

最新团队执行力的作用 团队执行力心得 体会(精选9篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

团队执行力的作用篇一

“向执行要效益”赵董事长在xx年上半年工作总结会议上深入说明并阐述了执行力的重要性，从细微处的着手，宏观上的把握，诠释了执行力的真正内涵和实践宝典，对此我深有感触，下面我结合自己的实际工作谈谈在企业执行力方面的学习感想。执行力就是按质按量完成自己所被指定的工作和任务。简单的来说，执行力就是将人员流程、战略流程、运营流程合理进行运用，以达到战略规划的实现和改进。要提升竞争力，就必须加强执行力。可以说，一个企业生存和发展的关键在于执行力是否到位。

执行力到底有多重要?为什么满街的咖啡馆，惟有星巴克一枝独秀;同是做pc，惟有戴尔独占鳌头;都是做超市，惟有沃尔玛雄居零售业榜首，而造成这些不同的原因，则是各个企业的执行力的差异。仅有战略，并不能让企业在激烈的竞争中脱颖而出，而只有执行力才能使企业创造出实质的价值，这是企业长久生存和成功的必要条件。那些在激烈竞争中能够最终胜出的企业无疑是很强的执行力的。

在企业内应建立一种“执行文化”。在一个企业中，仅有领导和中层管理人员具有执行力是远远不够的，还必须把执行力烙进职工的思想意识中去，要建立一种企业执行文化。在企业执行文化建设中，要大力倡导工作学习化，学习工作化，把所学知识转化为专业应用的能力。

真抓实干，提高执行能力。在我公司积极要求做到“四定”、“三看”工作思路的基础上，重点抓好以下三方面的执行力建设。

第一，面对现实，勤于与员工沟通

现在有很多领导人，他们对公司的前景与优势夸夸而谈，问到弱项时，就会含糊其词，避重就轻。换句话说，他们都缺乏面对现实的勇气，欠缺实事求是的精神，而面对事实正是执行力的核心。如要让公司变得卓越并且做到基业长青，想在公司建立起执行力文化，须做到两点：

必须坚持实事求是；

2. 确保在企业中进行任何谈话的时候，都以现实为基础。

了解员工在做什么，工作进行得如何，在实施目标的过程过遇到了哪些问题，现在是否已经找到了正确的解决办法等。怎样才能了解这些信息呢？必须做到：

建立员工沟通渠道；

2. 多问、多听；

3. 正确对待对话与争论；

4. 其他方面的技巧。

第二、跟踪目标，解决问题

领导者的任务不只是制订计划，还应该进行跟踪，在开始一实施后要检查确认结果，设定周期，针对达成率、生产效率做多方面的考评、反省。当出现了问题时，要找出原因并寻求解决的办法。否则，没有跟踪的目标，即使再怎么明确具体，都没有多大意义。应建立一份详细的执行计划并把它捆

绑到日程上，将目标转化成具体的行动及时间表上的细节。

第三，抓好队伍建设，提升每位员工执行力。

“团队的凝聚力就是执行力的表现，在这个团队中领导的作用是核心凝聚力，给执行的躯体注入了动力。”一个执行力组织，不仅要求领导人的高执行力，也对团队每个成员的执行力提出了要求。因此，每个人都要不断地学习、进步、成长、提高对日益复杂的社会应变能力，从而最终提高执行力，提升员工能力的途径是多方面的。学习、培训、教育等都是很重要的方法。在工作中，遇到问题时，领导人给予的指导与员工一起分析，解决问题的过程也是领导人培养员工的重要而有效的手段之一。

第四，薪酬激励

薪酬激励不单单是金钱激励，同时也隐含着成就激励，地位激励等，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。让员工获得薪酬与其贡献成正比，企业通过对员工的绩效考核，使岗位之间的晋升或降级有了量化的考核数据，使员工的精力集中到努力工作，提高工作业绩上来，避免消极局面。

“努力超越，追求卓越”，以理性务实的态度，力求完美的精神，创造公司的新辉煌！

团队执行力的作用篇二

首先要明白执行力就是接到的任务要按时、按标准、按目标的去完成每项工作，那么团队执行力我觉得由以下三个方面入手。

1、领导执行力：

团队执行领导，是团队的领航者，首先要做到以身作则，领导的执行力将员工产生强大的震撼力，员工也乐意服从和跟随，并还要具备很高的执行威信，领导在员工心目中的威信高，员工就会高度信耐领导，严格落实领导安排的各项工作任务。

2、培养员工的执行力：

工作是靠团队中每个成员去完成的，就领导的执行力还远远不够，我觉得首先挖潜团队中员工的悟性，悟性高的员工能够迅速领会领导的意图，知道自己需要做什么以及工作的目标和追求的效果，只有掌握这些员工才会知道做什么，如何做，才会引起员工的重视及追求执行的速度，落实到力度以及完成的效果。

3、创建执行力的团队：

提高计划能力，工作千头万绪如何保证按时完成，就必须掌握工作的轻重缓急，要科学规划，合理计划明确各项工作的主次和时间限制，便于进行合理的便筹，实现有效管理及提高工作效率，保证员工明确工作的进度、标准，及时的对自己的工作进行总结和调整，并增强指挥能力，引导员工指挥自我，管理自我，这样既能提高员工的协调能力，又增强员工合作意识和团队意识。还要加强过程控制，对执行的检查、监督，技能促使员工从思想上给予重视，强调执行速度，又能促使团队内部的交流和沟通，明确掌握工作进度和工作标准，控制的过程即使抓落实，讲考核的过程，又是增强沟通，统一思想的过程。一个团队如果没有共同的目标，没有凝聚力。他们就会缺乏关爱，缺乏付出，勾心斗角；而一个优秀的团队，他们有共同的目标，他们追求共赢，勇于创新，永远把团队的利益放在第一，愿意去付出，去鼓励，去支持别人。

那么，如何把一个团队打成一个优秀的团队？一个优秀的团队如何更进一步坚持下去？这就离不开团队所体现的价值和坚

持做好的信念，当团队的每一个成员都愿意发自内心把自己当作一个执行者来要求自己做好每一项工作时，其团队必将发挥前所未有的战斗力。强化团队成员执行力素质，让员工发现并切实具备强大的执行能力，激发起对生命的热爱和激情，从而在工作中和生活中不再找借口，不再推卸责任、凡事积极主动、全力以赴、感恩付出。

打造团队执行力的心得体会篇本次推行执行力的学习，是企业推进管理改革的一次铺垫，证明了水电施工企业向现代管理模式转变的开始。前几年，七局领导曾推荐学习《穷爸爸、富爸爸》，引发了全局对资本运作的思考，推进了七局资本运作的力度和深度，由此产生的影响延续至今。相信这天对执行力的学习和应用推广，也将引发一场管理制度的变革。

很多人都很担心：对于执行力的学习最终会流于形式，在我们这样的国有老企业很难实施下去。但本人并不这么认为，因为从几个方面能够看出，上层已经开始推进执行力方面的改革，而且这样的改革将继续深化下去，大家能够拭目以待。

论据一：推进管理首先要有人才，分局上个月搞的机关人员公开招聘，就是选取具有较强执行力的人才。虽然因薪酬、宣传力度等影响广度不够；考核面不太全面可能会影响部分考核结果外。整体来说还是难能可贵，毕竟迈出了坚实的一步。

论据二、推进执行力是和目标管理法分不开的，分局在机关已经开始实施的部门目标管理制度便是最好证明。相信这一制度的深化和推广，必将对推进执行力产生重大影响。

论据三、推进执行力要营造执行力文化，这次要求的关于执行力的学习，便是执行力文化营造的开始。相信以后将会更加深化下去。

于提高分局执行力的推荐：

首先，要设立清晰的目标和实现目标的进度表：这个目标必须要可衡量、可检查，不能模棱两可。再者，目标一旦确定，必须要层层分解落实。目标执行缺乏持之以恒，不能有效保证决策的效果是首先需要克服的问题。

其次，找到适宜的人，并发挥其潜能：执行的首要问题实际上是人的问题，因为最终是人在执行企业的策略，并反馈企业的文化。推荐分局尽量降低人员的变动频律，增大执行的连续性。

以上两点分局已经着手进行，接下来要做的也许就应是以下方面的资料：

其三，修改和完善规章制度，搭建好组织结构：只能透过规则来约束，规则是一个组织执行力的保障。

其四，优化企业管理流程和业务流程，优化的前提是对现有流程的梳理整顿，做到标准化，因为标准化是高效组织的行为重要特征。企业的管理流程和业务流程是现代企业规范化管理的产物，流程的标准化和优化的基础工作是企业发展战略设置、组织结构设计、职能分解、岗位设置、岗位描述等，只有基础工作完善后设置的运作流程才是通畅的、高效的。有效的运作流程就应包括了岗位职责、权限配置、信息传递通道、业务流程、决策机制等，实际上是规范化的内部运作机制。

其五，提升企业员工的整体执行技能。要提升企业员工的整体执行技能水平，一方面在招聘过程中要挑选具备较强执行技能的员工，另一方面在企业内部进行持续的职业化训练，主要是透过执行技能培训和对职业技能运用的考核来实现。职业化训练不仅仅包括执行技能训练，还包括很多其他职业技能的训练，比如沟通技能、领导艺术、决策技能等，重要的是在做培训和考核计划的时候必须要明白每个培训项目和考核指标的指向，执行技能培训的目标就是提升员工的执行

力。

其六，倡导真诚沟通的工作方式，发挥合力：一项调查证明，企业内存在的问题有70%是由于沟通不力造成的，而70%的问题也能够由沟通得到解决。我们每个人都应从自己做起，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。

其七，关注细节，对执行状况进行跟踪，制定战略时，我们更多是发挥企业自身的优势，而在具体的执行过程中，我们就要切实解决好木桶效应的问题。

其八，推荐实行细化流程管理，划小核算单位，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。提高员工对企业的满意度要从满足员工的需求开始，人的需求是有等级的，是动态的，不同的人在不同的时间他的核心需求是不同，但是在企业里面员工的满意度能够从文化氛围、成长空间、收入水平、福利环境、法律环境等几个方面去测量，我们要做的工作实际上也是三点：具有竞争力的薪酬体系和激励机制，良好的职业发展通道，以人为本的企业文化氛围。

最后，要营造执行文化：要从以下几方面入手建立执行文化：其一，讲求速度：崇尚行动，雷厉风行，允许小的失误；其二，团队协作：沟通直接，拒绝繁琐，各司其职，分工合作；其三，职责导向：提倡领导问责，出了问题要找出其原因并分清主要职责，只有这样才能更好地树立起责任心；其四，绩效导向：拒绝无作为，关注结果，赏罚分明；其五，继承文化：对企业中优秀的传统、规章及成果要注意继承，继承基础上的革新才会事半功倍；其六，用人文化：文化始于招聘。人才引进要严把关，力争将不认同企业文化的人挡在门外；最后，要营造爱心文化：相互尊重、相互鼓励、乐于分享、共同成长。

相信随着分局推进执行力的进程，管理制度的改革将会更加

深入完善，我们有理由相信分局明天会更完美。

团队执行力的作用篇三

经过两天的学习聚诚公司总裁陈永亮先生关于团队执行力的培训课，从培训中让我深有感触，在今后的工作中什么是执行力？就是都能快乐地喊出：“是，保证完成任务！”。

一、培养团队领袖领导执行力

首先要做到以身作则、日精进、修己安人，领导的执行力将产生强大的震撼力，员工也乐意服从和跟随，还要具备很高的威信力，要修品德、能力、形象，要张弛之道、身先士卒，员工就会高度信任领导，严格执行领导安排的各项工作任务。自古以来在军队中就有“兵强，强一个。将强，强一窝”之说。

二、培养员工的执行力

建立完整的组织架构、执行步骤和制度建设。

- 1、组织架构层次清楚、责任明确。
- 2、挑选合适执行人、明确目标期限、严格检查、严守诺言和奖惩并存。
- 3、建立完整的执行流程制度。

三、创建执行力的团队

- 1、首先接到任务要核心员工能够共同参与制订、按时、按标准、按要求去完成每项工作。
- 2、对确定的任务制度要三令五申反复宣传。

- 3、通过集体学习，相关人员必须签名认同。
- 4、严格认同执行人的正确权威领导和承诺。
- 5、奖惩分明严格执行。

通过两天的培训感觉到不管是处于领导还是员工都要充实自我学习和实践，培养大家都要对每项工作充满激情，快乐工作、快乐接受和快乐地喊出：“是，保证完成任务！”

团队执行力心得体会四：

通过两天的培训，深深感悟的一个企业的执行力好与不好，关系到企业的成败。针对我们公司的现状，发现执行力不好的原因，以及提高执行力的建议。

1、执行力好与不好在于：沟通

企业执行力不好，其中最大的问题源自于沟通，也就是说执行者没有搞清楚整个事情的来龙去脉，就开始执行操作。这种错误概率肯定非常的高。有的时候，不是不想搞明白，而是在特定的执行环境下还没有搞清楚就使然。

2、提高执行力的措施

一是管理者常抓不懈，管理者对政策的执行不能始终如一地坚持，导致即使有好的制度、规定也得不到有效的执行。

二是出台管理制度时要严谨，如果经常朝令夕改，就会让员工无所适从。

三是制度本身不合理，缺少针对性和可行性，或者过于烦琐不利于执行；执行的过程过于烦琐、不合理。

执行力不是为领导而做，而是为企业而做。做企业最根本的

目的是为了盈利，员工的工作是贯彻好企业的经营方针，而不是哪个领导的一句话。我认为，坚定执行哪个领导的一句话，而不顾企业的根本利益、企业的发展和对企业带来的负面影响，这种做法恰恰不是为了企业考虑，恰恰是利己的作风，是为了自己而做。如果这种氛围得不到遏制的话，就会蔓延到每一个干部，最终导致企业的利益受损。

3、激励是提高执行力的重要因素

奖罚要分明，该奖的及时奖，奖得心花怒放；该罚的及时罚，罚得胆战心惊。

团队执行力的作用篇四

“向执行要效益”赵董事长在11年上半年工作总结会议上深入说明并阐述了执行力的重要性，从细微处的着手，宏观上的把握，诠释了执行力的真正内涵和实践宝典，对此我深有感触，下面我结合自己的实际工作谈谈在企业执行力方面的学习感想。执行力就是按质按量完成自己所被指定的工作和任务。简单的来说，执行力就是将人员流程、战略流程、运营流程合理进行运用，以达到战略规划的实现和改进。要提升竞争力，就必须加强执行力。可以说，一个企业生存和发展的关键在于执行力是否到位。

执行力到底有多重要?为什么满街的咖啡馆，惟有星巴克一枝独秀;同是做pc□惟有戴尔独占鳌头;都是做超市，惟有沃尔玛雄居零售业榜首，而造成这些不同的原因，则是各个企业的执行力的差异。仅有战略，并不能让企业在激烈的竞争中脱颖而出，而只有执行力才能使企业创造出实质的价值，这是企业长久生存和成功的必要条件。那些在激烈竞争中能够最终胜出的企业无疑是很强的执行力的。

在企业内应建立一种“执行文化”。在一个企业中，仅有领导和中层管理人员具有执行力是远远不够的，还必须把执行

力烙进职工的思想意识中去，要建立一种企业执行文化。在企业执行文化建设中，要大力倡导工作学习化，学习工作化，把所学知识转化为专业应用的能力(赵董事长提到的“主管带头看了几本书”)。

真抓实干，提高执行能力。在我公司积极要求做到“四定”、“三看”工作思路的基础上，重点抓好以下三方面的执行力建设。

第一，面对现实，勤于与员工沟通

现在有很多领导人，他们对公司的前景与优势夸夸而谈，问到弱项时，就会含糊其词，避重就轻。换句话说，他们都缺乏面对现实的勇气，欠缺实事求是的精神，而面对事实正是执行力的核心。如要让公司变得卓越并且做到基业长青，想在公司建立起执行力文化，须做到两点：1. 必须坚持实事求是；2. 确保在企业中进行任何谈话的时候，都以现实为基础。

了解员工在做什么，工作进行得如何，在实施目标的过程过遇到了哪些问题，现在是否已经找到了正确的解决办法等。怎样才能了解这些信息呢？必须做到：1. 建立员工沟通渠道；2. 多问、多听；3. 正确对待对话与争论；4. 其他方面的技巧。

第二、跟踪目标，解决问题

领导者的任务不只是制订计划，还应该进行跟踪，在开始一实施后要检查确认结果，设定周期，针对达成率、生产效率做多方面的考评、反省。当出现了问题时，要找出原因并寻求解决的办法。否则，没有跟踪的目标，即使再怎么明确具体，都没有多大意义。应建立一份详细的执行计划并把它捆绑到日程上，将目标转化成具体的行动及时间表上的细节。

第三，抓好队伍建设，提升每位员工执行力。

“团队的凝聚力就是执行力的表现，在这个团队中领导的作用是核心凝聚力，给执行的躯体注入了动力。”一个执行力组织，不仅要求领导人的高执行力，也对团队每个成员的执行力提出了要求。因此，每个人都要不断地学习、进步、成长、提高对日益复杂的社会应变能力，从而最终提高执行力，提升员工能力的途径是多方面的。学习、培训、教育等都是很重要的方法。在工作中，遇到问题时，领导人给予的指导与员工一起分析，解决问题的过程也是领导人培养员工的重要而有效的手段之一。

第四，薪酬激励

薪酬激励不单单是金钱激励，同时也隐含着成就激励，地位激烈等，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。让员工获得薪酬与其贡献成正比，企业通过对员工的绩效考核，使岗位之间的晋升或降级有了量化的考核数据，使员工的精力集中到努力工作，提高工作业绩上来，避免消极局面。

“努力超越，追求卓越”，以理性务实的态度，力求完美的精神，创造公司的新辉煌！

看了团队执行力心得体会的读者还看了：

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

团队执行力的作用篇五

某月某日一整天，我们有幸聆听了国内实战派管理培训专家、职业培训师陈中来先生为我们做的题为《赢在执行—高绩效团队执行力训练》的讲座，陈老师生动诠释了什么是真正的执行力，通过大量的事例总结出影响执行的主要原因及具体措施，并细化到作为管理者不该说的十句话和四种角色错位。

陈老师用“好的学习从好的沟通状态开始”这句话开始了他一天的培训，沟通是人与人之间、人与群体之间思想与感情的传递和反馈的过程，以求思想达成一致和感情的通畅。正是因为陈老师时时处处注重自己与培训对象的沟通和情感交流，所以一天的培训时间显得十分愉悦和短暂，接受培训的我们也非常投入。陈老师列举了组织中常见的5种“病态”，其中一种就是因为缺少沟通而造成“脑血栓”，可见，管理者具有增进情感交流和沟通的能力，对于一个单位是否能健康发展是非常重要的。

情感是一种巨大的力量。园长要平易近人，关心体贴教师，尽可能满足教师精神与物质上的合理需要，帮助教师排忧解难，使双方处于依靠、关心、爱护、亲近的情感状态。园长对教师的工作、学习和生活关心体贴，要经常了解她们的思想：她目前在想什么？最关心的问题是什么？她有什么困难需要解决？等等。如果园长真正这样做了，园长和教师之间的关系，一定会更加亲密。

所谓被动沟通指的是发现问题或者发生状况了，园长才与教师沟通。这不得不让教师将沟通理解为“挨骂”“批评”等，于是，对园长敬而远之。作为园长，应注重平时不经意间或者不露声色的交流，多进行一些随意的“侃大山”，教师身在其境会更容易向园长敞开胸怀，园长了解的真实情况也会

多一些。在与教师达到情感共鸣的基础上，园长要有意识的引导教师进行一些思考，鼓励她们说出自己的见解，共同发现问题并积极找到解决问题的办法。这种沟通的方法能够让教师感受到园长对她们的信任和尊重，感到园长和自己有共同的语言，同时激发了她们进取心和责任感，使她们认识自身的缺点并不断改正。

园长能以健康快乐、积极热情的心态去面对工作，面对教师，感染教师，同时，还能适时地为教师创造快乐事件和气氛，我认为这是一种管理智慧。例如：园长可以通过手机短信、群，跟老师快乐传输一些幽默风趣的短信、经典搞笑的图片、精辟且富有哲理的小故事等，这样，对园内形成积极轻松的心理气氛非常有好处。智慧的园长会让教师们时不时地看到自己的“失败”和“软弱”，甚至是一些无伤大雅的“出丑”，这样有利于解除教师对园长的敬畏感，进而容易接纳园长。园长和教师心近了，工作的激情和乐趣自然会提高了。有时园长一句幽默风趣的话语，不仅可以解除尴尬紧张的气氛，甚至可以让教师愉快的接受并改正自己的错误，这就是智慧的力量。

精诚所至，金石为开，只要园长有诚意，就一定能架起沟通教师感情的金桥。

团队执行力的作用篇六

经过两天的学习聚诚公司总裁陈永亮先生关于团队执行力的培训课，从培训中让我深有感触，在今后的.工作中什么是执行力？就是都能快乐地喊出：“是，保证完成任务！”。

首先要做到以身作则、日精进、修己安人，领导的执行力将产生强大的震撼力，员工也乐意服从和跟随，还要具备很高的威信力，要修品德、能力、形象，要张弛之道、身先士卒，员工就会高度信任领导，严格执行领导安排的各项工作任务。自古以来在军队中就有“兵强，强一个。将强，强一窝”之

说。

建立完整的组织架构、执行步骤和制度建设。

1、组织架构层次清楚、责任明确。

2、挑选合适执行人、明确目标期限、严格检查、严守诺言和奖惩并存。

3、建立完整的执行流程制度。

1、首先接到任务要核心员工能够共同参与制订、按时、按标准、按要求去完成每项工作。

2、对确定的任务制度要三令五申反复宣传。

3、通过集体学习，相关人员必须签名认同。

4、严格认同执行人的正确权威领导和承诺。

5、奖惩分明严格执行。

通过两天的培训感觉到不管是处于领导还是员工都要充实自我学习和实践，培养大家都要对每项工作充满激情，快乐工作、快乐接受和快乐地喊出：“是，保证完成任务！”

团队执行力的作用篇七

持续两天的“团队执行力”学习中，我主要学到如何打造核心团队，如何选出团队执行者与及常见的团队执行不利的原因分析。首先领导者需要修己安人修自己的品德，修自己的格局，修自己的`能力，同时修自己的形象。再一个明确公司的愿景及战略规划，身先士卒做到快乐奋斗。

1. 企业咒语：是，保证完成任务！
2. 执行步骤中：明确目标期限、明确检查流程、奖罚分明与及承诺。
3. 制度建设中：领导与制度、朝夕制度。
4. 管理模式中：团队沟通、团队激励。

与其说是咒语不如说是激发活力的口号，是，保证完成任务！它充分体现团队勇于接受工作任务，只对实现目标增多措施，不能降低目标草草了事的管理工作作风。总结下来，目前我们团队的执行力一方面仍需要加强部门员工技术能力，另一方面增多员工间的沟通，同时更应该提升部门领导对下属的关心，增多他们的归宿感。

团队执行力的作用篇八

“向执行要效益”赵董事长在上半年工作会议上深入说明并阐述了执行力的重要性，从细微处的着手，宏观上的把握，诠释了执行力的真正内涵和实践宝典，对此我深有感触，下面我结合自己的实际工作谈谈在企业执行力方面的学习感想。执行力就是按质按量完成自己所被指定的工作和任务。简单的来说，执行力就是将人员流程、战略流程、运营流程合理进行运用，以达到战略规划的实现和改进。要提升竞争力，就必须加强执行力。可以说，一个企业生存和发展的关键在于执行力是否到位。

执行力到底有多重要？为什么满街的咖啡馆，惟有星巴克一枝独秀；同是做pc，惟有戴尔独占鳌头；都是做超市，惟有沃尔玛雄居零售业榜首，而造成这些不同的原因，则是各个企业的执行力的差异。仅有战略，并不能让企业在激烈的竞争中脱颖而出，而只有执行力才能使企业创造出实质的价值，这是企业长久生存和成功的必要条件。那些在激烈竞争中能

够最终胜出的企业无疑是具有很强的执行力的。

在企业内应建立一种“执行文化”。在一个企业中，仅有领导和中层管理人员具有执行力是远远不够的，还必须把执行力烙进职工的思想意识中去，要建立一种企业执行文化。在企业执行文化建设中，要大力倡导工作学习化，学习工作化，把所学知识转化为专业应用的能力（赵董事长提到的“主管带头看了几本书”）。

真抓实干，提高执行能力。在我公司积极要求做到“四定”、“三看”工作思路的基础上，重点抓好以下三方面的执行力建设。

第一，面对现实，勤于与员工沟通

现在有很多领导人，他们对公司的前景与优势夸夸而谈，问到弱项时，就会含糊其词，避重就轻。换句话说，他们都缺乏面对现实的勇气，欠缺实事求是的精神，而面对事实正是执行力的核心。如要让公司变得卓越并且做到基业长青，想在公司建立起执行力文化，须做到两点：

- 1、必须坚持实事求是；
- 2、确保在企业中进行任何谈话的时候，都以现实为基础。

了解员工在做什么，工作进行得如何，在实施目标的过程过遇到了哪些问题，现在是否已经找到了正确的解决办法等。怎样才能了解这些信息呢？必须做到：

- 1、建立员工沟通渠道；
- 2、多问、多听；
- 3、正确对待对话与争论；

4、其他方面的技巧。

第二、跟踪目标，解决问题

领导者的任务不只是制订计划，还应该进行跟踪，在开始一实施后要检查确认结果，设定周期，针对达成率、生产效率做多方面的考评、反省。当出现了问题时，要找出原因并寻求解决的办法。否则，没有跟踪的目标，即使再怎么明确具体，都没有多大意义。应建立一份详细的执行计划并把它捆绑到日程上，将目标转化成具体的行动及时间表上的细节。

第三，抓好队伍建设，提升每位员工执行力。

“团队的凝聚力就是执行力的表现，在这个团队中领导的作用是核心凝聚力，给执行的躯体注入了动力。”一个执行力组织，不仅要求领导人的高执行力，也对团队每个成员的执行力提出了要求。因此，每个人都要不断地学习、进步、成长、提高对日益复杂的社会应变能力，从而最终提高执行力，提升员工能力的途径是多方面的。学习、培训、教育等都是很重要的方法。在工作中，遇到问题时，领导人给予的指导与员工一起分析，解决问题的过程也是领导人培养员工的重要而有效的手段之一。

第四，薪酬激励

薪酬激励不单单是金钱激励，同时也隐含着成就激励，地位激烈等，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。让员工获得薪酬与其贡献成正比，企业通过对员工的绩效考核，使岗位之间的晋升或降级有了量化的考核数据，使员工的精力集中到努力工作，提高工作业绩上来，避免消极局面。

“努力超越，追求卓越”，以理性务实的态度，力求完美的精神，创造公司的新辉煌！

团队执行力的作用篇九

执行力是一种制度，也是一种文化。执行力文化的品质打算着组织的品质，并最终打算组织的胜败。

纵观全部的组织，尤其是组织利益和前途与个人利益和前途没有多大的挂钩时，组织往往会走向衰败。而在这时候，往往消失这样的状况：领导者责备下属执行力不强，下属责备领导者目标不清晰、朝令夕改，乍一听好像都有理，但是谁都不说自己没有做到位，都把责任推到别人身上。这样的组织不行能有执行力。

领导者不要把责任直接推给下属，他们的责任都需要你来担当，他们的过错或无能代表了你的过错与无能，你或者把下属培训出来，或者找到更适宜的人把他替换掉。而下属也不要怨天尤人，将责任推到领导者那里，应当从自身找缘由。由于埋怨是不能解决问题的。

一个不愿担当责任的人，躲避责任的方式无外乎就是找借口，或者把责任推给别人。在有些公司，我们常常看到，有的部门领导将工作没有做好的缘由归结为以下几点：其他人也是这样；我们的员工力量不行；我也尽力了；我已经安排了工作，是他人没有做好等。却没有总结自己做了些什么，哪些没有做到位。

责任心是人的一种意识，只有当责任心成为一个人的习惯时，提升执行力才有可能。这对你将来的前景和受人敬重特别重要。无论是做人的根本素养，还是为了妥当解决问题，都要求你必需首先担当责任，接下来再实事求是地解决问题。

在公司里，各个部门，各个岗位，都有肯定的工作分工，都担当着很重要的责任。当工作消失问题时，肯定要先从自身找缘由，靠着自己的力量和大家的帮忙来弥补缺陷，而不是在推卸责任！