

最新执行力提升工作总结(大全7篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它有助于我们寻找工作和事物发展的规律，从而掌握并运用这些规律，是时候写一份总结了。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

执行力提升工作总结篇一

[摘要]在21世纪激烈的市场竞争中，执行力是每一个企业当前所面临的首要问题，它可使公司形成独特的竞争优势，必将成为企业文化的核心成分。建立执行力企业文化的组织才可能长久发展，基业长青。

[关键词]执行力企业文化竞争优势核心竞争力

当今社会，变化、速度与危机被称为是21世纪的特征，企业之间的竞争越来越激烈。在竞争激烈的市场中，执行力是决定企业成败的一个重要因素，是21世纪构成企业核心竞争力的重要一环，一个企业的执行力如何，将决定企业的兴衰。

一、执行力是决定企业成败的重要因素

企业战略规划有效推行或实施的能力被称为执行力。专家们和企业界人士都认为，一家公司和它的竞争对手之间的差别就在于双方执行的能力。许多企业失败，就在于战略规划不能直接反映到企业的实际运营当中，主要是在执行方面存在问题。

执行是一套系统化流程，其成功的条件是：首先要有一流的业务流程。它是创造竞争优势的基础，主要在于塑造一流员工

的行为方式和思维方式。其次，公司战略要上到下一致和透明，避免造成信息和行动的迟缓。再次，公司要有高绩效的文化。郭士纳在ibm公司的管理思想是明确的业务核心、卓越的执行力和优秀的领导艺术。与“愿景”相比，执行力更重要。

二、企业文化内涵

企业文化：是指企业成员所共有的价值观念、信念和行为规范的总和，体现在生产、管理、经营的全过程。

企业文化的特点：具有民族性、地域性和传承性，对人的影响是潜移默化的，文化中最有凝聚力的就是宗教。使人们最其无条件的遵从，不惜牺牲生命。

哈佛大学总结海尔文化是：

免费 分享 创新

在他们感到不满以前消除障碍。第四，对社会的贡献。一个成功的企业文化一定要让身处其中的人真切地感受到自己是对社会有价值的人，企业是对社会有用的企业，并具有普遍意义的道德原则和修养水平。

1. 确立核心价值观

第一，核心价值观一定是精心选择，不能太多。容易理解和识记，应印成小册子，人手一册，随身携带，便于学习和指导。海尔企业文化手册做成钱夹般大小，有20余页，每人随身携带，内容简练而清晰，有许多具体而微观的规定，设计奖励制度、职业纪律甚至员工仪表。这样做的意义在于携带这些手册，是要贯彻并维护上面的信条，成为员工的一种义务。第二，体现核心价值观的目标一定要具体、明晰，可以测度。沃尔玛1990年目标，在公元前，使公司拥有的商店数

目增加一倍，使每平方米的销售额增加60%。第三，企业文化突出行业特点很重要的，有特色才有效果。如同仁堂企业精神“同修仁德，济世养生”；堂训“修合无人见，存心有天知”；经营观“品味虽贵必不敢减物力，炮制虽繁必不敢省人工”。

2. 培养员工的学习能力

知识经济时代，学习十分重要，员工个人能力的提高取决于不断的学习。要创造一种人人都学习的文化氛围，随时随地学习教育，提倡不提高就淘汰，使员工有自主学习的动力。而且把企业培训形成一种学习制度。每一年员工培训预算，培训形式和内容，参加人员层次，培训时间安排等都要有具体规划，将最优秀的员工选拔出来进行培训，提拔。

3. 将薪酬与绩效挂钩

员工得到的薪酬既是对过去工作努力的肯定和补偿，也是他们以未来努力工作得到报酬的预期，激励其在未来也努力工作。薪酬激励能从多角度激发员工强烈的工作欲望，成为员工全身心投入工作的主要动力之一。

要在企业内建立起执行力文化，就必须将薪酬与工作绩效挂钩，让员工所获得的薪酬额与其贡献成正比，要保证那些工作积极而又取得了好业绩的员工得到应有的报酬。通过奖励优秀员工的工作业绩，利用金钱奖赏达到激励员工的目的，从而在企业内部真正建立起一种执行力文化。

免费 分享 创新

4. 进行有效的企业沟通

要建立执行力文化，只做到上面几个方面仍然不够，还必须在企业内部展开强力对话。如果不能真诚、开放、随便地谈论

当前的情况，就不可能真正建立起执行力文化。坦白、互动的沟通对信息的收集和整理，以至于做出正确的决策必不可少。真正的沟通不是演讲、文件和报告，而是一种态度，一种文化环境，是站在平等地位上开诚布公地、面对面地交流，是双向的互动。增强沟通主要通过言传，当公司缺乏这种有效的沟通时，需要领导人带头，从企业高层领导展开对话。

5. 从细节和小事做起

细节决定成败，执行决定完美。中国人做事不规矩、不到位，给企业造成了巨大的损失。海尔针对这一问题发明了一套管理方法叫作“oec”其含义是全方位地针对每个人每一天所做的每件事进行控制和清理，做到“日事日毕，日清日高”，每天的工作每天完成，而且每天的工作质量都有一点提高。

立执行力的企业文化是企业在变化不定的环境中实现自己的目标、最终取得胜利的关键，建立执行力企业文化的组织才可能长久发展，基业长青。

无论是个人还是企业，都在为取得成功而设计着宏伟的蓝图。然而，走到最后，许多人却事与愿违收获了成功的反面——失败。面对失败，我们常常将责任归咎与自己的制度不够合理；常将责任推诿于企业的策略不够正确，却很少能去思考自己是否认真地计划与策略执行到位。当今社会竞争日益激烈，企业怎样脱颖而出？一句话，不折不扣地执行！

任何企业只要能狠抓落实，就一定会取得成绩；而落实不到位的企业，制度自然成了一张白纸，决策也就成了“水中月，镜中花”。有一家大型企业，因为经营不善而面临破产，后来这家企业被美国的一个大财团收购，企业人员都在翘首以盼美国人能带来什么先进的管理理念，出乎意料的是，他们只派来了几个人。除了财务、管理、技术等重要部门的管理人员换成美国人外，其他的根本没动。制度没有改变，员工没有改变，机器设备没有更换。但美方有一个要求：把先前

所制定的方针、策略和制度坚定不移地执行下去。结果不到一年，企业改变了局面，实现了扭亏为盈的目标。为什么美国人来治理这个企业就能够取得成功呢？原因就是执行，将一切规章制度执行到位。因为执行是一个企业发展的原动力。沃尔玛之所杂烩网以能成为全球零售业的龙头，海尔之所以能跻身世界500强企业之列，原因都在于他们的员工能不折不扣地执行企业的制度。

执行是推动企业发展的力量源泉，是促进企业腾飞的助推器；只有执行才能把口头上讲的理论、纸上写的计划付诸实施，并达到预期的目标；只有执行，才能使企业在激烈的竞争中立于不败之地。

倾听上司的每句话，不敢有半点马虎，结果任务总能比较准确地完成。

实际上，管理不是对个人的，而是对集体的，是维护集体的利益。管理是一个“局”，个别人非得超越管理搞特殊化，那就是自己“出局”，规范的管理，是一个集体生存和发展的根本；规范的管理是大多数人利益受到保障的根本；规范的管理，是一个公平环境创设的根本，也是企业对大多数遵循企业发展的人的爱。管理有规矩，管理有制度，管理有约束，管理有人不快乐。

没有纪律意识的表现1. 违背规章，投机取巧。在一些公司经常出现这样的情况：员工经常牢骚满腹，抱怨老板的苛刻还公司制度的严格，而不兢兢业业、尽心尽力地工作，一会儿工夫就要偷懒或投机取巧，没人监督几乎就不能工作。一般人都有正常的能力和智力，但很多人为什么没有获得成功呢？很大一部分原因就是他们习惯于违背规章、投机取巧，并且不愿意付出与成功相对应的努力。他们渴望达到巅峰却又不愿走艰难的道路；他们渴求胜利，又不愿为胜利做任何一点牺牲。2. 无视纪律，做事轻率。许多人之所以失败，往往由于他们的粗心大意、莽撞轻率。许多员工做事不求最好，只求

差不多，没有把纪律制度放在心上；这种懒散、马虎的做事风格很容易转化为习惯，一旦染上这种坏习惯，就会对执行力、对执行结果造成极大的伤害；现代社会，公司如果没有核心竞争力，将会逐渐走向衰退，而不具备核心能力的人，同样注定不会有太大的职业发展。

3. 疏忽职守，好高骛远。曾经有人说过：“无知和好高骛远是年轻人最容易犯的两个错误，也常常是导致太难失败的原因。”许多人内心充满着梦想与激情，可当他们面对平凡的生活和实际工作时，却漫不经心，疏忽职守。企业的营运和发展固然需要有整体性的规划和全局性的战略思考，但更需要有种将种种规划与构想加以实施、完成实际事情的员工。“说话的巨人，行动的矮子”，这样连本职工作都不能尽责完成的员工，永远不会给企业带来实质性的作用。作为一名职场中人，不管未来发展的前途如何，我们都不要好高骛远，而要脚踏实地、忠于职守，做好每一件小事，培养自己高效的执行能力。

纵观公司的各项制度、考核办法、服务规范手册应有尽有，三分制度七分执行！我们在平时的工作中，不断培养自己及员工的执行力，只有这样才能把各项工作做好。

上周六公司组织大家听了关于“执行力”的讲座，听后想法也挺多的，关于“执行力”也算有点自己的想法和见解，写出来大家可以一起探讨一下。

昨天傅老师的讲座非常生动幽默，对“执行力”的定义非常简练：按质按量按时的完成自己的工作。虽然听起来很简单，但这就是执行力的根本，在其位必谋其事，很多事听起来简单，做起来却未必。按质、按量、按时，是完成意见事的三大要素，缺一不可，缺其一则事不成。其实要贯彻执行上述要求也是很简单的，只要各司其职，企业里每个人都能做好自己的事也就可以。企业是每个员工构成，大家在企业中扮演自己的角色，承担自己的任务，都是环环相扣的，从

最高领导到基层员工，只有都做好自己的事，贯彻执行，企业才会有更好的发展。

是稍微带过，讲了个“奥克斯”的例子，因为上层决策错误，导致的企业亏损。企业执行力对个人来说是总的方向，一旦方向错了，个人做的再好也只是增加更多的损失。不过一个企业的成功与否，也未必全是执行力的问题，只是加强对“执行力”的贯彻力度，对于企业的发展和管理是有利的。

如何加强“执行力”，傅老师认为中国的执行力是由三大原因造成的，文化原因、制度原因和人员原因。从文化角度看，是个人在团队活动中具有明显的个人价值取向，个人觉得这个原因比较根深蒂固，很难去改变。制度方面，主要碰到问题是：有章不依、无章可询、多头管理和非人性化，这点可以改变的方向比较明确，主要是简化制度，抓住主要矛盾，加强执行力度。至于人员方面，随着企业的发展对人员的管理会是企业运营的根本，如果企业发展太快而人力资源跟不上对企业发展是个很大的羁绊，加强对员工知识和技能的培训，加强其对职业的认识，健全职业素养很重要。

每个人立场不同，不同立场看待问题自然也不同，但不管是高层领导还是基层员工有一点是相同的，我们都是企业的一份子，我们的所作所为应当是站在企业的根本利益，有益于企业未来发展的立场之上的。不管怎么说，公司发展好了，个人自然也会得益，个人利益同企业的根本利益是相辅相成的。

好的。

企业执行力的重要性

企业执行力的重要性

程进行关注，必要时给与指导；第五、对执行者进行奖励，

奖罚必须有明确的区分，因为每个人的道德奖励和尊敬都是建立在他们的工作业绩上的；第六、提高员工能力和素质，不断吸取知识和经验，其实最有效的指导方式就是首先观察一个人的行为，然后向他提出具体有效的反馈；最后是了解自己，情感上的脆弱可以使一个人失去采取必要行动，甚至做出正确的判断的能力，其实情感强度的实质是来源于自我发现和超越，要对所属人员做到量才适用，作为领导者必须具有一定的情感强度，也就是真诚、自我意识、自我超越，还有必要的谦虚。

执行是一门学问，它是战略的一个内在组成部分，是企业领导者的主要工作，也是一个组织文化中的核心元素；在我国许多人都是从战术的角度来考虑执行问题，但是这是错误的，其实战术实质性的核心，但是执行不等同于战术，执行是一套系统化的流程，它包括对方法和目标的严密讨论、质疑、坚持不懈的跟进，以及责任的具体落实，它包括对企业所面临的问题做出的假设，对组织的能力进行评估，对战略与运营及实施战略的相关人员的相结合，对这些人员及所在的部门进行协调，以及将奖励与成绩相结合。

多的情况下又都无法将这些流程紧密地结合，只是以一种存在的形式出现，尽管能完成这些流程，然后仍然回到原来。

执行力培训心得体会

我很感谢公司给了我这次学习的机会，给我提供了学习的平台，这次培训我投入了很大的学习热情，从中学习到了执行力的知识，同时自己课后也不断地总结，使我感触良多、受益匪浅。

课程培训的方式很值得借鉴，从始至终学员们的热情不断高涨，激情一次又一次被点燃，对学习的东西记忆深刻。课堂两侧墙壁上挂着一个条幅上写：人不是因为知道而改变，而是被触动痛苦而改变，这句很有道理。我的感受有点不尽然，

我认为：人不是因为知道而改变，而是被知识触动心灵而改变，人是拒绝被改变的，因为人们的脑子里已经都有一个固定的思维模式，通常的培训都是照本宣科，吸引力太小，给人的印象不深。而本次培训这种培训的方式很好，能给人很深的触动，从而产生思考，把别人所讲的东西真正地消化为自己的知识。结合到实际工作中，项目上给员工培训要借用这种方式，提高员工的学习兴趣，培训真正地让员工接受，才能达到培训的目的，从而学以致用。

任，是让下属感觉到责任在身，同时授权给下属，提升员工的自主性和工作能力，在工作加强监督和检查，通过和员工有效地沟通，对员工进行激励，帮助下属克服工作困难，从而妥善完成工作任务。

关于执行力的培训心得体会

二零一二年八月八日，下午十三点三十分有幸参加了公司组织的中旭集团讲师李华东老师主讲的《实效管理执行力启蒙训练》课程，通过培训学习，应该说使我受益匪浅，感触也很多。特别是让我明白了做一个负责任且敢于承担责任的人和有执行力的人对一个公司的发展和员工个人职业规化的成长的重要性。

执行就是有结果的行动。而提供的结果必须是一个有时间底线，对公司和他人具有明确的价值，并且完成后能够拿出来可供他人检查衡量的东西。只要缺其中任何一个要素，就等于你没有提供结果，就说明你没有完成你的本职工作。一个伟大目标要靠一个伟大的团队来完成，单是个部门是没有价值的，只有所有部门通过相互配合为公司创造价值之后才有价值。执行——没有任何借口。完美的执行是不需要任何借口的，不要用借口来为自己开脱或搪塞。借口只能让我们暂时逃避困难和责任，但其代价却是沉重的。找借口的一个直接后果就是容易让人养成懒散，拖延的坏习惯，当遇到困难和挫折时，不是积极地去想办法解决问题，而是去找各种各

样的借口，这样只能导致失败，也会使自己一事无成。优秀工作人员从不在遇到困难时寻找任何借口，而是努力想办法解决问题，出色完成任务。“拒绝借口”是追求完美表现的有力保障，我们要牢记责任，奉行职业准则，培养不达目的不罢休的毅力。因为工作是没有任何借口的，失败是没有任何借口的，人生更是没有任何借口。

执行需要加强过程控制，要跟进、跟进、再跟进。有时一个任务的完成会出现前松后紧或前紧后松的情况，这主要是工作过程未管控所造成的。而行之有效的方法就是每项工作都制定进度安排，明确到哪天需要完成什么工作，在什么时间会有阶段性或突破性的工作成果，同时要自己检查计划实施的进度，久而久之，执行力也就会得到有效的提升。

真诚沟通的工作方式。在我们的企业中有70%是由于沟通不力造成的，而70%的问题也可以由沟通得到解决。我们每个人都应该从自己做起，看到别人的优点，接纳或善意提醒别人的不足，相互尊重、相互激励。最终将个人执行力融入到企业执行力当中。

建议实行细化流程管理，建立起有效的绩效激励体系即提升企业员工的工作意愿。从根本上说就是要提高员工对企业的满意度，调动他们的积极性。

通过这次培训，使我认识到要：无条件执行、没有任何借口、细节决定成败。只有做出结果的员工才是好员工，做出完美结果的员工才是优秀的员工。作为员工要切记：上班不是拿工资的理由，为企业提供结果才是得到报酬的原因。只有这样，才能让自己更快的成长，才能实现公司的长期发展。

执行力提升工作总结篇二

为了切实搞好这次专项活动，我车间高度重视，广泛动员，

深入开展活动，制定了活动实施方案，并设立了活动领导小组，组织召开动员大会，做到干部职工人人知晓，个个参与，营造良好氛围，促进干部职工统一思想、提高认识，为专项整治工作顺利开展奠定良好的思想基础。

1、存在的问题 开展活动以来，我车间通过召开职工大会，认真查找问题，主要发现存在以下几方面的问题：一是学习意识差，学习缺乏主动性、积极性和系统性，虚于应付，流于形式，理论学习不深入，工作水平不高、工作能力不强，部分干部职工思想跟不上形势，业务跟不上岗位职责要求，缺乏创新精神等；二是纪律意识差、工作涣散，迟到早退、上班期间串岗、擅自脱岗、办私事、玩游戏等现象时有发生，工作效率低下，工作中大手大脚，浪费水电资源等；三是责任意识差，对所担负的工作不能尽心尽职地完成，对自己该解决的问题不能认真去解决，工作作风虚浮，干事创业的气氛不浓，工作干劲不足，怕苦怕累、有畏难情绪，办事拖拉等问题；四是落实意识差、执行力度不够，工作程序乱，没有条理性，对车间的工作部署不能及时完成，说得多，做的少，执行力度不高，甚至弄虚作假，虚报浮夸等。

2、存在问题的主要原因

完成上级领导交办的任务，忽视了工作的积极性、主动性、创造性。三是学习方面自我要求有所放松，放松了对业务知识的进一步学习，凭经验做事。

3、整改措施

我车间每月在职工中评选一名“巡检明星”和一名“操作能手”，在五个运行班组中评选一个优秀红旗班组，对其进行奖励，活动开展以来，我车间分别对8名职工和4个运行班组进行了奖励，调动了工人工作的积极性、主动性和创造性；四是坚持责任到人制度，将年度工作目标层层分解，在今年年初我车间分别同五个运行班组签订了目标责任书，把工作

目标细化、量化，层层分解，做到人人有担子，岗岗有人管，形成一级抓一级，层层抓落实的局面，在分解任务目标的同时，建立严格的考核奖惩机制，任务目标有安排、有落实、有考核，工作结果有评比，有奖惩，确保完成各项工作任务。

通过本次专项整治活动，消除了广大职工思想消极、干劲不足的问题；解决了广大职工责任心差、作风不实的问题；纠正了广大职工庸碌无为、暮气沉沉、有责不负的现象。在今后的工作中，我车间广大干部职工将以更加饱满的工作热情，更加良好的精神状态，更加务实的工作作风，全身心地投入到各项工作中去，为永炼的发展谱写新篇章！

执行力提升工作总结篇三

如何提升执行力心得，首先要明确岗位的任务是什么，其次要“吃透上情、摸清下情”。根据岗位的特点和上级的要求，认真制定本岗位的目标和计划。即使对已经十分熟悉的岗位，也应当看到随着时间的推移、形势的变化，那些曾经执行过的任务，可能已不适应变化了的环境，因而在计划实行的过程中要进行跟踪，及时调整，以便按时完成任务。以下是由文书帮小编提供如何提升执行力心得阅读。

八月二十八号下午，我校会议室里座无虚席。从香港请的著名教育专家于兆兴亲临我校，对我们进行了西点执行力的讲授。通过学习使我受益匪浅，我深深的感到做为一名老师，如何从事本职工作和目标有了进一步的理解和认识。

执行力就是按时地、保质保量的完成工作或提供结果的能力，学校管理也是这样，虽然大家部门、岗位、职务各异，但是目标是一样的。执行力心得。“世界上没有完美的个人，只有完美的团队。”个人的成功必须建立在团队先赢的基础上，因此，团队里的每个人都要付百分之百的责任。

我们锁定目标，尽自己的最大努力去做。未达目的是要反思，想出办法并反思，不达目的绝不罢休。

1、坚守承诺

做人要诚实守信、一若千、尽职尽责。

2、结果导向

平共处，无论是做人还是做事，一旦锁定目标就要不达目的不罢休。结果很重要，过程也很重要。执行力心得。

3、决不放弃

在面对困难和挫折的时候，我们要迎难而上。在面对批评和指责的时候，我们要摆正心态、虚心接受。要把所学的知识运用到教学工作中去，学以致用才是最重要的。

通过这次学习，认识到提高执行力的五个方面：一、从自我做起。二、主动面对问题。三、工作无小事。四、拖延是恶习。五、老好人要不得。

希望通过这次学习，使自己在以后的工作中逐渐强大，能力提高，与学校共同发展。

本人有幸参加xxxx老师主讲的团队执行力培训班学习，经过为期一天的培训，获益匪浅，深有体会。

这次培训采用短期方式，使我们能暂时放下工作担子，安下心来学习，对我来说是一次难得的机会，希望公司今后多联系这样的培训。

学习内容易与实际结合，适用性强。

第一讲:态度第一。世界成功学家——拿破仑·希尔，一生专门研究成功者，研究发现一个奥秘，他说:每个人的心灵就像硬币一样具有两面性，正面写着积极心态，反面写着消极心态。想要成功，必须积极心态战胜消极心态。王绪民老师也有讲到收入公式，收入=态度x技能。一个人的技能很好，但态度为很差甚至为零的情况下，收入也是不能提高的。在这里，我理解的收入并不单指经济收入，而可以看做是综合评定、综合素质。这里的态度主要也有几个方面:首先是对自己的态度，需要充满自信，积极。其次是对客户的态度，将客户看作是帮助我们成长的力量。对公司的态度，永远阳光积极，快速融入团队，具超强的学习力，一流的执行力。也就是永远需要态度第一，技能第二;不能改变就立即适应;听话照做，马上行动。

第二讲:执行力决定企业生死存亡。很多缺乏执行力的表现常常体现在我们的实际工作中。比较突出的是一种现象是“差不多”。在生活工作中，常常有这种“差不多”“还可以”“过得去”“将就”这样的现象，使得我们的工作要求不再严格，执行一次偏差一点，到末端就差很多。另一种现象:不能做好本职工作。不管从事什么职业、处在什么岗位，每个人都有其担负的责任，都有分内应做的事。做好分内的事是每个人的职业本分，也是执行力的基本要求。

第三讲:高效执行，自动自发。自动自发，即没有任何借口。什么是工作?工作就是不找任何借口去执行。思想影响态度，态度影响行动，一个不找任何借口的员工，肯定是一个执行力很强的员工。

自动自发，即领导在不在都一样。

自动自发，即勇于承担责任。在问题面前，在漏洞面前，最不好的做法就是推诿。总是推诿的人，就犹如机器中的沙子，会让其他人感觉特别别扭，所以推诿并不能推诿，推诿是自己骗自己的行为，而且总是会让人记起你的错误。

自动自发，即不要辩解。当错误出现时应少讲“我以为”，不要相互推卸责任，而是要及时承认错误，尽量解决问题，只有这样才能提高企业的工作效率。

自动自发，即坦诚面对批评。金无足赤，人无完人，任何人都会有犯错误的时候。犯了错误，逃避是下一次错误的温床，我们应该坦诚面对批评。

综合这些学习的主要内容，企业需要什么样的人呢？

企业需要自动自发的人！企业需要执行力强的人！企业需要注意细节的人！企业需要全力以赴的人！企业需要合作共赢的人！

您是企业需要的人中的一员吗？

通过近段时间的组织学习，使我认识到了提高执行力的重要性，增强了做好本职工作的紧迫感和责任感。

一、必须牢固树立全心全意为人民服务的意识。通过学习，我从思想认识上较以前有了很大的提高，也充分意识到做好本职工作，必须以全心全意为人民服务为任何事情的出发点和落脚点。结合实际工作，以前的工作方法还有欠妥的地方，对待群众有时存在急躁情绪，服务意识和水平有待进一步的提高。今后，我一定牢固树立为人民服务的意识，在具体工作中，要立足群众，把群众的需求作为工作的出发点和落脚点，想职工所想，急职工所急，热情做好政策解释，认真提高办事效率，让职工高兴而来，满意而归，提高单位对外的窗口形象，这也是提升效能，提高执行力的核心所在。

二、必须努力学习知识，不断提高工作水平，充分发挥职能作用、促使我县经济健康有序发展。以前自己的学习态度还不够端正，忽视学习的重要性，缺乏理论知识的刻苦学习，专业知识还不够扎实。工作中缺乏开拓创新意识，有求稳怕乱、安于现状的思想。工作方法有时不得体，科室工作有的

方面还管理不到位。通过学习，使我认识到提升效能，提高执行力，就是要加强自我修养，提高自身素质。作为一名党员，不能按一般群众要求自己，以后我要端正学习态度，努力学习理论知识和专业技能，在学习中提高自己的工作水平。要树立正确的人生观、价值观、世界观，把思想统一到“为政之要、贵在落实；落实之要、贵在执行”的理念中来。业务上要高标准，严要求，精益求精，认真细致的做好做实各项工作，以较高的水平投身到为人民服务的工作中来，以自己的实际行动践行提高执行力”的要求。

三、一定要加强政治敏感性。开展“两项活动”，说明各级领导对提高行政执行力和加强文明执法教育非常重视，这也说明当前政府各部门勤政、廉政、善政做得还不够，特别是“天门城管事件”发生后，更是引发了全省、全国大讨论。可见，提高行政执行力已是刻不容缓。

四、一定要注意把握好学习阶段的每一个环节。

五、一定要结合实际学习。学习时要注重反思，结合实际提高“四个服务意识”，即提高服务基层意识、提高服务行政相对人意识、提高服务新农村建设意识、提高服务消费者意识。要学以致用，落实在行动上。

六、一定要通过学习统一思想，达到团结稳定。不利于团结、稳定的话不说，不利于团结、稳定的事不做，不利于团结、稳定的的谣言不传，多做实事，作为一名党员，我要以这次以“提高执行力”为主题的组织生活会为契机，提高认识，继续把保持共产党员的先进性落实到各项工作中去，为我县县经济事业的健康、稳定、发展做出自己。

一、在第一讲中，学习公司的定义，即：以营利为目的的商业组织机构。

1、团队的三要素：一个共同的目标。一个勇于承担的领导。

统一思想，统一声音，统一动作。

2、现代企业管理讲究量化管理。

3、商业人格的二个要素中提到:靠原则去做事，原则高于一切。靠结果做交换，我要什么我清楚。所以要敢于承担责任。独立承担责任，独立履行原则。别人犯错不是我们犯错的理由。

4、领导的行为是员工最有效的标杆。

二、在结果与任务中，员工不做结果的根源:对任务负责，不对结果负责。不知道做结果是对自己负责。不知道结果和任务的区别。

1、在企业管理过程中我们要打造:做人讲商业人格，做事讲结果导向。

2、结果要有时间、有价值、有考核:领导向下属布置工作，时间要具体到分钟。客户是评判我们工作是否有价值的唯一结果。看得见、摸得着的考核。

3、做结果的好方法:复述承诺法，分解法，重点法。

三、在客户价值中学习到:客户是衣食父母，客户是越用越多的资源，客户是我们商业回报的来源，客户价值是企业生存的底线。

1、站在客户的角度，为客户提供满意或超值的工作结果，是执行的动力与方向。

2、做客户价值的原则:高价值、低成本、可体验、能持续。要注意到以下几个方面:产品、服务、价格、非业务价值、关系或形象，客户解决方案，交换价格，惊喜，包装，成就感，

客户体验，态度，专业，个性化等等。

四。高层执行力中提到狼性总经理，迫使员工进化客户。

1、要注意到以下几点：公司的软环境，改变的工具和方法，训练团队，工作习惯，企业的核心价值观，宣导作用，个人信仰，目标统一，方向统一。

2、九段总裁：做榜样，做说教，做核心，做机制，做模式，做复制，做进化，做战略，做未来。

3、狼性总经理的战略底线：生死之理。存活之理。致胜之理。持续之理。

五□4r制度执行力，建立不依靠任何能人的制度体系。

1□4r业务流程管理体系：结果定义。一对一责任。过程检查。即时激励。

2、心中有结果，执行有效果。

3、一对一责任，防止推卸责任。

4、不要考核部门，要考核部门经理。

5、人们不会做你希望的、人们只会做你检查的。越相信谁，越检查谁。

6、即时奖惩可以保持员工在执行中的兴奋状态。

六、执行人才的三大标准：信守承诺，结果导向，永不言败。

1、100%对自己负责，100%对结果负责。

2、承诺是最基础的信任源。承诺是最有效的沟通。承诺就是

承担任务和后果。

3、永不言败是结果导向和信守承诺的保障。唯一的失败就是你选择了放弃。不达结果，决不放弃，失败之后，迅速行动。

七、中层执行力，中层决定成败。没有强大的中层，就不可能有强大的团队和强大的公司。

1、中层的角色定位:战略执行，角色定位，带领团队，激励团队。给原则、给方法、给成长机会。

2、中层执行的方法:讲清结果，讲清后果，做检查，做奖罚，做机制。

执行力提升工作总结篇四

2019年初□xx集团陈浩博士在部门战斗目标动员大会上提出美丽、健康、长寿园要通过各方面努力打造成为世界一流的园区并就如何打造提出一系列方法，近半年过去了，我们貌似在推进，可连最基本的东西都未做到，如随地吐痰，乱扔垃圾，物品摆放不整齐等现象屡有发生，为此总裁痛心疾首，亲自挂帅，主抓此项工作，短短一周整个园区环境焕然一新，在这一周让我受益匪浅，感触良多。特别是让我明白了做一个有执行力的人对一个公司的发展和员工个人职业化的成长的重要性。一句话概括即为：个人执行力决定个人的成败，企业执行力决定企业的兴亡。

一、个人执行力是指每一个单个的人把上级的命令和想法变成行动，把行动变成结果，没有任何借口保质保量完成任务的能力。团队执行力是指一个团队把战略决策持续转化成结果的满意度、精确度、速度，它是一项系统工程，表现出来的就是整个团队的战斗力、竞争力和凝聚力。一个优秀的员工

从不在遇到困难时寻找任何借口，而是努力寻求办法解决问题，从而出色完成任务。要提升执行力，就必须学会在遇到阻碍时不找借口而是积极的寻求解决问题的方法。

二、摒弃囫圇吞枣式的盲目执行。有些员工把简单重复上级团组织的文件和讲话精神看着是贯彻执行，好像是上级组织的文件和讲话精神的忠实执行者，其实不然。把上级精神与本部门的实际情况相结合，教条式地执行，这不是真正在执行上级精神，而是对上级精神的消极敷衍。

三、执行需要培养自己的自觉习惯，摒弃惰性。观念决定行为，行为形成习惯，而习惯左右着我们的成败。在工作中常有的状况就是：面对某项工作，反正也不着急要，我先拖着再说，等到了非做不可甚至是领导追要的地步才去做。一旦习惯成了自然就变成了一种拖拉办事的工作风格，这其实是一种执行力差的表现。执行力的提升需要我们改变心态，形成习惯，把等待被动的心态转变为主动的心态，面对任何工作把执行变为自发自觉的行动。

四、执行需要加强过程控制，要跟进、跟进、再跟进。有时一个任务的完成会出现前松后紧或前紧后松的情况，这主要是工作过程未管控所造成的。而行之有效的方法就是每项工作都制定进度安排，明确到哪天需要完成什么工作，在什么时间会有阶段性或突破性的工作成果，同时要自己检查计划实施的进度，久而久之，执行力也就会得到有效的提升。

五、执行更需要团队精神。大家都听过三个和尚喝水的故事：当庙里有一个和尚时，他一切自己做主，挑水喝；当庙里有两个和尚时，他们通过协商可以自觉地进行分工合作，抬水喝；可当庙里来了第三个和尚时，问题就出现了，谁也不服谁，谁也不愿意干，其结果就是大家都没水喝。这则寓言使我们认识到团结的重要性，在完成一项任务时，缺乏团队协作的结果是导致失败。每个人都不是一座孤岛，在做工作时，需要相互协作，相互帮助，相互提醒，这样才能不断提升自己

完成任务的能力。

因此作为公司的一分子，我们要树立良好的工作态度和工作作风，爱岗敬业，提高工作效率，强化执行力，实现企业发展与个人发展的双赢。

无论是个人还是企业，都在为取得成功而设计着宏伟的蓝图。然而，走到最后，许多人却事与愿违收获了成功的反面——失败。面对失败，我们常常将责任归咎与自己的制度不够合理；常将责任推诿于企业的策略不够正确，却很少能去思考自己是否认真地将计划与策略执行到位。当今社会竞争日益激烈，企业怎样脱颖而出？一句话，不折不扣地执行！

有一家大型企业，因为经营不善而面临破产，后来这家企业被美国的一个大财团收购，企业人员都在翘首以盼美国人能带来什么先进的管理理念，出乎意料的是，他们只派来了几个人。除了财务、管理、技术等重要部门的管理人员换成美国人外，其他的根本没动。

制度没有改变，员工没有改变，机器设备没有更换。但美方有一个要求：把先前所制定的方针、策略和制度坚定不移地执行下去。结果不到一年，企业改变了局面，实现了扭亏为盈的目标。为什么美国人来治理这个企业就能够取得成功呢？原因就是执行，将一切规章制度执行到位。因为执行是一个企业发展的原动力。沃尔玛之所以能成为全球零售业的龙头，海尔之所以能跻身世界500强企业之列，原因都在于他们的员工能不折不扣地执行企业的制度。

执行是推动企业发展的力量源泉，是促进企业腾飞的助推器；执行才能把口头上讲的理论、纸上写的计划付诸实施，并达到预期的目标；只有执行，才能使企业在激烈的竞争中立于不败之地。

管理是严肃的爱，在一些企业，只要谈到管理，首先想到和强

调的就是要“严”，似乎缺了“严格”、“约束”、“限制”就不是管理，好像管理就是把人管得严严实实，只许老老实实，不许乱说乱动。但是，这样管理的效果会好吗？答案应该是否定的。

管理是一门科学，其科学体现在严而有序，严而有据。有一套行之有效的管理制度，使管理工作有“法”可依，而不是没有根据的“瞎严”，也不是管理人员的主管随意性的“乱严”。应该体现出管中有情，情理交融——这是管理艺术之体现；严格管理不是冷酷无情，不是把员工当作生产工具和机器，一味地依靠制度来控制员工，而是要从关心和爱护员工的角度出发，通过尊重员工的人格，理解员工的感情，维护员工的利益，保证员工的人身安全，来激发员工遵章守纪、服从严格管理的热情。从字面上看，“管”者，制约也，是指对严格执行制度、丝毫不许偏差的监督、检查。其表现状态呈“刚性”；“理”者，梳理也，是按照人的情感、思路及价值取向等对人和事进行号脉治理，其表现状态呈柔性。

“管”和“理”的结合，就是刚柔相济的结合，也就是说，管理其实就是严肃的爱，是一种对每个人负责任的真爱。国内有位备受尊崇的企业家谈到自己最深刻的一段成长经历时说，“文革”后他作为知青回城，在一家运输公司当司机，他的上司是一位退伍军人。当时大家都怕这位退伍军人，因为他太难伺候了；比如，每次他布置完任务后都会问你：记住了吗？当你使劲点头，以为万事大吉走到门口的时候，他会突然把你叫回来，让你一字不漏地复述，如果一字不对，便会把你骂个狗血喷头，最后一句总是“连听都没听清，怎么可能把事情做对？”后来大家都学会了小心翼翼地倾听上司的每一句话，不敢有半点马虎，结果任务总能比较准确地完成。

实际上，管理不是对个人的，而是对集体的，是维护集体的利益。管理是一个“局”，个别人非得超越管理搞特殊化，那就是自己“出局”，规范的管理，是一个集体生存和发展的根本；规范的管理是大多数人利益受到保障的根本；规范的

管理，是一个公平环境创设的根本，也是企业对大多数遵循企业发展的人的爱。管理有规矩，管理有制度，管理有约束，管理有人不快乐。

在一些公司经常出现这样的情况：员工经常牢骚满腹，抱怨老板的苛刻还公司制度的严格，而不兢兢业业、尽心尽力地工作，一会儿工夫就要偷懒或投机取巧，没人监督几乎就不能工作。一般人都有正常的能力和智力，但很多人为什么没有获得成功呢？很大一部分原因就是他们习惯于违背规章、投机取巧，并且不愿意付出与成功相对应的努力。他们渴望达到巅峰却又不愿走艰难的道路；他们渴求胜利，又不愿为胜利做任何一点牺牲。

许多人之所以失败，往往由于他们的粗心大意、莽撞轻率。许多员工做事不求最好，只求差不多，没有把纪律制度放在心上；这种懒散、马虎的做事风格很容易转化为习惯，一旦染上这种坏习惯，就会对执行力、对执行结果造成极大的伤害；现代社会，公司如果没有核心竞争力，将会逐渐走向衰退，而不具备核心能力的人，同样注定不会有太大的职业发展。

曾经有人说过：“无知和好高骛远是年轻人最容易犯的两个错误，也常常是导致太难失败的原因。”许多人内心充满着梦想与激情，可当他们面对平凡的生活和实际工作时，却漫不经心，疏忽职守。企业的营运和发展固然需要有整体性的规划和全局性的战略思考，但更需要有种将种种规划与构想加以实施、完成实际事情的员工。“说话的巨人，行动的矮子”，这样连本职工作都不能尽责完成的员工，永远不会给企业带来实质性的作用。作为一名职场中人，不管未来发展的前途如何，我们都不要好高骛远，而要脚踏实地、忠于职守，做好每一件小事，培养自己高效的执行能力。

执行力提升工作总结篇五

导语：学习看领导力与执行力提升，你有什么心得体会？下面小编为您推荐领导力与执行力提升心得体会，欢迎阅读！

执行力是企业管理中最大的“软肋”，管理中有许多的理论，告诉中层管理者如何制定策略，如何进行组织变迁，如何选才、育才、留才，如何做成本预算等。可是，该如何执行这些想法，却往往在过程中被忽视，作为中层管理者，重塑执行的观念有助于制定更健全的策略。事实上，要制定有价值的策略，中层管理者必须同时确认企业是否有足够的条件来执行。要明白策略原本就是为执行而拟定出来的。所以，提升人员的执行力就变得尤为重要。

执行力是否到位既反映了企业的整体素质，也反映出管理者的角色定位。管理者的角色不仅仅是制定策略和下达命令，更重要的是必须具备执行力。执行力的关键在于透过企业文化影响员工的行为，因此管理者很重要的角色定位就是营造企业执行力文化。管理者如何培养部属的执行力，是企业总体执行力提升的关键。如果员工每天能多花十分钟替企业想想如何改善工作流程，如何将工作做得更好，管理者的策略自然能够彻底地执行。

而领导力：领导者领导的是人，换个角度说其实领导的是一种思想，一种理念最终成为一种行为。领导力的三要素：战略思维能力、组织协调能力、指导能力与领导能力。

解决问题的能力不足，主要反映在执行能力欠缺。员工平时能否充分发挥，决定其投入程度，而投入程度又受到公司对他的要求和向他提供的资源两个因素的影响。

首先，应该对执行人员进行执行前强化培训，让执行人员明白自己要做什么？该做什么？做到什么目标？这样才能目标一致，

执行到位，各尽其责。

其次，要明白自己的工作依据。这是我们工作执行力的基础，也是我们工作执行的目标。这也就是说，要知道自己做的每一件事情依据在哪里，这些依据是否还在执行。

2、强化执行动机

使员工充分发挥主观能动性和责任心，在接受工作后应尽一切努力、想尽一切办法把工作做好。作为中层管理人员一定要有做事的实干精神，公司最需要拥有不懈的求胜意志的人。

有令不遵，违规操作，是执行态度不端正的表现。执行态度即对待工作的态度与标准，做工作的意义在于把事情做对，而不是做五成、六成的低工作标准，甚至到最后完全走形，面目全非，应以较高的标准来要求自己。在日常工作中，要敢于突破思维定式和传统经验的束缚，不断寻求新的思路和方法，使执行的力度更大、速度更快、效果更好，养成勤于学习、善于思考的良好习惯。

4、有效促进与控制是领导力的体现

执行力提升工作总结篇六

大家好！

我是营销中心的郝江妮，今天我要演讲的题目是《赢在执行力求完美追求卓越》。

为什么强大的美国会在越南的战场上失败？为什么德国足球队能在世界赛场上成就卓著？原因是多方面的，但是完美的执行是其中最重要的一点。所谓执行力，对个人而言，就是按质

按量、不折不扣地完成工作任务。对企业来说，就是切实地执行并实行企业既定战略目标的能力。无论有多么宏伟的蓝图和多么完美的战略，缺乏执行力就会导致全盘皆输。

执行力的体现首先是对工作的热情，是对工作的那份责任，是对工作的态度，是扎实的工作作风。

在这里，我想跟大家一起回忆一下20xx年发生在我们身边的一个故事□20xx年3月9日，华旅客运公司大巴车司机杨京红如往常一样，载着31名下山的游客行驶在蜿蜒的出山公路上，突然，杨京红感到头痛大作，瞬间便难以忍受，如同炸裂一般。前所未有的剧烈头疼让他难以控制自己的身体。在生命的危急关头，他强忍疼痛，使尽浑身气力让自己意志集中，把车开到相对宽阔的路面上，稳稳地停了下来，并专业的打开警示灯，就这样，他做完了人生最后一次安全摆渡防范工作。他在人生的最后时刻，也没有忘记履行自己的职责。

时隔三年，每当我想起，依然为之感到深深的震撼。在如此危急的情况下，他依然能够完成标准的停车程序，守护车上31名游客的生命，或许大家都会说这就是英雄的精髓，是的！这是英雄！但我更趋向于说是平凡中的英雄！因为从另外的一个角度来看，他只做了平日里应该做的事，正是因为他平日严格按照工作标准一丝不苟的执行，才能够在突发的灾难面前，在重伤时刻坚守职责。这是日复一日的工作刻在他心中的本能，这就是强大的工作执行力。

执行力是任何一项工作开展、深化乃至走向卓越的关键，是将各项管理决策和目标转化为结果的落实过程。目标的实现最终要靠执行者付诸实际的行动，如果执行不到位，那么无论多么完美的计划都无法达到理想的效果。执行犹如打仗，就算你有充足的枪和子弹，但是没有执行力的团队是无法取得最终胜利的。

要提高执行力，企业自身要有良好的执行氛围，让执行植根

于企业文化中。中国伟大的思想家老子曾说过：天下难事、必成于易，天下大事、必做于细。

身为年轻人的我们，既然选择了华山、选择了旅游服务这份职业，就应该热爱自己的工作，以积极的心态和行动对待工作。从我做起、从现在做起，从身边的每一件小事做起，将执行力贯彻到切实的工作中，以高效、深入、优质的执行力完成每一项工作。

华旅集团近年来快速、稳健的发展，与我们每一个华旅人都息息相关。只有每一个华旅人的执行力不断提高，才能紧紧扭成一股强大的行动力，心齐气顺，共谋发展的强大合力，促进华旅集团快速实现转型升级，做大规模，做强企业，进而实现华旅集团的腾飞与辉煌。

执行力提升工作总结篇七

引导语：为什么很多企业不断强调执行力的重要性，员工却就是没有执行力？是员工认识不到执行力的重要性吗？显然不是。

无论企业的流程是否足够完善，执行力的强弱与员工是否认识到其重要性，并无直接关系。在执行力这个问题上，一方面要有具体的行为标准来约束，另一方面则是要培养员工职业化心态，以此提高执行力。

拥有职业化心态的人之所以容易成功，是因为无论公私环境如何，他们总能持一种积极的心态去融入企业，而不是每日抱怨这个不合理，那个不公平。

想想看我们在工作中的表现吧：

心情好的时候走流程，心情不好则变通；

工作不急走流程，工作紧急则变通；

上司在的时候走流程，上司不在则变通。

如果我们没有那么多的“变通”，而是严格遵守公司规章制度，公司还会出台“明显不合情理”的管理制度吗？当然不会。

我们之所以不能每时每刻都按流程执行，不是我们不知道流程标准化执行的重要性，而是因为我们缺少职业化的心态。可以说，缺乏职业化心态的员工，几乎都没有流程执行力。

在高端的商场里，每当顾客路过那些奢侈品专柜，常常会看到营业员们会向他们鞠躬，并用非常柔和的声音说着“欢迎光临”。然后，面带微笑，轻声问他们是否有什么需要，一切都让人觉着沐浴春风。即使商场里没有顾客，她们也保持微笑，时刻等候着客户的光临。

高端品牌的营业员有这种执行力，并非个别现象。如果你仔细观察，就会发现同一个品牌的营业员几乎拥有相同的举止，甚至连说话，微笑，衣着都完全相同，绝对吻合公司的规定和要求。

在一些服务行业里，这些规范式的行为反映出了一个人是否具备职业化素养：既然公司这么规定的，就要不打折扣地去执行它。这是工作，也是职责。

具备职业化操守的员工，即使不理解公司的某些要求，也能很好地执行。就像一名军人，即使不理解上司的命令，也会毫不犹豫地执行。需要搞清楚的是，毫不犹豫地执行，并非基于“没有任何借口”这种理念，而是基于职业化操守的主动性。

或许有人以为，职业化就是着装、礼仪的统一，以及具备必要的工作能力。殊不知，这仅仅是表象。

如果你不能积极、主动地对待工作，那你就还没达到职业化。如果你的工作状态没有照公司要求的标准化、规范化、制度化，那你也还没达到职业化。

准确地说，流程是一种工作方式，而非约束机制。如果一个员工缺乏主动做好工作的态度，他就很难严格地按流程执行。

钢铁大王卡耐基曾经说过，有两种人绝对不会成大器，一种是除非别人要他做，否则，是绝对不主动做事情的人；另一种是即使别人要他做，也做不好事情的人。

著名管理大师艾柯卡受命于福特汽车公司，在公司面临重重危机之时，他大刀阔斧进行改革，使福特汽车公司走出了危机。然而，董事长小福特却对他进行排挤，使他处于两难的境地。艾柯卡并没有因此放弃自己的职业道德，他说：“只要我在这里一天，我就有义务忠诚于我的企业，我就应该为我的企业尽心竭力地工作。”正是这种心态，才能在企业中建立一支真正的职业化队伍。

对任何一个员工来说，在一家公司工作，不管你是否真的喜欢这家公司，除非你选择离开它，否则就要接受它。接受它的价值观，接受它的规章制度，接受它的游戏规则。一个人在自己不满意的环境中工作，肯定不会获得成功。在职场中，一个人只有具备积极的心态，我们才能说他拥有了职业化心态。所以，只有当员工以积极的心态融入公司，个人的价值才能体现得更好，个人也才能发展得更好。