

最新理想团队设想 团队打造心得体会(优质8篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。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。

理想团队设想篇一

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。

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：

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。

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”。

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。

理想团队设想篇二

我们学校早上来到了笑翻天乐园开始为时一天的拓展训练，笑翻天教练把我们三个班分成了六个队伍，并要我们对自己的队伍进行取名，编队歌，摆造型，然后找出领导者。这六个队伍真是有趣，有英雄联盟队，队旗是自画的lol；还有拆迁队，队旗是一个拆字，外面一个圈；还有沙漠之鹰队，闪电队，笑疯队。

而我为我们队取名斧头帮，队旗是两把交叉的斧头，口号：一斧在手，天下我有，而我很荣幸的担任了斧头帮的副帮主。之后那笑翻天教练在颁发队旗的时候却十分镇定，严肃的叫

出了这些猥琐的队名，看了令我们不禁哑然失笑。

拓展训练就是培养我们的团队意识，让我们一起精诚合作，共同完成任务。笑翻天教练说在特警队被称为“三秒胳膊”，意思就是能让人在三秒内完全丧失行动能力，这我们听了都极为佩服，他说我们在这里要完全放开心中的不适与枷锁，完全的接纳身边的同学伙伴，与他们精诚合作，融洽相处，说的令我不禁改变了心中的想法。一天做了四个游戏，都是需要团队合作完成的，虽然我们斧头帮成绩不是最好的，但我们却在合作努力中，感受到了彼此的友谊与快乐，让人体验到了友谊这一美好的情感。

最后一个游戏是一个类似搭桥的游戏，就是22个人用手搭成桥，让其他人从上面通过，这一项不算是很难，但是那个同班同学，他竟然穿板鞋，把我手勒的疼死人，还有个更要命的竟然穿的钉子鞋，把我的手都快钉断了，而且那貌似重190斤的同学竟然从我手上蹦过去了，那时候真的疼啦，但了我们班整个团队，我强忍了下来，直到游戏结束。

带着我们是一个快乐的集体的信念，我们接受着一个一个的挑战。与其说每个游戏要玩，不如说是每一个挑战。因为除了我们的2班还有其他的班。凡是不做便罢。做就做好！这应该是一个集体做起码的处事信念。正因为我们心中有同样的目标，有凝聚的领导力。所以我们取得了一个又一个的胜利。

美好的时光总是过得飞快。快乐，美好，团结，幸福的笑翻天拓展训练在我们还没有享受够的情况下就结束了。二班。也许注定我们会“二”。但是我们享受其中。

理想团队设想篇三

参加团队训练，感悟很多。团队训练以简单的游戏，揭示了抽象的深刻的道理，让我找回了学习中被时间磨蚀掉却非常

珍贵的东西：意志、激情与活力。

这使我更深刻地意识到，其实每个人都是很坚强的，每个人在平时学习和生活中都有潜在的能力未曾发挥出来，只要有信心、有勇气去面对，就没有解决不了的难题。

在教练的介绍下，我们都逐渐了解到“团队训练”的含义，我了解到“团队训练”具有“磨练意志、陶冶情操、完善自我、熔炼团队”内涵，是一项来源于挑战极限的训练活动，旨在激励人的斗志，激发潜在能力，创造性的发挥人的团队能力。虽然只有短短一天时间，但给予我的启发和体验却是一笔永久的精神财富，无论将来我身处何种岗位，只要用心体会就能得到十分有益的人生感悟。

团队训练当天早上，我带着无比高兴地心情来到了诚意楼，开始准备一天的团队训练助教生活，这次团队训练是学校为研究生新生开设的团队训练课程，我将在这一天的团队活动过程中，协助老师完成教学任务，帮助同学更好的完成团队训练，在活动的过程中，大家都特别的积极主动，团队训练的气氛相当活跃，老师的课程内容很丰富而且具有创新性。

通过这两天的'素质拓展活动，我不但结识了很多新朋友，更重要的是对自己进行了深入剖析、并对自我进行了总结，对自己有了更深的了解，而这些对以后的职业生涯无疑有很大的帮助。

团队训练的老师总是充满着激情，无时无刻不调动着大家的积极性。记得刚开始大家都还很拘谨，随后老师就引入了第一个游戏：首先是组队，让大家根据每组不同的人员进行分组，自己找同伴组成一组，然后每组进行自我介绍游戏，在这个游戏中，每个同学的在介绍自己之前，先复述出前面已经介绍了同学的信息，包括姓名，学院专业，兴趣爱好等等内容，通过这个游戏的进行，是的大家进一步的了解，记忆更加深刻，从而也锻炼了同学的记忆能力。

下午的重点活动，也是在这次素质拓展训练中给我印象最深的，盲人与哑巴的游戏，就是一个人用布蒙眼，另一个人扶着他走过老师带过的路线，所有同学被分成了两组，其中一组戴上眼罩真正体验一下当盲人的感觉，另一组则在“盲人”身边充当拐杖的角色，整个过程中“盲人”与“拐棍”都不能有语言上的交流。大家走出了教室，来到了阳光灿烂的室外。每一个“盲人”都在“拐杖”的搀扶下-体验大自然的生机和美好。开始“盲人”面对突如其来的黑暗感到慌张和恐惧，就像有些同学后来分享的好像感觉面前总有一面无形的墙。经过一段时间的磨合，“盲人”与“拐杖”相处的越来越默契，“拐棍”的每一个贴心的动作，或是跺脚提醒前方有台阶，或是摇手表示可以伸手触摸身旁的东西，真诚和责任都深深的感动了在场的同学们。一组结束以后，“盲人”和“拐杖”相互交换了角色。这次大家配合得更加有默契，大家都融入到温馨的氛围中了。结束了“盲人体验”后，大家回到教室交流急切自己当“盲人”和“拐杖”的心得，在老师的引导下，同学们深思了人际关系中自己的角色和对他人的影响，收获颇丰，大家一致认为有人陪伴的感觉非常温暖，信任是最好的交流。随后老师让大家每人一张纸上写上自己最近的烦恼，然后大家一起详细讨论了生活学习上的各种困惑，同学们也对老师的解答很满意。最后每个人分别站到围成的圈子里，大家对他进行了优点轰炸，活动达到了高-潮。两个多小时很快就在同学们的笑声中过去了。这个活动不仅解决了同学们许多生活学习上的困扰，也拉近了每个人的距离。分享了许多内心的想法。

我们做的最后一个游戏也让我印象极其深刻，一场别开生面的报纸搭塔校本培训活动，游戏中，成员需要用报纸搭出一座塔，不允许用讲话来表达彼此想法，但可以进行其他形式的交流。整个过程没有过多的语言，只有眼神的默契、手势的指点、一点即通的灵犀，紧张有序而又精彩纷呈。之后的交流中，老师们纷纷感受到：我们的活动不在结果的成败，而在于过程中大家的密切合作，共同付出心血，共同珍惜荣誉，在团结中感受幸福，在活动中体验快乐，在实践中灵活

运用。

在过程中寻找到快乐，在感悟中得到升华。在整个拓展训练的过程中，我们每一个人都自始至终都在为自己的顺利过关而满足，为同伴成功而欢呼。所有的一切，是那么真切，是那么具有合力。即使在整个训练过程结束之后，大家都很累，可每个人都兴高采烈地议论着训练中的事情，都感到回味无穷。于是，我们快乐着，我们幸福着。

总之，通过这次拓展训练，使我增强了自信心，磨练了战胜困难的毅力，提高了解决问题的能力，通过这次拓展训练，增进了对集体的参与意识与责任心，我想这次经历一定会在今后的工作中给我带来很大的帮助。

理想团队设想篇四

- 1、在工作中要实时创新，要懂得突破，不能墨守成规；
- 2、考核机制是为了带动员工的积极性，这才是它的真正目的；
- 3、员工不能只知道被动的接受，要将被动变为主动，积极工作；
- 5、加强业务方面学习，使工作有的放矢；
- 6、各部门之间的配合、衔接至关重要；
- 7、注重团队配合与协作，目的只有一个，就是怎样把工作做的更好；
- 10、将任务下放，给员工分配责任，让员工可以大胆去干；

理想团队设想篇五

近日气温又有小幅攀升，最低温度也已回到两位数，但日夜温差较大，蜂蜜经销企业小蜜蜂提醒各位每日早晚别忘了喝杯蜂蜜茶以增强抵抗力哦——今天想与大家分享的是蜂蜜经销企业员工对于近日所学《团队正能量》一书五至八章的感想与收获。

通过学习，身为蜂蜜经销企业的一员，我认识到，阻碍团队正能量的真正原因不是动力不足，而是在于出现障碍。出现障碍的原因主要就是我们对于批评、失败、拒绝、得不到自己想要的事物、失去自己所拥有的事物而产生恐惧。而消除蜂蜜经销企业团队正能量建设障碍的最好方法就是识别一个人的内在动机，并把它与手头任务联系起来进而识别并移除一个人内在动机上的任何障碍。要因人而异，通过了解他人的想法、行为和动力来因势利导，积极营造蜂蜜经销企业团队正能量的氛围，多交谈，哪怕只是闲聊，分享信息、交流观点，引导大家一起思考，再让大家都清楚地了解团队目标，强烈关注目标，找到最适合的人，彼此间建立信任，给出最明确的目标，定期评估结果，大胆放手、大胆去做，通过准确、成功授权将目标交给每一个人，进而得以产生团队正能量。

1、要大胆放手去做，面对蜂蜜经销过程中出现的障碍，我要坚定信念，决不退缩，告诉自己，只要不是一而再的犯同样的错误，哪怕做错了又如何？知错能改，善莫大焉！

2、同时，在蜂蜜经销事业中，我要积极寻找达成目标的工具，借助总经办周会、部门周会契机及日常工作时，真诚的去寻找家人的帮助，多与家人沟通交流，仔细倾听家人需求。

比如，带教蜂蜜经销公司新人的流程，必须尽快熟悉、了解明确公司各岗位的工作职责，按照各岗位实际工作执掌，请各部门主管协助，重新修改各岗位入职培训测试卷，目标在

入职培训期间，确保各岗位参训人员掌握应知，并笔试测试卷、参训人、带教人双方签字留证，确保验收合格后再交到各主管手中开始实操。目标在月底前完成各岗位入职测试卷的修改，完善入职培训流程，另，在蜂蜜经销过程中，我每周至少有两个工作日下到门店，重点与门店促销员多沟通、交流，了解她们最迫切需要的是什么。集思广益，在始终保持目标一致、思想统一的同时，大胆放手去做，尽快完善蜂蜜经销企业培训体系的建设。

3、信赖并理解他人，共同寻找解决问题的方法，身为蜂蜜经销企业员工，在完成自身工作的同时积极帮助家人，共同扫除障碍。

身为蜂蜜经销企业员工，我相信，最终定能达成蜂蜜经销企业团队共同目标！

理想团队设想篇六

1、尊重，如果不懂得尊重别人，一切都无从谈起。这里指的尊重并不是来自鬼都不相信的“人人生而平等”，而是来自于坚信“只要是个人，就有比自己强的地方”。这个尊重是有形的，是可以看得出来、感觉得到的，比如说：对人的守时、守信、虚心听取意见等等。最大、最可贵、最有效地的尊重是信任，这体现为对各团队成员的合理、有效的授权和委任。

2、沟通，一个团队的领导者应该把情况了解上来，把影响施加下去。好的沟通就像一个灵敏有效的神经系统，又像是机件运行的润滑剂，沟通的手段多种多样，例如有：聊天、娱乐等，在这次拓展训练中每一个项目、每一位成员都是在无时无刻的沟通当中，在沟通中一个人的性格无所谓优劣，最重要的是要因人而异，善加利用，通过合理的组合，减少冲突，增强合力，从而达到最理想的目标。

3、服务，我觉得这是团队建设的核心内容。领导层要尽可能地把自己是领导、有权发号施令的念头压下去，把监督、控制等字眼儿压下去。更多地想的是对这个团体的责任，目的是要把工作做好。工作最终要靠整个团队，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。换句话说，组织者的任务就是把台子搭好，让团队成员把戏唱好，不要担心会被抢了风头。即便是团队成员最终超越了你，你真诚地帮过他，他自然也会帮你，何乐而不为呢？所以，不要吝啬在上司面前肯定团队成员的成绩，更不要邀功于己，诿过于人，这是非常忌讳的。要让团队成员放手工作，“错了，责任是我的，对了，功劳是你们的”这句话，不但要说，更需要去做！这里所指的服务，既是工作上的，也是生活上的，两个方面都很重要，都要尽可能做到细致。服务做好了，管理基本上也就到家了。这里需要指出的是：服务不等于迁就，是有原则的，也是在自己能力范围内的；还有，在这个过程中，会有不少误解、委屈，也会很‘吃亏’，没办法，谁让你把头呢，如果你想把工作做好，这些你都得认喽，吃这些‘小亏’占‘工作做好’这个大‘便宜’。等成绩出来的时候，那些误解、委屈也就没了，你收获得将是一帮多少年后都还彼此眷顾、相互信任的朋友和一段美好的回忆。

4、协调和组织，指的是把合适的人放在合适的位置上。作为一种具体的技能和工作内容，实际上，这是和尊重、沟通和服务是连在一起的。如果把前几项做好了，协调组织基本上就是个水到渠成的问题。我觉得有两个需要注意的方面，一是要注意实际情况，因人就势；二是要注意尽可能多地、合理地授权。

5、激励，物质奖励是必要的，但一定要慎用、少用。因为，好事往往会变成坏事，尤其对于时下的国人而言。不但起不到激励的作用，反而造成不必要的麻烦，增加攀比、猜忌等矛盾，破坏气氛。而且，如果老是要靠物质刺激来激励的话，就说明组织、薪酬体系有问题。激励更多的应该是精神层面

的，最有效的就是对人真诚的尊重和信任、充分有效的授权和对成绩及时有效的肯定，最不济也可以用哥们义气。如果你能真正重视团队成员的意见并给予充分、有效、适当的授权，完成任务时给予及时的肯定，失败时给予真诚的帮助和鼓励，比许诺奖励他多少钱产生的激励作用要来的强烈和持久的多。‘士为知己者死’，虽然没必要那么夸张，但作用绝不可低估。每个人都希望自己的工作获得认可，及时、公开的表扬就显得很重要了，那代表着认知、肯定和认同。

6、我觉得最重要的，就是个导向问题。前面提到的种种，都要以一个原则为导向，那就是：产生合力，达成目标，最终目的是要把工作做好。这是基本准则，也是衡量的标准。

团队中必须要有强有力的领导核心。团队精神就是相互合作、相互服务、相互支持、相互信赖。

2、要建立一个高效协作的团队，必须要克服缺乏信任、惧怕冲突、欠缺投入、逃避责任、无视结果这五大障碍。信任是一个团队协作的基础，是团队高效协作的核心。冲突的爆发和解决是保持团队健康的重要条件。欠缺投入的主要原因在于团队成员没有明确的目标，或者不了解工作的真正意义。逃避责任的产生是缺乏对整个团队的责任感和归属感造成的。当团队成员把他们的个人需要或他们的部门利益放在整个队伍的共同利益之上的时候，就导致了无视结果。如何建设一个能够高效协作的团队，使每个成员能在团队中找到归属感，是我们各级管理人员需要认真琢磨的事情。建立一支高绩效的团队，我们可以利用目标和价值观、赋能、人际关系和沟通、灵活性、最理想的生产率、认可和感谢、士气这七大策略。

3、团队需要思路决定出路

在二十一世纪，每一个团队都具有几个相同的特点：速度、多变、危机。那对于这些特点我们需要怎么做才能做的比别

人好呢？答案是肯定的，我们需要对策：我们需要学习、我们需要改变、我们需要创新。

其次思考格局不一样。成功者在没有成功之前喜欢说大话，做大梦，在常人眼里，他们是“疯子”，莱特兄弟在发明飞机前别人说他们是疯子，爱迪生在发明电灯前也有说他是疯子，爱因斯坦提出相对论以前别人说他是疯子，同样，孙正义、马云等很多成功者在成功之前都被人认为是疯子，今天，我要告诉大家，当我们做出一个正确的决定而有人骂你是疯子，就是对你人生的最大赞美！如果你把赚钱放到首位的话，你永远赚不到钱，你会为了这个钱活活累死；当你把思考格局放在使命感上，那不是你追钱，而是钱追你，当你把使命感建立在国家的富强，民族的繁荣上的时候，不仅钱会像浪潮般的向你涌来，同时，你还会令世人仰慕。

还有模式不一样。世界推销大师乔·吉拉德说过这个世界上有两种人能够成功：一是他的感觉很好时他去行动，他也会获得成功；另一种人是先行动，再找感觉，不断行动，不断找感觉。各位觉得哪种人更容易成功？答案是肯定的。然而在这模式当中，我有必要一提的是所谓的竞争模式，未来的竞争不是一个人与另一个人的竞争，而是，一个团队与另一个团队、一个系统与另一个系统之间的竞争，如果你不能创建一个系统，那你只有追随一个优秀的系统，并使自己的功能放大到极致，与系统共成长，共打拼，共收获。

通过两天拓展训练的学习，对团队建设有了一个比较系统的认识，但这只是一个好的开端，还需要我们不断学习，不断努力，不断进取。“师傅领进门，修行看个人”，因此我们还需要不断的修炼，还需要将理论转化成不断的行动。只有我们行动起来，才能养成我们的习惯。只要我们有了良好的习惯，就可以形成极具特色的企业文化。

理想团队设想篇七

如何打造一支精英团队呢?我认为首先要有强有力的核心领导.这个人除了具备带团队的一切条件之外,还要具有宽广的胸怀.他要有大度能容之量,还要有举贤纳才之德.团队带头人对员工要有包容感恩之心.员工有错误时,要给与谅解,给予改正的机会.不能一棒子打死.我曾经有个上司和一个员工因为工作意见不统一,矛盾渐渐增大.可当有个职位适合这个员工时,上司还是及时举荐了她,而这个员工在新岗位上如鱼得水,部门工作也因此有了很大的改善.那这个上司就让人很钦佩了,有如此胸怀的上司不难成为强有力的核心.做合格的上司切忌没远见,没度量,还有部分女领导动不动就翻小肠,算小帐,弄得办公气氛很尴尬,这样的团队怎么能有长远的生机?!所以说,团队都需要人才,招人才不如留人才,留人才不如造人才.精英团队的后劲保障是要着力培养下属,有些领导惧怕下属超越自己,这是目光短浅的表现.培养下属不但有利于提高绩效,还有利于留住人才;资源多是不可再生的,只有人力资源才可以增值。

打造一支精英团队还要有适时的激励。有句话说的好：好的领导的本质就是激励。根据马斯洛的需求层次论，人在不同阶段有不同的需求，那么我们企业针对基层员工的需求，制定实惠见效快的现金激励；对于中层干部，要制定既有物质又要有精神层面的激励；对于高层管理者要制定适合她需求的自我价值实现的激励。重赏之下必有勇夫，但激励不能是盲目的，还要有目标管理的制约，好的激励政策讲究时机性，要掌握恰当的时机。激励具有抗药性，相同的激励方案不能重复使用，要想取得好的效果，必须不断创新，所以，激励是门艺术。

打造精英团队还需要养成良好的氛围。尼采曾说过：人的一辈子都在寻找重要感。所以据此，团队建设要充分发挥人的能动性，给每个人“你很重要”的感觉。教会员工拿起赞美的武器，对每个人都要有赏识的眼光，学会使用“拇指文

化”。不是有这样的话吗：生活中不是缺少美，而是缺少发现美的眼睛。我们用人，用的是他的优点和长处，那就忽略和包容他的短处。好言一句三冬暖，工作中能用表扬解决的就绝不用批评，每一个上司都要做到，可以不了解你员工的缺点，但一定要知道她的优点。和问题员工沟通时，一个杀无赦的法宝，就是用“婴儿般的微笑，情人般的眼神”。这样，营造出和谐愉悦的团队氛围，才可转化成销售中的动力和企业的勃勃生机。

打造精英团队还要做到恰到好处的授权。一个管理者会不会管理的标志就是会不会授权，良好的授权可以帮助建立有效的人际关系，提升下属的士气和信心，有助于培养下属的才干。授权要做到有效的控制，不能一抓就失，一放就乱。授权要有以下步骤：1，标准化的目标，2，合理的资源，3，有效的控制，4，检查考核，5，奖罚兑现。这些步骤缺一不可，领导要恰当地掌控，制定切实可行的目标，目标不能定的太高，也不能太低，都会失去努力的意义。还要配备合理的资源，这是授权的基本保障。奖罚兑现又可以和激励政策挂钩，如此循环，企业必将一劳永逸，充满活力。

如上，是针对打造精英团队的一点思路，总结起来不外乎几个字：包容大度领导核心；赏识愉悦的工作氛围；适时有效的激励；恰当好处的授权。

理想团队设想篇八

很高兴能有机会参加总公司举办的这次团队执行力培训。两天的团队执行力学习，让我受益匪浅，通过这次培训我对团队有了进一步的认识，同时我也发现到了工作中存在的一些问题，学到了一些解决问题的方法。下面我就谈一下我在这次培训中的一些看法和收获。

在我们的日常工作中，很多工作都不是由某一个人来独立完成的，而是由整个团队的所有成员共同协作来完成的。一项

工作中的任何一个环节出了问题或者任何一个人工作失误都有可能导致整个工作失败，因此在工作中一定需要一个优良的团队，只有所有团队成员齐心协力才能高效率高质量地完成工作。有的团队中，领导很喜欢那些工作能力很强的队员，却往往忽视了那些工作能力一般的队员，在工作中他们以为只要培养几个优秀的员工就可以了，但是他们却没意识到，工作不是由某个成员完成的，而是由整个团队完成的，只有所有的成员的能力都提升了，整个团队的能力才能提升。这就像木桶原理，木桶中盛水的多少不是取决于木桶上最长的木板高度，而是最短的木板高度。因此一个好的团队，一定要发挥所有队员的作用，提高所有队员的工作能力，这样才能高效率的完成工作。有的团队中，可能所有成员的个人能力都很强，但他们在共同完成某一项工作的时候效率却不是很高，甚至效率很低，这是因为团队成员只注重个人努力而不注重团队协作，或者有的团队中可能每一个成员都很努力，但是每个人努力的方向不同，这样大家收获的也可能只有苦劳。因此，要创建一个好的团队，一定要有统一的目标，统一的思想 and 统一的行动。在工作中大家朝着同一个目标，劲往一处使，才能充分发挥团队的力量。

工作中，工作过程反映一个人的工作态度，工作结果反映一个人的工作能力。传统的思想告诉我们，在工作中首先要有一个良好的工作态度，因为这样，我们在工作中往往比较重视工作过程，好多人往往把工作过程放在了第一位。但是我们仔细一想，我们所需要的却是结果，而不是过程。这就好比一个人打井，他很努力，一天挖了好几个井，每个也都很深，但是么有一个出水的，这个人的工作态度很认真，也很努力的去工作，他费了很大的气力，却是徒劳无功，因为一口没有水的井并不是我们想要的，我们要的是一口水井。现实中我们很多人都犯了挖井人犯的错误，都是为了做任务而去做任务，这样看似把该做的都做了，但是却没有得到想要的结果。我们只有把结果放在第一位了，那么我们在工作中才能冲着结果这个终极目标去努力，当我们在工作中遇到困难和阻碍的时候，我们才能努力去想办法解决，去得到我们

想要的结果，而不是把精力放在工作的过程上。

我们的团队在工作中可能经常出现一些小的问题，尽管这些问题可能暂时对整个团队的影响不大，但是我们一定要及时想办法解决这些问题，因为这些小问题可能经过累积，会形成影响整个团队工作能力的大问题，人说“千里之堤，溃于蚁穴”，小的问题我们不重视，当出现大问题的时候，我们想解决已经来不及了。当团队中的某个成员犯了小错误，一定要按照原则及时处理，如果不处理，或者处理不及时，这都有可能给其他团队成员一个错误的信息——这个错误不重要。那么其他成员有可能会效仿，错误如果蔓延，那么你到时想处理可能也无从下手了。由此可见，一个人的小错误如果处理不及时，也会给团队带来很大的影响。

团队执行力的主体是团队，而不是团队中的某一个领导，或者某一个能干的成员，只有我们所有的团队成员共同努力，一起学习，一起成长，在工作中相互帮助，相互协作，这样我们团队的执行力才会提高，我们的团队才能成为一个优秀的团队。只要我们整个团队，团结一致，那么我们一定会，所向披靡，战无不胜！