

团队凝聚力培训的心得体会(优质5篇)

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。我们想要好好写一篇心得体会，可是却无从下手吗？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。

团队凝聚力培训的心得体会篇一

我是第一次参加打造团队凝聚力训练营，从中学到了许多曾经未学到的知识。那种氛围，那种热情，那种体验式的学习和分享让我受益匪浅，感触颇深。大到一个国家，小到一个企业，一个家庭，没有团结就没有一个国家的安定；没有团结，一个企业就无法在当今日益激烈的竞争中长期发展，日益壮大。“团结就是力量！”

一、承诺就是说到做到，说了不去做就是空话。

有时候，我们之所以失信于他人，不遵守承诺、信守承诺。不是因为你自己没有这个能力，没有这个条件。若是没有条件，我们完全可以充分发挥自己的主观能动性，利用自己身边的资源，创造条件，完成我们的承诺。而是最主要的原因是你是否把答应别人的事情放在了心上，铭记在心。时刻不忘，我们才会有时间，有精力去兑现自己的承诺，树立自己坚守信用的良好形象。这就要求我们自己要时刻提醒自己，我要完成承诺。我作为火箭队的副家长，我承诺我会协助正家长带领火箭队争夺冠军，我全力以赴，完成了我对大家的承诺！

二、相信团队的力量，给自己所属的团队以信任。

信任是相互的，而不是单方面的。当团队伸出友谊之手主动帮助你度过难过，但是，关键的时候你不信任团队，怀疑

自己的实力。那么最终团队也不会完成任务。团队的核心凝聚力也不会得到一次次的提升。俗话说天助自助者，首先自己要学会帮助自己，充满自信和热情，相信自己行。做，才能知道行与不行；不做，只有一种答案那就是不行。

这种体会就是通过接人这个游戏感悟的。当时感觉自己那么胖，而火箭队的家人那么瘦弱，她们能接住吗？这就是在怀疑团队，不信任团队，更不信任团队的力量。但是当我站在椅子上的那一刻，我什么也没有想，就倒下了，因为我相信我的家人不会把我摔着。结果证明我们团队的力量是强大的！

三、在团队中要各显其能，优势互补，分工合作，而不是各自为政，相互孤立。

在这次体验式学习中，我们分为4个小组，为了获得最后的冠军每一个小组都要努力为自己的团队挣分。按照课程安排我们都是先认真听课，再亲身体会，最后分享。在分享阶段，这就要做好合理的分工，紧凑的计划。因为每次的体验，并不是每个人都有很深的心得体会，也许他对这次亲身体会，感悟很深，有话可说；另一人可能就对其它的活动有所领悟，突发灵感。因此，做好充分的计划至关重要。在风采展示环节也是如此，发挥各自所长，各执其位，我们把火箭队的风采展示给大家。

在这次训练的感恩环节，我跟大家一起分享了自己的心得体会，站出来一次，就是给自己一次展示的机会，展示了自己，得到了一次演讲能力的提升，同时，也为团队贡献自己的一份力量。我不愿做团队中的一名寄生虫，我要充分发挥自己的实力，只有这样，在获得团队荣誉时，自己才当之无愧。和团队一起感受那份荣誉。在队长的带领下，队员的齐心协力下，我们获得了团队冠军。我很激动，这是我第一次参加这样的训练，也是第一次获得团队冠军。我体会到了团队的力量，看到了团队成员中每个人身上都有各自的闪光点，只要充分发挥各自的力量，优势互补，团队的核心凝聚力才会

增强。

四、以宽容的心态、友好的态度去对待你身边的人和事。

在工作中，我要以真诚友好的态度去对待身边的同事，当他们需要我时，我要耐心并乐于帮助他们，我相信，爱是相互的，当你付出真心的时候，也是获得他人真心的时候。有付出，才可能有收获。真心的和同事交流沟通，以心换心，才能和谐的相处，共同的发展。有了和谐温馨的公司氛围，我们才能够团结一致，使公司不断地成长壮大。在报数的环节，我没有因为家人的失误导致我受罚而抱怨。相反，在我受罚之后家人们把我放在摇篮里摇啊摇，让我感受到了幸福。因为有他们的关爱，有他们的体贴，我愿意一直做他们的队长，为他们承担。

在两天两夜的体验式学习中，那种氛围让我哭过、笑过，虽然很辛苦，但更多的是收获了知识，反省了自身。我要把这次学到的知识落实到实际的工作中，所学和所做真正密切的结合。时刻谨记勇气、信任、承诺、责任、团结、忠诚、大爱、感恩。

我感谢领导给我这次难得的机会，让我又成长了一步。我一定会珍惜这次难得的工作机会，通过这一平台，充分发挥自身优势，为学校的成长壮大贡献自己的一份力量，同时，不断完善自己，使个人自身价值得以最大的实现。

团队凝聚力培训的心得体会篇二

5月18号，在这个阳光明媚、略有夏意的日子，电气室赴红螺寺鸟岛，组织了一次拓展活动。

拓展，这个词相信大家并不陌生，但是很多人还没有接触过，顾名思义，拓：开拓，展：展开。此行的主要目的就是让大家战胜自我的同时，塑造集体的凝聚力。它不仅仅是一种简

单的训练，更是一种文化，切实体现了公司宣传的“四讲”精神：讲奋斗，讲奉献，讲担当，讲忠诚。

在活动场上，我们忘记了年龄，忘记了工作身份，只知道自己身处一个团队里。训练分为两个部分：高空断桥是训练战胜自我，勇敢迈出重要的一步。电网逃生，背摔以及不倒森林等等，是增强大家的团队意识。

中午吃完饭以后，我们在鸟岛上悠闲的散步，消食。绕岛一周，惊奇的发现，鸟岛上竟然还有猕猴，梅花鹿，澳洲鸵鸟，火烈鸟，黑天鹅等好多观赏动物，幸好我们提前预备了食物，还跟这些小家伙们互动了一下，真是不虚此行啊。

拓展训练让我们收获了很多，其中最深刻的就是：我们懂得了打破惯性思维模式，认识到团队中每个人的长处，不管遇到多大的困难，首先进行困难分工，逐个突破，最有效的利用到每个人擅长的方面，最快速最有效的解决问题。我们这次看似游玩的活动，其实学到了很多珍贵的东西，一个团队想要发展壮大，只有紧密团结成一个整体，才可能战无不胜、攻无不克。我们以后还会多多组织此类活动，既锻炼了身体，又能悟到生活、工作上的很多道理，使我们能从工作以外的活动中汲取一些不同的经验，用于自我升华。

最后我想说，相信自己，只要我们团结一致，没有什么不可以！

团队凝聚力培训的心得体会篇三

企业团队凝聚力拓展培训作为一种增强团队凝聚力，提高团队战斗力的有效途径，越来越受到组织的青睐。拓展培训这种培训方式有效地利用了人的心理特点，非常符合成人培训的需要，分享训练心得体会。下面是本站小编为大家收集整理的企业团队凝聚力训练培训心得体会，欢迎大家阅读。

10月27日-28日，我有幸和公司同事一起参加《企业团队凝聚力训练营》的培训课!培训导师是x老师。经过两天一夜的培训，让我受益匪浅，这将是我终生难忘的一堂培训课，一次心灵的洗礼，我也学到了很多新知识也领悟出一些道理：

1、我们的培训课程都是一些互动游戏，虽然是游戏，但是它一次次的考验着我们团队，经过这些考验让我们的团队更加团结一心，时刻不忘我们是一个团队一个整体。让我体会到了一直在为我们付出而我们却从未感激过的人，还有因为我们的过失，为我们承担责任的人，这些人就是我们身边的同事、身边的领导。我想对他们说声：谢谢!谢谢所有关心我的人!不管在任何情况下，我都会更加坚定我的信念，为我们的企业，我们的团队，付出我所有的情!

企业最重要的就是管理，说到管理，很多企业都提倡人性化管理，所谓人性化管理，就是在企业的管理过程中，注重人性要素，充分的开掘人的潜能、注重企业和个人双赢的模式。但是，人性化管理不等于人情化管理，人情化管理其实就是满足了员工对制度约束的反对的心理，就像庞总曾说过的某公司制订了一条制度是“车间里不能随地大小便”，能制定这样的制度就说明员工在车间里自由奔放的个性舒展。而制度的制订，这时员工心情必然是在个性不能舒展的那种心理上的痛苦。制度是用来遵守的，人情化管理就是对制度的不尊重。企业终究是往更高的层次发展的，而企业管理水平不断上升、员工素质不断提高，而制度化是必然的。

通过此次培训，让我领悟到团队是企业发展的根源，没有最好的个人，只有最好的团队。一个团队首先要有凝聚力才能有战斗力。人在一起不是团队，心在一起才是团队。我们三绿科技要心往一处想，劲往一处使这样公司才能不断发展、壮大。

2、世界上有一种人，总是千万次的嘱咐你多穿件衣服，要注意自己的安全，在外面要照顾好自己，自己省吃俭用总把最

好的留给我们，这种人叫做父母，父母常因我们的欢乐而喜上眉梢，也常因我们的烦恼而愁在心头。父母盼望我们能考上重点学校，父母盼望我们能找到如意工作，父母盼望我们能建立美满家庭，父母盼望我们过幸福生活。岁月无情，那一道道皱纹悄悄的爬满了父母的额头，父母的鬓角不知什么时候有了一缕缕花白的头发，可怜天下父母心，而到现在，他们的心里还是有无数的牵挂，牵挂我们，牵挂着这个家。有时候我还很不懂事的和他们吵架发脾气，不顾虑他们的感受，说他们自私，其实父母的爱是最无私的，无论我多么任性，他们都会包容我，还是会笑着说在外面累的话就回家来吧，给你做你喜欢吃的。我要感恩我的父母，是他们给了我宝贵的生命，把我带到这个五彩斑斓的世界上，感受生命的美妙，感谢父母耗尽心力，不惜一切代价的培养我、养育我。我要用实际行动来感恩我的父母，是我的父母，给了我整个世界！

3、我更懂得了生命其实就是成长的过程，每一次成长都伴随这挑战，每一次成长都伴随这困难、磨难、痛苦，而我依然选择成长，每一次成长都是生命的新生，每一次进步都是生命的洗涤。

当沈导问道：你有恨过的人吗？你现在还恨他吗？在这个环节里，我的大脑不停的搜索我恨过的人，我依然清清楚楚的记得他的名字，庞总也一直开导我要学会放下，放下了就不痛苦不纠结了，你会感觉很轻松，那时的我虽然嘴上说着我放下了，可有时候还是会想起还是会恨，沈导也说过：放不下自己是没有智慧，放不下别人是没有慈悲。现在我真的不恨他了，我放下了，是他的行为让我又一次的成长，让我更懂得珍惜我所拥有的。在这个世界上，我们每天擦肩而过的人很多，俗话说：百年修得同船渡，千年修的共枕眠，能走进我们生命里的又有几个呢？珍惜吧！

我也学到了无论在生活或者工作中，要有责任感，要勇于承担。要察觉自己身上的缺点和不足并加以改正，对于别人指

出的缺点和不足，要学会感恩，虚心接收并加以改正。

两天一夜的培训一瞬即过。但是它带给我们的是从未有过的震撼。让我体会到了“没有完美的个人，但是可以有完美的团队”，我相信每一个人都从培训中得到或多或少的启发，但我们是否能真正把培训中的精神运用到实际工作中去，能真正把在培训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。但我相信，多一点坚持，多一份自信，就会多一次成功！

周末参加了x老师的《打造团队核心凝聚力》的体验式培训，体会颇深。看似浅显的句子，故事和游戏里蕴含着丰富的内容和意义，使我受益匪浅。

当助教们高声倒数着开门后，绚丽的灯光闪烁，我们匆匆入场。王洪涛老师以一句看似经常性的发问开始了他生动的讲课。从一句看似普通的小孩子的发问，引导我们进入第一个游戏，齐眉棍。

齐眉棍的要求是每个小组的所有成员食指侧面托棍，慢慢下落至地面后结束，在此过程中不允许脱棍，不允许讲话，只能由一名领头人喊“下”。这个游戏看似简单，然而我们尝试了好多次才得以成功。这个游戏让我体会到，在一个团队中，所有人都使蛮力并不一定能获得成功。如果大家同心协力，并辅以正确的领导和方法，事情便由难而易。而且，不要总是抱怨其他人，在工作中，只要兢兢业业，帮助同事去克服困难，团队的目标就很容易达成了。在这个游戏中，很多人都曾经用怨愤的目光去责备其他人，而不去想自己最应该做的是做什么。而当找到方法后，每个人不再去埋怨，而是做好自己应该做的，从而获得了成功。

接下来的游戏是领袖风采。全体成员分为a队和b队，各选出男女领导一人，然后分别报数，哪个队报慢或错报、抢报领导就要受惩罚，即做俯卧撑。个数依次叠加至2400个，简直

是天文数字!比赛开始后b队输给a队，向a队90度鞠躬，并要向其高喊“愿赌服输，恭喜你们!”直喊到a队接受为止。几轮下来，虽然b队输的次数多，但a队最后也有报错的。两队的领导开始了艰难的俯卧撑。其实无论是在生活，还是工作中，我们都要找到适合自己的位置，做好自己的角色。如果我们每一个人都能积极参与团队的每一件事，每一个人都能不用过多的安排去主动做事情，如果我们毫无保留的把自己的经验共享，当别人工作完不成或者出现错误时我们能够主动帮助他解决，像自己的工作一样共同完成，而不是袖手旁观笑话。实际上在我们的工作中不管那一个同事事情没完成，工作出了差错，我们每一个人都是有责任的，所以我们每一个人都是责任者。这两个队的领导，其实就是我们的父母，公司领导或者更多为我们在生活中做着俯卧撑的人。他们承担着因为我们的错误带来的后果，在背后隐忍着痛楚，默默为我们付出着。而我们，还有什么理由以不恭的态度和做法来伤害他们呢?诚然，他们在这个位置上，或许就会比别人应该承受更多，但为什么我们能做的更好的时候，却偏偏用我们的疏忽和大意让他们承受本不该承受的东西呢?在我们以后的生活当中，是不是应该抱着严谨认真的态度，扮好我们的多面角色，让我们的家人和公司领导能分出更多的精力来做好他们的工作呢?我们在这个角色中的责任就是报数，简单的报数为什么会如此反复出错，让我们的领导不堪重负?只是因为放松了自己，觉得事情轻而易举，便不再去集中精神去做，从而导致失败。想想多么可怕，如同一个小小的蛀虫，会使一艘船沉没一样，我们其中出错的队员就是这可怕的蛀虫。当我们躬身说出那句“愿赌服输，恭喜你们”的时候，我们是不是有诚意的呢?在生活中，有多少人做的比我们完美，让我们心生嫉恨呢?而我们又有多少人是怀着钦羡的目光和心情，发自肺腑的祝贺他们呢?甚而有些人会由嫉妒心生愤恨，对其采取卑劣的手段来满足自己那种阴暗心理。所以，这个游戏还要我们怀着真诚尊敬的态度来对待别人所取得的成果。

你的私欲时，你就会亮出你的红牌，伤害别人，最后自己也一无所得。生活中，我们有多少次亮出红牌，伤害过多少人的心而至无法挽回？生意中，我们又有多少次放弃了自己的一些利益，让客户满意，从而最后达到共赢呢？每个人都应该深思并且反省。唯愿我们多出黑牌，即使对方给我们的是红牌，相信最后也会为我们的诚心诚意所打动，达到共赢的目的。

接下来的两个游戏其实是有关联性的。茫茫人海让我们感受到当人与人互相帮助的时候内心生发出来的暖意，而当我们失去那个可以依靠的臂膀的时候，是多么的无助！因此我们迫切的迈着步子去寻找，寻找那个可以依靠的人，那些曾经帮助过我们的人。当生命轮回后，我们无法找到来时的路，看不到曾经存在的那个人，忘却了曾经发生的事，我们懊恼但却毫无办法。我们需要去做些什么？珍惜！“满目山河空念远，何不惜取眼前人”，这句诗或许可以借来一用。过去的就那么过去了，当时间在手指缝中悄悄溜走时，我们唯一能做的是什么呢？既然无法挽留，那就好好珍惜。珍惜那些擦肩而过的人，那些曾经对你伸出援手的人，你的亲人，爱人，朋友，同事，领导和每一次你在当下的时间所有遇到的人和事。通过他们，你会懂得人生的意义，知道来这个世界上是为了什么，会懂得珍惜时间，不放过任何一个学习的机会。人生苦短，除了珍惜和更努力的做好自己的本职工作，扮好自己的角色，我想没有什么能让生命变得更有价值和意义。

最后两个游戏是高压线和电网。高压线撤掉的时候，几个人同时趴到地上往前爬。人人都以为那几根高压线还是存在的，却没有想到去尝试以不同的方法过去。其实这就暗喻了人们通常给自己设限。而这些不存在的顾虑，导致了我们的失败与过程的艰难。而电网的游戏刚开始时，很多人也在那里高喊“不可能”，那么小的孔，怎么可能过去？人人充满了怀疑和疑虑。其实这也是给自己设限的一种表现。不去尝试，如何知道事情能不能完成呢？接下来，大家聚在一起商议方案，最终获得了正确的方法，虽然经过了几次失败，而屡遭挫折而热情不减的口号高声喊起来的时候，我们重又回到起点继续

战斗。这就如同我们在做业务的时候，发了多少开发信和回复但却依然无人问津的时候，我们是选择颓丧退出还是继续保有精力的继续战斗是一样的。你可以选择退出，而如果团队发现你无法配合工作时，也可以把你除名，而你是选择铩羽而归还是继续呆在团队里战斗呢？答案是肯定的，没有一个人愿意接受一个人孤独的离去，大家都相信团队的力量是巨大的，困难是可以战胜的。每个人都留了下来，能出力的跑在前面，接过一个个身体，将他们奋力送出网外，而力量弱小的则站在外围，高喊着“过！过！”也通过呐喊鼓劲尽自己的一份绵薄之力。当a队和b队到最后时才发现，原来合作真的很重要，于是没有了a队与b队的分别，大家是一家人，一个团队，只有一个目的：过去！当剩下最后一个人时，所有的问题接踵而来。怎么办？他是领导者，他是为我们出主意，顶着最大压力让我们统统过到电网另一边的人，而他，难道就被孤独的留在电网内？不可能的。我们有充分的理由相信，这个结局不会是我们想要的。不然，团队的主题如何凸显？于是，全体过去的成员高喊着“过”，向站成一排的助教发出请求，最后的资源被利用后，我们成功了！就像《士兵突击》里面钢七连总是要强调到的一句话：“不抛弃，不放弃”。是的，我们是一个团队，一个集体，我们只有不抛弃，不放弃，才能最终获得胜利！

这次的培训让我认识到了团队的协作能力、宽容友好、珍惜和爱、以及在团队中发挥个人和集体双方面能力的重要性，也使我对人生和社会有了更清醒的认识。相信在以后的生活中，我会牢牢记住这次培训的收获，更好的与秦工各位家人友爱互助，使秦工集体的力量得以最大发挥，相信秦工明天会更美好！

拓展培训作为一种增强团队凝聚力，提高团队战斗力的有效途径，越来越受到组织的青睐。拓展培训这种培训方式有效地利用了人的心理特点，非常符合成人培训的需要。

激情 促进团队和谐

拓展培训中很多科目都会带来强烈的情绪体验，在良好的团体氛围中使团队成员走得更近，有些时候更会产生兄弟姐妹般的情谊。而引发情绪高峰体验的科目最典型的是求生墙这个科目。

在这个科目中，有些时候会挑战体力极限，如果再加上一些音乐的激励，成员就会达到较高的生理唤起水平。当科目结束进行分享的时候，人们在身体上感受到高度的生理唤起，就会把一部分其实单纯由生理唤起引起的情绪体验，也归因于由行为环境带来的情绪体验，即顺利完成科目后的胜利感和自豪感，认为是团队的合作，队员的奉献等等因素引发了自己的情绪。这样生理和心理激烈的交互作用，就会产生非常强烈的情绪体验，也就是情绪上的高峰体验。观察发现，缺乏一定的生理唤起，产生高峰体验的人数也将会大大减少，所以在科目开始前进行充分的生理唤起，是这个科目带来高峰体验的一个很大的促进因素。

在拓展培训中，对学员的情绪唤起一定要把握适度。过于热烈或煽情的氛围并不适合体验式学习，只会导致团队成员产生强烈的从众心理和群体催眠效应，热闹、感动之后，发现所得并没有当初表现的那么夸张，就会产生强烈的心理反差。健康的培训氛围应当是积极的、乐观的，伴随着体验者的不断思考、不断自我学习，在动静相宜的过程中达成培训目的。

竞争 激发团队战斗力

在拓展培训中，有意设置的行为情境会使不同小队的成员之间感到明显的由社会比较引发的竞争压力，使成员行为的内在动力增加。心理学家米德尔布鲁克提出，在人们意识到不能单独完成一项任务，或者通过多个人的共同努力可以更顺利地完成任务时，就倾向于组成团队。在这种由竞争带来的高压力下，成员从团队合作中得到足够的安全感，从而增强了对团队的归属感，有效地提高了团队的凝聚力。

同时这种竞争情境，会直接引发成员的被评价意识，使行为情境转化为具有外加激励作用的评价情境。在被评价的情境下，成员期望得到积极评价的动机被有意识或无意识地激发。得到积极评价的意识被激发，会直接提高团队成员的自我观察、自我评价和自我调整的水平，使行为过程成为一个由高度自我意识支配的自我表现过程，从而带来行为效率的明显增加。被评价意识越强烈，这种作用也会越强烈，从而也提高了团队的效能。

所以在拓展培训中，积极营造竞争情境，激发学员的被评价意识，会极大地提高团队的工作效能，增强团队凝聚力，达到熔炼团队的目的。

但是需要注意的是，有时候在训练中形成的超强凝聚力会带到员工实际工作中，导致训练中的小团队难以融进企业的大团队中。所以在各小队熔炼得较为成熟之后，一定要进行大团队融合的科目。也就是说，需要在适当的时候打破企业内部小队之间的竞争环境，以免在训练中形成的小团队凝聚力过于强烈，在实际工作中也各自为营。

承诺 打造团队文化

在拓展培训的开始阶段，都会进行团队建设，一般会要求小队选出队长，起队名，制作队旗，排练队呼、队歌、队雕等，同时还会形成一些小队成员要遵守的规则。这是一个团队文化形成的过程，但如果只是形成了文化，却并没有得到团队成员的普遍支持和赞同，那么这一切将形同虚设。而在这个过程中，合理利用心理学中的一致性原理，调动团队成员的积极参与和承诺，可以显著提高成员对团队文化的认同感和责任感，为团队熔炼打下坚实的基础。

所谓一致性原理，是指我们都希望自己现在的行为和态度能够与过去的行为和态度保持一致。也就是说，一旦我们作出了一种决定或选择了一种立场，就会有发自内心以及来自外

部的压力来迫使自己与此保持一致。

一致性原理是通过承诺对我们起作用的。成员如果从行为上对团队做出了承诺，就会产生一个对团队文化的认同性评价，同时也会形成一个认同团队的良性自我形象。

由于很多原因，在训练中很多时候会出现空口承诺的现象。所以要避免让团队成员做大而无谓的承诺，特别是不要让承诺流于形式和玩笑。尽量使每个成员都参与到团队建设的过程中去，要及时将承诺转化为实际的行为或现象。

团队凝聚力培训的心得体会篇四

体验的每一个环节都是哪么感人，发人深省，它就是我们工作和生活中的结晶和舞台浓缩反馈，以教练的专业知识引导如同镜子一样照射进我们的内心深处，让我们的哪点私心和可怜的自尊无处躲藏，来自心灵的呼声迫切要求自我改变，用爱拥抱世界，善待我们身边的每一个人，敞开胸怀接纳我们生命中的每一个经历和遭遇。

下面我谈一谈对自己感受比较深刻的几堂课，首先当然是顺序报数的环节，它在哪么短的时间内把我们当领导的酸甜苦辣表现得淋漓尽致，我们每个人在内心深处都想得到晋升加薪，成为人群中的领导，这是和中国几千年来的官本位主义思想有关的，从小的教育观念和光宗耀祖的思维方式，决定了我们对成功的定位和所追求的目标，对当领导都是争先恐后，生活中给我们所认识的领导都是舞台上的风光无限，荣誉的光环和社会价值的被认可和实现，可因为我们对领导的期望值太高，神话了领导的能力，在工作中对领导的支持和帮助不能站在领导的角度看问题，往往从自身的角度出发，没有全局观念，造成的结果是我们的领导在风光的背后在默默的为我们撑俯卧撑，不停的撑，我们都希望领导不是普通人，是神人，甚至是超人，能不停的做下去，可事实就摆在

我们的眼前，我们领导也是人，他也有撑不起来的时候，只有我们的领导不知道哪一天真正倒下了，我们才会明白，哦，原来他也是人，也是普通人中的一员，他也有兄弟姐妹、有子女，也有常人所怀有的哪么一点儿女私情。所以我们要想当领导，哪就要炼就金刚之躯，向着我们对领导的要求和标准努力打造才能成就自己。

其次是撕目标的环节，我们所定的每一个目标之所以没有实现，其罪魁祸首就是我们自己，哪些曾经在心底发过誓言要实现的生命中的每一个目标，都是在实现的'过程中有太多的借口和自我设置的障碍而被我们亲手撕毁，“小时候的梦想，从来就不曾遗忘，”可哪儿时的梦想都被我们的意志所击倒，只能变成心中永远的一个梦魇。通过此次培训的体验，我一定要利用好生命中的每一天，和生命中所设置的目标紧密团结每天坚持实现自己所设置的目标。

其三是生命过程的回顾和学会感恩环节，我们的生命来自一个偶然，同时也是一个奇迹，每一朵生命之花的绽放都充满了希望和阳光，可为什么随着生命的成长，我们会出现哪么多的漠然和抱怨，哪也许真的是我们太浮躁，好久没有静下心来想一想，我是谁，来自哪里，要到哪里去，活着到底是为了什么……我们有太多的困惑和不满，不停的在追逐和攀比，以致迷失了自我，忘记了我们真正应该珍惜的，让我们珍惜身边的每一人，因为我们身边的，珍视我们每一天所拥有的，才能使我们不再会错过，因为我们错过的已太多，只有珍视我们所经历的当下，用爱去感激帮助过我的每一个身边的人，才会让我们生命更完整和充实，亲情当然是我们生命最重要的组成部分，我们要珍惜和家人相处，生命的前进的力量少不了亲情的默默支持。

团队凝聚力培训的心得体会篇五

在企业的核心竞争资源中，人力资源是个重要元素，是企业核心竞争力的基础动力之一。如何有效的配置人力资源最大

程度的发挥人力资源优势，成为企业倾情关注的课题。21世纪理性营销时代的到来，使个人英雄无法再在营销舞台上独唱主角，依靠个人力量叱咤风云、劲舞弄潮的日子一去不返。团队，这个营销时尚名词，开始被越来越多的企业探讨钻研。团队管理，正被纳入企业人力资源管理的治新领域。

团队领导由于不知道如何建设高效团队，于是只好大声呼喊：“我们一定要加强团队合作，要讲奉献，要上下凝成一股绳，我们的工作则无往而不胜。”喊口号可以，但效果却很不佳。而企业最终的关键是“让员工众志成城，调动员工的积极性与潜能，为企业创造绩效”，因此，建设高效团队提高其凝聚力尤其显得重要。

一、高效团队的特点

高效团队是一个怎样的团队呢？其实高效团队具有的条件很简单：(1)规模比较小，一般不超过10人；(2)互补的技能，即团队各成员至少具备科技专长、分析解决问题能力、沟通技能；(3)共同的目的，共同的目的产生的前提，并可以为成员提供指导和动力；(4)可行的目标以使成员采取行动和充满活力；(5)共同手段或方法来达成目标实现；(6)相互之间的责任。

二、如何建设高效团队

21世纪是一个团队至上的时代。所有事业都将是团队事业。依靠个人的力量已经不能取得什么成就了。这就需要一种团队凝聚力，正如歌词中唱的那样“团结就是力量”，只有拥有了一支具有很强向心力、凝聚力、战斗力的团队，拥有了一批彼此间互相鼓励、支持、学习、合作的员工，企业才能不断前进、壮大。

(一)、设计高效团队

在企业团队建设实际运行过程中虽不是一件轻松的事情，但

也不像大多数人认为那样是一件非常困难的事情，常常感觉好像无从下手。通常可以借助一些常见的管理工具来简化团队建设工作。团队成员自我的深入认识，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的的看法，以建立起团队运行的游戏规则。

每一个团队都有其优势和弱点，而团队要取得任务成功又面对外部的威胁与机会，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、回避威胁、提高迎接挑战的能力。

以团队的任务为导向，使每个团队成员明确团队的目标、行动计划，为了能够激发团队成员的激情，应树立阶段性里程碑，使团队对任务目标看得见、摸得着，创造出令成员兴奋的幻想。

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；以及在何时与何地取得相应的资源支持等；都必须因势利导。

怎样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。对于这个问题，目前在很多企业团队建设中都容易被忽视，这可能也是导致团队运行效率低下的原因之一。团队要高效运作，必须要让团队成员清楚地知道他们为什么要加入这个团队，这个团队运行成功与失败对他们带来的正面和负面影响是什么？以增强团队成员的责任感和使命感。即将我们常常讲的激励机制引入团队

建设，可以是团队荣誉、薪酬或福利的增加、以及职位的晋升等。

(二)、为员工提供深造的机会

只有一个懂得不断充实自我的学习型团队，才能在发展的社会创造出更多的“奇迹”。从学习的作用来讲：传统型营销团队的学习性意识不强，他们多满足固有的知识和经验，而不自觉吸取新知识，也不积极开展横向学习。而在学习型营销团队里，无论是从机制上还是观念上都充满了强烈的再学习意识，善于在实践中将理论和实际相结合，善于发现他人优点，加以吸收。面对这样的员工，企业领导需要擅于创造学习的机会和组织学习。在彼得·圣吉《第五项修炼》一书中，他讲到：“作为团队来说，组织学习的特点是什么？实际上就是五项修炼，一个学习型组织的理论、工具和方法就是分出三个领域，这三个领域是对核心能力的支持。把它形容为一个三条腿的凳子，三条腿都非常重要，如果拿掉一个腿，凳子就会倒，左边那条腿叫做热望、欲望，右边的是心智模式和团队学习，中间就是系统思考。每一条腿都非常重要，也就是说每个核心能力都非常重要”。总体来说，团体的智慧总是高于个人的智慧。当团体真正在学习的时候，不仅团体能产生出色的效果，其个别成员的成长速度也比其他的学习方式为快。

(三)、听取员工的见解

在团队里，也许我们并不需要每个团队成员都异常聪明，因为过度聪明往往会自我意识膨胀，喜欢好大喜功，相反，却需要每个人都要具有强烈的责任心和事业心，对于团队精心制定的战略要在理解、把握、吃透的基础上把战术不折不扣、坚定不移地贯彻执行下去，对于过程中的每一个运作细节和每一个项目流程都要落到实处。另外，要保证团队的执行力，关键要在执行过程中明确要实现的目标分哪几个阶段和具体确定工作指标，这是确保任务完成质量的关键，也是保证团

队执行力的关键。

(四)、鼓励员工的创造力

(五)、团队分工与合作

企业的发展从内而言，经由创始人积聚松散个体到扩大群体规模直至组织结构、功能均衡发展的过程。则是随其进化演变规律呈现出波浪式的起伏推动，其主动力源于内部循环供给能量。也就是说，团队领导人拥有教练、发动团体的能力；管理层拥有教练、发动部属的能力一起感悟人生)；员工拥有教练、发动自我的能力，最终形成上中下协调平衡、整体互动的运动态势。但各个阶层也要能对其他部门熟悉、了解，并能在工作中相互配合，否则制定的战略、战术只能是孤芳自赏，根本无法让其他部门实施运作。

(六)、增强领导才能

增强和发挥领导的指导作用，首先领导必须以身作则，对团队成员起榜样和示范作用；其次，明确具体的工作质量、范围、工期、成本等目标约束；再次，明确各团队成员的角色和责任分工，充分发挥项目团队成员各自的作用。

(七)、充分发挥领导的沟通和协调作用

首先，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，人际关系陷入紧张局面，甚至出现敌视、强烈情绪以及向领导者挑战等各种情形。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。

其次，团队成员与工作环境之间的沟通和协调。团队成员与周围环境之间也会产生不和谐，如与技术系统之间的不协调、

对团队采用的信息技术系统不熟悉等。领导要帮助团队成员熟悉工作环境，学习并掌握相关的技术，以利于项目目标的及时完成。

再次，团队与其他部门之间的沟通和协调。在工作过程中，团队与其他部门各干系人之间的关系，也会产生各种各样的矛盾冲突，这需要领导与之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干系人不断达成共识，更好地促进工作目标的实现。

(八)、充分发挥领导的激励作用

在工作过程中，由于严格的目标约束及多变的外部环境，领导必须运用各种激励理论对工作成员进行适时的激励，鼓励和激发团队成员的积极性、主动性，充分发挥团队成员的创造力。

(九)、灵活授权，及时决策

随着团队的建设和发展，领导要通过授权让团队成员分担责任，使团队成员更多地参与项目的决策过程，允许个人或小组以自己的更灵活的方式开展工作。

首先，通过灵活的授权，显示了领导对团队成员的信任，也给团队成员学习与成长的空间。这种信任可以奠定团队信任的基础，也是团队精神在领导与团队之间的体现。

其次，授权有利于充分发挥团队队员的积极性和创造性。每个人都有实现自我价值的愿望。富于挑战性的任务，使他们不断地拓展自己的知识技能，发掘他们的创造潜力。每一项工作的成功，不仅是领导管理的成功，更是所有实现自我价值的团队成员的成功。

再次，灵活授权，有利于及时决策。一方面团队成员在自己

的授权范围内可根据内外部环境的变化及时决策，另一方面，通过灵活的授权，领导逐渐将工作重点转向关键点控制、目标控制和过程监控。领导的工作重心由内转向外，侧重于处理工作与企业或社会之间的关系，从外部保障项目团队的运作。

三、充分发挥团队凝聚力

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。

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中的地位。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承诺，以较高的工作目标引领着团队前进的方向，使团队成员对工作目标形成统一和强烈的共识，激发团队成员对所在团队的荣誉感。同时，引导团队成员个人目标与工作目标的统一，增大团队成员对团队的向心力，使团队走向高效。

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。