

2023年个人执行力培训心得体会(通用10篇)

当我们备受启迪时，常常可以将它们写成一篇心得体会，如此就可以提升我们写作能力了。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。下面我给大家整理了一些心得体会范文，希望能够帮助到大家。

个人执行力培训心得体会篇一

紧扣打造坚强的执行力这一主题，既对公司系统改革发展面临的新情况、新矛盾、新挑战作了分析，又指出了执行力低下的根源和表现，并对企业如何赢得执行力作了详尽的阐述，对促进江西公司在新的起点上实现持续健康发展具有很强的实践指导意义，范文之心得体会：企业执行力心得体会。

沈教授的讲座是我受益匪浅。所谓执行力，指的是贯彻战略意图，完成预定目标的操作能力。它是企业竞争力的核心，是把企业战略、规划转化成为效益、成果的关键。

执行力是企业成败的关键。只要企业有好的管理模式、管理制度，好的带头人，充分调动全体员工的积极性，管理执行力就一定会得到最大的发挥，企业就一定能创造百年企业的目标。要提高企业的执行力，不仅要提高企业从上到下的每一个人的执行力，而且要提高每一个单位、每一个部门的整体执行力，只有这样，才会形成企业的系统执行力，从而形成企业的执行力，竞争力。加强执行力建设必须将企业的激励机制和执行力联系起来。可通过绩效管理，建立有效的激励机制，充分调动和保护每一位职工的积极性和创造性，鼓励职工积极进取，埋头苦干，进一步提高员工的执行力度。而不可一味地考核，员工感受到的只有压力，没有激励，当然谈不上什么执行力了。用有难度的指标、竞争的氛围和积极的评价，可以引发员工的成就动机，调动全体员工的积极

性，能激发员工的内驱力、达到全员沟通、全面执行、全方位落实的效果。在此基础上，不断提高员工的自我管理能力和企业的管理流程，规范管理手段，提升管理水平，从而实现国家电网公司提出的全员、全面、全过程管理的要求。

上周公司组织全体人员学习了来自深圳中旭企业管理顾问有限公司的吴鸣翔老师，关于“西点执行力”的讲座，在会上他针对企业管理过程中的领导力、执行力、团队建设、学习力、职业化等五个方面进行了精彩生动的演讲，借鉴美国军事学院又称西点军校的校训“责任、荣誉、国家”等模式严格要求我们，并以友好互动的形式深化理解，大家的参与积极性极高，整个培训会场气氛热烈，掌声不断，听后大家想法也挺多。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。

吴老师的讲座非常生动幽默，对“执行力”的定义非常简练：执行是把目标变成结果的行动，按质按量按时的完成自己的工作。虽然听起来很深刻，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，是完成事务的三大要素，缺一不可，缺其一则事不成。其实要贯彻执行上述要求并非简单，只要各司其职，企业里每个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，承担自己的责任，都是环环相扣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。

执行力是个人“执行并完成任务”的能力，对于企业中不同的人要完成不同的任务需要不同的具体能力，我认为个人执行力严格说来它包含了战略分解力、时间规划力、标准设定力、岗位行动力、过程控制力与结果评估力，是一种合成力，这六种“力”实际上是六种职业执行技能，对于企业中不同位置的个体所需要的技能需求并不完全一致。如果从管理的角度出发考虑执行力的问题，就应当把自己放在一个合适的位置上，那就是你自己不去做的前提下如何让别人去做。

其实“执行力”还包括一个“企业执行力”，关于这点吴老师只是稍微带过，讲了几个“万科、蒙牛”等的例子。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。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的肯定有利的。

如何加强“执行力”，吴老师讲到执行力的标准是“结果”。态度、职责、任务不等于结果。我认为在中国的企业的执行力不好是有三大原因造成的，主要是“文化、制度、团队”。企业要成功必须要有强有执行力的优秀团队。当然从文化角度看，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，主要碰的问题是：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正常运营的根本，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，健全职业修养是很重要的。

执行力的方向，每个人立场不同，不同的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。

有句话老说，“天下无不成之事，各守乃业，则业无不成”。只要人人都有一颗良好的心态，做好自己的事，每件事都站在企业根本的立场上出发，企业中的每个环节都团结协作，上下一心，和谐发展，相信我们鼎荣必会茁壮成长，会走向更好。这才是真正的执行力结果！

企业执行力心得体会

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。沃尔玛之所文秘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。

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，“”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。

企业执行力心得体会范文

“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！

个人执行力培训心得体会篇二

当下执行力问题是每个企业都十分关注的事情，作为企业的一名普通员工，通过参加高效执行力培训班的学习，我对高效执行力有了更深刻的认识。如何将培训成果应用到工作实际，在企业中做一名卓越的执行者，是我们每一位员工都应该思考的问题，我认为主要应该从以下几方面着手。

一、树立良好的执行心态

态度决定一切，只有具备正确的心态才能有效的执行。我们应该充分认识本职工作的价值，将被动的工作心态转变为积极主动的工作心态。我相信，人与人之间只有很小的差异，但这种很小的差异却往往造成了巨大的差异！很小的差异就是所具备的心态是积极的还是消极的，巨大的差异就是成功和失败。现实中，失败平庸者多，主要是心态观念有问题，遇到困难，他们只是挑选容易的倒退之路。“我不行了，我还是退缩吧。”结果陷入失败的深渊。而成功者遇到困难，仍然是积极的心态，用“我要！我能！”“一定有办法！”等积极的意念鼓励自己，于是便能想尽办法，不断前进，直至成功。

二、强化自己的工作责任心

-1-

出错。有责任心的人会把圆满完成工作当成自己的义务，并为了完成工作做出一切努力，包括努力学习新知识、总结工作经验等等，他们的一切行为都是为了一个目标，能更有效的完成工作。

三、完成工作不找任何借口

可以说，一个不找任何借口的员工，肯定是一个执行力很强的员工。“拒绝借口”应该成为所有企业追求完美工作表现的最有力的保障，它强调的是每一位员工都应该对自己的职业行为准则奉行不渝，没有任何理由的坚决执行，而不是为没有做好工作去寻找任何借口，哪怕看似合理的借口。对我们而言，无论做什么事情，都要记住自己的责任，无论在什么样的工作岗位上，都要对自己的工作负责。不要用任何借口来为自己开脱或搪塞，完美的执行是不需要任何借口的。

四、提高个人的执行能力

-2-

式，自身的工作效率与效果得到了提高，高效执行的目标才可能达到。

作为丽湖湾汤泉度假村筹建处的一名工作人员，我将要从事的工作是酒店管理，酒店更具有纪律严明，强调高效执行的特点，因此我必须从现在开始，努力提高自己的执行力，尽快达到一名合格酒店管理者的要求，做一名卓越的执行者。

个人执行力培训心得体会篇三

执行力指的是贯彻战略意图，完成预定目标的操作能力。为此，不少企业为了提高工作效率都会组织领导甚至员工参加执行力培训。

我有幸观看了《西点·执行力》执行力培训片，并受益匪浅，深深觉得到自己在企业管理方面的平凡和肤浅，下面我来谈谈执行力培训心得体会。

执行力的理解

字面理解为：执行并完成使命的本领，在执行力培训中有一句经典语言“没有任何借口”，也是对执行力进行完备的解释。但在企业中具有如许的人才很少，详细有三个原因：

一是企业本身的原因。

由于企业要给现代企业管理者提供利用执行力的保证，也便是说，一个企业要想发展，必需具有美满的企业外部管理制度和适用的人才管理机制，让员工知道该怎样做，怎样去完成领导分配的使命，促使员工顺应企业管理方法，并养成风俗，给企业执行力落实带来很大的推进。

二是中低层企业管理人员的本领和态度。

在本领上，我相信没有什么问题，在他们进入前，公司一定对他们进行考核，只是在进入公司后，时间一长，大概会孕育发生一些想法，影响执行力，好比：不学习，不上进，本领发展，不克不及吸取新企业外部管理思想新理念，自暴自弃；还有把本领摆错了方向，提升本领不强的人和拉帮结派，想保住自己的地位，等等。

三是下层员工的本身本质。

员工本质低下在每个企业都有，要想让他们遵守企业外部管理制度，除了下层领导要以身作则，公司还要组织对员工不定时执行力培训和工作上的引导，使其尽快熟悉自己的工作，形成固定的流程便于落实执行力。

怎样提高团队执行力

现代企业管理讲的都是团队协作，而不是小我私家英雄主义。要提高团队执行力，必需先提高团队凝集力，每一个员工都要有团队认识和集体荣誉感。作为企业首先要培养忠诚度，要想员工对公司忠诚，公司必需对员工诚信，要推行对员工

的每一个答应，关心员工，增加员工对公司的信任感。充分发挥公司的激励机制，对体现优秀的员工给予嘉奖，并根据实际情况提供一定平台让他发挥，使其他酷爱这份工作，全心全意为公司工作。

公司在组织执行力培训时要给员工每每灌输“刚强服从”认识，这是我这次执行力培训心得体会的最大劳绩。当然这个服从不是逼迫的、抵抗的，由于服从决策的内容是在决策前，就与员工沟通交换过，而且认可，觉得这些是自己应该做好的。但一旦作出决策，就应刚强执行，对于不服从者，要给予严厉惩罚，否则执行力空谈。团队的凝集力一定与组成这个团队的成员有关，还有一个最重要的因素是这个团队的核心组织，也便是团队负责人，他的组织本领及品德魅力都能影响他领导的团队，因此作为一个团队的负责人必需要有杰出远见，才能体现出团队的气质和灵魂，更好地促进团队的凝集力。

结果不即是完成使命

这是我第一次听到如许的说法，还有好比：用结果互换自己的人为，用代价来衡量结果。我知道在许多企业里，有许多员工，他们在为自己人为太低而叫嚣，但很少乃至没有一个对自己的工作本领和工作效率不高而较真。随着社会的进步和科学的兴旺，企业越来越看重人才，也便是具有创新本领和创造结果的本领。如果要你在一个企业里占据一席之地，只要不停的学习，不停的吸取奇怪的工具来充分自己的大脑，才能变化自己的看法和思维，与企业一道成长。

个人执行力培训心得体会篇四

:近期集团公司组织中层干部观看了著名管理专家余世维博士《赢在执行力》大型管理讲座。执行力对我来说是一个很专业的名词，以前对它没有很详细的了解和认识，听过余世维博士的讲课，使我对于执行力有了更深的理解。

一个成功的企业，在管理方面讲究的是贵在执行，任何企业的成功都必然是执行的成功。我觉得我们的企业在发展过程中，从各级领导到普通员工都应该全面贯彻执行企业指令。执行力是决定企业成败的一个重要因素，是构成企业竞争力的重要一环，只有掌握并充分将执行力运用于企业战略中，企业才具有独特的竞争优势。没有执行力，就没有竞争力，这是现代市场经济发展的必然。

对于余博士的一句话我觉得说出了一些企业执行力不强的根源，他说：“不把任务当回事，目标再明确也不行”。这就是我们经常所说的责任心，一个责任心不强的员工，尽管有丰富的经验，有足够高的学历，他也没办法完成重要的工作。这也使我认识到一个企业，一个好的企业，就必须注重培养员工的工作责任心，树立工作责任感，作为下级就必须认真执行企业下达的任务和指令，对于执行中遇到的问题，需要大家以积极的心态去对待，去解决。

一个好的企业要发展，我认为应具备一批懂得经营管理、善于团结、有凝聚力、高素质的队伍，因为好的执行力要靠好的人才去执行。如果每个员工在工作当中，在职责范围内，在自己的岗位上，都能够按照工作标准和上级指令不折不扣的执行，我想企业就会具备发展的源动力，我们的企业也就更加具有竞争力。

余博士说：“不忙的时候，主动帮助别人”。对于这句话，我的个人理解是，一个企业就是一个团队，养成团结互助的习惯也就是培养了员工的团队意识。身为企业一员，只有具备团队精神，贯彻领悟企业领导的思想，才能提高个人的工作能力和执行力，在工作中做到有压力才有动力。

同时作为一名基层企业领导，一方面我将在今后工作中的加强主动性，不断的要求充实自己，更好地去学_、去思考，全面贯彻执行力度。另一方面不断加强各部门之间的互相协助，重视团队精神，多和员工沟通思想，尽可能提高每位员工的

执行力!

个人执行力培训心得体会篇五

执行力既反映了组织(包括政府、企业、事业单位、协会等)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。下面是本站整理的领导个人执行力培训心得体会范文,欢迎阅读!

随着企业不断的发展,企业人的思维也在不断转变,为了让自己的企业高速、稳定地发展,给自己和社会创造更多的价值,去寻找适合自己企业的管理模式,他们想到了军队,还是世界最有名气的军校——西点军校,因为他们有一流的执行力。我也有幸,观看了《西点·执行力》培训片,并受益匪浅,深深感觉到自己的平庸和肤浅。

(一)执行力的理解。字面理解为:执行并完成任务的能力,在西点军校中有一句经典语言“没有任何借口”,也是对执行力进行完整的诠释。但在企业中具备这样的人才很少,具体有三个原因:一是企业自身的原因。因为企业要给企业管理者提供行使执行力的保证,也就是说,一个企业要想发展,必须具备完善的管理制度和实用的人才管理机制,让员工知道该怎么做,怎么去完成领导分配的任务,促使员工适应企业的管理方式,并养成习惯,给企业执行力落实带来很大的推动。二是中低层管理人员的能力和态度。在能力上,我相信没有什么问题,在他们进入前,公司肯定对他们进行考核,只是在进入公司后,时间一长,可能会产生一些想法,影响执行力,比如:不学习,不上进,能力倒退,不能吸收新思想新理念,安于现状;还有把能力摆错了方向,提拔能力不强的人和拉帮结派,想保住自己的位置,等等。三是基层员工的自身素质。员工素质低下在每个企业都有,要想让他们遵守公司规章制度,除了基层领导要以身作则,公司还要组织

对员工不定时培训和工作上的引导，使其尽快熟悉自己的工作，形成固定的流程便于落实执行力。

(二)怎样提高团队执行力。现代企业讲的都是团队协作，而不是个人英雄主义。要提高团队执行力，必须先提高团队凝聚力，每一个员工都要有团队意识和集体荣誉感。作为企业首先要培养忠诚度，要想员工对公司忠诚，公司必须对员工诚信，要履行对员工的每一个承诺，关心员工，增加员工对公司的信任感。充分发挥公司的激励机制，对表现优秀的员工给予奖励，并根据实际情况提供一定平台让他发挥，使其他热爱这份工作，全心全意为公司工作。公司在组织培训时要给员工经常灌输“坚决服从”意识，当然这个服从不是强迫的、抵抗的，因为服从决策的内容是在决策前，就与员工沟通交流过，并且认可，觉得这些是自己应该做好的。但一旦作出决策，就应坚决执行，对于不服从者，要给予严厉惩罚，否则执行力空谈。团队的凝聚力肯定与组成这个团队的成员有关，还有一个最重要的因素是这个团队的核心组织，也就是团队负责人，他的组织能力及人格魅力都能影响他带领的团队，因此作为一个团队的负责人必须要有卓越远见，才能体现出团队的气质和灵魂，更好地促进团队的凝聚力。

(三)结果不等于完成任务。这是我第一次听到这样的说法，还有比如：用结果交换自己的工资，用价值来衡量结果。我知道在很多企业里，有很多员工，他们在为自己工资太低而呐喊，但很少甚至没有一个对自己的工作能力和工作效率不高而较真。随着社会的进步和科学的发达，企业越来越注重人才，也就是具备创新能力和创造结果的能力。如果要你在一个企业里占有一席之地，只要不停的学习，不停的吸收新鲜的东西来充实自己的大脑，才能改变自己的观念和思维，与企业一道成长。

一、做一个有执行力的榜样作为团队领袖，你的一言一行都会被团队成员关注。你做得好，他们会潜意识或有意识的学习和模仿，你做得不好的，同样会对他们产生不良影响。因

此，你必须提升自己的执行力，并以尽可能高的标准来要求自己。

二、凡事有目标、有时间、有标准、有要求。团队当中，任何的工作、安排都必须确保有可量化目标、有时间限定、有评价的标准，有基本要求。要确保目标能达成的同时，通过这种方式也利于有效引导成员在具体工作中的执行力意识和素养。

三、任务安排清晰明白，并获得下属的认同。工作分配或任务下达时，尽量用明确的方式让下属一目了然，清晰明白。最好能书面化，白纸黑字，显然会更清楚；最好能量化、数据化；任务的下达并非是纯粹的上级对下属的要求，因为你得考虑到下属完成任务的能力和意愿，这直接与任务目标达成相关。因此，在任务安排过程中，必须让下属畅谈问题，并引导下属对任务的认同，提升下属完成任务的积极性和主动性。

四、目标达成或超额，全体人员有公平合理的回报利益均沾，让大家的付出都有所收益，这是让团队所有人目标一致，同心同德的基础。同时，利益与目标完成情况挂钩，是激发员工积极性和执行力的最好方法。利益分配方式需要获得大家认同、分配过程必须透明、分配结果必须公正公平。当然，利益不一定是物质和钱，善用鼓励、信任、赞扬、荣誉等精神利益，会获得物质所起不到的好效果。

五、责任明晰、措施清楚、奖惩分明。团队中的每一位成员都明白的知道自己的责任，清楚的了解自己接下来该怎么做，了解做得好与不好将会有怎样的奖与惩，一切明了，时时对照，坚持做到最好。

六、不轻易承诺，但言出必行。承诺是件慎重的事，尤其是在自己的下属面前。没有践行诺言，找任何借口都是无力的。

七、职责明确、分工合理、配置得当。没有人能把所有的事

情做好，也没有人能胜任所有的工作，最好的办法就是让大家做喜欢的事，做能做的事，发挥所长。只有这样，才能让下属做出最高效率、最好效果的工作业绩。

八、有执行有监督，全程跟踪、支持光有执行人，是不够的，凡事必须有监督者。执行人有执行责任，监督者同样负有监督责任。过程支持，是目标达成的有效保证，同时也是管理、监督的真正目的。

九、计划+修正+总结+提高，做好每件事事事有计划，根据实际情况随时修正计划。对过往的工作或问题进行总结提炼，提高进一步执行的能力。只有这样，事情才能越做越好。

个人执行力培训心得体会篇六

在工作即将结束之际，馆内组织了中层管理人员培训，给予了我们中层管理者一个很好的学_平台，提高自身管理能力的培训机会，主要内容有：中层管理者的角色认知、中层管理者的职位描述、中层管理者的角色特征、中层管理者应具备的素质、执行力、接受反馈、管理技能、案例分析等。

通过本次的培训令我感触最深的是执行力。戴尔公司总裁迈克尔·戴尔认为执行力就是，每一个员工在每一个环节都在一丝不苟地执行。而我们在实际的工作中缺少的是执行力，在企业中具备这样的人才很少，具体有三个原因：

一是企业自身的原因。因为企业要给企业管理者提供行使执行力的保证，也就是说，一个企业要想发展，必须具备完善的管理制度和实用的人才管理机制，让员工知道该怎么做，怎么去完成领导分配的任务，促使员工适应企业的管理方式，并养成_惯，给企业执行力落实带来很大的推动。

二是中低层管理人员的能力和态度。在能力上应该没有什么

太大的问题，在人员进入前，公司肯定对入职人员进行考核，只是在进入公司后，时间一长，可能会产生一些想法，影响执行力，比如：不学_，不上进，能力倒退，不能吸收新思想新理念，安于现状等等。

三是基层员工的自身素质。员工素质低下在每个企业都有，要想让他们遵守公司规章制度，除了基层领导要以身作则，公司还要组织对员工不定时培训和工作上的引导，使其尽快熟悉自己的工作，形成固定的流程便于落实执行力。

现代企业竞争更多是靠人才的竞争，而竞争靠的是速度，而我们旅游行业靠的是服务。作为一名企业中层管理人员，首先要具有自我管理的能力，确定自己的位置和方向，明确自己的工作职责。作为一名企业的中层管理人员，不仅是做好自己的事就可以了，更多的是需要去管理，管理是一门科学，又是一门艺术。做工作不是埋头苦干依靠个人就可以，而是要带领自己的团队，去执行组织的价值，执行组织的计划，完成组织的目标。团队的最大效能的发挥源于内部有效的沟通，作为中层管理人员，应多于员工进行沟通，尽可能了解员工的难处，帮助他们解决问题。我们务必要以身作则，做正确的事，做正确的人，并带领团队把工作按质按量做对做好，还要去正确的培养我们的团队，提高团队绩效，尽善尽美的做一名合格的企业中层管理人员。

通过这次中层管理干部的培训，本人受益匪浅，感触颇多，对我今后的工作有极大的帮助。希望以后还有更多类似这样的学_、培训机会。

个人执行力培训心得体会篇七

余世维赢在执行力培训心得体会：近期集团公司组织中层干部观看了著名管理专家余世维博士《赢在执行力》大型管理讲座。执行力对我来说是一个很专业的名词，以前对它没有很详细的了解和认识，听过余世维博士的讲课，使我对于执行

力有了更深的理解。没有执行力，就没有竞争力，这是现代市场经济发展的必然。同时作为一名基层企业领导，一方面我将在今后工作中的加强主动性，不断的要求充实自己，更好地去学_、去思考，全面贯彻执行力度。另一方面不断加强各部门之间的互相协助，重视团队精神，多和员工沟通思想，尽可能提高每位员工的执行力！

余世维赢在执行力培训心得体会:近期集团公司组织中层干部观看了著名管理专家余世维博士《赢在执行力》大型管理讲座。执行力对我来说是一个很专业的名词，以前对它没有很详细的了解和认识，听过余世维博士的讲课，使我对于执行力有了更深的理解。

一个成功的企业，在管理方面讲究的是贵在执行，任何企业的成功都必然是执行的成功。我觉得我们的企业在发展过程中，从各级领导到普通员工都应该全面贯彻执行企业指令。执行力是决定企业成败的一个重要因素，是构成企业竞争力的重要一环，只有掌握并充分将执行力运用于企业战略中，企业才具有独特的竞争优势。没有执行力，就没有竞争力，这是现代市场经济发展的必然。

对于余博士的一句话我觉得说出了一些企业执行力不强的根源，他说：“不把任务当回事，目标再明确也不行”。这就是我们经常所说的责任心，一个责任心不强的员工，尽管有丰富的经验，有足够高的学历，他也没办法完成重要的工作。这也使我认识到一个企业，一个好的企业，就必须注重培养员工的工作责任心，树立工作责任感，作为下级就必须认真执行企业下达的任务和指令，对于执行中遇到的问题，需要大家以积极的心态去对待，去解决。

一个好的企业要发展，我认为应具备一批懂得经营管理、善于团结、有凝聚力、高素质的队伍，因为好的执行力要靠好的人才去执行。如果每个员工在工作当中，在职责范围内，在自己的岗位上，都能够按照工作标准和上级指令不折不扣

的执行，我想企业就会具备发展的源动力，我们的企业也就更加具有竞争力。

余博士说：“不忙的时候，主动帮助别人”。对于这句话，我的个人理解是，一个企业就是一个团队，养成团结互助的习惯也就是培养了员工的团队意识。身为企业一员，只有具备团队精神，贯彻领悟企业领导的思想，才能提高个人的工作能力和执行力，在工作中做到有压力才有动力。

同时作为一名基层企业领导，一方面我将在今后工作中的加强主动性，不断的要求充实自己，更好地去学_、去思考，全面贯彻执行力度。另一方面不断加强各部门之间的互相协助，重视团队精神，多和员工沟通思想，尽可能提高每位员工的执行力！

个人执行力培训心得体会篇八

余世维教授《赢在执行》讲座实录，深深地震撼了我，录像已结束，我还在回味，思考，似乎明白了许多。余世维先生在商言商，提出了一个尖锐的问题：为什么看似雄心勃勃的计划，往往一败涂地，看似很好的决策却一而再，再而三的付之东流？为什么企业刚刚做大了一点，贯彻就成了问题，投入超过计划几倍，而收益却达不到计划的几分之一，……等等，问题的原因集中到一点：执行力不足！联系我从小学到高中和现在在一马电脑求学道路中的风风雨雨，其过程也不是一帆风顺，时间和精力花了不少，但成效也不显著，步步艰难，为什么会这样子呢？原因找了很多，办法也想了不少，也取得了不少经验，但还是老样子，今天看了余世维教授的讲座实录，豁然开朗，自身学_能力的提高，竞争力的增强，关键也在执行力问题。

战略、方法可以复制，差别就在于执行。没有执行力就没有企业的竞争力。执行力不仅是企业成功的法宝，也是个人在工作或学_中想取得成功的核心。纵然成功人士有很多值得我

们借鉴的工作学_方式，但生搬硬套者没有成功先例，现在明白了，原来问题出在执行力上。国家对教育的倾斜政策，各地的先进经验，不是照搬就可以成功的，要靠执行力的提升，正确的解码，有效的执行，才能成为发展的动力。教育事业的发展过程充分证明了，只有真正增强执行力，素质教育的推广，应试教育的改革，高等职业教育的发展，教育资源的开发利用，等等问题才能有效地解决。通过观看余世维教授的讲座，自己体会较深的有三个方面。

一、执行力是一种工作态度

说起来执行力也不是什么新东西，就是一种良好的工作态度，是自己应具备的认真的工作状态，是对待本职工作的理念和奉献精神。值得注意的事，很多人对中国人的评价是非常聪明，但很少有人说我们的工作态度好，有一个例子很说明问题，德国人在工作中，认为讲“差不多”、“还可以”、“说得过去”、“马马虎虎”是让人感到羞耻的语言，而我们却常挂在嘴边也不以为然，中国是大国，和德国、日本、韩国等相比，恐怕最大的区别就是工作态度，也就是说我们的执行力与他们相比还有很大差距。更让人担心的还有：一方面是对执行力的偏差不以为然，另一方面思想观念上不追求完美，监督过程不力，碍于人情关系，大家“和睦”相处，有标准，有要求，也被“论的过去”抹平了，这是我们各项工作获得成功的一个致命的障碍，是我们中华民族的一个弱点。

我也犯了这个弱点，而且这个弱点对我来是致命的。在读高中之前，在老师和同学们眼中是一个成绩十分优秀的人，有高涨的学_情绪，曾经令很多的人感动过，包括我最佩服的父亲。那时的我做什么事，都很急心，不做完不罢休。记得小学的时候，很爱看作文方面的杂志，自己又没有钱买，就向同学借，可同学只答应借我一晚，没办法只好开新夜车把它看完，书看完了，第二天脑上长了一个包。因为是在半夜起来的时候找错下床的方向，结果……回想过去的点点，特令我感动。

后来，由于自身的一些原因和当时自己也很狂傲。性格发生了变化，喜欢独来独往，谢绝了所有的朋友。我便开始尝试放纵自己，（我曾比喻自己是荒野中的小草不需要任何别人的关心）过于放纵，等于自我毁灭。结果证明我当时的决定是错误的，因此我的人生又发生一转折。现在自己变了一个人似的，自己都不认识自己了。现在也在尽力地尝试找回以前的我。人但失去某些东西，真的是很难找回。

我自己也要审视自己的工作态度，特别是现在在学电脑，与同龄优秀的人比起来，要有危机感，人无远虑，必有近忧。我不是没有执行能力，而是没有很好的开发出来。余世维教授讲到，“神州五号”这么难的工程都办成了，表现了我们很强的执行力，但同时企业生产的“电池”、“螺丝钉”就那么粗糙质量差，这就是执行力的差别。“神州五号”世界瞩目，中央领导亲自干预，是一项政治任务，所有工作环节都认真，一丝不苟，工作态度超乎一般的好，所以成功，而“电池、螺丝钉”的生产没有这样的轰动效应，工作态度不好时生产质量就下来了。不可能每一种产品都兴师动众，领导干预，政治任务，关键还是提升执行力，养成好的工作态度，什么都怕“认真”二字。

成功的企业家都看重执行力，说法各异，主旨相同。对我们有一定的启发。联想创始人说：“所谓执行力，就是把合适的人放到恰当的岗位上。”用人是根本。美国通用公司原总裁说：“通用最恨官僚主义。我们拒绝把资源浪费在行政体系上。”这是当今世界的通病。戴尔电脑老总说：“执行力就是员工在每一个阶段都一丝不苟。”我们的工作人员如果到外企则有可能有这种“一丝不苟”，否则，做得很不够，特别是在每一个环节都“一丝不苟”，做得很不够，特别是在每一个环节都“一丝不苟”太难做到。

二、执行力是同龄人竞争力的核心

执行力是目标和结果之间“缺失的一环”，没有执行力就形

不成竞争力，现实社会竞争激烈，适者生存，不适者淘汰。在这个日新月异的社会大家庭里，我认为我和同龄人比是没有任何优势可言的：一方面是我生长在一个偏僻的山村，接收新的事物很慢。我是一个平凡的人，不像有的人天生就聪明，就只有做一只笨鸟先飞了。二是我的起步比别人晚，先天不足。唯有珍惜今天的时间提高执行力，来与别人竞争。在于把每一个细节做得“一丝不苟”。

个人执行力培训心得体会篇九

什么是执行力?就是企业里为某项任务、某项指标，而要完成的力度。我们知道，所有的决策、制度、任务和指标，其最终目的都是要通过执行来完成的。然而，我们在现实生活中，所看到的，大到国家的“上有政策、下有对策”，小到企业里的“制度挂墙、我行我素”，无不是执行力出了问题。

把“执行力”看做管理中最重要的事，是会让你看清很多问题的本质的。当一项决策的结果出了问题，我们多是怀疑决策本身;当管理制度无法执行下去，我们也是多怪制度本身;当一项销售指标未完成，我们也是怀疑指标本身的过高。事实上，以上这些问题，大多是出在“执行力”上，是执行过程中的某个环节，因人或事的因素所出的错误，而非决策或制度本身错误。

执行力是企业管理中一个“竖向”的概念，它是横切过如战略决策、企业管理、销售计划、企业文化等经营管理要素的。也就是说，它和每一个经营管理要素，都是相交的;每一个经营管理要素，都存在着执行力的问题。搞清了这个问题，我们就会看到“执行力”是多么的重要：所有的决策或任务的目的，都是要求出现与之相应的结果的，而这结果就是来自于执行力!

企业执行力的充分保证，最重要的并非是规章制度的建设和

完善，而首先是来自于企业文化，其中又以企业文化中“价值的认同”，显得最为重要；我们知道，一个人要是认同企业或任务的价值，其创造力是惊人的，反之，不认同的结果会是敷衍了事。其次，是来自于企业各级管理层的“模范”的示范效应。其三，才是相应规章制度的建设和完善。

对于企业执行力的事先的评估与判断，是有利于企业决策和具体任务的完满完成的。意即，企业做任何决策和任务前，要判断企业本身的执行能力。事实上，我们常会看到企业那种“事情是好的，但不是我所能做的”的感叹。对于执行力的高度关注，不但能使我们分清很多问题的责任的真实所在，能有利于避免企业可能的人财物和时间上的浪费和损失。

首先，在这里，我要感谢公司领导给我这次培训学习的机会，通过这次的培训学习，让我受益匪浅，特别是让我明白了做一个有执行力的人对公司的发展和员工个人职业化的成长的重要性，用一句话概括：个人执行力决定个人的成败，企业的执行力决定企业的兴亡。

其实执行力的定义很简单，就是按质按量不打折扣的完成工作任务这就是执行力最简单的解释，但正是这么简单的执行力却是很多人、团队、企业所欠缺或者说是不完备的，下面就我在培训中所体会到的谈几点看法：

一个优秀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，从而出色的完成任务，要提高执行力就必须学会在遇到问题和阻碍时不找借口而是积极的寻求解决问题的方法。

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，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，面对任何工作是把执行力变为自发自觉的行为。

跟进、跟进、再跟进，人都有惰性，有时一个任务的完成会出现前松后紧或前紧后松的情况，其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。

给我们培训的老师用了三个和尚的故事做了生动的比喻，就是这个寓言使我们认识到团队的重要性，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。

个人执行力培训心得体会篇十

20xx年x月x日x日，参加了发行集团执行力训练营，虽然已经过去很久，但是当时的情景好像还历历在目。六天的课程安排紧凑而有序，内容丰富、形式灵活，每一个人都很激昂，我们呐喊着、我们欢呼着，为了争得第一而努力着。

谈到体会，心中的感想太多太多。在这里首先要感谢公司给我这次培训的机会。我从工作后，没有进行过这种提高自身修养的培训，一直就渴望能有这么一个机会让我系统的学习。另一方面，我也感觉，努力工作不是把工作做到最好的唯一途径，还需要讲求其他的方式方法。

培训结束后，让我受益匪浅，感触也很多，通过大量相关内容的学习，最大的体会就是：

要有目标意识。我们只有锁定目标，尽最大努力去做，未达

目标时则要反思，想出解决办法并实施，不达目的，永不放弃。

有责任意识。责任有三大标准：1、坚守承诺：做人要诚实守信，一诺千金，做事要尽职尽责；2、结果导向：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，过程同样重要。过程是结果走向成功的桥梁，没有做好过程，就无法获得好的结果；3、决不放弃：领导以及员工团结一心，永不放弃。在面对困难和挫折时，我们要迎难而上；在面对批评和指责时，我们要摆正心态，虚心接受。

责任创精品，诚信筑丰碑，我们要把学到的运用到实际工作中去，学以致用才是最重要的。因此我们应该从以下几个方面改进，从而提高执行力：1、不断学习，提高个人素质和管理水平；2、加强部门沟通互动，集体协作能力，形成一个积极向上，和谐共处具有战斗能力的团队。

通过这次学习，让我今后的工作，有了更加充足的信心；让我查漏补缺，找到了自己的不足。要有竞争力，必须提高执行力。我们提高执行力，就是要树立一种严谨些、再严谨些，细致些、再细致些的作风，改变心浮气躁、浅尝辄止的毛病，以精益求精的精神，不折不扣地执行好各项重大战略决策和工作部署，把小事做细，把细节做精。

以下是我自己的一些看法：

我个人觉得好多人，不管是做到那个职位的管理层、还是一些基层员工，都是领导给工作就做，也不管工作的质量、完成的效率，好多员工都觉得我完成了就好，至于做的怎么样，是不是达到要求他们觉得是老板、上级去制定的，（好多人都是觉得自己的工作是没有问题，至于你的上级对你的批评觉得是出于私人的情绪，并非出于工作上的）就像文章说到的最终落实下去，就成了蜻蜓点水。只是做表面文章。

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，对企业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，就等于没有提供结果，就说明你没有完成你的本职工作。

第一，态度不等于结果。做为一名员工，可能会经常说这句话：我没功劳也有苦劳，为什么对我这么不公平？或我已经尽最大努力了。觉得自己很委屈。试问：一个企业的人事主管工作态度非常好，每天上班第一个到，每天下班最好一个走，而且每天上班都是埋头苦干，但企业的人力资源配置却时时跟不上来，那么你觉得这个人事主管合格吗？他有没有给公司和他人提供具有明确价值的结果呢？答案是肯定的：没有。如果每一个员工都是只求苦劳，不求功劳，试问：这个企业还能长期发展下去吗？因此，态度和结果是两个独立的系统，态度好固然重要，但同时也要注重结果。做为一个企业，对态度好的员工要表扬，同时也要处罚达不到结果的员工。

第二、职责不等于结果。所谓职责就是对工作范围和边界的抽象概括。我们经常会说我该做的都做了。没有结果意识，职责就是一纸空文，该做的都做了，有没有结果呢？完成职责固然重要，但同时也要有结果意识。做为一个企业的员工，完成职责的结果就是让客户满意。只有让客户满意，才能说我们完成了职责，做好了工作。

第三、完成任务不等于结果。这是我第一次听到这样的说法，还有比如：用结果交换自己的工资，用价值来衡量结果。我知道在很多企业里，有很多员工，他们在为自己工资太低而呐喊，但很少甚至没有一个对自己的工作能力和工作效率不高而较真。随着社会的进步和科学的发达，企业越来越注重人才，也就是具备创新能力和创造结果的能力。如果要你在一个企业里占有一席之地，只要不停的学习，不停的吸收新鲜的东西来充实自己的大脑，才能改变自己的观念和思维，与企业一道成长。

此次的培训更让我明白，高效执行力不单是管理阶层更应该是一名员工应具备的工作作风和态度，如果是一个目标，一个上级交代的任务不能按时、按质、按量的完成，即使是再好的战略或决策，都会付诸东流。通过一些详实的案例和资料以及精辟的讲解，通过以kpi(目标绩效考核)方式诠释出来，让我明白，执行力是一种态度、是一种责任，也是一种团队文化，是不折不扣，按质按量完成自己的工作任务和责任。