市场同步，管理与世界接轨。

一马当先，全员举绩，梅开二度，业绩保底。

创意是金钱，策划显业绩，思考才致富。

自然界没有风风雨雨，大地就不会春华秋实。

业务规划，重在管理，坚持不懈，永葆佳绩。

全心全意传递祝福，尽职尽责开拓创新。

成功绝不容易，还要加倍努力。

种子牢记着雨滴献身的叮嘱，增强了冒尖的勇气。

目标明确，坚定不移，天道酬勤，永续经营。

任何的限制，都是从自己的内心开始的。

团结，再创佳绩。

## 打造团队的十大策略 打造精英团队心得体会篇五

自认算是一个落落大方之人，生平经历的说不上大风大浪，但这辈子遇上的人和事也都算典型了，所以再面对任何一个陌生人，基本上可以做到即使没有任何感情也能笑意盈盈相对。

终于对视完了，我看见对方的脸上挂出了一抹淡淡笑容，我居然还读到了一点点对我的鼓励。不管怎样，总算功德圆满，看样子对方对我的表现非常满意。

导师还在出招，我们又重新对视了。我比较坦然，而她的眼神里就开始多了很多很多内容。我却发自内心地笑了，这次我真的用心跟他交流了，因为她的内疚让我释然，我告诉自己：这个人我原来这么熟悉，这么了解。我们彼此是那么的亲近、要好，而又那么相互认可和支持。表态、行动：我们深深的拥抱在一起。可我们很快又被流转的人群分开了，我不断地遇上陌生的眼神，而且被导师指导着也要去对视。对视交流中我们又了解了一个陌生人，忽然发现原来大家都是那么平易近人，都是那么真诚和渴望接收对方。偶尔，我会回过头去望望我的死党，发现她跟别人的眼神交流得也很愉快。这一过程相对我来说比较轻松，现实中的也好，此刻虚拟的也好，我好像有些觉悟了。又一个眼神来到眼前，又一双热情的双手伸过来了。四目相对，太多事我们一时无法了解，那些回忆，开始忽远忽近，我猛然清醒：人生苦短，我没有时间去恨、去后悔、去伤心痛苦、去灰心绝望，也没有时间去回忆、去缅怀了，可导师安排我们再左移一步，我们错过了表态和行动的机会，左移、再左移、我又错过了一个又一个人。又一个人来到我的眼前，如果我的时间还停留在过去的人身上，我又将错过现在这双眼神和这双热情温暖的手！所以，我只够时间去爱、去珍惜眼前这个流转到我面前的人！

导师说你可以跟每双来到你身旁的手去相握。是的，我握住

了很多双热情的手，很多双同样需要人去关心的手，可那都不是我想要找到的那双。意识在过一个无比黑暗的隧道，我望不到黑暗的尽头。

终于，导师说你去把最开始的那双手找到，找到的话就不要放手。我一阵窃喜，我在找她，那她也一定在找我，人海茫茫，我相信我们互相需要啊。

我迫切地去寻找，这双不是，这一双也不是，这一双还不是，每一双都带着同样的迫切，同样的热情，同样的温暖，可都不是我的死党的，她在哪里？我很肯定我遇上的双手都不是她的，她一定还在找我，而我也还在找她。

我没有握住任何一双手，我没有找到她。我努力去寻找，她在哪里？

那一刻，我问了自己两个问题：

第一：人一生会遇上很多人，但我认定的就一定会是我的吗？

第二：感情一定要去考验吗？

接下来的培训是团队建设，团队建设的基本概念，我很久以前就接触了。通过最后的一个游戏，我对团队有了新的认识。我们80个人，做了一个有趣而又残酷的游戏。游戏规则大致如此：从现场分成两个团队，分别选出两位“领袖”。每个团队报数，每个人报一遍，要达到最短的时间。两队人每次进行pk，失败的队的“领袖”要做俯卧撑。以完成10、20、30、40、50、60、70、80个来做对失败的惩罚。我们第一次拿了14秒多。第二次将近30秒。第三次12秒多。以为已经是瓶颈了。想想也是，38个数字，要在12秒内报完。第四轮对方已经到了11秒19，怎么可能后来还好，有个同事献了“秘籍”。经过整顿，成绩在第五次的时候提搞到11秒多。按照导师的说法是，“你们都不知道自己是怎么死的！”。为此，

我们的“领袖”罚了50个俯卧撑。做的人都趴在那里了。很多人都看不下去了。怎么这么残忍?!还好啊，我们的导师后来把秘籍传给我们了。练习、再练习，经过努力。大家在第六轮胜出了对方??第八次我们的成绩居然是9秒多，二队10秒多。两者差距非常之小。我真的佩服他们的“领袖”。做到80个俯卧撑。还说要坚持。不容易啊。我真正体会到了坚持就能胜利的道理。同时，我深刻地体会到团队的力量，影响整个团队效率的是我们的短板问题、缝隙问题。一个人干的有什么用。我们需要团队的力量，我们需要大家都做得。

看似简单的游戏，对每一个人带来的是震撼性的启迪!游戏里的队长就好比老板、上司、父母!人世间所有的事情，不管你知道还是不知道，总会有人“买单”(负责)。同时我又看到了3个人——教练、队长、队员，但同时也折射出了另外三个人：常总、秦总、我。日常的工作中，多少工作我只是为了完成工作而完成，没能尽自己的努力，只是“敷衍了事”。因为我的心态就是：反正我做完了，再说即便是不好，跟我没关系，上面有秦总呢。可以说我不会接收多大惩罚，不用自己负责任，所以很多时候，没能尽全力的工作也就是那样“交差”了。但是，最后承担责任的人是秦总。不管承担的后果多么痛苦，多么难以接受，但是她会咬着牙，竭尽全力的去承担后果带给她的所有压力，但是之前我没这么意识到，只认为是她应该的??严厉的导师就是常总，他其实是为了更好提高我们自身的综合能力!

如果你知道了，内疚了，改正错误了还好，最怕就是永远不知道(或者不想知道)，一辈子都在错误的漩涡中循环!那是多么的可悲呀!团队中任何一个人任何时候不专心、不投入，都可能导致新的一次失败。所以必须从我做起，做好本职工作的同时，包容身边的人，信任身边的人。

人是群居动物，不可能孤独生存，而工作则是人生很重要的组成部分，我们都是团队里的一员，在工作中都朝着共同的目标前进，而团队里的成员是我们的依靠与支持力量，个人

正如机器里的一个微小的零件，单独是不能发挥作用的，只有各安其位，各尽其职，组成一台机器，才能制造出成果，创造出价值，摆正自己的位置，承担其中的责任，做好自己的事，让机器能顺利运作，就是我们的作用。

团队培训心得4

## 打造团队的十大策略 打造精英团队心得体会篇六

人生中我们会会有很多梦想和理想，当我们确定要做的时候，一定要排除一切外界的干扰和诱惑，马上行动，现在就做，否则，即使再美好的梦想也仅仅是幻想而已，到头来只能是说不出的遗憾，甚至是抱憾终生。

1. 首先，从个人讲，我们要努力工作，端正思想，遵守公司规章制度、无私奉献、努力提升自己，用心经营的工作，把戎子酒庄当初自己的事业去努力，这样才能得到提升，我相信是金子迟早会发光的，是千里马也迟早会被发现的。

谐的人际关系。

3. 构建人尽其才，才尽其用的人力资源管理机制：企业在选择团队成员时，要特别考察应聘人的综合素质：是否与其他员工形成技能互补，是否能独立承担责任并对团队绩效负责，是否能够在工作中与团队成员齐心协力、协调配合、相互信任、共同完成工作目标。根据团队成员的不同个性特征和专长。分配与其特长相适应的工作岗位。这样有利于充分发挥员工的特长和潜力。从而有助于团队高绩效地实现工作目标。

4. 完善绩效考核机制，充分调动员工的积极性：按照责、权、利相匹配的原则，完善员工的考核激励机制，建立与团队精神相适应的科学合理的绩效考核分配机制。

5. 协助员工制定职业生涯规划：企业能否赢得员工的献身精神， 关键问题在于能否为员工创造条件， 使员工有机会获得一个有成就感和自我价值实现感的职业生涯， 职业生涯规划既可以帮助员工明确自己在企业中所处的位置和职业发展方向， 实现员工个人能力的提升。 达成人与工作的完美结合， 又可以保证企业获得人力资源的有效开发， 以满足现在和未来所需； 通过鼓励员工的进取心， 企业也会实现不断提高的营业绩效和战略目标。

7. 建立有效的团队激励机制：有效的激励是企业长久保持团队士气的关键。有效激励要求正确地判断团队成员的利益需求， 给予团队成员合理的利益补偿。这就要求团队采取的奖励系统不但要公平、合理， 有效激励团队成员， 而且要以提高团队凝聚力为目的。

我坚信， 只要努力肯定会有结果， 我更相信通过我们共同的努力， 酒庄的未来会更加灿烂。

申xx

20xx年5月31日

## 打造团队的十大策略 打造精英团队心得体会篇七

就如何打造卓越团队而言， 我认为“管”团队不如“带”团队，“管”是手段，“带”才是目的；“管”的立足点是在“管理”上， 是通过管理制度的严格执行， 达到管理制度的自动履行。下面是本站小编为大家收集整理打造卓越团队心得体会， 欢迎大家阅读。

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。

## 一、目标一致团结协作

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！

## 二、彼此信任，创新思维寻方法

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。在共同的努力下，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！

## 三、培养自己的执行力

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！

由于工作原因只有一天的时间去拓展训练，拓展训练所给予我们的启发和经验却是永恒的，从共同进退、魔术电网、空中独木桥、孤岛求生、天使之手活动中，我们看出，为了完成任务、取得胜利，就必须合作，必须建立团队。但并不是有了团队就万事大吉了，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。才能够成功。

怎么建立一个好的团队并管理好呢，总结起来，有如下几个方面：

- 1、只有设定明确的目标才能使一个团队产生共同的行动方向和行动力，这一点无论是个人或团队在工作中必须要确立的。
- 2、在面对各种困难和挑战时，团队的凝聚力、相互关心、激励、包容、建议无形中使团队更加团结。
- 3、决策者代表了团队的方向与大局。决策者需要具备良好的分析能力、判断能力、决策能力。



4、每个人的岗位职责确定之后，各司其职，有利于明确责任，发挥个体的主观能动性，使其既知道自己应该做什么，又思考怎样做好。

5、这就是“磨刀不误砍柴工”的道理，做过电网项目时，大家先不急于过网，而是每个人找好自己的位置。

6、在工作中，不要为表面的现象所困扰，有些印象其实是主观的臆想，需要你的耐心和智慧，通过分析、判断，充分了解它的本质，通过组织、协调达到目标，通过沟通交流。

7、在工作中，各单位之间需要沟通和信息的共享，需要相互配合和协调，形成力量的整合才能完成共同的任务。

8、要看到差异，容纳差异，协调差异，利用差异，在差异中取长补短，在差异中塑造一个完美的集体、完美的团队。

听了许多培训，《如何打造自动自发的卓越团队》对我触动很大，写了这篇感想，以做自责、自勉。

一、做为一个信息化管理团队，团队概念狭隘，本位主义严重；

就如何打造卓越团队而言，我认为“管”团队不如“带”团队，“管”是手段，“带”才是目的；“管”的立足点是在“管理”上，是通过管理制度的严格执行，达到管理制度的自动履行，需要不断的监管，稍有疏漏或一个点没有管到就会出现问題，越管越累，越难管，根源就在于团队成员处于被动执行，而非主动自律，优势在于“见效快”。“带”的立足点是在“带领”上，是通过管理精神(包括管理制度、方式、方法、责任心、以身作则等)的引导，传递，使每个团队成员在工作中潜移默化的接受管理思想、精神，并做为自身的行动准则，无论有无监管，自动执行，自动修正，我即是团队，团队就是我(体现荣誉感)，这是我的工作，我要对

我的工作负责(体现责任心)，并作为核心团员(具备这种精神)，不断传递给新的团员，这就是精神的传递，最基本的要求：“需要团队领队即是制度，代表公司，以身作则，言传身教”。

而在实际工作，信息化管理团队与其它管理团队进行合作时，我们只管做好自己的事情，而不关注事情的最终结果，本位主义严重，团队概念狭隘，只有自己的团队，而将参与合作的“团队”排除在外，培训中讲到“成功的团队中，没有失败的人；失败的团队中，没有成功的人”，我想信这里的“团队”不是指一个小团队，不是一个工序、一个部门，而是一个广义的团队，只要合作，就是一个团队，所有人即是团队成员。

二、就“不断提升自己的能力”而言：

管理能力提升，周三的管理培训起了决定性作用，近两年的vcd培训，从管理的方方面面充实了我对管理的理解和认识，以前不知道管理是什么，更不知道如何去管理，听到的更多的管理就是“一起去吃饭”，对此我不以为然，可是又没有更好的办法，周三的培训使我逐渐明白，“管理”是仁者见仁，智者见智的事情，达成管理目标是鉴定管理成功的唯一方法，为了达成管理目标，有许多的管理思想和方法，适合自己的方法，并能帮助自己达成管理目标的方法就是最好的管理方法，是需要加以总结和提炼的，这就是“管理经验”。周三的培训更使我明白，我最适合的管理方法，就是快速学习管理思想并使用各种管理工具进行科学管理；“三人行，必有我师，择其善者而从之”，以袁经理为例，就人力资源管理，她很专业，她对于企业人力资源管理的方法，用于团队管理，效果更好，比如：员工岗位职责——岗位目标——岗位考核——岗位评估——岗位培训，结合团队实际情况，将以上五个步骤应用于自己的团队，则团队的工作责任心、工作效率、执行力、自律性、持续改进性会大有进步，这就是“与成功者一起工作”。

培训中讲到“对公司有价值的事情，要尽可能的多做”，发现对公司有价值的事情是重要的，但更重要的是主动协同其它团队解决这些事情。

总而言之，感谢公司组织的培训，我相信我们可以做得更好！

## 打造团队的十大策略 打造精英团队心得体会篇八

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。

### 一、目标一致团结协作

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！

### 二、彼此信任，创新思维寻方法

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。在共同的努力下，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！

### 三、培养自己的执行力

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！