

# 团队执行力心得体会和感悟(精选8篇)

当在某些事情上我们有很深的体会时，就很有必要写一篇心得体会，通过写心得体会，可以帮助我们总结积累经验。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，了解自己的优点和不足，从而不断提升自己。以下是我帮大家整理的最新心得体会范文大全，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

## 团队执行力心得体会和感悟篇一

执行力就是结果的行动，而结果就是没有任何借口和100%的自我责任感。即对待工作，千万别找任何借口，要时刻体现无条件服从、诚实的态度和负责、敬业的精神。结合到我们企业来说，再伟大的目标与构想，再完善的操作方案，如果不能强有力的执行，最终也只能是纸上谈兵。企业一切的成效靠执行来支撑，所以要提高我们个人的执行能力，就必须解决好“想执行”和“会执行”的问题，把执行力变为自动自发自觉的行动。下面，结合自身我浅谈一点个人的认识：

一、通过这次培训，让我理解了执行力在企业中的重要性，对公司未来要形成的12字方针(深度沟通，达成共识，做出承诺)有了更深刻的认识。因为，我在未听课之前，很单纯地理解执行力，就是在接到上司的命令或批示时，在第一时间里立即去做，至于做得怎么样，是否完成，而在做的过程中遇到什么困难或问题，多数情况下没有及时向上级反馈结果报告，对执行“经过”比较注重，却对最重要的执行“结果”忽视了。

二、通过这次培训，让我重新认识到执行力和执行能力在工作中的运用，要提高工作效率，降低无谓的内耗，除了要把每一件工作做好，还需要有强烈的责任心及担责心态，积极主动、尽职尽责、错了就立即去改地完成工作，不找任何借口，绝不做强差不多小姐，把目标变成结果。同时在执行上级

的指令或命令时，要以公司创造最大利润为目标，结果第一、理由第二。

三、通过这次培训，让我体会到了如何提升自己的隐性执行力，明白了助人者人助之、帮助别人就是锻炼自己、为自己办一张人脉存折。通过提升隐性执行而把别人的执行力能为我所用，要想做到这些，首先自己必须具备强大的执行力、沟通力、协调力、整合力，否则自己的执行力会越来越低。

通过这次培训，我要把所学到的知识运用到工作之中，切实改变工作作风，踏实履行自己的职责，一切以结果为导向，做到企业主人翁精神，为完成公司20xx年能成功上市的目标而奋斗。

为期一个月的培训已经结束，通过余世维《赢在执行力》的学习，使我真正理解了执行力的深刻含意，懂得了执行力的重要性，发现了自己在已往工作中存在的问题，找到了解决问题的方法。

本人作为一名中层领导，按质按量完成自己的工作任务是不够的，还要考虑如何带好本部门的小团队。通过自查发现以前在工作中确实存在执行力不佳问题，主要体现在以下几个方面：

一、对领导安排的工作不重视，没有及时的汇报和回报。

二、对规章制度执行不能始终如一地坚持，常常虎头蛇尾。

三、与其它部门缺乏交流沟通，配合不到位。

四、未能以身作则，起带头作用。

五、不会把工作分解汇总，有布置没检查。

通过学习执行力找到了问题的根源，在今后工作中一定要提升执行力，对领导安排的工作，要在短时间内高效率完成，并及时回报。执行公司规章制度，要以身作则，准时上下班，做到不迟到，不早退，把工作分解，明确每一个人的职责，要有布置有检查，奖罚分明，发现问题及时问责。“天下大事，必做于细，天下难事，必成于易”在执行过程中要注重细节，讲求实效，从小事做起，及时跟进，跟进，再跟进。多与其它部门交流沟通，工作配合做到位，做好优质服务，不单对公司内部服务好，还要对外来客户包括送货或提货的热情接待，周到服务，在客户心目中树立良好的形象。严格要求本部门员工，树立明确的目标，按照轻重缓急排列各项工作优先顺序。按照《药品管理法》和GSP要求抓好仓库管理工作，确保在库药品的质量。

公司成立五年来，制度制订修改了多次，关键在于执行不力，管理不善，落实不到位，执行出现偏差。员工对工作中的失误，疏忽，给公司造成的经济损失不能诚实地担责，领导姑息迁就，偏离了执行力的核心，影响了公司的飞速发展。

营造有执行力的精英团队，就要靠公司全体员工的共同努力，自动自发的参加活动，工作中注意细节，为人诚信负责，善于分析市场行情，于学习求知，对工作投入具有创意，要与客户建立良好的人际关系，力求超额完成工作任务，为光华的发展贡献力量。

## 团队执行力心得体会和感悟篇二

本次执行力的学习，是我们公司推进管理改革的一次铺垫，表明了我们公司正在推行现代管理模式转变的开始。前几年我们公司培训也不少但是关于执行力的学习还是首次，我们公司一直以来一些理念、制度方向等都不错就是执行的不是太好，。相信我们公司借助这次“执行力”的学习应用推广，也将引发一场管理制度的变革。

通过学习我了解一些道理为什么执行难，从商业人格学习联想到以前的工作，联系到结果行为培训48字原则的体会：

1、为什么不行动?因为要看别人怎么做;如果我们都看别人怎么做而自己不去积极主动，自身就存在了很大的问题，坐在那里不行动什么结果都没有就能表明这种说法。在以后的工作中首要的就是速度第一、完美第二。

2、为什么心情烦躁?是自己一直在和别人比较，别人做的比自己好吧，就认为他有能力就叫他去做，别人做的不如自己，就开始抱怨，这说明心态的问题，自己没有认真的考虑，做事认真第一、理由第二。3、为什么不做结果?关键是心中没有原则，没有目标没有方向，成败的想法太多又没有决心去做怎么会有结果，要决心第一、成败第二。4、为什么不负责?说明就是责任心的问题和人生价值观的问题，最好是按照商业人格修炼的四要四不要：对客户：要结果、不要理由;对上级：要价值、不要讨好;对同事：要对事不对人;对自己：要原则、不要人情。要使我们达到好的结果据要，结果第一、理由第二。

再谈谈5i的学习体会，它是一种执行的机制□i1是说任何事先讲在前面，目标量化，结果明确有利于检查人对过程的检查;方向找对，选择比努力更重要□localhosti2是说明明确方法，根据结果确定出过程具体实施方案□i3讲的重点是过程进行的程度□i4是执行管理的有效的奖惩，做对了奖励，错了处罚□i5是总结的过程，有经验有教训，经验我们补充新的流程制度，形成标准在整个团队推行，不讲个性只讲共性。

## 团队执行力心得体会和感悟篇三

执行力是什么?所谓执行力——把目标转化为结果的能力。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。执行力差是企业的最大内耗，不仅会消耗企业的大量人力、财力，还会错过机会，影响企业的战略规划和发展。要提高企业的执行力，首先要强调“没有任何借口”！当然，企业要具有很好的执行力，一定要将其三个核心流程良好的运用，相互融合，三个核心流程是：战略流程、运营流程、人力资源流程。一定要有合理的企业目标、高效的规范制度、精英型的管理团队。

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位，愿意去付出，去鼓励，去支持别人。

那么，如何把一个团队打造成一个优秀的团队？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。

## 提高团队执行力

执行力，顾名思义就是执行的效力，也就是把目标和想法变成结果的能力。对于企业而言，执行力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。众所周知，执行力与企业各个层级有着密不可分的联系，也有着很多相互制约的因素。究竟该如何提高执行力，在众多因素中，下面三点最为重要：

### 1、简洁高效的制度是提高执行力的保障

制度的作用就是让员工按照规定的要求和流程高效地处理各自的工作。任何一项任务、流程，都应该把“谁做、怎么做，做到什么程度”等相关问题在制度上加以明确，分清责任，理顺程序，能简则简，务求实效，这样才能提高办事效率，提高执行力。否则，冗繁的制度流程只会阻碍高效的执行力度。

## 2、营造企业文化是提高执行力的基础

企业文化是一种氛围、是一种环境、更是一种准则。导向正确的企业文化是提高执行力的基础。企业是由职责不同的众多部门组成，各个部门又是由分工不同的员工构成。只要有了导向正确的企业文化，每个员工的目标才可能都是一致的，也才可能做到讲求速度、崇尚行动、团队协作、有责任心、拒绝无作为、相互尊重、相互鼓励、乐于分享、共同成长。

## 3、科学的激励措施是提高执行力的源泉

企业在提高执行力的同时，要特别注重对员工的激励。激励就是动力，有了好的激励措施，员工才会自发的提高执行力。如果没有激励，则员工后劲不足、有始无终。建立公正、科学的激励措施至少应该做到：奖要立刻奖，不拖欠、不克扣；罚要立刻罚，不心慈、不手软，奖罚分明才是真正的执行力。一项激励措施，一旦制定，就要一以贯之地执行下去，不要开始时大张旗鼓、轰轰烈烈，到后来避而不谈、不了了之了，这本身就不符合执行力的思想要求。

总之，提高执行力是一项系统工程，需要企业从上到下认真贯彻和落实。如果企业的执行力不强，应该全面、深层次地加以分析和应对，而不能头痛医头、脚痛医脚；只有理性、客观地看待每一个细节问题，才是提高企业执行力之道。

一直以来，有些问题一直困扰我们：

7、在衡量一些关键要素时容易有急功近利的思想，没有顾全大局的观念；

8、工作中害怕犯错，不能正确理解和处理错误和后果的关系，没有主动和上司沟通的习惯，沟通能力弱。

所以必须从以下几点去认知和思考：

1、效率不是孤立的，是良好的态度和习惯加专业的技能来保证的，特别是习惯和技能需要训练，并靠流程和制度去强化、去约束来保证的。“团队执行力”重点讲了怎样进行流程设计和制度建设，特别关键的几点：1)挑选执行人;2)明确目标和期限;3)制订措施;4)明确检查流程;5)奖惩分明;6)共识与承诺。分别从执行的人、执行的期限、执行的方法、执行的保证几方面讲了流程的执行要素，又重点讲了执行力的根本保障是制度建设。试想如果我们有清晰的流程，有完善的管理制度，我们就会培养出训练有素的员工，员工就会培养起良好的习惯，就会逐渐具备好的职业素养，而职业素养是职业态度和职业技能的基础。

2、对重要的事情，我们一定要有明确的目标和实施计划，还要有督促、检查和考核。人往往是因为做急的事情，而忽视了重要的事情，因为重要的事情往往也是有难度的事情。所以对重要的事情更需要运用目标管理，用绩效考核的方式保证管理的效果。在上级和下属的沟通中达成对要事的共识(包括计划、时间、措施、结果等方面)。

3、我们要不断加强自身的学习，作为一名管理者同时也是一名员工，我们要做到“日精进、修己安人”。没有修己，怎能安人?修好品德我们才会有好的态度和好的出发点，好的态度是做任何事情的前提;修格局让我们有正确的心态处世，有良好的习惯与人共事，有团队意识合作意识，这是事业成功的基础;修能力让我们有能力完成自己的任务，这是实现团队目标的基础。作为管理者，沟通能力尤为重要，它是发现问题、解决问题的基础，是管理的核心，我应当重点在这方面下功夫;修形象让自己成为一个受社会、受团队欢迎的人，受大众欢迎的一个人，我们就会拥有更多的资源。我们每天花十分钟学习，逐步养成习惯，一年后增加到半小时甚至一小时，我们将会每天都有提高，这是一个日积月累、潜移默化的过程。

在公司周六组织观看的陈永亮老师《超级团队执行力》学习



中，让我让我受益匪浅，感触良多，以下是我的一点心得体会，愿与大家分享。我主要谈谈陈老师提出的“良好的沟通是执行的核心”。

沟通是个人和组织日常生活中的基本方式，是信息和思想的交换，以及情感的共享与交流的过程。沟通是把一个组织中的成员联系在一起，以实现共同目标的手段，沟通是双向的，不必要的误会都可以在沟通中消除，沟通也是双方面的事情，如果任何一方积极主动，而另一方消极应对，那么沟通也是不会成功的。许多企业管理问题多是由于沟通不畅引起的，既“通则不痛，痛则不通”。若团队执行力是把战略、决策转化在结果的满意度、精确度以及速度，是一项系统工程，是管理的不断优化，是文化的建设与演进。则良好沟通则是管理的灵魂是执行的核心。

在管理过程中，无论是工作安排、化解冲突，还是进行计划控制，无不需要良好的沟通。企业内部良好的沟通文化可以使所有员工真实地感受到沟通的畅通带来的是工作的快乐。加强企业内部的沟通管理，既可以使管理层工作更加轻松，也可以使普通员工大幅度提高工作效率，同时还可以增强企业的凝聚力和竞争力。因此，无论管理组织还是团队，只有进行有效的沟通，才能打造出高效执行力的团队，从而显示出其在企业经营活动中的强大生命力。

以下是学到的3点沟通技巧

(1) “汉堡包”式沟通，“我听到你说……我很欣赏……但是我认为……”，一共分为三层，正如同汉堡包，两片面包夹着一层肉，多体现在高深领导的身上。

(2) 运用肢体语言，促使团队成员参与沟通。有时，不太开放的成员不善于抓住说话的机会，需要有人帮他们一把。要帮助他人参与沟通，根本在于你的关注。

(3) 掌控情绪 如果你表现出强烈的自信心，会使你的沟通对象倾听于你。如果你表现出一种焦虑，你的沟通对象会看到一个紧张不安的表情，就会对你的建议产生疑惑。

## 团队执行力心得体会和感悟篇四

“向执行要效益”赵董事长在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，下头我结合自我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我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，以到达战略规划的实现和改善。要提升竞争力，就必须加强执行力。能够说，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，而造成这些不一样的原因，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，而仅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本事（赵董事长提到的“主管带头看了几本书”）。

真抓实干，提高执行本事。在我公司进取要求做到“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，应对现实，勤于与员工沟通

此刻有很多领导人，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，他们都缺乏应对现实的勇气，欠缺实事求是的精神，而应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，此刻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，还应当进行跟踪，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，即使再怎样明确具体，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。所以，每个人都要不断地学习、提高、成长、提高对日益复杂的社会应变本事，从而最终提高执行力，提升员工本事的途径是多方面的。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

的指导与员工一齐分析，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，企业经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！

### 团队执行力心得体会和感悟篇五

每个人尽量不犯错误，我们要吸取别人成功的经验来提高我们团队的效率，防止错误的发生。要决心从我做起，从现在做起，充分利用时间，不断学习，加强工作主动性，增强效率意识、服务意识、危机意识、让自己真正成为一个有职业态度、职业行为、职业技能的人。从我们部门做起，把我们部门建设成服务质量、服务效率的物料供应部门。为实现自己人生的价值而做一个快乐又努力奋斗的人。

执行力，顾名思义就是执行的效力，也就是把目标和想法变成结果的能力。对于企业而言，执行力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。众所周知，执行力与企业各个层级有着密不可分的联系，也有着很多相互制约的因素。究竟该如何提高执行力，在众多因素中，下面三点最为重要：

制度的作用就是让员工按照规定的要求和流程高效地处理各自的工作。任何一项任务、流程，都应该把“谁做、怎么做，

做到什么程度”等相关问题在制度上加以明确，分清责任，理顺程序，能简则简，务求实效，这样才能提高办事效率，提高执行力。否则，冗繁的制度流程只会阻碍高效的执行力度。

企业文化是一种氛围、是一种环境、更是一种准则。导向正确的企业文化是提高执行力的基础。企业是由职责不同的众多部门组成，各个部门又是由分工不同的员工构成。只要有了导向正确的企业文化，每个员工的目标才可能都是一致的，也才可能做到讲求速度、崇尚行动、团队协作、有责任心、拒绝无作为、相互尊重、相互鼓励、乐于分享、共同成长。

企业在提高执行力的同时，要特别注重对员工的激励。激励就是动力，有了好的激励措施，员工才会自发的提高执行力。如果没有激励，则员工后劲不足、有始无终。建立公正、科学的激励措施至少应该做到：奖要立刻奖，不拖欠、不克扣；罚要立刻罚，不心慈、不手软，奖罚分明才是真正的执行力。一项激励措施，一旦制定，就要一以贯之地执行下去，不要开始时大张旗鼓、轰轰烈烈，到后来避而不谈、不了了之了，这本身就不符合执行力的思想要求。

总之，提高执行力是一项系统工程，需要企业从上到下认真贯彻和落实。如果企业的执行力不强，应该全面、深层次地加以分析和应对，而不能头痛医头、脚痛医脚；只有理性、客观地看待每一个细节问题，才是提高企业执行力之道。

## 团队执行力心得体会和感悟篇六

执行，简单地说就是做，就是落实，就是把决定了的事情变成具体的行动，并达到预期目标。落实是一种观念、一种责任、一种意志、一种文化。抓落实是各级干部首要抓好的工作。干部有了责任心，就有了干工作的激情和动力，执行上级决策指示就会积极主动，抓各项工作落实才会有力有度。下面笔者就如何增强责任心和强化执行力谈几点认识：

一、增强责任心，要树立强化执行力的信念。党员干部是否具有强烈的事业心责任感，直接关系到决策水平和工作成效。责任心强，就会集中精力谋发展、抓建设、促和谐，就会有强烈的信念，积极想办法抓落实，执行上级指示和党委决策就会不讲条件，不计得失，就会迎难而上，坚韧不拔；而不会遇着矛盾绕道走，见了问题往上交，不敢于担当、勇于负责，搞推诿扯皮、敷衍了事。

二、增强责任心，要提高强化执行力的能力。工作的确有难易之分，个人能力也有高低之别，但责任心始终是关键。过硬的执行力，还必需有强的能力素质。责任心造就危机意识，促使干部不断自我审视，催生能力恐慌感。我们每一个党员干部只要有了强烈的紧迫感、危机感、责任感，想干好工作的热情就会更高，办法就会更多，实践激发的潜能就会充分得到发挥，工作的干劲就会十足，执行力就会大大增强。当然，增强素质、提高能力、履行好职责学习是必不可少的。因此，我们还得不断加强学习，注重积累和总结，努力使自己成为适应形势需要、能担当重任、不辱使命的学习型党员干部，创建真正的学习型党组织。

□

## 团队执行力心得体会和感悟篇七

首先很感谢公司给我这次学习的机会，为我以后工作的开展及个人能力的提升得到较大的帮助。此次学习的内容是团队执行力，我想借此机会与各位保利家人共同分享学习体会：

我们作为一名管理者，一定不能以“君子动口不动手”的领导者自居，领导的功能有：激励、指导、沟通、解决。我们应是一个高度关注执行过程、切实指导执行方法的“指导者”。一味的抱怨下属执行力太差，只能说明我们对执行的指导力太差。一旦出现问题，首先自我反思，“谁的责任？我的责任！”因为，从因果关系上来说：指导力决定执行力，

指导力比执行力更重要！

“执行力”也不能离开“不错的沟通”。有好的理解力，才会有好的执行力，好的沟通是成功的一半。处理问题的沟通原则：

1. 先处理情绪，后处理问题；
2. 表达尊重和关怀。通过沟通，群策群力集思广益可以在执行中分解、细化目标，分清战略实施的过程和责任人，适合的才是最好的。通过自上而下的合力达使企业执行更顺畅！

“执行力”也不能离开“有效的激励”。员工关注的不但埋头苦“干”，更为关注的是“干”的目的、利益，有所求是有作为的真正动力。员工个体利益与企业整体利益不尽同质，因此企业不能尽靠整体利益激励员工，诸如“企业利润翻几翻”，而且更多重视“对员工个体受益具体承诺”的激励，关注员工的个人成长，才能让员工与企业荣辱与共，息息相关。

“执行力”同样不能离开“企业文化的建设”。企业通过对员工权利意识、自主意识教育、引导，通过架构尊重人、关心人、相信人的人文环境来提升广大员工尽责意识，借以加强执行的速度与力度。企业要构建一定平台，让年轻的后备力量脱颖而出，让员工在“铸就团队”的过程中，实现“成就自我”。企业要用感情、发展和事业来留住有用之人、有执行力之人。

我认为，执行力的核心：理解上级意图；制订执行计划；付诸实际行动；校正执行偏差；保证执行成果；健全执行体系。与执行力密切相关的除了员工个人所具备的能力与素质外，关键是心态。态度决定一切！好的心态可使人快乐进取，有朝气，有精神。消极的心态则使人沮丧，难过，没有主动性。因此，一个员工的执行力好不好，决定于他的意愿和心态。要让员

工有意愿的去做事，就需要帮助他们达到他们所想要的。要通过：培训教育和激励，让大家拥有共赢的心态，我们的团队才能配合好，才会有凝聚力，才会有战斗力，才能创造出骄人的业绩。众人心往一处使，拧成一股绳，方可战无不克。

因此，学习了“执行力”，在以后的工作中，我们应当追求“今日事，今日毕，言必行，行必果，果必优”，我们应当重视“细节决定成败，知识改变命运，能力提升位次”！不断学习，努力提升自己的能力，确实作到“日精进，修己安人”。

## 团队执行力心得体会和感悟篇八

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，还务必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潜力（赵董事长提到的主管带头看了几本书）。

真抓实干，提高执行潜力。在我公司用心要求做到四定、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。

此刻有很多领导人，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，他们都缺乏应对现实的勇气，欠缺实事求是的精神，而应对事实正是



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. 务必坚持实事求是；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，此刻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？务必做到：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。

领导者的任务不只是制订计划，还就应进行跟踪，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，即使再怎样明确具体，都没有多大好处。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。

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潜力，从而最终提高执行力，提升员工潜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齐分析，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。

响整个团队工作潜力的大问题，人说千里之堤，溃于蚁穴，小的问题我们不重视，当出现大问题的时候，我们想解决已经来不及了。当团队中的某个成员犯了小错误，必须要按照原则及时处理，如果不处理，或者处理不及时，这都有可能给其他团队成员一个错误的信息这个错误不重要。那么其他成员有可能会效仿，错误如果蔓延，那么你到时想处理可能也无从下手了。由此可见，一个人的小错误如果处理不及时，也会给团队带来很大的影响。团队执行力的主体是团队，而

不是团队中的某一个领导，或者某一个能干的成员，只有我们所有的团队成员共同努力，一齐学习，一齐成长，在工作中相互帮忙，相互协作，这样我们团队的执行力才会提高，我们的团队才能成为一个优秀的团队。只要我们整个团队，团结一致，那么我们必须会，所向披靡，战无不胜！