# 执行力心得体会6篇(&quot;从理论到实践——高效执行力的探究与实践心得&quot;)

作者：梦回长安 更新时间：2024-04-01

*在现代社会中，执行力已经成为一项极其重要的能力。无论是在公司管理，还是个人生活中，都需要拥有良好的执行力。对于如何提高执行力，不同人有不同的心得体会。在本文中，我们将分享一些实用的方法和技巧，帮助读者提升执行力。第1篇1、我们一向想提高效率*

在现代社会中，执行力已经成为一项极其重要的能力。无论是在公司管理，还是个人生活中，都需要拥有良好的执行力。对于如何提高执行力，不同人有不同的心得体会。在本文中，我们将分享一些实用的方法和技巧，帮助读者提升执行力。

第1篇

1、我们一向想提高效率，但在实际工作中，没有明确的的思路和具体的方法措施，总是认为只要事情忙完了就能够，只要没造成大的损失就能够了；

2、我们总是想让部门的工作处在可控的状态，忘记了对下属的培养和锻炼，总担心下属犯错，不明白怎样给下属有效指导，怎样有效沟通，造成了部门工作的低效；

3、我们只是埋头忙于具体的工作，却没有仔细思考哪些是真正重要的事情，哪些是紧急的事情，我们习惯于从简单的工作做起，从紧急的事情做起，而不是从紧要的事情做起；

4、我们一向在试图避免错误的发生，个性是避免犯重复的错误，但没有切实的效果，错误还在不断的重复地发生着；

5、我们习惯于独立作业，团队协作的意识淡薄，出现问题总是从别人身上或别的部门找问题，很少主动找自我的问题，即使明白是自我的问题也没有勇气承认，没有批评和自我批评的意识和习惯；

6、对重要而困难的事情我们有一种畏难的情绪，我们往往在没有充分准备和仔细思考的状况下草率的理解了任务并开始行动，而对具体的行动方案的可行性，需要的资源思考较少，对困难估计不足，工作中出现困难时往往措手不及或没有及时的应对措施；

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，沟通潜力弱。

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，个性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，个性关键的几点：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，我们必须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、时光、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；修潜力让我们有潜力完成自我的任务，这是实现团队目标的基础。作为管理者，沟通潜力尤为重要，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；修形象让自我成为一个受社会、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。我们每一天花十分钟学习，逐步养成习惯，一年后增加到半小时甚至一小时，我们将会每一天都有提高，这是一个日积月累、潜移默化的过程。

4、我们就应与时俱进不断改善我们的管理模式和思路。生活的本质是追求快乐，工作的目的最终也是为了生活。我们要把工作变的开心，变的简单。我们自我也需要在工作中寻找乐趣。我们要把工作变成实现我们价值的最终方式。如果再辅之以多种形式的激励措施和方法，让我们每个人享受工作而不仅仅仅是把工作当成一种负担和赚钱的方式，我们每个人还会不热爱我们的工作并努力工作吗？当然我们的激励不光是奖励，因为人都是有惰性的，在职业素养不高的状况下需要制度去约束、约束、再约束，让每个人养成好的习惯，一旦好的习惯养成了，制度的重要性就下降了。这时候企业文化就逐步发挥作用，要让企业文化不断深入人心直至根深蒂固，让每个员工把企业当成自我的家，让企业精神成为每个员工的精神、企业愿景成为每个员工共同的目标，大家心往一块想，劲往一处使，还有什么事情做不成？还有什么困难能战胜不了？

5、我们要勇于应对困难、应对错误，从错误中吸取教训，只有这样才能不断提高、避免反更大的错误。只有不断学习，不断提高自我，我们才能少犯甚至不犯错误。在团队中、如果每个人都犯错误，累积起来就十分可怕。所以我们需要流程、需要制度去保证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，从此刻做起，充分利用时光，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、让自我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最好、服务效率最高的物料供应部门。为实现自我人生的价值而做一个快乐又努力奋斗的人

第2篇

上周人事部发放一份关于执行力的文件，给每位员工学习、及自我检查，其实对于这份文件资料，我是十分同意文章所写的观感，以下是我自我的一些看法、及体会：

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，至于做的怎样样，是不是到达要求他们觉得是老板、上级去制定的，（好多人都是觉得自我的工作是没有问题，至于你的上级对于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x落实下去，就成了蜻蜓点水。只是做表面文章，但对于完成效果如何这个就不是他们关心的，觉得如果不做老板责怪下来就是他们的问题，但是做了做的不好就不是他们的问题，因为他们觉得至少是有去服从。其实对于管理层来说对于老板、上级的话不是只是去听表面的意思，要更深层的去了解这句话的寓意，其实导致许多管理层无法在自我的岗位上发挥，而且他们的特长也没有x程度上的体现出来，其实x本的原因是没有弄清楚自我的工作是为了谁而做，都觉得是为了自我的老板、上级去工作，觉得我拿多少钱的工资就做多少钱的事，如果每个人都是这样去想，那永远都不明白自我在工作中所带来的乐趣，不会给你带来工作中的满足感。

其实此刻好多中国的企业导致管理层还有个x本的原因，其实就是我是领导，那就我说了算了，对于自我的员工当然就跟自我的要求完全不一样，中国有句古话：只须州官放火，不须百姓点灯。其实好多员工是对于自我的领导、上级有许多的看法，但无法把自我x的想法对于自我的领导去说，当然对于员工领导也会有不一样的待遇，不一样的待遇当然也会对执行力度的不一样，这其实也会造成团队的不和谐因素，也会在部门里造成员工与员工之间的问题、领导之间的问题，这样精力就不会放在工作上，导致工作效率、完成的程度就会造成变制，永远不会做到自我的翻新、自我的检讨，觉得自我身为领导，自我的决定不会有任何问题，慢慢开始建造独立王国，与此同时部门与部门之间缺少沟通、协调、配合。员工与员工之间也缺少坦诚，当然员工也会慢慢产生不信任、肆意破坏制度。

我个人觉得要加强执行力度，首先要学会自我检讨、做到自我批评，对于工作任何事情不能够拖延、敷衍了事，不能够只做表面文章，对于每位员工要真真做到一视同仁，学会用心去聆听员工的心声，做为管理层要十分清楚明白，在什么场合什么话能够说，什么话不能够说，当要求你自我的员工时，这些要求自我是否能够到达标准，工作中要力求完美，对于其他部门及任何一个员工要坦诚，团队的凝聚力是十分重要的，不能够在自我的部门建造自我的王国，要合理的安排自我的时光，对于自我的时光要做管理，很清楚事情的轻重缓急，不能够没有重点和关键，不分先后顺须的去做，做事也要真到坚持到底，不可做到一半放下。

对于领导下达的任何指示、工作、企业思想要正确的传到，不能够添加个人的想法或者是对于领导的想法的不满。就好像老话说的好，听话要听音，不要只是肤浅的去了解表面意思，对于自我的领导、上级要完全的信任，在没有信任的前提，是无法更好的完成本职工作，做到真真的为员工着想，关心员工，不再只是企业的.关心，主动放权让下属能够更好的给发挥，每位员工、管理层要明确自我的工作不是对任何人去做，要明确自我的目标，定位，才能够更好的发展，整个团队才会发挥x的效益。

第3篇

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、潜力、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。

2、挑选适宜执行人、明确目标期限、严格检查、严守诺言和奖惩并存。

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。

透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、快乐理解和快乐地喊出：“是，保证完成任务！”

第4篇

执行在现代汉语词典解释为：实施、实行、执行命令、执行决定、执行上级指示等；通过观看余世维的《赢在执行》视频，根据一些实实在在的例子来阐述执行力在一个公司/团队中的重要性，从而对这一块又有了更深一层的理解。

执行力往小的范围来讲，在一个团队中，大家的目的是把事情做好、做对，那么这其中最重要的因素就是执行力。有了执行力大家才会把既定的目标去做好，一个好的执行力是达成某个目标的基石，因为没有这个基石就不能全心全意的工作，就会有个别员工出现“事不关己高高挂起”的心态，这样的话一项再简单不过的事情也做不好，或者说只是做做样子，所有的执行力只是浮于表面，无实际效果。

执行力是对待工作的一种态度，一个好的执行力就是一种良好的工作态度，是员工日常工作中具备的最基本工作状态，是贯穿在工作全过程。在我们日常工作中，许多人会说：差不多就行了…就这样吧…等等一些话，这很明显就是一种消极的工作态度，是对工作、对自己、对公司一种极不负责任的行为。执行力在工作中就是有安排有执行有反馈，只有这样才能把事情做好，才能养成良好的工作态度，才能形成一个良性循环，把事情做好。

视频中提到了执行力偏差，而日常在一个团队中上传下达出现问题的时候，其主要问题点就是执行力偏差导致。执行力偏差主要存在以下几个方面：a.员工不知道自己干什么；b.员工不知道怎么干；c.干起来不顺畅；d.不知道干好了有什么好处；e.知道干不好没什么坏处。

那么针对于在日常工作中，如何让自己团队有一个好的执行力，不出现执行力偏差，我有以下几点见解：1.工作安排要具体、细分，每个人都知道自己的工作职责，清楚自己每天的工作计划，不会盲目瞎做；2.任务的安排要合理遵循个人能力来安排，每个人能力都不一样，只有合理的安排才能把事情做好，才能得到想要的结果。而不会出现‘我以为你能做好’，结果没做好，没得到想要的结果的尴尬情景。3.要有一个良好的激励惩罚机制。对于工作中员工超额完成或是工作完成度100%的要有一定的奖励，而且要实现不是口头说说；要让员工知道事情做不好或是不好好做会有哪些惩罚性措施，惩罚性措施必须严格执行，不能因人出现偏差，要一视同仁。4.也是最重要的就是，团队的负责人或是主管本身要有较高的自我约束能力，能起到带头表率的作用，而且在过程中要不断的关注、跟进、紧盯。

第5篇

这段时间，支行开展了制度执行力建设主题教育活动，传达了上级行会议精神，本人认真学习、悉心体会，严格按照执行力建设活动的方案开展学习教育，特别是对《赢在执行》学习体会较深，在如何提高执行力方面深有感触。《赢在执行》书中余世维教授用精辟的语言，从细微处着手，宏观上把握，利用典型鲜明的案例，为我们诠释了执行力的真正内涵和实践宝典，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，希望通过与大家交流，共同进步。

执行力在当前是一个热门话题，是企业经营管理的重要组成部分，许多企业虽有好的战略，却因缺少执行力，最终失败。市场竞争日益激烈，在大多数情况下，企业与竞争对手的差别就在于双方的执行力。我们现有的经济理论中不乏经营战略、人力资源管理、运营管理等各种方法和技巧，但是，却很少关注他们三者之间的相互联系和结合，而余世维教授将人员、战略、运营三个流程结合起来，正是执行力的精髓所在（）。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。可以说，一个企业生存和发展的关键在于执行力是否到位。

美国abb公司董事长巴尼维克曾说过：“一位经理人的成功，5％在战略，95％在执行。”因此，提高‘执行力’对管理者来说非常重要”。只有参与到企业运营当中的管理者，才能拥有把握全局的视角，并且做出正确的决策。

作为支行的中层干部，首先要明正思想，树立执行能力建设的正确理念。理念是行动的指南，正确的执行理念体现正确的方向。实际工作中，少数管理者表率作用差、作风不够深入，安排部署多、身体力行少，不愿面对矛盾，做事不够踏实。这样，就使全局性工作的发展合力、执行力明显衰减，工作得不到最佳成效等。20xx年，是总行执行力建设教育活动开展年，我们中层干部，一定要在支行党委的正确领导下，不断强化执行意识，匡正思想，提高认识，使执行理念不断得到提炼升华。

其次，在执行方面必须起到表率作用。要求下属做到的，自己首先做到；要求下属不做的，自己坚决不做。管理者决定了整个团队执行力的强弱，一个企业的管理者决定着一个企业的执行力，一个部门的管理者决定着一个部门的执行力。因此，作为一个优秀的管理者，必须身先士卒、百折不挠，由此产生巨大的示范和凝聚作用，从而有效地激励和团结员工，共同实现企业目标。已身正，则令行；已身不正，虽令不从。就是这个道理。

美国著名战略管理学家钱德勒说过：“战略成功与否取决于细节，行动却是细节成败的根基”。如果把成功看成是一种战略的结果，在细节决定成败的过程中，有没有真正把细节抓落实则成了我们应当思考的首要问题。

我们常在干事之时，才发现有许多细节的存在价值。而以言代行，只说不做，就会把真正的细节抛之脑后，就像老鼠提议给猫挂铃铛，大家一致叫好，最后一哄而散，忘了最重要的“谁去挂”的细节。假若老鼠们真去挂一挂，也许就不会认为这是个好提议了。所以说，行动过程中往往可以发现细节所在。行动是保证细节落实的关键。对细节的理解和重视再多，如果没有行动，也只能是“竹篮提水一场空”。列宁说：“没有什么细节因细小而不值得你去挥汗”，再小的事，只要做了，就能取得应有的效果。如果不做，事情还是事情，不会因为等待而结束。只有完成细节，才会离成功越来越近。一个“行”字就是细节落实的关键。

汪中求先生在书中说：“中国决不缺少雄韬伟略的战略家，缺少的是精益求精的执行者；决不缺少各类管理制度，缺少是对规章条款不折不扣的执行。”从这一点来说，我们更应认识到做一名执行者，按章落实的重要性。重视行动，是要在重视细节的基础上来做的。

项均波行长有这样一句话：“为政之要、贵在落实；落实之要，贵在执行”。作为我们基层员工，在日常工作中一定要紧盯细节、一丝不苟，做好每一个细节，确保每一件事务的有效落实，真正做到把制度落到实处，有效发展和控制风险两不误。作为农行员工必须要对得起这份工作。绝不能彷徨终日、无所事事。

最后，我想在项行长的讲的“为政之要、贵在落实；落实之要，贵在执行”，再加一句：“执行之要，贵在坚持”。

第6篇

执行力是什么所谓执行力把目标转化为结果的潜力。指的是贯彻战略意图，完成预定目标的操作潜力。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，不仅仅会消耗企业的超多人力、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，必须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。必须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，明白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明白做什么，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、建立执行力的团队：提高计划潜力，工作千头万绪如何保证按时完成，就务必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，并增强指挥潜力，引导员工指挥自我，管理自我，这样既能提高员工的协调潜力，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潜力，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，不再推卸职责、凡事用心主动、全力以赴、感恩付出。

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com