# 团队培养方案 培养团队心得体会(模板10篇)

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2024-05-15

*方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。团队培养方案篇一...*

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**团队培养方案篇一**

在现代社会中，团队合作已经成为了一种重要的工作方式。一个高效的团队可以将个人的力量转化为整个团队的力量，从而更好地完成工作任务。虽然每个人都可能具备个人能力，但是一个成功的团队不仅需要成员们的个人能力的发挥，更需要成员们之间的协作与合作。因此，培养团队精神就显得尤为重要。在过去的一段时间，我个人也参与了一次团队合作，以下是我对于培养团队心得的体会。

首先，团队的有效沟通是培养团队精神的重要基石。在一个团队里，成员之间需要能够清晰地传递信息、倾听并理解别人的想法、给予积极的反馈等。在我们的团队里，我们定期召开团队会议，每个人都有机会发表自己的观点，并且团队成员们会互相倾听与讨论，以此确保每个人都对项目有着清晰的认识。此外，我们还通过在线聊天工具进行了日常的交流，及时解答问题、协调工作进程。这种有效的沟通方式使得我们能够更好地理解彼此，并且团队成员之间更加配合默契。

其次，培养团队意识需要建立在信任的基础之上。在团队工作中，每个成员都有自己的优点和缺点，能力上的强项和弱项。团队成员之间需要相互信任和接纳，互相帮助，从而形成互补互助的工作关系，将个人的力量融入整个团队。在我们的团队里，我们鼓励成员们主动分享自己的知识和经验，同时也互相给予信任和尊重。这种相互信任的氛围使得我们在困难的项目中共同努力，凝聚起了团队的力量。

此外，团队中的合理分工也是培养团队心得的关键要素之一。每个团队成员都应根据自身的特长和兴趣来分配各自的任务，充分发挥个人的潜能。在我们的团队里，我们首先对团队成员们进行了充分的了解，了解每个人的专长和兴趣，然后根据每个人的能力和兴趣分配了相应的任务。这样的合理分工使得每个团队成员都能够充分发挥自己的专长，同时也有效提高了团队的工作效率。

最后，培养团队心得还需要团队领导者的正确引导和激励。一个好的领导者应该能够明确团队的目标，激发成员的积极性，并且在需要时给予必要的帮助和支持。在我们的团队里，我们的领导者始终确立了清晰的工作目标，并且不断给予我们鼓励和肯定，让我们明确团队的重要性，并激发出我们最大的潜力。同时，领导者也会在需要的时候给予我们必要的指导和帮助，使我们更好地完成工作任务。

总之，培养团队精神是一个持续不断的过程，需要每个团队成员的积极参与和努力。通过团队有效沟通、建立相互信任的关系、合理分工和良好的团队领导，我们可以将个人的力量转化为整个团队的力量，取得更好的工作成果。同时，团队精神的培养也能够提高个人的综合能力，并且为未来的职业发展打下坚实的基础。因此，在今后的团队工作中，我将一直努力培养团队精神，不断提升自己在团队中的价值和能力。

**团队培养方案篇二**

通过团队游戏可以促进团队成员相互之间的沟通，帮助团队成员学会人与人之间的信任，然后通过多人团队游戏的形式来表现团队成员之间的协作能力。以下是由本站pq小编为大家收集整理出来的培养团队精神的团队游戏，希望能够帮到大家。

时间：5～10分钟

人数：不限

道具：

一根长绳子.绳子一端有个可以移动的结(绳子呈圆形套索状)，绳子的长度取决于参加人数的数量。

概述：

这是一个适合在培训之初开展的游戏，用以鼓励队员们培养团队意识。

目的：

1.培养团队精神。

步骤：

1.将绳子放在地上围绕成圆形，要求绳圈足够大，所有队员站到里面后，地方仍很充裕。

2.让队员们站在你身边。

3.他们的任务是进入绳圈，但不能接触绳子。要求双脚都落在绳圈内，全部着地。

4.

开场白

示例如下：

想象一下，大家正在一个规模宏大的化工厂徒步参\_观。行到半路。忽然有人看到一种液体正从一个巨大的容器中喷射出来，你们很快就被液体包围了。一名工人向你们大喊道。地上的化学物质具有高度腐蚀性。如果有一滴液体溅落在脚或者腿上，整个肢体将被侵蚀掉。他还嚷道，你们面前恰好就是一块安全区域，四周由排水沟环绕。因此化学物质不能流入里面。排水沟看起来像普通绳子，但实际上是一种很复杂的设备。它唯一的缺点是容易碎裂，因此如果有人碰到排水沟。它就会破裂失去保护功能，化学物质将扩散到你们站立的地方。所以大家最好立即逃入安全区。祝你们好运!

5.所有队员都进人绳圈后，再让他们走出来。

6.然后利用谈话的时间，拉动绳子的滑动端，减小绳圈直径。虽然他们能在此地幸免于腐蚀性化学物质的伤害，但是现在又被困在工厂的另一个地方，安全区变小了。

7.要求队员按同样的规则进入绳圈。

8.他们进去之后，再出来。然后，继续拉动绳子的滑动结儿，减小绳圈。

9.重复以上步骤，直到队员们必须挤进绳圈，互相扶持为止。

讨论问题示例：

有人认为该游戏使他感到不自然吗?为什么?

大家对个人的身体空间有什么感觉?

处于不同文化背景的人们对个人的身体空间有不同认识吗?

这对我们以后将要开展的游戏有什么影响?

安全： 不允许队员跳人人群中或者靠抓住别人的肩膀来平衡自己。

变通：

1.游戏期间，整个团队须保持沉默。

2.蒙着眼睛做游戏会更有趣，可以让一个看得见的队员指挥其他蒙着眼罩的队友该如何做。

活动目的 问题决策与解决，强化团队运作的能力

使用时间 50分钟

器材场地 栈板3～5个，每个栈板间距离2.3～2.4m、(木)踏板2片(1.8及1.2m长)

团队拓展游戏规则:

1、全组人员一起站上第一块栈板，并带着二个踏板出发。

2、进行过程中若有任何人掉落栈板，则整组必须重来。

3、踏板若掉落也必须重来。

4、整组人员必须带着二个踏板至最后一站，并唱完一首，才算完成。

注意事项

1、进行过程中多给予学员鼓励。

2、注意学员手指及脚踝的安全。

分享重点

解决问题时，策略形成的过程。

建立团队运作的机制与能力(沟通﹑协调﹑互助…)

成员对团队的认同感与共识

个人利益与团队利益如何取舍

**团队培养方案篇三**

在现代社会中，团队合作已经成为工作和生活的重要组成部分。培养团队合作精神和团队意识对于个人和组织的发展都具有重要意义。通过团队合作，团队成员可以共同追求目标，互相支持，取长补短，提高工作效率和绩效。本文将从几个方面探讨团队合作的重要性以及如何培养团队合作的心得体会。

第二段：培养团队合作意识的重要性

建立良好的团队合作意识是团队成功的关键。团队成员内心都应该有团队共同目标的意识，明白个人的行为和决策将会对整个团队产生影响。团队合作意识意味着团队成员应该学会以团队目标为导向，主动参与讨论，积极提供建设性的意见和建议。同时，团队成员还应该尊重团队成员的意见，提高沟通和解决问题的能力。只有拥有团队合作意识的团队成员，团队才能够形成共识，并迅速适应不同的工作环境。

第三段：培养团队合作能力的方法

培养团队合作能力是一个长期而复杂的过程。首先，领导者应该明确团队的目标和任务，并激励团队成员共同努力。其次，团队成员应该相互信任和尊重，建立良好的合作关系。在团队合作的过程中，应该注重互补团队成员的优势，并授权团队成员，给予他们发挥才能的机会。同时，要鼓励成员之间的交流和分享，促进信息的流动。此外，领导者和团队成员还应该注重团队建设和团队精神的培养，组织一些团队活动，加强团队凝聚力和目标一致性。

第四段：团队合作的优势和挑战

团队合作有许多优势，但也面临一些挑战。团队合作可以集中不同人的才能和经验，使团队更具创造力和创新力。团队合作还可以提高工作效率，减少个人工作的压力。然而，团队合作也需要处理团队成员之间的冲突和分歧。不同个体的意见和利益可能导致团队合作困难。此外，团队合作还需要良好的沟通能力和协调能力。如果团队成员之间缺乏有效沟通和协调，团队合作将很难取得成功。

第五段：结论

团队合作是现代社会的重要组成部分，对个人和组织的发展都具有重要意义。培养团队合作意识和团队合作能力的方法可以帮助团队更好地实现目标，提高工作效率和绩效。然而，团队合作也面临着一些挑战，需要团队成员积极参与和努力克服。只有通过持续的努力和培养，团队合作才能够真正发挥作用，取得成功。

**团队培养方案篇四**

企业团队精神对于企业而言具有相当重要的作用，在一定程度上可以说它决定了企业的前途。下面是小编为你带来的团队精神培养，希望对你有所帮助。

团队精神的培养，使组织内的员工齐心协力，拧成一股绳，朝着一个目标努力，对单个员工来说，团队要达到的目标即是自己所努力的方向，团队整体的目标顺势分解成各个小目标，在每个员工身上得到落实。

团队精神要靠员工自觉地要求进步，力争与团队中最优秀的员工看齐。通过员工之间正常的竞争可以实现激励功能，而且这种激励不是单纯停留在物质的基础上，还能得到团队的认可，获得团队中其他员工的尊敬。

员工的个体行为需要控制，群体行为也需要协调。团队精神所产生的控制功能，是通过团队内部所形成的一种观念的力量、氛围的影响，去约束规范，控制职工的个体行为。这种控制不是自上而下的硬性强制力量，而是由硬性控制向软性内化控制;由控制职工行为，转向控制职工的意识;由控制职工的短期行为，转向对其价值观和长期目标的控制。因此，这种控制更为持久有意义，而且容易深入人心。

1、团队精神能推动团队运作和发展。在团队精神的作用下，团队成员产生了互相关心、互相帮助的交互行为，显示出关心团队的主人翁责任感，并努力自觉地维护团队的集体荣誉，自觉地以团队的整体声誉为重来约束自己的行为，从而使团队精神成为公司自由而全面发展的动力。

2、团队精神培养团队成员之间的亲和力。一个具有团队精神的团队，能使每个团队成员显示高涨的士气，有利于激发成员工作的主动性，由此而形成的集体意识，共同的价值观，高涨的士气、团结友爱，团队成员才会自愿地将自己的聪明才智贡献给团队，同时也使自己得到更全面的发展。

3、团队精神有利于提高组织整体效能。通过发扬团队精神，加强建设能进一步节省内耗。如果总是把时间花在怎样界定责任，应该找谁处理，让客户、员工团团转，这样就会减弱企业成员的亲和力，损伤企业的凝聚力。

团队合作是一种为达到既定目标所显现出来的自愿合作和协同努力的精神。它可以调动团队成员的所有资源和才智，并且会自动地驱除所有不和谐和不公正现象，同时会给予那些诚心、大公无私的奉献者适当的回报。如果团队合作是出于自觉自愿时，它必将会产生一股强大而且持久的力量。它的形态很像智囊团，但与智囊团却有重大区别。

在你的智囊团中，你将各个独立的人组织成小团体，你们都具有共同的强烈欲望和明确目标，并且能从日益增进的热忱、想象力和知识中获得明确的利益。团队合作的情形和智囊团的合作形态很类似，但却有重大区别。由于团队中的成员未必都具有相同的强烈欲望和明确目标，所以，你必须更努力于使团队成员不断地为工作奉献。同时，你也应该要求自己，不断地为成员做出奉献并发掘他们的欲望，给他们以适当的回报。

出发点在于充分激发全体成员的智慧，并将这种智慧汇集成一

股实现目标的合力。

虽然团队合作会产生力量，但这种力量的凝聚只是一时的现象还是具有永久性，这就必须视激发合作的动机而定了。若成员之间的合作是以自愿性的动机为基础时，那么，在此动机消失之前，团队合作必然会产生持久性的力量。

真正的团队合作必须以别人

要想激发团队的合作精神，前提条件是要先组织一个好的团队。好的团队决不是随随便便凑合在一起的乌合之众，而是为实现一个共同的目标，按照必备的条件，经过严格的挑选而组织起来的精干的团体。所以，确定团队成员的特质，组织一个好的团队，乃是激发团队合作精神的关键和起点。

团队成员的特质主要应考虑以下几个方面：忠诚、能力、积极的态度、多做一点点的精神、信心、意志力。

按照上述条件，挑选团队成员，这里要特别注意：一定要做到坚持条件，宁缺毋滥。

你必须信任团队的所有成员，彼此之间要开诚布公，互相交心，做到心心相印，毫无保留;

你要与团队的每一个成员紧密合作，直到整个团体都能紧密合作为止;

订出明确的集会时间和地点，讨论计划，执行计划，否则就注定会失败;

做好团队成员之间的沟通和协调工作，使整个团队像一台机器一样，有条不紊地和谐运转;

严于律己，以身作则。

只要能牢记以上原则，并坚定不移地贯彻执行，就没有做不到的事情，团队的合作精神就一定能激发出来!

对管理者而言，真正意义上的成功必然是团队的成功。脱离团队，即使得到了个人的成功，往往也是变味的和苦涩的，长此以往对公司是有害的。因此，管理者的决策执行决不是个人的勇猛直前，孤军深入，而是带领下属共同前进。

1.同心同德。组织中的员工相互欣赏，相互信任，而不是相互瞧不起，相互拆台，管理者应该引导下属发现和认同别人的优点，而不是突显自己的重要性。

2.互帮互助。不仅是在别人寻求帮助时提供力所能及的帮助，还要主动地帮助同事。反过来，我们也能够坦诚地乐于接受别人的帮助。

3.奉献精神。组织成员愿为组织或同事付出额外努力。

4.团队自豪感。团队自豪感是每位成员的一种成就感，这种感觉集合在一起，就凝聚成为战无不胜的战斗力。

1、目标一致。这一共同的目标是一种意境。团队成员应花费充分的时间、精力来讨论、制定他们共同的目标，并在这一过程中使每个团队成员都能够深刻地理解团队的目标。以后不论遇到任何困难，这一共同目标都会为团队成员指明方向和方针。

2、具体目标。将团队共同的目标分解为具体的、可衡量的行动目标。这一行动目标既能使个人不断开拓自己，又能促进整个团队的发展。具体的目标使得彼此间的沟通更畅通，并能督促团队始终为实现最终目标而努力。

3、承担责任。建立一种环境，使每位团队成员在这个环境中都感到自己应对团队的绩效负责，为团队的共同目标、具体目标和团队行为勇于承担各自共同的责任。

4、关系融洽。团队成员之间应该互相支持，善于沟通，彼此之间坦诚相待，相互信任，并勇于表达自我。

5、齐心协力。团队成员应为实现团队目标作出共同的承诺，能为着共同的目标而努力工作，并在工作中相互协调配合。

6、和谐的领导艺术。团队的领导者要能够做到使对任务的需求、团队的凝聚力以及个人需求达到平衡、和谐。

7、短小精悍。团队的规模不宜过大，应短小精悍，其规模一般不超过10人。

8、技能互补。出色的团队应具有如下种技能拥有技术专家型人员;拥有善于解决问题和果断决策的人员;拥有善于人际交往的人员。各项技能的正确组合是团队成功的关键。

9、行动统一。团队成员必须平等地分担工作任务，并就各自的工作内容取得一致。此外，团队需要在如何制定工作进度、如何开发工作技能、如何解决矛盾冲突，以及如何作出或修改决策等方面，达成共识。

10、反应迅速。团队应该着眼于未来，视变更为发展的契机，把握机遇，相机而动。

一、作为领导者，应了解和理解团队成员的心理，尊重他们的要求，用一种“服务管 理心态”，通过自己的组织协调能力以及令人拥戴的领袖魅力（charisma）去影响和引导团 队成员按照既定的方向完成组织目标，而不是监管、控制的心态。“现代领导学”（leadership） 指出：没有人愿意被“管理”，只接受“影响和指引”，未来的企业管理正向高度的授权发展， “领导学”将适用于一个高素质的团队。

每个人都喜欢与自己兴趣相投或性格相近的人相处，并容易相处融洽，不信请看看你身 边的好友是否具备这些特征。（其实，这是每个人都会做的事，只不过当你成为领导或管理 者后，便有了这种权力，使你更容易做到这一点）。

俗语云：“世上无二我，除非两个我”，世界是由不同特征的个体组成的，假如有一天 世上的所有人都变成了同一种面孔和剩下同一种思想，那是多么可怕的事啊！

因此，作为领导者最大的难度就是要避免这一误区。注意求同存异，保留不同的思想， 利用好团队的合力。虽然，谁都喜欢别人赞同自己，不同的声音听起来总有点刺耳，作为领 导由于维护自己领导的尊严，比一般人更难做到倾听不同的声音，尤其是当这声音是来自下 属的时候。但是，恰好又是最需要这些不同的意见，因为这些意往往见是最珍贵的。接受不 同的意见和观点，对此加以重视和思考，既有利于防范决策风险，又赢得下属的尊敬。因为 只有在一个开明的领导下，在友好团结的工作气氛中，员工才不会明哲保身，才会以高度的 责任心和对领导的高度信任下勇于提出自己的意见。

这里顺带说说策划部门的领导问题。如所周知，策划部门人员多属创意性人才，管理创 意性人才最好使用loose-tight（松——紧）型的管理模式，有点象王志纲老师所提的“无为 而治”。不过，后者比前者有更加宽松的环境。由于任何人都有其惰性的一面，因此采取 loose-tight（松——紧）型的管理模式较为适合，既不会过度放纵，又不会束缚了团队成员 的主观能动性和创作激情。具体来说，就是要给予授权人一定的责任，使其明确工作的重要 性和完成期限，其中不时给予指导，这样您得到的结果将不只是您预料的结果，而且还会超 越您的期望。当然，操作过程中要适度适时地进行检查和引导，即行使管理控制职能，使出现良性的结果。

这时，领导者也许会担心另一个问题：“能让我放心授权，让我安心睡觉的人不多？怎 么办？”首先，请您问一下自己：“我对我的员工真的很了解吗？我了解的是他们的性格， 还是他们的专长？了解他们长远目标还是了解他们阶段性的想法？公司帮助过他们设定发 展方向和设计职业生涯道路吗？我是否太过于偏重他们个人的能力了？”

任何领导者都总想找一个或几个有能力独挡一面，挑起大梁，又有极高忠诚度的人减轻 自己的负担，使企业达到最佳的运作状态。可是，这只是一个理想的状态。因为这样的人并不多，原因有三：

第一， 具备上述条件的人通常是一个企业里长期培养的优秀人才。这样的人才培养较为 困难，首先要有很好的选材，有较好的基础和潜质，而且还要通过长时间的培养 和考察。但是，在这漫长的培训过程中，往往又会发生人才流失。当他有了这种 独当一面的能力时，又会另攀高枝或者自立门户。

第二， 在社会上有这样独挡一面，挑起大梁能力的人未必就是你能信任和依赖的人。由于新招聘的人员接触公司的时间不长，缺乏对公司的深入认识和了解，难以对公司的组织目标有较高的认同，当他的个人目标与组织目标出现矛盾时，他就会有自己的打算。忠诚度不高，是一个普遍存在的问题。

第三，一个团队是由多种性格类型、各种专长的人才组成的，学术有专攻，不可能出现 面面俱到的人才。历史的教训表明，我们不应陷入这个误区。蜀国之所以灭亡就是由于过分依赖诸葛亮的缘故。臣民都在称赞“丞相真乃神也”，当诸葛丞相鞠躬尽瘁之际，蜀国也由 于后继无人而导致灭亡。

因此，公司领导应该从现在开始在现有团队中挖掘能成器者进行培养，并注意使其个人目标与 组织目标保持一致，因为只有当他的个人奋斗目标和职业生涯道路与团队的组织目标高度融 合时，他才可能为之而奋斗终身。这是比金钱、地位更能留住人才的方法。

注意利用团队的合力，不要过分偏重于个人。不可小看“臭皮匠”的合力。起码团队出 错的机率比个人的少。能把资源用活了，稻草人也能借箭，老弱病残也能杀敌。

二、作为其他团队成员来说： 要求理解领导者，积极主动地与领导者沟通，配合领导者做好公司的日常管理工作。 这里所指的领导者是从日常的业务工作中分离出来，从事团队内部计划、组织、协调、指导工作的专业人员。

三、对于所有团队成员而言： 一个团结的团队才会有战斗力，在这个团队里，团队成员才能有愉悦快慰的心情去为达 到组织目标而奋斗。每个人都希望在这样的团队里工作。我们经常说：“对事不对人”。但是否能做到这点呢？只有良好的沟通，才能做到。

1、 多了解和理解你的沟通对象。因为良好的沟通是建立在沟通双方相互了解和理解的 基础之上的。

2、 要用“双赢”的沟通方式去求同存异，达到良好的沟通目的。提倡“高驱力，高同 感”。“高驱力”指的是能积极地向别人推销自己的主张，意味着在谈判中决不轻易 地屈从和迁就，而“高同感”意味着能认真地倾听别人所提出的与自己不同的意见 和主张。既有“高驱力”又有“高同感”，这意味着既能维护自己的尊严和利益， 又决不忽视对方的利益和尊严，而这正是取得“双赢”结局的保证。

“相互作用分析”心理学指出，人们在交往中会表现出四种的人生态度，这四种态度是：

“我不行，你行”或“我不好，你好”

“我不行，你也不行”或“我不好，你也不好” “我行，你不行”或“我好，你不好”

“我行，你也行”或“我好，你也好”

“相互作用分析”心理学认为，对于一个成年人来说，只有“我行，你也行”或“我好， 你也好”的人生态度，才是健康的人生态度。在公司就应该提倡这种健康的人生态度。

3、 每人都应抱有一颗“宽宏大量的心”，善于理解和原谅别人。实际上，只要想起共 同的理想，共同的组织目标，以及那些等着去完成的伟大事业，再想想那短暂的生 命，就无暇为小事而争执和烦恼。

4、 学会从多个角度考虑问题，树立“否定之否定”的思想，营造和维护良好的合作环 境。我们应尝试从多个角度去思考问题，这样才能辨证地理解他人的行为和思维。 例如，一个高度凝聚力、高度一致的团队也有它的不足，不足在于缺乏创造力。因 为许多精彩的创意就是在碰撞中产生的。而且，经过碰撞的思想才更加经得起推敲。

5、 加强团队沟通，方能利用集体智慧，同时也促进团队精神的养成。

**团队培养方案篇五**

在工作和生活中，团队合作和协作能力是非常重要的。在一个团队中，每个成员都需要学会倾听、理解和尊重其他人的意见和观点。同时，也需要懂得如何与他人合作，达成共同目标。在这篇文章中，我将分享我在团队中培养合作精神和团队思维方面的心得体会。

首先，我认识到团队合作是通过沟通和倾听来实现的。在团队中，每个人都有自己的想法和观点。要想使团队的工作更高效，就需要倾听每个成员的意见，并进行有效的沟通。没有沟通和倾听，团队就会面临不同意见和看法的冲突，这可能会导致团队内部的分裂和矛盾。因此，在团队中，每个成员都应该学会倾听他人的意见，并与他人分享自己的想法，以便能够达成一致的目标。

其次，我意识到在团队中协作是至关重要的。每个人都有自己的专业领域和技能，所以在团队中要发挥每个成员的优势，实现互补和协作。在我的团队中，我们经常会分工合作，根据每个人的特长和技能来分配任务。这样不仅能够提高工作的效率，还能够激发每个成员的积极性和创造力。另外，我们也会定期举行团队会议来分享工作进展和问题，以便及时解决团队中的困难和挑战。通过协作和合作，我们能够共同面对团队中的挑战，一起取得更好的成果。

此外，建立团队文化也是非常重要的。一个团队的文化决定着团队成员之间的相互关系，也会对团队整体的效果产生深远的影响。在我的团队中，我们强调尊重和信任的价值观，鼓励成员之间相互支持和帮助。我们也鼓励成员犯错误，并从错误中学习和改进。这种开放和包容的文化，使团队成员感到安全和受尊重，能够更好地发挥个人的潜力和能力。因此，建立团队文化对于培养团队合作和团队思维至关重要。

最后，我认识到领导者在团队培养中起到重要的作用。作为一个团队的领导者，需要扮演指导者、激励者和沟通者的角色。领导者应该带领团队成员共同制定和达成目标，并为团队提供必要的资源和支持。领导者还应该鼓励团队成员相互合作和倾听，并及时解决团队中的问题和冲突。一个好的领导者能够激发团队成员的热情和积极性，带领团队取得更好的成果。

在总结中，团队合作和团队思维是非常重要的。通过倾听、沟通和协作，我们能够达到团队的共同目标。建立一个积极和包容的团队文化，并有一个好的领导者来引导团队，也是培养团队合作精神和团队思维的关键。通过这些实践和体验，我深切体会到团队合作的重要性，并在团队中不断成长和进步。我相信，如果每个人都能在团队中发挥自己的优势和价值，并与他人合作，我们一定能够取得更好的成果。

**团队培养方案篇六**

近年来，团队合作成为了企业发展和个人成长的重要方式，因而团队培养方案应运而生。通过不同层次的团建活动、训练课程和项目合作等形式，团队成员能够增进彼此间的了解、提升协作能力、发展领导才能。在过去的一年中，我亲身参与了公司制定的团队培养方案，这篇文章将从个人体验的角度探讨其中的收获和心得体会。

首先，团队培养方案的第一个重要环节是团建活动。在这些活动中，我们以轻松有趣的氛围下，通过各种游戏和挑战来增进团队成员间的了解和互动。这些活动中的小组竞赛和合作游戏激发了我们的竞争意识和团队合作精神。通过在团建活动中互动，我们更深入地了解彼此的优势和弱点，找到了可以互相补足的地方。这样的交流在平时工作中非常难得，而在团队建设中却得到极大的开发。因此，从团建活动中获取的心得体会之一就是，相互认识和了解是团队合作的基础。

其次，团队培养方案的第二个重要环节是训练课程。这些课程包括领导力发展、沟通技巧、团队决策等方面的培训。通过这些课程，我们不仅增加了自己的专业知识和技能，同时也学会了与团队成员更好地交流合作。例如，在沟通技巧的课程中，我们学习了如何有效地表达自己的意见，如何倾听他人并做出恰当的回应。这样的课程不仅使我们变得更有自信，也提升了我们处理团队内外事务的能力。通过这些课程的学习，我们公司的团队逐渐形成了一个有效沟通、高效协作的氛围。因此，从训练课程中获取的心得体会之一就是，团队成员的专业能力和沟通能力的提升有助于团队的凝聚力和协作效率。

然后，团队培养方案的第三个重要环节是项目合作。通过参与不同的项目，我们能够在实际中锻炼和应用我们的团队合作技能。在项目合作中，每个团队成员扮演着不同的角色，并通过互相协作来实现共同目标。在这个过程中，我们学会了如何分工合作、互相支持，也学会了如何在紧张的时间内做出明智的决策。项目合作的过程中不可避免地会遇到挑战和困难，然而正是这些挑战锻炼了我们的团队合作能力和解决问题的能力。因此，从项目合作中获取的心得体会之一就是，团队成员通过实际操作和团队合作来不断提升自己。

最后，团队培养方案的最终目标是为了提升整个团队的综合素质。通过团队培养方案的一系列活动和训练，我们团队的互信和默契得到了显著增强，每个成员的专业能力得到了全面提升。这使我们在工作中能够更加合作和高效地完成任务。与此同时，领导层也会更加信任和依赖我们团队的能力，为我们提供更多的机会和资源。因此，通过参与团队培养方案，个人的发展和整个团队的发展形成了良性循环。

总之，团队培养方案在提升个人能力和团队凝聚力方面发挥了重要作用。通过团建活动、训练课程和项目合作的方式，我们团队的团结意识、沟通能力和协作效率得到了显著提升。通过团队培养方案，我们不仅加深了对团队合作的理解，更学会了如何在工作中与他人合作，共同实现目标。相信随着团队培养方案的不断完善和推进，我们的团队会在未来的发展中取得更加卓越的成绩。

**团队培养方案篇七**

社会团体是人们精神世界的寄托，人只有在社会中才能实现自我价值，只有人和人的相互帮助，才会有喜怒哀乐。依靠团结的力量，才能实现并产生“1+12”的效果。以下小编为你整理了培养小学生团队精神，希望对你有所参考帮助。

当代中国的大多孩子都是独生子女，他们以“我”为中心。在他们身上都不同程度地存在着诸如独立性差、责任心弱、劳动观念差、心胸狭窄、自私、缺乏勇气等缺点，如果没有团队意识、团队精神，就无法在社会上立足、发展。因此，在平时的教学工作中就应时刻注意培养。那么如何培养小学生的团队合作精神呢？结合日常教学笔者主要谈谈四点看法：

让学生明白，作为班集体中的一员，应树立起自己的责任感。教育学生积极地参与学校组织的各项集体活动，告诉学生每个人都与这项活动息息相关，表明活动的重要意义，使学生在活动中实现自我价值，感受快乐。有一次我校六年级全体学生在大操场上举行拔河比赛。学生们排着整齐的队伍走进了赛场，体育老师反复地说着注意事项，强调在拔河用力时可以把脚钩起来，身体往后压。不远处，听到裁判老师传来的声音：“先进行女生比赛，然后是男生，六（1）班和六（2）班女生准备上场”。女生先上场了，比赛还没有开始，全场就在喊：“六（1）班加油，六（1）班加油！”随着裁判老师的一声“开始”，比赛就火热起来了，每个人都撑红了脸，个个使足了劲儿。虽然最后还是输了，但是我们并没有泄气。该男生上场了，看！我们班的男生每个人都摩拳擦掌，跃跃欲试。这时，两班的学生都做好了准备，裁判老师一声令下，比赛立刻开始了。学生们使出最大的力气，脚钩得高高的，身子向后压得低低的，刚比赛完的女生也在旁边呐喊助威，此时好像有一股强大的力量涌来，学生们一鼓作气对方一边猛地跌倒在地上，我们赢了！通过这次拔河比赛，学生们懂得了一个道理：“团结就是力量”。通过多次参加学校组织的集体活动，学生们渐渐懂得了“团队精神的重要性”。

课堂上教学活动的展开多使用小组合作制，如小组竞赛、小组游戏、课文情景剧的表演、小组为单位的练习活动，使学生渐渐地了解合作的意义，发现他人的价值，加强合作的意识。包括作业的布置，也由单一形式转变为，以两人或多人为单位的小组合作形式完成的“大作业”，比如办手抄报、收集课文资料、课后出题练习等。布置合作作业的范围时，要考虑到内容多、范围广，需要几个人组成学习小组共同完成。另外，对于一些成绩较差，学习上不认真，缺乏上进心的学生，把他们分到各个小组，使用“一帮一”的方法，小组之间进行比赛，看看哪组进步最快，进步快的小组在“评比栏”中要有所体现，这样即使是差生，也能在大家的共同帮助和不断鼓励下体会到学习的快乐。我印象最深刻的是，六（1）班的几个成绩较差的学生，由于家长和老师对其长期的说教，已经对大人的话是置之不理了，破罐子破摔，无心学习。对此，我把这两个孩子分别分到成绩比较好的第一和第三小组内，由于两个孩子程度差不多，对他们提出的要求也比较低，从最基本的读到认，到最后两人代表各自的小组比赛背诵，每次小组的成员都会认真耐心地辅导和鼓励他们，每次为本组赢得一面红旗，都会无比的欢喜，几乎每个阶段都一直是在快乐地学习着。

通过让学生参与各种集体户外活动，使学生在活动中学会与人交流，与人合作，互相帮助、锻炼能力。如班级组织郊游——爬山，等快到山顶时，发现带的水不够了，大家就拿着所剩不多的水一个一个有序地传着喝，但没有一个人舍得喝很多，生怕其他同学不够，到山顶后，按小组为单位，分配好工作准备做饭，有洗菜的，有煮饭的，有烧火的`，每个人都认真有序地干活。午饭后突然下起了雨，大家在老师的指挥下，把雨衣搭在了一起，抱成一团坐在一起，其乐融融。通过这次活动增强了学生的团队精神。

游戏是孩子的天性，游戏本身需要两人或多人参加，所以各种游戏特别是传统游戏，最能体现团队意识。比如跳皮筋，就需要参加游戏的人员互相配合，动作才可协调一致。还有扔沙包，也是需要小组之间的默契配合才可完成，取得胜利。游戏中培养孩子的爱心、责任心，整个过程中需要互助合作才能完成，为了集体的利益和荣誉而努力。

合作是一种比知识更重要的能力，是体现个人品质和风采的素质。在教学中教会学生更多的社会技巧，使他们学会沟通，学会互助，学会分享。在未来的学习工作中成为具有良好合作精神的高素质人才。只要教师把团队精神渗透在学生日常的教学活动和生活中去，必定会锻炼学生的自主创新、团结合作的能力，增强集体荣誉感和凝聚力，逐步完善孩子们的性格缺陷，并能从课堂的学习中体验和感受到团队合作带来的快乐，从而增强对学习的兴趣，做到“在团结中成长，在成长中团结”。

**团队培养方案篇八**

团队培养方案是一个组织的重要组成部分，它有助于培养个体的团队精神和合作能力。在过去的几个月里，我参与了一个团队培养方案，并从中学到了许多宝贵的经验和教训。在这篇文章中，我将分享我对这个团队培养方案的心得体会，以及我从中学到的几个重要教训。

首先，团队培养方案需要明确的目标和计划。这个团队培养方案的目标是帮助团队成员建立有效的沟通和协作能力，在解决问题和实现目标时能够更好地合作。我们的团队制定了一个详细的计划，包括团队活动、合作项目和培训课程。这个计划让我们清楚地知道我们要做什么，以及如何做到更好。因此，一个明确的目标和计划是实施一个成功的团队培养方案的基础。

其次，领导者在团队培养方案中发挥着重要的作用。一个好的领导者能够激励团队成员并指导他们朝着共同的目标努力。在我们的团队培养方案中，我们有一个非常出色的领导者，他能够聆听成员的意见并做出明智的决策。他还经常与团队成员进行沟通，以确保每个人都了解项目的进展情况。因此，一个好的领导者是一个团队培养方案中必不可少的关键因素。

团队合作是团队培养方案的核心。在我们的团队培养方案中，我们通过各种团队活动和合作项目来促进团队成员之间的沟通和合作。这些活动和项目让我们学会了分享、倾听和互相帮助。我们也学会了如何在团队中扮演不同的角色，并发挥各自的优势。通过团队合作，我们取得了巨大的进步，并且达到了团队培养方案所期望的目标。因此，团队合作是成功团队培养方案的重要组成部分。

在这个团队培养方案中，我还学到了一个重要的教训，即尊重和理解来自不同背景的团队成员。我们的团队成员来自不同的文化和国家，他们有着不同的思维方式和价值观。在跟他们一起工作的过程中，我学会了尊重和欣赏这些差异，并从中获得了新的见解和想法。这个团队培养方案让我们明白只有通过包容和尊重，我们才能够建立一个真正团结和和谐的团队。

最后，这个团队培养方案给我留下了深刻的印象，让我意识到团队合作的重要性。通过与团队成员合作的经验，我学会了倾听和理解他人的观点，并将个人利益放在团队的利益之前。我也学会了如何在团队中发挥自己的优势，并帮助他人实现他们的潜力。通过这个团队培养方案，我发现团队合作不仅可以帮助我们实现更大的目标，还能让我们取得更多的成就。

总而言之，团队培养方案是一个非常有价值的学习经验，它能够培养团队精神和合作能力。通过这个团队培养方案，我学到了许多宝贵的经验和教训，并意识到一个明确的目标和计划、一个好的领导者、团队合作以及尊重和理解他人的重要性。通过团队培养方案，我不仅提高了自己的团队精神和合作能力，还在个人和职业发展中取得了巨大的进步。所以，我鼓励每个人都参与团队培养方案，并从中受益。

**团队培养方案篇九**

在这个个性张扬、共性奇缺的时代，许多企业的经营者在大声疾呼：“我们愈来愈迫切需要更多、更有效的团队来提高我们的士气。”下面是小编分享的一些相关资料，供大家参考。

团队是什么?传统的诠释如同五六十年代提出的“集体主义”，一个团队就是一个集体，时髦的诠释，就是一条工作链。一位资深人力资源专家说，团队精神有两层含义，一是与别人沟通、交流的能力;二是与人合作的能力。员工个人的工作能力和团队精神对企业而言是同等重要的，如果说个人工作能力是推动企业发展的纵向动力，团队精神则是横向动力。

缺乏团队精神的团队不过是乌合之众，和失去思维的人没有什么区别。一个有团队精神的团队，每个成员都会产生一种很强的归属感和使命感，增强团队的凝聚力，向心力，激发团队成员的主动性、积极性和创造性，有利于成员之间的合作力度加强，增强企业的核心竞争力，从而促进企业的和谐快速发展。

团队创造团队业绩，团队业绩来自于哪里?从根本上说，首先来自于团队成员个人的成果，其次来自于集体成果。一句话，团队所依赖的是个体成员的共同贡献而得到的实实在在的集体成果。这里恰恰不要求团队成员都牺牲自我去完成同一件事情，而要求团队成员都发挥自我去做好这一件事情。也就是说企业最不可忽视团队高效率的培养，团队精神的形成，其基础是尊重个人的兴趣和成就。设置不同的岗位，选拔不同的人才，给予不同的待遇、培养和肯定，让每一个成员都拥有特长，都表现特长。这样的氛围越浓厚越好。

一次，联想运动队和惠普运动队进行攀岩比赛。惠普队强调的是齐心协力，注意安全，共同完成任务。联想队在一旁，没有做太多的士气鼓动，而是一直在合计着什么。比赛开始了，惠普队在全过程中几处碰到险情，尽管大家齐心协力，排除险情，完成了任务，但因时间拉长最后输给了联想队。那么联想队在比赛前合计着什么呢?原来他们把队员个人的优势和劣势进行了精心组合：第一个是动作机灵的小个子队员，第二个是一位高个子队员，女士和身体庞大的队员放在中间，殿后的当然是具有独立攀岩实力的队员。于是，他们几乎没有险情地迅速完成了任务。可见团队的一大特色：团队成员在才能上是互补的。共同完成目标任务的保证就在于发挥每个人的特长，并注重流程，使之产生协同效应。

作为团队的组织者，首先要健全一种有效监督和约束机制，营造一种团结干事的工作氛围。工作默契，干部职工“心有灵犀一点通”;其次，消除不必要的工作界限。培养干部职工整体配合的协作精神，形成“分工不分家”，“互相支持和努力”的工作习惯;再次，相信每一位成员。让每位成员都能拥有自我发挥的空间，但要破除个人主义，惟我才行、夜郎自大的傲慢心理，把团队成员的力量凝聚到同心协力的行动上和甘苦荣辱的感受上，树立团队集体主义观念;第三，尊重每一位成员。让每一位成员都学会包容、欣赏、尊重其他成员的个别差异性，使全体员工产生团结感，树立共同目标，共创未来。

(1)培养表达与沟通的能力。表达与沟通能力是非常重要的，不论你做出了多么优秀的工作，不会表达，不能让更多的人去理解和分享，那就几乎等于白做。比如公务员考试录用面试时，每个人的时间也就10分钟，如果不能在有限的时间里好好推销自我，可能就与一个好机会擦肩而过了。“行胜于言”，主要是强调做人应该多做少说。但现代社会是个开放的社会，好想法、好建议要尽快让别人了解、让上级采纳，为团队作贡献。所以要抓住一切机会锻炼表达能力，积极表达自己对各种事物的看法和意见，并掌握与人交流和沟通的艺术。

(2)培养主动做事的品格。每一个人都有成功的渴望，但是成功不是等来的，而是靠努力做出来的。任何一个单位都不喜欢只知道听差的人，我们不能被动地等待别人告诉你应该做什么，而应该主动去了解社会需要我们做什么，自己想要做什么，然后进行周密规划，并全力以赴地去完成。

(3)培养敬业的品格。几乎所有的团队都要求成员具有敬业的品质。有敬业精神，才能把团队的事情当成自己的事情，有责任心，才能发挥自己的聪明才智。个人的命运是与所在的团队、集体联在一起的。要有意识地多参与集体活动，并且想方设法认真完成好个人承担的任务，养成不论学习还是干什么事都认真对待的好习惯。有才能但不敬业的人，想用也没人敢用。

(4)培养宽容与合作的品质。今天的事业是集体的`事业，今天的竞争是集体的竞争，一个人的价值只有在集体中才能得到体现。成功的潜在危机是忽视了与人合作或不会与人合作。有些人的动手能力强，点子也不错，但当他的想法与别人的不一致时，就是固执己见，不知如何求同存异;有的团队成员谈到自己的同事时，对同事很挑剔，缺乏客观看待事情的品质;有的团队成员，在家里都是被照顾、被包容的珍宝，特别有一些家庭环境比较好的，由于有优越感，更不容易做到宽容待人和与人合作;有的团队成员家庭有问题，对周围的人缺少信任，使人无法与其沟通、合作;有的团队成员，在团队中是业务骨干、技术能手，而高高在上，对其他成员不屑一顾，不懂得尊重和迁就别人。实际上，团队中的每个人各有长处和不足，关键是成员之间以怎样的态度去看待，能够在平常之中发现对方的美，而不是挑他的毛病，培养自己求同存异的素质，对培养团队精神尤其重要。这需要我们在日常生活中，培养良好的与人相处的心态，并在日常生活中运用。这不仅是培养团队精神的需要，而且也是获得人生快乐的重要方面。

(5)培养全局意识、大局观念。团队精神不反对个性张扬，但个性必须与团队行动一致，要有整体意识、全局观念，考虑团队的需要。团队成员要互相帮助，互相照顾，互相配合，为集体的目标而共同努力。曾经有这样两个大学生：他们共同承担一个项目，但各有分工。其中一位在完成任务的过程中遇到了技术上的难题，此时他只会自己冥思苦想乱翻书，却不屑于向坐在旁边的高手请教。而这位高手此时不是把他当做是共荣共辱的合作伙伴，而是坐在旁边等着看笑话。他们共同承担的项目其结果可想而知，这是我们应该吸取的教训。所以在工作中，有意识地培养全局观念极为重要。否则，将会像一盘散沙，优秀集体难以形成，自己也很难从中受益。

(1)进行平等的、双向式的交流。沟通不要只停留在纵向或者横向，既要进行横向沟通，又要进行纵向沟通，还必须保证沟通的平等性和双向性。让团队成员真真切切的感受到“沟通无极限”。

(2)沟通的范围要渗透到企业的每个方面，不仅仅是在内部，在外部上也要形成良好的沟通。21世纪是一个信息化的世纪，只要有一个环节沟通不畅，就可能造成功亏一篑的残局。

(3)通过沟通一定要让员工达成一致的观点和行动，形成团队的共同价值观。这里我说一个大家都听腻了的例子：202\_年那是非典的天下，中国是“实践”最早、经验最多的，理所应当研究成果应该丰富，但我国的非典权威人士钟南山院士却遗憾地表示：重要的研究成果基本都是外国首先研究出来的。为什么?因为我们做实验的拿不到足够的病毒样本，而掌握病毒样本的又没有科研能力，要害是沟通不畅，行动不一致协调不起来，更勿论默契了。

著名的进化论提到：物竞天择、适者生存。在现在这样竞争激烈的市场经济条件下，如果没有竞争企业的前进就失去了动力，当然作为一个团队没有了竞争也就失去了活力。但还应当做到以下几点。

(1)授人于渔，打造学习型团队。引进竞争不是让成员之间尔虞我诈，而是让每个成员都感受得到共同学习共同进步。

(2)关心每一个成员的成长。和成员一起规划他们的职业生涯，制定他们每个阶段切实可行的目标。

(3)广泛开展“比，学，赶，帮，超”活动。引入竞争机制有众多的争议，有人说在团队内有竞争就不和谐了。但我要说之所以引入竞争就是为了让每个成员更加清楚的认识到自己的优势和劣势，同时也去发现其他成员的优势和劣势，充分发挥自己的积极性和创造性，与其他队员形成优势互补，使团队的凝聚力增强，从而避免了“搭便车”和吃“大锅饭”的现象。这一点要很好的与激励机制相结合来用。

**团队培养方案篇十**

什么是团队精神。

所谓团队精神，简单来说就是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现，团队精神演讲稿。团队精神的基础是尊重个人的`兴趣和成就。核心是协同合作，最高境界是全体成员的向心力、凝聚力，反映的是个体利益和整体利益的统一，并进而保证组织的高效率运转。团队精神的形成并不要求团队成员牺牲自我，相反，挥洒个性、表现特长保证了成员共同完成任务目标，而明确的协作意愿和协作方式则产生了真正的内心动力。团队精神是组织文化的一部分，良好的管理可以通过合适的组织形态将每个人安排至合适的岗位，充分发挥集体的潜能。如果没有正确的管理文化，没有良好的从业心态和奉献精神，就不会有团队精神。

简单的说，团队是一种精神，是一种力量，是现代社会中不可缺少的！

团队精神的培养，使店内员工齐心协力，拧成一股绳，朝着一个目标努力，对单个营业员来说，团队要达到的目标即是自己所努力的方向，团队整体的目标顺势分解成各个小目标，在每个员工身上得到落实。

任何组织群体都需要一种凝聚力，传统的管理方法是通过组织系统自上而下的行政指令，淡化了个人感情和社会心理等方面的需求，而团队精神则通过对群体意识的培养，通过员工在长期的实践中形成的习惯、信仰、动机、兴趣等文化心理，来沟通人们的思想，引导人们产生共同的使命感、归属感和认同感，反过来逐渐强化团队精神，产生一种强大的凝聚力。

团队精神要靠员工自觉地要求进步，力争与团队中最优秀的员工看齐。通过员工之间正常的竞争可以实现激励功能，而且这种激励不是单纯停留在物质的基础上，还能得到团队的认可，获得团队中其他员工的尊敬。

员工的个体行为需要控制，群体行为也需要协调。团队精神所产生的控制功能，是通过团队内部所形成的一种观念的力量、氛围的影响，去约束规范，控制职工的个体行为。这种控制不是自上而下的硬性强制力量，而是由硬性控制向软性内化控制；由控制职工行为，转向控制职工的意识；由控制职工的短期行为，转向对其价值观和长期目标的控制。因此，这种控制更为持久有意义，而且容易深入人心。

有一家知名银行，其管理者特别放权给自己的中层雇员，一个月尽管去花钱营销，团队精神演讲稿《团队精神演讲稿》。有人担心那些人会乱花钱，可事实上，员工并没有乱花钱，反而维护了许多客户，其业绩成为业内的一面旗帜。相比之下，有些管理者，把钱看得很严，生怕别人乱花钱，自己却大手大脚，结果员工在暗中也想尽一切办法谋一己私利。还有一家经营环保材料的合资企业，总经理的办公室跟普通员工的一样，都在一个开放的大厅中，每个普通雇员站起来都能看见总经理在做什么。员工出去购买日常办公用品时，除了正常报销之外，公司还额外付给一些辛苦费，这个举措杜绝了员工弄虚做假的心思。在这两个案例中，我们可以体会到相互信任的对于组织中每个成员的影响，尤其会增加雇员对组织的情感认可。而从情感上相互信任，是一个组织最坚实的合作基础，能给雇员一种安全感，雇员才可能真正认同公司，把公司当成自己的，并以之作为个人发展的舞台。

刘备是个非常注重态度的人，三顾茅庐请孔明，与关羽和张飞结成死党，关系很铁，但最后却是一个失败者。曹操不管态度，唯人是举，成就大业。因为赢得利润不仅仅靠态度，更要依靠才能。那些重视态度的管理者一般都是权威感非常重的人，一旦有人挑战自己的权威，内心就不太舒服。所以，认为态度决定一切的管理者，首先要反思一下自己的用人态度，在评估一个人的能力时，是不是仅仅考虑了自己的情感需要而没有顾及雇员的？是不是觉得自己的权威受到了人才的挑战不能从内心接受。

从心理学的角度，如果要改变一个人的行为，有两种手段：惩罚和激励。惩罚导致行为退缩，是消极的，被动的，法律的内在机制就是惩罚。激励是积极的、主动的，能持续提高效率。适度的惩罚有积极意义，过度惩罚是无效的，滥用惩罚的企业肯定不能长久。惩罚是对雇员的否定，一个经常被否定的雇员，有多少工作热情也会荡然无存。雇主的激励和肯定有利于增加雇员对企业的正面认同，而雇主对于雇员的频繁否定会让雇员觉得自己对企业没有用，进而雇员也会否定企业。

理解与信任不是一句空话，往往一个小误会反而给管理带来无尽的麻烦。有一个雇员要辞职，雇主说：“你不能走啊，你非常出色，之前的做法都是为了锻炼你，我就要提拔你了，我还要奖励你！”可是，雇员却认为是一句鬼话，他废寝忘食地工作，反而没马屁精的收入高，让他如何平静！一个想重用人才，一个想为企业发挥自己的才能，仅仅因为沟通方式不畅，都很受伤害。我曾经听到一个高级雇员说：“如果老板早一点告诉我真—相，我就不会离开公司了。”

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！