

最新打造团队高效执行力 团队打造心得 体会(大全10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。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？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。

打造团队高效执行力篇一

1、 何为团队：

团队是为了实现某一目标而由相互协作的个体组成的正式群体。首先团队必须有一个清晰的目标，且这个目标是被团队成员理解并接受的。其次团队成员必须是能相互协作的，顾全整个团队的大局，不能个人英雄主义。

2、 如何建立与管理团队

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。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，组织框架的搭建就是添砖加瓦的事。其次使每个团队成员明确团队的目标、行动计划，从而激发团队成员的激情。然后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。关键是要职责清晰、有平台有空间。最后提供有针对性的学习机会，以提高整个团队的知识技术水平。

3、 敢于承担责任并替他人分担责任

敢于承担责任。只有这样，别人才会信任你，在团队中更要注意培养自己的心态，不要把责任推到别人头上，即使是别人的错，那么你也有责任，作为团队的一员，如果你看见别人已经在犯错的边缘而你却没有伸出手拉一把，这本身自己就是错误的。

4、 善于沟通

沟通是桥梁，世界上没有事情是无法沟通的。有强烈的沟通意识，沟通无极限，这更是一种态度。一个好的团队当然要有共同的愿景，非一日可以得来。需要无时不在的沟通，从目标到细节，甚至到家庭等等，都在沟通的内容之列。与同事沟通，可以增强合作性，节约在工作中的磨合时间，更可以消除误会，减轻心理负担；同上司沟通，可以很好将自己对于工作的想法及时上达到领导层，为他们作出决策时提供依据；同家人沟通，可以营造一份融洽的氛围，有利于身心健康。同队员沟通可以得到以上列举的所有好处。

5、 提高执行力

执行力的强弱反映了一个团队的管理水平，更体现在我们每个人每个环节的工作。其实我们每一个人在职责范围内，按照团队的管理制度，对规章条款不折不扣的执行，那我们的团队和公司就会更加具有竞争力。

以上肤浅的认识与大家共勉！

打造团队高效执行力篇二

上午好！

从一开始，我所在的小队就面临着很多困难：平均年龄偏大，身体素质不好，队员人心不齐，团队如一盘散沙；因此，我们自嘲地把自己的团队命名为“夕阳红”。尽管如此，我们

还是全心投入和参与进去，逐渐的发现团队的弱点，克服种种的困难，加强沟通和配合，在勇敢地挑战自我的同时，齐心协力完成了每一个项目。

在大脚霸游戏中，我们的脚连在一起，形成了相互牵制，队员走路的速度不一，掌握不好节奏，我们走得很艰难。任何一个队员出错，整个队伍就无法前进一步。我们从最初的相互埋怨猜疑，到后来意识到完成这个项目，心要往一处想，劲要往一处使。我们试着挽起手臂，形成一个整体，各位大声喊着节奏，慢慢有了默契，尽量做到步伐一致，尽管艰难，却坚持走到了终点。

第一，只要这个小队的每个人能够全心投入，完成每一个项目，就已经是莫大的成功！

而逃生墙项目的完成，让我看到了团队中每个人潜能的激发和一个集体工作中需要的默契和牺牲。最初，对于70个人要在不能说话的情况下全部爬过4米2高的逃生墙，我是持怀疑态度的，我甚至觉得，一个人要翻越这面墙都是不可能的。当时抱有我这样的想法的人可能不在少数。在迟疑中，我们按照教练教的方法开始行动，但是因为队伍中有人违反了规则，不但被教练叫停重来，还让总队长代我们受罚。天下着细雨，我们的心情变得很沉重，不由自主地流出了眼泪。

第二次，各位仿佛都有了默契，搭人梯、拉人的，还有做防护墙的，各位牢牢的记住了规则，不再说话、鼓掌、嬉笑，全神贯注于我们要共同完成的事情上，迅速行动起来。最初上去的10个人倾尽全力拉下面的同事，搭人梯的同事忍受着肩膀和腿的疼痛，各位的心里只有一个想法：我们乘坐的船要沉了，必须在规定时间内帮助全部队员翻越逃生墙！

这个过程中，折射出来的就是牺牲和配合。一个团队中，必然有人在默默地牺牲，但这份付出全体队员都看在眼里，记在心里。个体的成功不是团队的成功，只有全体顺利翻越才

是真正的胜利，所以我们必须集思广益，用最有效率、最恰当的方式，让最后一位同事也翻过去，为了这个目标，每个人都付出了自己的努力。项目完成后，教练宣布我们只用了预计时间的四分之一，在那一刻，各位终于品尝到了胜利的喜悦。

从拓展训练中，我也意识到，每个人从出生以来无时无刻不是在团队中成长，自己是这个集体中的一员，首先要充分发挥潜能，尽全力做好自己的工作，加强配合，发挥自己的创新能力。

第二，团队的发展才是真正的发展。遇到一个问题时，必须集中整个团队的智慧，形成一个统一的计划，然后按照计划去实施，及时调整方法和策略，去完成到最好。

第三，决不轻言放弃，增强勇气和毅力，相信自己能做到的。

第四是学会换位思考，站在对方的角度，替他人着想，换一个角度思考，多一份理解，多一份关爱。

打造团队高效执行力篇三

高效团队不是一般意义上普通的工作群体，它的主要特征是团队成员承诺共同的工作目标，并互相承担责任，通过成员的共同努力产生积极协同作用，产生卓越的组织绩效。敬业精神具体表现为忠于职守、尽职尽责、认真负责、一丝不苟、善始善终等职业道德，其中揉合了一种使命感和道德责任感。

因此，高效团队与敬业精神二者互相联系，相互作用。松松垮垮，没有压力，散散慢慢，无所是从，组不成一个团队。对工作不负责任，缺乏勤奋敬业，成就不了大事业。业绩的压力需要我们有团队精神，更需要我们有敬业精神。打造高效团队，勤奋敬业奉献精神的培养，信仰和价值观念的树立，相辅相成。

团队诞生于忧患、危机和挑战之中，困境和困难的目的是让大家团结在一起，为了一个共同的目标，在提高组织效率和实现创新中，个体获得物质和精神的回报，在团队成员自动自发，富有挑战性工作中极大的激发团队的积极性和创造性，将敬业变成一种习惯的时候，就能从中学到更多的知识，积累更多的经验，就能从全身心投入工作的过程中找到快乐，获得更多的自信心和自尊心。同时，得到社会的认同和人们的尊重。为此，团队成员的素质提高，学习能力，解决问题能力，沟通和冲突处理能力十分重要，它需要学习、学习、再学习，培训、培训、再培训。

日前，有幸聆听了被誉为“华人管理教育第一人”、“华人最为推崇的实战型培训专家”余世维博士“如何打造高效团体”的讲座。听罢归来，内心颇有触动。

在讲解团队和群体的区别时，余博士通过图片进行了生动的阐述：群体就是一个领导高高在上，员工在底下。领导是员工的“父亲”、“母亲”或者“哥哥”、“姐姐”，员工是一个个唯唯诺诺的个体，在这个群体中领导是监督型的领导。而在团队中，领导应该是这样定位的：或是将自己定位为员工的顾问。就是领导站在一个圆的中间，员工和干部围绕着领导，领导是员工的顾问，员工有问题就问领导；或是将自己定位为员工的伙伴。就是领导不站在圆的中间，而是与员工一起转；或是将自己定位为一个教练。就是领导跳到圆的外面，指导员工不停的工作，这是一种最好的定位。做领导的如果不能将自己定位为一个教练，也要定位为一个伙伴，再怎么着也得将自己定位为一个顾问，这样就是一个团队。

打造团队高效执行力篇四

大家好！

从一开始，我所在的小队就面临着很多困难：平均年龄偏大，身体素质不好，队员人心不齐，团队如一盘散沙……因此，

我们自嘲地把自己的团队命名为“夕阳红”。尽管如此，我们还是全心投入和参与进去，逐渐发现团队的弱点，克服种种困难，加强沟通和配合，在勇敢地挑战自我的同时，齐心协力完成了每一个项目。

在大脚霸游戏中，我们的脚连在一起，形成了相互牵制，队员走路的速度不一，掌握不好节奏，我们走得很艰难。任何一个队员出错，整个队伍就无法前进。我们从最初的相互埋怨猜疑，到后来意识到完成这个项目，心要往一处想，劲要往一处使。我们试着挽起手臂，形成一个整体，大家大声喊着节奏，慢慢有了默契，尽量做到步伐一致，尽管艰难，却坚持走到了终点。在我们的理解里，拓展训练不求第一，只要这个小队的每个人能够全心投入，完成每一个项目，就已经是莫大的成功！

而逃生墙项目的完成，让我看到了团队中每个人潜能的激发与一个集体工作中需要的默契与牺牲。最初，对于70个人要在不能说话的情况下全部爬过4米2高的逃生墙，我是持怀疑态度的，我甚至觉得，一个人要翻越这面墙都是不可能的。当时抱有我这样的想法的人可能不在少数。在迟疑中，我们按照教练教的方法开始行动，但因为队伍中有人违反了规则，不仅被教练叫停重来，还让总队长代我们受罚。天下着细雨，我们的心情变得很沉重，不由自主地流出了眼泪。第二次，大家仿佛都有了默契，搭人梯、拉人的，还有做防护墙的，大家牢牢记住了规则，不再说话、鼓掌、嬉笑，全神贯注于我们要共同完成的事情上，迅速行动起来。最初上去的10个人倾尽全力拉下面的同事，搭人梯的同事忍受着肩膀和腿的疼痛，大家心里只有一个想法：我们乘坐的船要沉了，必须在规定时间内帮助全部队员翻越逃生墙！

这个过程当中，折射出来的就是牺牲与配合。一个团队中，必然有人在默默地牺牲，但是这份付出全体队员都看在眼里，记在心里。个体的成功不是团队的成功，只有全体顺利翻越才是真正的胜利，所以我们必须集思广益，用最有效率、最

恰当的方式，让最后一位同事也翻过去，为了这个目标，每个人都付出了自己的努力。项目完成后，教练宣布我们只用了预计时间的四分之一，在那一刻，大家终于品尝到了胜利的喜悦。

从拓展训练中，我也意识到，每个人从出生以来无时无刻不是在团队中成长，自己是这个集体中的一员，首先要充分发挥潜能，尽力做好自己的工作，加强配合，发挥自己的创新能力。第二，团队的发展才是真正的发展。遇到一个问题时，必须集中整个团队的智慧，形成一个统一的计划，然后按照计划去实施，及时调整方法与策略，去做到最好。第三，决不轻言放弃，增强勇气和毅力，相信自己能做到。第四是学会换位思考，站在对方的角度，替他人着想，换一个角度思考，多一份理解，多一份关爱。

在我们成功挑战每一个项目的背后，自始至终都是我们所有队员共同努力的结果。我们是一个整体，只有相互信赖、互相支持，做好自己应该做好的每一步，才能将我们的集体打造成富有战斗力、执行力的团队。

通过这次拓展训练活动，让我对团队意识和个人在团队中的作用感悟至深。如果将从活动中感悟到的道理运用在今后的工作中，相信我们的明天会更美好，我们的团队会越来越强大与完美！

打造团队高效执行力篇五

人类自从有了在一起工作的场所之后，对于成功运作的组织而言，团队协作的概念比以往任何时候都更加重要。社会和技术正在以前所未有的速度发生变化。因此，创业企业都面临着越来越大的压力，它们必须迅速适应新形势，以保持竞争力。在创业过程中我们不能依赖将少数顶级执行者晋升为高层的这种领导方式。要想生存，我们就必须找出激发各级

人员创造力和潜力的方法。

所有的团队都是动态、复杂和不断变化的生态系统——就像生命个体一样有着各自的行为模式和生活方式。但是所有的团队，不论目标是什么、规模有多大或是会面频率如何，都要经历相同的发展阶段。

为什么创业者必须重视团队建设、激励员工和协调团队？

创业者的大部分工作并不是监督以及与员工一对一地合作，而是以小组方式与员工一起工作。事实上，大多数创业阶段的管理者只花不到30%的时间亲自对员工进行直接监督。他们将大部分时间花在小组会议上，讨论如何与他们的员工、伙伴及上司，或是诸如客户或供应商之类的组织外部人士打交道。当团队有效运作时，他们可以解决更复杂的问题，做出更好的决策，释放更多的创造力，并且在培养个人技能和建立责任感方面做出更多贡献，这是一个人单独工作所无法比拟的。如果团队管理不善的话，就有可能对生产力造成破坏。这就是为什么今天的创业者必须激励员工和协调团队。我们当中任何一个人的聪明才智都不能与我们整体的智慧相媲美。

不同的创业团队最重要的差异是什么？为什么有的创业团队可以特别成功？创业团队的团队成员定期以面对面的方式进行互动，成员结构相对稳定，由2~15人组成，而且，他们还会一起完成某项共同任务，或是解决某个共同问题。他们可以是不不断发展中的工作单元、拥有短期目标的特别工作小组或委员会、体育团队甚至可以是社会团队。

创业团队之间明显差异表现在规模、目标和人员构成上，然而，还有一个重要差异往往被人们忽略，那就是团队发展阶段上的差异。所有的团队都是独一无二的。但所有的团队都会经历的四个阶段：定位阶段、不满阶段、整合阶段以及成果阶段。

为什么在创业团队中目标和价值观很重要？

肯·布兰佳为我们讲述了这样一个故事：

两个工人都在用一个大锤敲打一块花岗岩。当问到他们在做什么的时候，第一个工人说，“我把这块花岗岩敲开，仅仅是为了谋生。”当被问到同样的问题时，第二个工人说，“我想要改变一些事情。我们的团队正在建造一座大教堂，而我是其中的一员。”知道你自己前进的方向，并且让每件事情都朝一个方向前进，这一点至关重要。但是，共同目标和价值观的调整仅仅是通向高效团队之路的开端。一个高效的创业团队从一开始就有一个明确的目标和一套价值观体系。团队预期结果是获得最佳生产力和高昂的士气。达到这些目标的方式是赋权、关系、沟通、灵活性以及肯定与欣赏。一个得力的创业者首先需要树立一个共同目标，从而帮助团队沿着正确的方向前进。一个共同的目标能让员工明白他们正在努力实现什么，以及为什么一起工作。共同的目标为工作赋予意义，帮助每个人朝着同一个方向努力。团队还需要一套约定的价值观，它将指导团队的选择，并决定其追求目标的方式。

高效的创业团队的特点是什么？

目标和价值观□purpose and value□

赋权□empowerment□

关系与沟通□relationship and communication□

灵活性□flexibility□

最佳绩效(optimal performance)

肯定与欣赏□recognition and appreciation□

士气[morale]

具体来说，目标和价值观是指：1. 对于某个共同目标，团队有明确的承诺。团队成员清楚团队工作的内容以及为什么重要。2. 分享价值观，规范可以促进诚信、提高质量和加强协作。3. 特定的团队目标非常清晰，具有挑战性，与目的相关同时想法一致。4. 实现目标的策略井井有条，并且具有一致性。

赋权是指：1. 价值观、规范和实践对主动性、参与性和创造性具有鼓励作用。2. 团队可以获得相关的信息和资源。3. 团队的决策过程、权力范围和责任策略是清晰的。4. 指导、组织和培训可以用来支持个人和团队的观点得到鼓励和重视。5. 团队成员积极听取彼此的意见，以便相互理解，而不是相互指责。6. 团队使用有效方法来寻找共同点并解决冲突。7. 诚信和公开的反馈可以帮助团队成员意识到自身的长处和弱点。

来迎接挑战。3. 团队乐于接受对不同做事方式的探索，且能够适应变化。4. 团队成员根据需要变换角色，来指定方向，以及提供支持。5. 支持在工作中预判可能出现的风险。犯错被视为学习的机会。6. 团队致力于所有团队成员的持续成长与发展。

关系与沟通方面要：1. 包括文化、种族、性别、国籍、年龄等在内的个体差异得到重视和尊重。

2. 来自所有团队成员的不同想法、意见、感受及观点得到鼓励和重视。3. 团队成员积极听取彼此的意见，以便相互理解，而不是相互指责。4. 团队使用有效方法来寻找共同点并解决冲突。5. 诚信和公开的反馈可以帮助团队成员意识到自身的长处和弱点。灵活性方面要做到：1. 团队成员共同负责团队的发展和领导。2. 团队能够通过运用所有成员的独特才能和力量来迎接挑战。3. 团队乐于接受对不同做事方式的探索，

且能够适应变化。4. 团队成员根据需要变换角色，来指定方向，以及提供支持。5. 支持在工作中预判可能出现的风险。犯错被视为学习的机会。

最佳绩效是指：1. 团队始终产生显著效果，工作能够圆满完成。2. 为完成目标，团队致力于高标准和严格的措施。3. 为实现目标，团队采取有效的方法来解决问题和做出决策。4. 团队致力于从犯错中学习和持续改进。5. 团队与其他团队、供应商以及客户之间适当开展工作协调。

肯定与欣赏要做到：1. 团队领导及成员认可个人和团队的成就。2. 团队重视和肯定整个团队的贡献。

3. 团队成员感到自己在团队中备受重视。4. 团队成员的个人满足感与其贡献密不可分。5. 团队庆祝成功和进步。

最后，创业中的管理者不应当是训练员，创业者应该是教育家，最重要的工作是教导员工，帮助他们进入一个可以自行承担工作的阶段，并为他们提供表现机会。领导者和教育家是两个同义词。创业中的管理者应该培养员工，不能依靠研讨会或培训会议来做这些事情。创业者的工作是帮助所有的团队成员发展技能和学习知识，以便他们能够实现自主指导。同时，你还要为他们提供一个环境，在这里，他们愿意去冒险、成长、承担责任和发挥创造力。如果不这么做，创业者就会经常处于困境中。这是一个需要自己去实现的预言。如果你相信团队可以变得高效，而且也会帮助他们发展适当的技能、知识和保证行动的自由，那么，团队将以创造性和责任感作为回报。这会使你的创业之路变得简单许多。

一个好汉三个帮，做一番事业总需要一个高效优秀的创业团队，在创业整个过程中显得尤为重要。

那么，在创业之初如何组织一支高效的团队呢？

首先要遵循两个基本大原则，即，在创业的项目或公司长远规划中，你的创业团队中需要什么样的人？这是要明确的一点。再有一点，无论与谁合作，要记住“求同存异”，且“同”的部分一定要大于“异”的部分，“志同道合”很重要。

无非是这样几个圈子：同学圈、同事圈、朋友圈、亲友圈，在这几个人际圈子中，理想的合作者也是从同学圈依次递减到亲友圈。理由：同学同事中，能成为合作人选，更多趋近于“志同”，而且，同学同事间想到之间更为了解，无论是实力还性情，这是创业合作者的首选；而朋友和亲友，掺杂期间更多的是人情味儿，商业行为，理性大于感性，市场成分更远远大于人情味儿，而在亲友间，很难剔除这种人情味儿，当然，在世界企业中，也不乏像李嘉诚父子成功的案例，但更多的家族企业，成取得初步成功之后，逐步对家族进行治理。

在有这样选择的标准和范围后，明确主营项目和发展方向，规划好近期、中期和长期发展目标，有步骤的进行项目推进，并及时总结经验和教训，对发展的道路不断进行优化。

高绩效团队七个特质：

一、目标□purpose□□

懂得规划的方法，共同订定目标，对目标有共识，过程也许有不一样的声音，最后能够朝向共同的目标前进。

二、灌能□empowerment□□

每一個人人都充分活力，愿意为目标全力以赴，觉得工作非常有意义，可以学习成长，可以不断进步。

好的团队来自好的关系，彼此信任，充分沟通协调，虽有不

同看法但会互相尊重，得到共识。

四、弹性[flexibility]

团队领导人对于照顾团队任务的达成与人员情感的凝聚，保持高度的弹性，能在不同的情境做出适当的领导行为。

五、最佳绩效[optimal performance]

善用团队的各种资源，能够在有限的资源之下，创造出最佳的绩效，即团队能够做出当时的最佳决策。

成员能够真诚的赞赏。使对方了解您的感受或他对小组的帮助。这是帮助团队成长向前的动力。

七、士气[morale]

个人以身为团队的一份子为荣，个人受到鼓舞并拥有自信自尊；组员以自己的工作为荣，并有成就感与满足感；有强烈的向心力和团队精神。

通常团队建立的过程中会经历形成期、风暴期、规范期、表现期。每个阶段要通过不同的考验，例如，处理观望、化解冲突、发展技能、包容差异等课题，才能形成真正的团队。

从另一个角度来看，创业开始，最宝贵的资产不是那个idea更不是那个宏大的规划。创业就是一场马拉松式的接力赛，是一个长期、艰苦的过程，没个七八年达不到目标；同时又要求你必须以百米冲刺的速度去竞争。这一切都需要优秀的创业团队来执行，前赴后继。

改变世界的精神不变，捆绑个人利益与企业利益的激励机制永在。所以，我认为，营盘是铁打的，还是纸糊的，归根结底在于你是不是有一支优秀的团队。

第一，不能以发财为目标，一定要有某种程度的理想主义情怀。我在互联网行业里干了十多年，从来没有看到一个为了解决财务问题而凑在一起的团队能够最终走向成功的。

相反，这样的团队一旦遭遇到了挫折，就容易悲观失望；或者一旦外面有更大的现实利益诱惑，团队容易分崩离析。前不久，我找人力资源的人帮我统计了一下，看一看跟我合作在十年以上，在八年以上，在五年以上的到底有哪些同事。在这一批人里，有我第一次创业时开始就跟着我一起打拼的；有的在方正时是同事，后来我做3721的时候加入进来；还有的是加入到我在雅虎时的团队，中间离开几年，后来又加入到360来的。

第二，财散人聚，要有激励机制，把大家的利益捆-绑在一起。

建团队，我不希望我的员工单纯是奔着钱来的，因为这样投机分子太多。但是我一定要替员工考虑财务问题。在今天这样一个社会，谁都不能免俗。就算是一个理想主义者，也总要养家糊口，要在社会上过一种体面的、有尊严的生活。

而且，创业是一个耗人健康、燃烧青春的事儿。对于这些愿意跟着企业去打拼的人，不能光在嘴巴上对他们说好，而是要签协议，让这些燃烧青春的人也能一起分享未来的收益。否则，财聚人散，也没什么未来了。

正因为这样，360从一开始就做了员工持股计划，最初员工持股比例达到40%，最后几轮稀释后在上市前降低到22%。这个比例在今天互联网公司中算是最高的了。我觉得，用西方证明是有效的股权期权制度，把团队的利益和公司的利益捆-绑在一起。这些做好了，讲理想主义才好讲，做思想工作才好做。

第三，解决新老交替的问题，留一部分利益给未来。

企业在成长过程中，走弯路、遭遇挫折，那是肯定的。这个时候，会有团队成员因为不认同未来发展方向，或者因为有更大的现实利益诱惑而离开。同样，不同的阶段需要不同的人才，需不同的专业技能，只有新人不断进来，企业才有未来。

我从来没有见到过一个团队一成不变地走向成功，即使桃园三结义的刘关张，打天下还得需要赵云、黄忠、诸葛亮。新老交替，最好的解决方式，我认为还是通过激励制度。比如，在360里面，老员工技术能力强，做事风格踏实，不骄不躁，是新人的榜样。

这种积极性产生出来的价值，要远远大于被稀释掉的价值。投资人都是熟悉互联网这个行业的明白人，没几句话就同意了。这就是我说的“留一部分利益给未来”。

有的报道说，我的办公室里面的书架上到处摆满了毛著，真不知道这种无中生有是怎么来的。我读书不少，在管理类的书籍上还是翻译的居多。

其实，马斯洛已经讲得很明白了，人的需求分层次，不同阶段有不同阶段的需求，西方企业的各种激励制度和管理方式都建立在对人性的理解上。所以，我在这里讲的建团队、设计激励机制、完成新老交替，以这种方式建立“铁打的营盘”，其实也没啥新鲜的。我建议大家多读、多看，不违背人性，自然在建设团队方面会事半功倍。

[1]创业团队是由一群才能互补、责任共担、愿为共同的创业目标而奋斗的人所组成的特殊群体。如何避免创业团队中的人员把创业仅仅当成一份工作、一种养家糊口和解决财务问题的工具，这是每个创业团队从始至终都要思考的问题。这需要创业团队具有共同的价值观和统一的创业目标，否则，创业团队即使组建起来，也无法有效发挥协同作用，缺乏战斗力。

[2]正如周鸿祎在某公开场合讲的“不管做什么，一定不要损害客户的利益，否则，其所带来的损害比竞争对手要大”。很多企业在寻找自身的核心竞争力是什么？有的说是本企业的文化，有的说的本企业的精细化管理，还有的说是本企业的市场营销能力，这些都没有聚焦于本质。真正的企业的核心竞争力，应当思考：能够给客户带来什么？而打造让人们生活更方便、更安全的互联网正是360的生存使命和核心竞争力。

[3] 360公司员工持股24%，在行业内算是最高的。近年来，越来越多的科技型企业愈发重视通过股权等新型的人力资源管理技术来激励和留住人才。期权激励是股权激励的一种典型模式，指针对公司高层管理人员报酬偏低、激励不足的现象，在公司中进行的有关股票期权计划的尝试，以期能够更好地激励经营者、降低代理成本、改善治理结构。期权激励的授予对象主要是公司的高级管理人员和技术骨干。

打造团队高效执行力篇六

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。但是我们很多人都没有想过，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。

打造团队高效执行力篇七

尊敬的乔董事长、两位张总、各公司总经理及全体广联的精英们，大家好！

新年伊始，万象更新，龙腾盛世，在新春佳节到来之际，我谨代表xx的全体员工向仍坚守在工作岗位的同事们，向所有的广联人致以最真挚的祝福和崇高的敬意！

岁月如梭，光阴似箭，三年以来，在乔董事长及两位张总的关怀下我正在茁壮成长！20××年7月6日我来到xx□到现在的已有6个多月，经过xx全体员工的共同努力，全面践行并落实广联标准化营销“41021”□xx在20××年取得了非凡的业绩□xx已傲然屹立于中原大地，掀起了饲料行业的一轮新的洗牌浪潮！

回望20××年，曾经多少个日日夜夜，经历了多少风风雨雨，有过笑，有过泪，有过喜，有过忧……在总公司的英明领导下，在全体员工的共同努力下，克服了种种困难□xx的销量不断地迈向新的高峰□xx的赢利记录在不断地被刷新！当然xx取得今天的业绩，离不开各级领导的关心，离不开各个兄弟公司的大力支持，在这里我要特别提出感谢的公司是郑州广联、项城广联、生产基地、安阳广联及其他公司。试想一下，假如没有郑州广联快速及时地为我们提供小料，假如没有项城广联、生产基地、安阳广联在包装和标签上为我们提供无私的帮助□xx就没有今天的辉煌！在这里我要借用大家热烈的掌声再次对所有分子公司一年以来对xx的无私帮助与大力支持表示最真挚的感谢！没有你们的大力支持，就没有xx的今天！回顾20××，我们xx各个分子公司争先恐后，每月都在创造着饲料行业新的奇迹，其中有很多分公司甚至比xx做得优秀的多！我提议全体起立！让我们为20××年每一个优秀的自己，每一个优秀的集体鼓掌一分钟！

1、为顾客提供“最好的产品”主要体现在：坚持“好原料、好配方、好工艺、好饲料”生产原则，信奉“用最好的原料做最好的产品，宁可停产，决不使用劣质原料”的信条，做到好饲料看得见。为顾客提供“最好的服务”主要体现在：在xx全面推行为顾客提供优质服务的“星级服务工程”。员工统一编号，原料供应商，经销商及司机通过星级服务卡为在xx每一个为他提供服务的员工打分，公司以员工得分的多少进行奖罚。通过“星级服务工程”我们要不断加强公司的服务质量，每个广联员工要时刻保持最积极的态度，以最职业的微笑来面对每一位客户，以最标准的服务语言来迎接每一位远道而来的客人，按照科学化、国际化的管理，以最好的产品，最好的服务打动客人，以最崭新的面孔面对明天的到来，在工作岗位上展现每个员工的聪明才智和创新能力。

2、全面推行xx内务管理的精细化管理主要体现在：“精”（数据准确）、“细”（关注细节）、“控”（控制成本）。本着“责任到人，靠结果生存，以结果换报酬，能量化一定量化，能数据化一定数据化”考核原则，进一步明确各部门目标及绩效考核要点，确立各个岗位的绩效考核，通过为每一个岗位打分进行奖罚。

3、采取两大措施，科学制定员工薪资考核制度。措施一、建立“靠结果生存，以结果换取报酬，以结果换取个人发展，以销量定收入”游戏规则。即使你叫得如百灵鸟一样好听，只要不能为公司提供正确的结果，就没有任何收入。让员工相信公司产品，相信公司制度，敬畏制度，敬畏原则，只有这样公司才会快速发展。措施二、对于所有员工考核，实行契约制，经双方协商后以书面协议形式签字备案，对于目标要公开承诺。要求他干什么就考核他什么，全部指标量化、数据化。考核内容全部有时间，有价值，可考核，多劳多得，少劳少得，不劳不得，每级员工月底自己的收入多少自己都算的很清楚，不用咨询任何人。

一个公司的发展前景不仅取决于公司所提供的最好的产品和

最好的服务，更需要把握市场的脉搏，面对着市场的变化及时调整营销策略。在20××年□xx会继续践行并升级广联标准化营销“41021”。做好宣传促销工作，拓宽销售渠道，内挖潜力，外拓客源，给客户提供更多的个性化服务；加强市场营销推广，打造xx在饲料行业 and 市场的知名度，赢得更广阔的市场，建立良好的信誉，实现经营与管理的协调发展，为公司未来快速发展打下坚实的基础。

这次由我代表优秀集体发言，我感到非常荣幸，同时我深感重任在肩！我要牢记“责任、荣誉、国家”，我坚信，我们xx每一个团队都是最优秀的团队！一个优秀团队，必有一批敬业奉献的优秀员工。正是有了大家的共同努力，我们xx的每一个团队一定不会辜负总公司领导和社会各界的殷切期望，在新的一年里，迈向新的高峰！

最后我提议让我们以热烈的掌声预祝20××年xx更美好！预祝联欢晚会圆满成功。祝大家新年快乐，工作顺利，身体健康，万事如意！谢谢大家。

打造团队高效执行力篇八

一、优秀的团队首先应该有一个优秀的领导者，有一个共同的目标愿景，以及为了实现共同目标而制定的计划。在整个团队中，每个人都有不同的特点，由于每个人的人生观、价值观、文化教育、家庭教育的不同，所以导致每个人的性格、为人处事都不同。那么，作为领导者怎么样才能有效的引导团队中的每个人，让其思想能够统一起来呢？作为领导者，应该正确的引导团队中每个人的思想和团队意识。

二、合理分工，相互配合：在一个团队中，每个人只有分工不同，没有轻重不同，每个人都应该各司其职，最大化的发挥自己的特长，我们的团队才会做到最好！在工作中也是一样：每个岗位的人都要相互配合，共同努力，才会取得我们

大家共同创造的好成绩。

三、团队中的沟通特别重要。这让我感受到了人与人之间无隔阂、和睦共处、亲密无间的真诚与舒畅。

四、信任，一个多么美好的词语。信任朋友和同事，其实是给自己机会，因为协作和团结才会产生强大的凝聚力。古人尚知用人不疑，疑人不用。

五、纪律的约束：在信任后倒时，每一个背摔的人都要将手反扣绑起来，这样做的目的是为了保护自己下面的人不受到伤害。这使人联想到纪律的约束：约束了自己，保护的是大多数人和团队的利益。俗话说没有规矩不成方圆，在一个团队中如果没有纪律的约束，就不能称之为团队，只能是一盘散沙。

六、倾听并理解：倾听并理解是团队工作的核心。不管生活中还是工作中，一个人的自信也是非常重要的，如果对自己都没信心怎么能把事情做好？要相信自己可以做到。当然自信固好，过于自信就等于自我。在一个团队中，不管是管理者还是一般的队员，当问题出现之后，要学会站在别人的角度看待问题，不持成见，重点理解他人，接受他人的观点和价值。不论对方是谁，放低自己的姿态，认真的去倾听，每一句话都是有用的。

1、团队目标应明确，所有的人都应知道该干什么。

3、纪律与执行力，如果大家不能牢牢抱成团，坚决执行上层的决策，逞个人英雄主义，各自为政，结果只会一团糟。

4、沟通是一座桥梁，联结人的心智，有完美的沟通，就一定会有完美的结果。还有一点就是我个人认为，我们还应该静下心来，思考一下，我们能否做得更好。

拓展只是一种训练，是体验下的感悟。最重要的是我们战胜

了心魔，更由内心的极大恐惧到无所畏惧，真正实现了认识自我、挑战自我、超越自我的目标。我相信每一个人都从拓展中得到或多或少的启发，但我们是否能把拓展中的精神运用到实际工作中去，能真正把在拓展中得到的启示运用到生活的困难当中，还需要一个更长的磨练过程。我相信，多一点坚持，多一份自信，多一份沟通，就会多一次成功！

最后，希望我们大家都能齐心协力，共创弘元的未来，期待我们弘元的未来更加美好！

打造团队高效执行力篇九

大家好！

从一开始，我所在的小队就面临着很多困难：平均年龄偏大，身体素质不好，队员人心不齐，团队如一盘散沙……因此，我们自嘲地把自己的团队命名为“夕阳红”。尽管如此，我们还是全心投入和参与进去，逐渐发现团队的弱点，克服种种困难，加强沟通和配合，在勇敢地挑战自我的同时，齐心协力完成了每一个项目。

打造团队高效执行力篇十

新的一年即将到来，时光的车轮又留下了一道深深的印痕，今天我们相聚在这里，新一轮的太阳已然冉冉升起，让我们用心感受真情，释放你的激情！各位优秀的伙伴们，大家早上好！

你们昨天睡的好吗？吃早餐了吗？刷牙了吗？洗脸了吗？开个玩笑，新的一天，祝大家旗开得胜，保单大开，保费越做越超爽。现在开始报数！

销售一部……营业三部，谢谢。

好，真是精神抖擞士气高，看到大家，我们对未来充满信心。今天团队中的每一个伙伴都是我们最亲密的战友，我们每天一起拼搏在展业的第一线，我们是不可分割的一个整体。此刻，我想请大家静心的听一个小故事。

是啊，一条小小的蓝丝带为什么会有这么大的魔力呢？因为它是一个信念的力量：我们看到自己的价值，我们接受自己，关爱自己，其实，我们不仅要关爱自己，更要关爱他人，关爱我们的伙伴，关爱我们的客户，现在，就让我们把爱的蓝丝带传递出去，请给你的伙伴带上这条蓝丝带，让我们彼此的关爱永恒。

从今往后，让我们相信彼此的爱，相信自己，相信美好的明天，现在请伙伴们呈体操队形散开。销售团队早会主持词。一起跳《相信自己》。

好，一曲《相信自己》让我们越跳越精神，现在我们一起看一下最近又发生了哪些焦点新闻。

以上是今天的新闻资讯，下面让我们聚焦一下我部的焦点话题——业绩通报。

这是截止到昨日为止的团队保费业绩，大家请看，从这张业绩表中我们发现做的最好的是哪个团队？对，销售一部，他们的累计保费是，昨日业绩，我们给他们热烈的掌声表示祝贺。这支团队都是清一色的娘子军，她们不仅提供了优秀的后勤保障服务，还成为本周展业的冠军团队，确实非常不容易，别看她们平时都窝在家里不出门，可保费照样做的样样红，这里面不仅仅有她们付出的努力，更是她们智慧的结晶，让我们再给这支出色的内勤团队以热烈的掌声。