# 团队与执行力心得体会推荐6篇

来源：piedai.com 作者：撇呆范文网 更新时间：2024-04-01

*写心得体会的过程中我们必须要紧扣主题，心得体会是一种感受型的文字，心得体会可以是文字记录，也可以是口头分享，无论如何，它们都是宝贵的经验，下面是职场范文网小编为您分享的团队与执行力心得体会推荐6篇，感谢您的参阅。团队与执行力心得体会篇1作为*

写心得体会的过程中我们必须要紧扣主题，心得体会是一种感受型的文字，心得体会可以是文字记录，也可以是口头分享，无论如何，它们都是宝贵的经验，下面是职场范文网小编为您分享的团队与执行力心得体会推荐6篇，感谢您的参阅。

团队与执行力心得体会篇1

作为一名公司员工来说，对待工作，千万别找任何借口，要时时刻刻、事事处处体现出服从、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，再完美的操作方案，如果不能强有力地执行，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潜力，就务必解决好“想执行”和“会执行”的问题，把执行变为自动自发自觉的行动。下方，结合自身我浅谈一点个人的认识。

一、要缩短“说了”与“做了”的距离。

缩短“说了”与“做了”的距离是一种完美的执行潜力，有这样一个例子：东北有家大型国有企业因为经营不善导致破产，之后被日本一家财团收购。厂里的人都在翘首盼望日本人能带来什么先进的管理方法。出乎意料的是，日本只派了几个人来，除了财务、管理、技术等要害部门的高级管理人员换成了日本人外其他的根本没动。制度没变，人没变，机器设备没变。日方就一个要求：把先前制定的制度坚定不移地执行下去。结果怎样样？不到一年，企业就扭亏为盈了。

日本人的绝招是什么？执行力，无条件的执行力。我所匮乏的就是这种不折不扣的执行力，我常常在年初就给自我订今年的工作目标和计划，计划书看起来是即贴合实际又富有挑战，但是往往到年底，我自我就会感叹：这一年感觉没有做什么，述职报告怎样写啊？原因出自哪里？这就是自我“说了”与“做了”的距离还太远，只订立目标而没有行动或者说不能把每个目标实实在在的落实在每一个具体行动上。

学了执行力后，我明白：有一个远大的目标是好事，但是这只能让你得30分，但是如果注重了执行力的强化，同样的人、同样的条件、同样的计划，可能会取得80分、90分的效果。

二、摒弃惰性，培养自我的自觉习惯。

观念决定行为，行为构成习惯，而习惯左右着我们的成败。团队执行力培训课上有句话让我深有感触：可怕的不是偷懒，而是找到了偷懒的理由。

在工作中常有的状况就是：应对某项工作，反正也不着急要，我先拖着再说，等到了非做不可的地步再做就能够了。在日常的繁杂工作中，诚然，我们要学会分清楚各项工作的轻重缓急：既对“重要和紧急”的事投入更多精力，作一个计划更要注重一次策划。然后再做那些“紧急但不重要”、“重要不紧急”和“不紧急也不重要”的事情。

但是我们不能够让自我养护成拖拉办事的工作风格，找到了偷懒的理由，那么习惯就成了自然，这是一种消极的、不负职责的态度。用心的人是主动的改变者，在工作中应对任何工作把执行变为自动自发自觉的行动，那么我相信自我总有一天会获得同事的认可领导的青睐。

三、不找借口找方法。

团队执行力培训课程中有句话说：坚强的人因为不找借口而坚强，懦弱的人因为找到了借口而懦弱。如厂部偶尔出现缺货或一般性质量问题，受到了领导善意的批评，但是私下我自我还是觉得很委屈，我觉得自我不是没有做，只是因为原料包材或设备故障等。

此刻想想，我就是因为给自我找到了借口而逃避职责，我没有在做这个工作时找找方法，只是一味的找寻借口，为什么不能寻找方法杜绝这些问题呢？不找借口找方法体现的是一种负责，敬业的工作精神，一种诚实，主动的工作态度，一种完美，用心的执行潜力。领导需要的正是具备这种精神的人；遇到问题总是想尽办法去找到解决问题的方法，而不是找借口。不找借口找方法强调的是每一位员工想尽办法去完成任何一项任务。其核心是敬业，职责，忠诚和服从。

所以我们应学习美国西点军校建校200年来奉行的最重要的行为准则没有任何借口。每一个人都会在生活，工作中找借口，每一个人在找到借口之后都会心安理得地认为：这件事与我无关。而更为可怕的是，一个人在去做了事而又半途而废时，就更冠冕堂皇地为自我解释：我已尽力而为，所以职责不在于我。

团队与执行力心得体会篇2

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。

团队与执行力心得体会篇3

感谢公司给我这次培训学习的机会，通过参加聚成总裁陈永亮先生主讲的《团队执行力》的课程，让我受益匪浅，感触良多。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化的成长的重要性。

如今，在企业发展孰优孰劣的问题上，人们谈论得越来越多的是执行力。阿里巴巴的马云与日本软银集团总裁孙正义曾探讨过一个问题：一流的点子加上三流的执行水平，与三流的点子加上一流的执行水平，哪一个更重要？结果两人得出一致答案：三流的点子加一流的执行水平。再好的决策必需要得到严格执行和组织实施。一个好的执行人能够弥补决策方案的不足，而一个再完美的决策方案，也会死在差劲的执行过程中。从这个意义上说，处于现今市场经济中的现代企业，没有执行力，就没有竞争力。

而对于个人，一个没有执行力的人，在现今社会是根本无法立足的。一个团队的执行水平是由其中的每一分子的执行力所汇集而成的，公司要发展，要规范，需要的就是务实的人而不是务虚，需要的是真正发挥每个岗位的作用，每个员工都做到这点，在实现自我价值的同时，也能使得公司业绩蒸蒸日上，从而实现共赢。

中国传统文化提倡“知行合一”，最后一个字就落实在“行”上。阿里巴巴马云还有一句话：阿里巴巴不是计划出来的，而是“现在、立刻、马上”干出来的。如果我们每个员工严格按照制度的要求，按照流程要求去工作，不互相推诿、不拖拉懈怠、尽心尽职，团结协作，将每一个环节的工作都落实到实处，将每一件任务都不折不扣地完成，这样的公司何愁不能壮大发展呢？其实在这个过程中我们每个人的职业素养同样得到了相当的提升，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，掌握工作技能，提高工作效率，强化执行力，实实在在地为公司的发展付出最大的努力。

团队与执行力心得体会篇4

xx年1月12-13日两天一晚参加了黄埔团队执行力训练营，现在已经过去一周了，当时的情景好像还历历在目，韩永刚老师要求我们都要忘记自己的年龄、职位和性别，真正地投入到训练营中。

生命若不是现在，那是何时？这句话用在当时的场面真的再贴切不过。 生命从未如此疯狂过，两天一晚的课程让我分不清白天、黑夜，昨日和今天，外面明明是小雪夹着北风，零下8度，而培训课堂里却是热火朝天， 气氛昂扬。

老师说世间有两种东西越分享越多，一个是爱，一个是知识， 可能是被环境和气氛所感染，每一个人都很激昂，我们呐喊着、我们欢乎着只为了争夺第一，大部份队伍都是来自同一家公司，而我们磁铁队，来自几个不同的地方，人数也是比较少，最多时只有十二个人，少时只有9个，而别的组都是二十多个人，但是我们却无比的团结。是什么使我们这么团结，大概就是老师讲的是敌人让我们团结起来了，我们的目标是统一的，就是争夺第一。

其实第一并不重要，重要是的我们在不断的突破自己，不断的超越自己，就像我们磁铁队的口号一样“超越自我，磁铁必胜”。

执行就是有结果的行动!

执行不是什么大道理，越简单的东西越容易执行。思路决定出路，行动决定结果！实践是检验真理的唯一标准，行动是创造财富的唯一途径！

行动体现对结果的态度：行动不一定有结果，但不行动一定不会有结果！无论你如何思考，无论你思考了什么，也无论你思考的水平有多高，都不可能通过思考获得结果，执行力永远只能从行动中 获得，不可能通过思考获得。为什么不愿意行动，而喜欢清谈？ 原因主要有二：一是行动的时候责任在自己身上，而清谈的时候责任不在自己身上；二是缺乏危机感； 当人们说“我不能”的时候，实际上在说“我不想”！

眼中有结果，就不会有困难，眼中有困难，就不会有结果，结果和困难是跷跷板上的两极。 其实每个人都会失败，失败并不可怕，但不能放弃！可以成功、可以失败，但不可以放弃！ 执行是一个试错的过程，先行动起来，你需要的是0.1的尝试，但是0.1永远大于0！在这里我还学到了姜汝祥博士的48字真经：

执行八字方针： 认真第一，聪明第二！

执行十六字原则： 结果提前，自我退后！

锁定目标，专注重复！

执行二十四字战略：决心第一，成败第二！

速度第一，完美第二！

结果第一，理由第二！

执行的动力来自哪里？成就感！ 商业是利益游戏、同时也是成就感的游戏。环境决定行为：

①第一推动力 ②制造危机 ③即时激励

1、 人在一个行动的过程当中，是受成就感支配的。谁管理了成就感，谁就管理了执行力。

2、 怎么经营员工的成就感? 一是制造落差、制造不满足感；二是即时激励。

我认为即时激励还是比较重要的，真正给企业赚钱的是团队，团队需要行动的一致性，行动的一致性来源于思想的一致性，我们平时注重的薪酬是与市场价值有关，而即时激励是与员工得到的重视度，员工得到领导的认可有关。即时激励可以促使员工行为的改变，给对的行为积极量化——只要符合组织的要求时——员工得到激励——重复该行为——再次得到激励——形成习惯，这样工作效率就会得到提高、发展。即时激励有三大原则，一是高层是第一推动力，二是摆明是非态度，三是放大关键行为。常见的即时激励的方法：

零成本 低成本

说谢谢 为员工支付午餐

在其他员工面前赞扬另一名员工 给予一定的现金

写感谢信 举行球类比赛

给全家写感谢信 给予礼券

在肯定板上张帖肯定的评论信 购买鲜花

通过电话或邮件发送口头表扬 给予奖品

赞扬员工的努力 颁发证书

说鼓励的话 颁发领章

中层执行力在公司的位置很重要，他起一个承上启下的作用，如何真正起到这个作用，作为中层就要做放大镜，找准位置，聚焦目标，超越期望。要想真正找准位置，我们就要从乘客变司机，聚焦目标永远只想一件事——赚钱，每一次于任都是参加奥运会，只有第一，没有第二；没有最好，只有更好。中层执行力落地之五大行动：

行动第一，结果提前；

最低标准，最严要求；

第一推动，以身作则；

责任到人，检查第一；

崇尚分享，即时激励。

高效执行的入口：百分百责任思维

谁承担最大的后果，谁就承担最大的责任! 对于那些让我们痛苦的后果，我们只有负百分百责任，才能改变现状！

①为什么我们不敢面对自己的责任？因为我们内心不够强大！

①为什么我们不愿承担自己的责任？因为我们总能找到借口！

别人不执行不是你不执行的理由，不要用别人的错证明你的对，因为我们都是利益相关者，我们都在同一个平台，同一辆车上！我们要有司机心态，要用自己的对来证明自己的对。

关键不是对与错，关键是正确的时候你得到什么，错误的时候你失去什么？没有得到与失去，就无所谓对错。

企业靠结果生存，员工靠结果赚钱；企业为顾客提供产品和服务，员工给企业提供满意的结果获得薪水。

结果＝没有结果＋借口 结果＝没有结果＋100％自我责任

找到了理由，就可以没有结果，就成了受害者！

不找借口、永不放弃，对自己百分百负责！——这就是少了两只手，一支胳膊和一只眼睛的谢坤山精神 ！我们不能够改变环境，但是我们能够改变自己； 我们每个人改变了自己，我们就可以改变环境! 当你想到抱怨时，请问问自己：我对自己百分百负责任了吗？ 同样，下次有人在您面前抱怨，你就问他“你百分百负责任了吗？”

什么是真正地执行型人才？优秀的人才在性格、心胸和知识度等方面都可以完全不一样，唯一相同的共同的特点就是对自己负责任。

判断责任的操作要点：①谁承担最后的结果，谁承担最大的责任。①谁受益谁负责。我们只能负100%的责任，才能改变现状。我们要具备执行人才的三大标准：信守承诺，结果导向，永不言败！

责任的起点：个人战略工具

个人战略是我们通过思考画出的人生成功路线图，回答的是：我是谁？我应该是谁？！个人战略就是从我是谁到我应该是谁的个人发展战略规划。 你的价值由谁决定？市场！市场经济就是追赶你的那部车，所以你想成功就要象阿甘一样不停奔跑！你现在的一切行动都是在为你的未来书写自己的名片，这决定了“我应该是谁”！

个人战略既是帮助个人成长，又是进行团队管理的工具。跟企业价值观比较一致的人比较可信，跟企业远景比较相近的人与企业走的更长远。

在这里我还学到了爱的鼓励和跟踪检查、ycya制度、周计划日结果等，培训到最后是在动人心扉的歌曲《感恩的心》的旋律中结束的，在优扬的乐曲中有人不由自主的上台和助教们一起唱了起来。大家也都兴奋着！是的我们每一个人都要有一颗感恩的心，对亲人、对同事、对公司、对社会，只有这样才会感到自己永远是最幸福的啊！

通过这次训练学习，使我明白了一个道理，生命的挑战不是为了得到多少的奖杯，而是为了战胜自我，超越自我，展示人生的风彩。

团队与执行力心得体会篇5

很高兴能有机会参加总公司举办的这次团队执行力培训。两天的团队执行力学习，让我受益匪浅，通过这次培训我对团队有了进一步的认识，同时我也发现到了工作中存在的一些问题，学到了一些解决问题的方法。下面我就谈一下我在这次培训中的一些看法和收获。

一、创建优良团队

在我们的日常工作中，很多工作都不是由某一个人来独立完成的，而是由整个团队的所有成员共同协作来完成的。一项工作中的任何一个环节出了问题或者任何一个人工作失误都有可能导致整个工作失败，因此在工作中一定需要一个优良的团队，只有所有团队成员齐心协力才能高效率高质量地完成工作。

有的团队中，领导很喜欢那些工作能力很强的队员，却往往忽视了那些工作能力一般的队员，在工作中他们以为只要培养几个优秀的员工就可以了，但是他们却没意识到，工作不是由某个成员完成的，而是由整个团队完成的，只有所有的成员的能力都提升了，整个团队的能力才能提升。这就像木桶原理，木桶中盛水的多少不是取决于木桶上最长的木板高度，而是最短的木板高度。

一个好的团队，一定要发挥所有队员的作用，提高所有队员的工作能力，这样才能高效率的完成工作。有的团队中，可能所有成员的个人能力都很强，但他们在共同完成某一项工作的时候效率却不是很高，甚至效率很低，这是因为团队成员只注重个人努力而不注重团队协作，或者有的团队中可能每一个成员都很努力，但是每个人努力的方向不同，这样大家收获的也可能只有苦劳。

因此，要创建一个好的团队，一定要有统一的目标，统一的思想和统一的行动。在工作中大家朝着同一个目标，劲往一处使，才能充分发挥团队的力量。

二、工作重视工作过程，更要重视结果

工作中，工作过程反映一个人的工作态度，工作结果反映一个人的工作能力。传统的思想告诉我们，在工作中首先要有一个良好的工作态度，因为这样，我们在工作中往往比较重视工作过程，好多人往往把工作过程放在了第一位。但是我们仔细一想，我们所需要的却是结果，而不是过程。这就好比一个人打井，他很努力，一天挖了好几个井，每个也都很深，但是么有一个出水的，这个人的工作态度很认真，也很努力的去工作，他费了很大的气力，却是徒劳无功，因为一口没有水的井并不是我们想要的，我们要的是一口水井。

现实中我们很多人都犯了挖井人犯的错误，都是为了做任务而去做任务，这样看似把该做的都做了，但是却没有得到想要的结果。我们只有把结果放在第一位了，那么我们在工作中才能冲着结果这个终极目标去努力，当我们在工作中遇到困难和阻碍的时候，我们才能努力去想办法解决，去得到我们想要的结果，而不是把精力放在工作的过程上。

三、坚持原则，处理问题要及时

我们的团队在工作中可能经常出现一些小的问题，尽管这些问题可能暂时对整个团队的影响不大，但是我们一定要及时想办法解决这些问题，因为这些小问题可能经过累积，会形成影响整个团队工作能力的大问题。

俗话说“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，一定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，一起学习，一起成长，在工作中相互帮助，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，那么我们一定会，所向披靡，战无不胜！

团队与执行力心得体会篇6

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。

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