

2023年行动教练培训心得 执行力心得体会 (优秀10篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看一看吧。

行动教练培训心得篇一

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。

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。

行动教练培训心得篇二

执行力是一种制度，也是一种文化。执行力文化的品质决定着组织的品质，并最终决定组织的胜败。

纵观所有的组织，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，往往出现这样的情况：领导者责怪下属执行力不强，下属责怪领导者目标不清楚、朝令夕改，乍一听似乎都有理，但是谁都不说自己没有做到位，都把责任推到别人身上。这样的组织不可能有执行力。

领导者不要把责任直接推给下属，他们的责任都需要你来承担，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，或者找到更合适的人把他替换掉。而下属也不要怨天尤人，将责任推到领导者那里，应该从自身找原因。因为抱怨是不能解决问题的。

一个不愿承担责任的人，逃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，我们经常看到，有的部门领导将工作没有做好的原因归结为以下几点：其他人也是这样；我们的员工能力不行；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。这对你未来的前景和受人尊敬非常重要。无论是做人的基本素养，还是为了妥善解决问题，都要求你必须首先承担责任，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，都有一定的工作分工，都承担着很重要的责任。当工作出现问题时，一定要先从自身找原因，凭着自己的能力和大家的帮助来弥补缺陷，而不是在推卸责任！

行动教练培训心得篇三

感谢公司给我这次培训学习的机会，通过这次的课程，让我收益非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、企业所欠缺或者说不完备的，下面就我在培训中所体会到的谈几点看法。

1：个人执行力是指每个人把上级的命令和想法行动化，把行动变成结果，没有任何借口的保质，保量的完成任务的能力。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。

2：执行力需要培养自己的自觉习惯，摒弃惰性。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。

3：执行力需要加强过程控制，要跟进、跟进、再跟进，有时一个任务的完成会出现前松后紧或前紧后松的情况，其主要原因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。

4: 执行力需要团队精神，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。

行动教练培训心得篇四

8月6日，集团邀请_教育集团金牌讲师熊立老师对集团干部和机关工作人员开展《高效执行力训练》培训。课程主要围绕“执行与团队、执行与责任、执行与检查”三大关键展开。我作为质量工作人员，结合自身工作分享一下我对执行与检查的体会。

质量管理是管理的一个方面，是以结果为导向，以检验为手段进行过程管控的一种模式，的pdca质量环理论也将执行与检查纳入质量管理的二个重要阶段。

花林水泥公司目前不管是过程产品，还是最终产品都存在不稳、不优的现状，因此强化检查、完善机制、执行落实是质量得到持续改进的关键。从管理层面，要设定质量目标，实行目标考核和质量排名；在员工层面，强调全员参与，质量不是质量部门和质量工作者的事。我认为有可以从以下两个方面加强质量管理：一是设定考核目标，将质量作为员工考核的重要项目，实行奖惩机制；二是加强质量管理先进模式的培训，为员工提供提高产品质量的方法和工具。

本次培训中，因为我从事的是监督检验工作，被培训老师委以会场纪律监督的任务，其实，这也是检查的一种执行方式。

老师在现场提出的第一级检查平台就是自我检查，其要点就是“凡是工作提交之前自我检查三遍、凡是产品出厂之前自我检查三遍”，这跟质量“三检制”高度吻合，三检制强调的就是“自检、互检、专检”。自我检查适用各个流程和部门，

诚如熊立老师所言，“万事认真第一、聪明第二”；“人的问题是表象、机制的问题才是根本”。只有机制得到健全，检查落实得到执行，形成全员认同的质量文化，高效的执行力自然会体现在每一个员工的工作中和行动中。

行动教练培训心得篇五

20xx年4月16日，有幸参加了公司组织的中旭集团总裁王笑菲老师主讲的《百分百责任、商业人格》课程，在这次培训中给我最大的体会是凡事都应以当事人的心态来发现和解决问题，要对事情的后果承担百分百的责任，中旭《西点执行力》培训心得体会。

通过这次培训，发现在实际工作中，身边的同事包括我自己常常对某一件事情不好的结果都要找各种各样的理由和借口，这一个过程所涉及的所有流程的参与人都能找到非常好的理由，而且从客观上来讲，所有找的理由都可以说是冠冕堂皇，十分充分，最后是人人都有理由，人人都没有对这件事情不好结果的产生负有责任。结果对于所有人说是好的可以争，坏的就推给别人，最后是功劳人人来抢，坏事处处推诿。坏的责任永远没有人承担。

通过反思，我们是否应该真正的思考这样一个问题，中国人常说的“失败是成功之母”，这句话的意思并不仅仅是说你这次失败了，下一次就会成功，而是我们应该从失败中汲取教训，总结经验，为下一次的 success 打下基础，或许下次仍不成功，只要努力，总会有一天，你会站在成功之颠，心得体会《中旭《西点执行力》培训心得体会》。那么对于事情的结束来说，如果是坏的结果或者说是要负有一定处罚责任的时候，大家都来找借口、找理由、推责任，待事情结束后，有几人能够心平气和地坐下来仔细的反思这个问题发生的原因、是否可以避免而能够采取的措施以及下一步工作的流程怎样规划能够把这样结果的发生消灭在萌芽状态，我觉得这才是百分百责任。

百分百责任不应只停留在口号上，或者说是这一件事情我们要受到多少金额的罚款或者其他类型的处罚，这只是对这一件固定事情的结果处理，而不是对这个事情责任的深层次追究认定，公司现有的《设备事故处理方案》、《人事伤害事故处理条例》都进行了阐述，并且对每次事故都进行事故原因分析会，而且对事故的责任人进行处罚，并且要求按期进行整改。可是事后整改的跟踪措施呢，事故整改效果的检查人呢，整改不到位的监察措施呢，效果不理想重新审核原因的流程呢？没有，公司针对这一块的划分责任一直没有一个具体的方案，这就造成每次事故都有开事故分析会，都有处理意见，都有整改措施，但结果是每次有会议、有意见、有措施，但事故仍是层出不穷，屡改屡犯。

这不是百分百责任，我们应该百分百责任的具体体现延伸化、定量化，形成一个可考核、有时间、有目标的具体行动措施。总之，我觉得谁承担百分百责任其实并不重要，重要的是通过百分百责任的认定、划分，对未来有一个更好的管理流程、更好的预警措施，形成铁打的营盘，流水的兵，同样的事故不要重复地让公司为此付出同样高昂的代价，这才是最重要的。

行动教练培训心得篇六

5月22日下午，我们科室召开科务会议贯彻落实局办公会议精神。会上认真学习、讨论了《洛阳市xx局考勤管理办法》等文件，传达了xx局长在局办公会上的讲话，总结了科室上周工作，对下周科室工作进行安排部署。

通过学习，大家一致认为执行力是机关工作的生命，要牢固树立敬业勤业意识，增强责任意识，工作中要做到件件有落实，事事有回音，要把克服阻力、解决困难作为一种勇于担当的责任、推进工作的动力，加快工作节奏，提高工作效率。

执行力源于责任心，责任心决定执行力。

要保持清醒头脑，充分认清当前面临的新情况、新形势，把思想统一到市委、市政府要求上来，要严格按照局党组要求，统一思想，提高认识，做到思想上重视，行动上落实。

要从自己做起，从小事做起，从细节做起，高标准，严要求，做好每个人份内工作，进一步提升责任意识。

要克服困难，不找借口，做到“四不”，即不迟到、不早退、不离岗、不旷工，严格执行机关劳动纪律。

要从工作作风、个人素质、业务能力三个方面综合提高执行力，在实践中贯彻落实，在贯彻落实上见成效。

行动教练培训心得篇七

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。

二、感受最深的几点是？

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：领导与制度、朝夕制度。

4、管理模式中：团队沟通、团队激励。

三、这几点对我的总体启发和目前工作的帮助？

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，只对实现目标增加措施，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，另一方面增加员工间的沟通，同时更应该提高部门领导对下属的关心，增加他们的归宿感。

行动教练培训心得篇八

首先，董主管给我们解说为什么要提高执行力及提高执行力的重要性：因为一个企业如果没有很强的执行力，那么企业的战略计划的实施就会受到很大的影响。一个企业要完成一项具体的任务，必然会将工作细化到每个部门、每个岗位，会将一项任务细化到每个人所要求做的具体工作、完成时间、完成的质量要求等，只有每个员工都按企业的要求完成了各自的工作，作为整体的企业这项任务才能按计划完成。

1、执行力的认知：执行力最简单的定义是在规定的时间内按质按量完成自己所被指定的工作和任务即为按时按质按量。

- (1) 知识不够用——学而不多，学而不深
- (2) 技能不熟练——似懂非懂，不懂装懂
- (3) 理解不深刻——一知半解，不求甚解
- (4) 责任感不强——事情关己，能推则推
- (5) 心态不正常——敷衍心态，斤斤计较
- (6) 习惯不够好——能拖则拖，糊里糊涂
- (7) 意志不坚强——知难必退，遇挫就撤

(8) 情绪不稳定——大惊小怪，喜怒无常

(9) 方法不恰当——思路不对，技巧欠缺

(10) 沟通不到位——既不上报，也不交流

3、培养下属执行力也就是我们说的认知下属，只有了解认知下属才能培养自己下属的执行力，简单的说就是：让员工知道要让他们做什么；清楚为什么他们该做这件事；了解员工是否知道该怎样做；当员工觉得你的方法行不通，如何让他们相信你的方法会奏效；当员工认为他们的方法更好，自己如何做出令人信服的解释；让员工知道哪些工作需要优先解决；并能经常向员工的工作提供特别的反馈；最后要经常对于好的工作表现进行赞扬。做好以上对策，那么下属的执行力就不是问题了。

4、打造团队执行力：团队执行力主要表现为八大能力的提升：领悟能力，计划能力，指挥能力，控制能力，协调能力，授权能力，判断能力，创新能力。八大能力都发挥好了，那么团队的执行力绝对是杠杠的，自己的团队也就成为企业的骨干和精英了。

一句话概括为：个人执行力决定个人的成败，企业执行力决定企业的兴亡和发展。执行力的定义很简单，就是按质按量、不折不扣的完成工作任务。这是执行力最简单也是最精辟的解释。但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完备的。下方我从提升个人执行力方面谈一谈自己的看法和感受。

一、个人执行力是指每个人能把上级的命令和想法变成行动，把行动变成结果，没有任何借口保质保量完成任务的潜力。团队执行力是指一个团队把战略决策持续转化成结果的满意度、精确度、速度，它是一项系统工程，表现出来的就是整个团队的战斗力、竞争力和凝聚力。一个优秀的员工从不在

遇到困难时寻找任何借口，而是努力寻求办法解决问题，从而出色完成任务。要提升执行力，就务必学会在遇到阻碍时不找借口而是用心的寻求解决问题的方法。

二、抛弃盲目执行。有些员工把简单重复上级组织的文件和讲话精神看成是贯彻执行，好像是上级组织的文件和讲话精神的忠实执行者，其实不然。把上级精神与本部门的实际状况相结合，教条式地执行，这不是真正在执行上级精神，而是对上级精神的消极敷衍，这就要求我们在结合实际的同时，不断地创新。

三、避免过于形式化。有些员工习惯用开会、发文、写总结的办法抓工作，似乎工作就是开会，发文就是工作推动，写总结就是工作效果，有的甚至错误地认为用会议、发文形式安排、督促工作，显得规范、正统，具有性。在这样的思想支配下，自觉不自觉地把开会、发文、写总结当成推动工作的“万能钥匙”，这导致个别基层组织工作不踏实，只会做表面文章，个人觉得要以实际工作为导向，根据工作中的实际状况做具体的分析，找到解决问题的途径，得到自己想要的理想结果。

四、培养个人的自觉习惯，摒弃惰性。观念决定行为，行为构成习惯，而习惯左右着我们的成败。在工作中常有的状况就是：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，这其实是一种执行力差的表现。执行力的提升需要我们改变心态，构成习惯，把等待被动的心态转变为主动的心态，应对任何工作把执行变为自发自觉的行动。

五、加强过程控制，不断跟进和检查。有时一个任务的完成会出现前松后紧或前紧后松的状况，这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，同时要自我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。

六、执行更需要团队精神。大家都听过三个臭皮匠抵一个诸葛亮的故事，这是告诉我们团结的重要性，在完成一项任务时，缺乏团队协作的精神是很难成功的。每个人都不是一座孤岛，在做工作时，需要相互协作，相互帮忙，相互提醒，这样才能不断提升自我完成任务的潜力，发挥好团队协作精神会得到1+12的效果。

因此，我们要提高执行力，树立良好的工作态度和工作作风，爱岗敬业，提高工作效率，从而实现企业发展与个人发展的双赢。

行动教练培训心得篇九

有人说：假如你非常热爱工作，那你的生活就是天堂；假如你非常讨厌工作，你的生活就是地狱。一个对自己工作充满激情的人，无论做什么工作，他都会认为自己所从事的工作是世界上最神圣、最崇高的一项职业；无论工作的困难是多么大，或是质量要求多么高，他都会始终一丝不苟、不急不躁地去完成它。因此，在我们的工作中，即使我们的工作不那么充满魅力，我们都要善于从中寻找它的意义和目的，从而热爱那份工作，培养出激情，这样就能全身心投入到工作中去，自动自发得做好各项工作。

责任是最基本的职业精神，它可以让一个人在所有的教职员工中脱颖而出。一个人能力再大，如果在工作中不愿承担责任，他的工作也不一定会有良好的结果，都说：没有做不好的工作，只有不负责任的人，在很多时候，责任都会胜于能力。因此，在工作中，我们应该尽职尽责的做好自己的本职工作，时时拥有百分百的责任思维。当我们失败时，我们不能找任何的借口，必须保持良好的心态，勇敢地担当起责任，这样的人在工作中才会全力以赴。

遇到问题，多思考，多查阅相关资料，多向同事请教。只有这样才能不断提升自己业务水平。

行动教练培训心得篇十

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！

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”也离不开“有效的激励”。员工关注的不仅埋头苦“干”，更为关注的是“干”的目的、利益，有所求是有所为的真正动力。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”，而且更多注重“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”同样离不开“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高广大员工尽责意识，借以强化执行的速度与力度。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；确保执行成果；完善执行体系。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。所以，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，方可战无不胜。

所以，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”，我们应当注重“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”。