

最新企业执行意思 企业执行服务指南心得体会(汇总10篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。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，我们一起来看看吧。

企业执行意思篇一

第一段：引言（150字）

企业执行服务指南是一项旨在提升企业执行力的重要工具，通过明确目标、规划好执行路径以及有效监控执行过程，能够帮助企业实现目标并提高绩效。在使用企业执行服务指南的过程中，我深刻体会到了它的重要性和实用性，并从中获得了一些宝贵的经验和体会。

第二段：明确目标和路径（250字）

了解企业执行服务指南的第一步是明确目标。企业执行服务指南要帮助企业实现目标，必须事先制定明确的目标。通过对目标的明确，可以为企业的战略规划提供指导，并使组织中的各个部门和个人明确自己所负责的责任和任务。在明确目标的基础上，我们还需要规划好执行的路径。制定详细的计划和时间表，以确保执行的顺利进行。同时，也要充分考虑到外部环境的变化，及时对计划进行调整和优化，确保路径的高效性和可行性。

第三段：有效监控和反馈（300字）

企业执行服务指南的另一个重要功能是对执行过程进行监控和反馈。通过制定明确的执行指标和绩效指标，可以对执行

过程进行评估和跟踪，及时发现和解决问题。同时，建立良好的沟通渠道和反馈机制，让各级管理人员和执行者能够及时了解执行情况和困难，及时调整和解决问题。此外，还可以通过定期的评估和总结，不断优化执行过程和方法，提高执行效果和绩效。

第四段：激发员工积极性（250字）

企业执行服务指南的实施需要全员参与，而如何激发员工的积极性和主动性是非常重要的。通过明确目标和任务，使员工明确自己的责任和角色，从而增强他们的责任感和使命感。同时，还要充分发挥员工的主观能动性，鼓励他们提出自己的建议和改进意见，让每个人都能够为企业的成功做出贡献。此外，还可以通过激励机制，如奖励和晋升，来激发员工的积极性和动力，提高他们的工作效率和绩效。

第五段：总结与展望（250字）

通过使用企业执行服务指南，我深刻认识到了执行对企业的重要性，并从中获得了许多宝贵的经验和体会。明确目标、规划路径、有效监控和反馈以及激发员工积极性是执行过程中需要重点关注和努力解决的问题。未来，在执行过程中，我将更加注重目标的明确和路径的规划，及时跟踪和评估执行情况，鼓励员工发挥主观能动性和创造力，推动企业实现更好的绩效和发展。通过持续的学习和实践，我相信企业执行服务指南将成为提高企业执行力的有效工具。

企业执行意思篇二

企业是一个很特殊的组织形式，不同于政府和非营利组织。企业需要为股东和利益相关方创造价值，因此执行力是企业领导必须拥有的能力。在当今复杂多变的商业环境中，企业的领导必须能够快速、敏捷地应对外界变化，使组织能够有效地实现其目标和战略。本篇文章介绍了在我长期服务和研

究企业领导执行力中的心得体会。

第二段：领导力对执行力的影响

企业领导力是实现企业战略和目标的基石。良好的领导力意味着领导者具有清晰的方向感和组织智慧、管理能力和人际关系能力，能够通过鼓舞员工、建立共同愿景和积极参与来赋能员工。领导者通过引导组织成员为目标而努力工作，可以建立一种积极的文化，使得组织成员可以团结一致并迅速响应市场变化。同时，执行力是衡量组织的能力的重要指标之一，而领导力对于执行力的影响极大。

第三段：企业领导执行力的内在因素

企业领导执行力之所以能影响执行力，是因为领导者需要具备许多内在的特质和能力。其中最重要的是决策能力。企业的未来成功与否，取决于领导者对当下数据、信息和市场情况的准确判断和预测，以及对各种情况的清晰判断和逻辑推理能力。除此之外，领导者还需要具备沟通技巧，包括启发性的演讲和面对困境时的求助精神。领导者的忍耐力、选择的正确性、条理性和适应力也是必备因素，因为在不断变化和竞争的商业环境中，事情经常没有“一拍即合”的解决方案。

第四段：企业领导执行力的外在因素

企业领导执行力的成功不仅仅依赖于内在因素，外在因素也起着重要作用。企业的领导者需要注意市场和竞争环境的变化，必须随时保持开放的心态，从员工、客户和市场中获得实时反馈。这不仅可以帮助领导者及时调整组织战略，还可以更好地应对未来的挑战。此外，与内在因素相似，领导者的组织、协作和领导风格也是外部因素的考虑因素。

第五段：结论

企业领导执行力是一个永恒的话题，在不断变化和复杂的环境中不断修正和提高执行力是非常关键的。内在因素和外在因素都是企业领导者必须关注的重要问题，尤其是在快速发展和变化的市场环境中。企业领导者需要积极学习和适应新的业务模式，积极培养自己的领导和执行力，才能赢得商业成功及在员工中建立信任和尊重。

企业执行意思篇三

课程背景：

当代企业，老总总是感觉出现如下问题点：

一、老板有方向，没力量；员工有力量，没方向；

二、老板打着灯笼找人，员工带着怨气跳槽；

三、老板总是没时间，员工总是没事做；

四、老板总是说员工没有责任感，员工总是说拿一分钱就干一份活；

五、老板总是说员工不懂得感恩，员工总是说拿工资是应该的；

六、老板总是说公司团队没有凝聚力，员工总是抱怨公司待遇跟不上；

七、老板总是要结果，员工总处处找借口，不能按时提供您所要的结果！

诸如上述等等问题点，您是否常常受到困扰？想要改变一下上面这样的一个结局吗？

课程收获：

- 1、懂得用技巧去组建一支高凝聚力团队！
 - 2、让员工懂得如何用结果去交换他所获的报酬；
 - 3、了解掌握企业执行的要点，确保公司每个环节都ok；
 - 4、懂得执行型人才身上应具备的素质、条件；
 - 5、让员工懂得在公司应该承担责任，如何做到100%负责任；
 - 6、如何让您的企业员工在工作和生活过程中如何懂得去感恩；
 - 7、通过体验式教学，如何让您及您的管理层懂得什么是领袖风采；
 - 8、让您及您的管理层懂得什么是承诺，承诺的背后是什么？
- 授课对象：

所有从事管理并希望在管理执行方面有所建树和成就的中高级管理者，他们需要管理技能、执行的技巧来面对今天和未来的挑战。同样，此课程也适用于企业的中高层管理干部。

授课方式：

授课时间：2天1晚(2.5天)

课程大纲：

第一部分：学习心态打造

- 1、学习前先把学员心门打开

- 2、建立好的学习氛围
- 3、企业为什么要学习?人为什么要成长?
- 4、分组团队搭建
- 5、选团长、定口号!
- 6、团长郑重承诺;
- 7、各组团队风采展现;
- 8、游戏规则讲解

第二部分：执行力概论及来源

- 一、抛出什么是执行力的问题点
- 二、众说纷纭对执行力的看法、想法及观点
- 三、引用世界五百强的ceo对执行力的衡量
- 四、执行力的全面解释
- 五、经典案例来论证执行力的概念

第三部分：企业执行的三大障碍

- 一、相关数据调查企业为什么执行难、为什么执行力不强?真正的原因是什么?
 - 1、企业现状探讨
 - 2、相关数据分析中国企业执行力不强的症结

3、国内外企业经典案例解剖

二、执行力不强的三大主要原因

- 1、企业文化的原因；
- 2、制度的原因；
- 3、人员执行的. 原因。

企业文化的原因

什么是企业文化

好的企业文化对公司有什么好的影响

- 4、公司人员的原因导致执行力不强的详情讲解。
- 5、真正的原因及真正的症结是什么？

第四部分：提升管理者自身执行力的五大模块

一、如何学习制定工作计划及个人计划

- 1、为什么要制定工作/个人计划？
- 2、如何制定适合自身的工作/个人计划；

二、如何提升自身的行动力

- 1、行动力对自身的重要性；
- 2、说一千、道一万，如何付出行动！

三、如何学会跟他人(部门)合作

- 1、合作对提升执行力的重要性；
- 2、如何展开跟周边同仁进行合作。

企业执行意思篇四

网络上，生活中，“执行力”一词不绝于耳，甚是流行！这似乎就是近几年之事，可是火热程度不亚于“超女快男”。无论是国内国外知名公司，还是大小企业，每每言出必有执行力一词，它似乎就是心中碎碎念过的佛祖，仿佛着重强调执行力，那些大小不济的任务就能迎刃而解，那些拖拉怠慢之事便会烟消云散，而这些也与企业的整体绩效挂钩，有了执行力，就看到不断攀升的企业绩效，看到企业灿烂的未来，看到企业辉煌的明天。

不错，执行力的高低直接影响着企业的良性发展方向，它可以直接改善发展的速度

也可以直接提升改革的品质。最后从量变中得到质的提升。可是细想，执行力的根本在人，而企业的核心也是人。所以提高企业执行力的基础就是从人出发，如何提升企业执行力，打造企业“执行力”文化，就需要结合企业的人才构建模式展开探讨！

一、打造企业执行力文化，基层员工是基础。

基层员工是企业重要的组成部分，也是企业的发展的基础，而提升员工执行力的根本是管理。员工的能力所在何处？员工间是否可以团结互助完美协作？员工遇事是否会积极主动解决问题？这些问题是每一企业在建制企业文化中都必要考虑的因素。这些也是企业执行力文化是否能长久的基础，以及是否能够有效落实的基石。职责的清晰，流程的通畅，信息的准确，以客户为中心、以事实为基础、以效果为目标的工作方式方法的建立，都直接影响着企业各层面的执行力效果的展

现。而基层员工的执行力表现就是对企业执行力文化是否完善的最好检验。因此，对基层员工执行力文化的强调与升华便是企业领导必要的考虑因素。因为从根本从细节就可以直接反应出企业中层管理的水平以及高层管理的素质。只有基础牢固了，许多小事就会消除在基层、消除在萌芽状态，繁杂琐碎的小事也会相应减少，企业也将会在未来的发展道路上越走越远，越走越好。

简言之，基层员工的”执行力“文化的提升是企业发展的基础，也是企业前行不断开拓的有力保障。加强企业基层员工的执行力功力就是为企业创造更高价值的重要途径。

二、打造企业执行力文化，中层是关键。

企业执行力的高低，关键在于中层。中层是企业的中流砥柱，是连接高层与基层的桥梁，在企业中起着重要的纽带和协调的作用。但企业中常常出现中层干部形式主义盛行。他在企业中只是担当“传话筒”的角色，而在做上传下达的动作中有甚者连任务的背景、目的、要求都没有讲授清楚，在这个过程中，自身执行力本身就打了八折。更不要说给部属指导工作，协助解决问题了。

因此，中层的执行力是企业发展的关键，它不仅关系着自身的命运，同时连接企业的中高基层，对上，他是领导的左膀右臂，良好的执行力使高层有更多的时间与更好的经历做更好的决策。对下，他是部属标榜楷模，钢铁般的执行力必定带出一支胜利之师。

三、打造企业执行力文化，高层是核心，是方向指导。

企业中高层是决策层，他给予企业战略性的指导，给予部属方向性的指导，就像航船中的舵手，是企业的重中之重，是企业的核心关键。同时它不仅是中层的领导，同时是整个企业的领导。其关键地位毋庸置疑，而其中，高层也同样为企业

业中的每一个人树立榜样。所有员工与部属都在做“看”的动作，他在看领导做的好，我在做，领导不做我也不当出头鸟。而此时领导的模范带头作用将起到事半功倍的效果。假设，如果高层办事不易主动承担，所带部属一定效仿相互推诿。如果高层每日只是端茶看报讲电话，部属也一定善于溜须拍马，不谋正事。问起因，大可高呼“领导喜欢我们这么做！”。

反言之，如果领导是个行事正派，雷厉风行之人，部属在落实执行力上也一定遇事速战速决，同时保证高质量。高层如果对项目科学管控，实时跟进，部属在执行中也是干劲十足勇往直前。必定遇事知裁剪，步步为赢。那么可以看出，基层看中层，中层看高层。高层只有明确自身的职责的特性，将其优点扩大化，缺点缩小化。可是这里，作为决策层的高层领导，为了提升执行力，凡事均过问，凡事都参与，那么高层就做了中层的事情，那么中层不就形同虚设，如果这样，企业真正需要决策的关于战略发展方向的事情就不再精力处理，那么企业的决策一旦断层，后果不可估量。

那么作为高层该如何关注自己的执行力呢？从细节上，多给予部属关心。在工作中，多给予方向性的指导，懂得时机的把控与实时对项目的管控。在精神与物质上给予部属一定支持，不要吝啬自己的嘴巴多将表扬与鼓励的话挂在嘴上，并树立一个良好的榜样。这样就是在无形中强化提升了有形的执行力技巧。

可见，在打造高层执行力方面，高层往往就是那些小而不言的细节，就可以创造出无穷大的力量。

执行力不是一句口号，它不能通过熟记于心使企业的本质问题得到改善，执行力是一种艺术，通过领悟它的精髓，把一种抽象的概念具体化。通过具体的行动，通过相互间的感染，积极发现问题，积极改正问题，加以执行落实，才是企业发展的王道！

一曲“敖包相会”使得内蒙古的敖包名声远扬。去过内蒙你就会知道，原来此“敖包”并非是蒙古包，而是一种由大小石块堆积而成的圆形的实心的包状“建筑”。在敖包上面，竖立有木幡杆，上面还挂有一些五色彩带。在蒙古语中，敖包就是“堆”的意思。它通常建在山顶、湖畔或者滩中醒目之处。据说在敖包旁绕三圈，然后再拣三块石头丢到包上，这样就会得到神灵的庇佑；并且，每年阴历六月举行的“祭敖包”的宗教活动也是蒙古人最隆重的仪式之一。然而经过考证，敖包先于神学的意义却是一种草原中的导航标志。按理说，建造路标是人人得益的事情，并且，牧民每每遇到路标时奉献几块石头也不是什么难事，然而，放牧时还要留意石块并且一路要携带直到遇到路标，的确是件辛苦的活。更何况有那多人贡献，某个人的几块石头也就无足轻重了。但是如果大家都这么想，那么路标的建设成本的分担就变得棘手了，谁都需要路标，但是谁都有让别人去添砖加瓦自己却坐享其成的心态，最终好事难成。聪明的蒙古人的解决方案让人拍案叫绝，他们赋予了功能性的路标以宗教的意义，让路过的每个人，都自觉地对发挥路标功能的敖包进行建设，在祈福中，完成了自己的贡献。敖包的故事告诉我们，没有信仰，制度就形同虚设；没有信仰，就不会产生执行力。

执行力诞生于企业信仰。执行力是左右企业成败的重要力量，也是企业区隔平庸与卓越的重要标记。它来自于这个企业的企业文化，完善于这个企业近乎教义般的企业信仰。“企业文化”是现今时髦的词语，也是一个被人用滥的词语。如果我们仔细观察，就会发现，为数众多的企业在“企业文化”的建设上，只是满足于几条新颖的口号，或写几篇煽情的使命声明，或者，由总经理发表一次慷慨激昂的演讲，但是，这些都是有效的吗？这些都溶入了员工的血液了吗？我们见过太多诸如“求实”、“奋进”、“争创一流”此类的词语，但是，这些企业真的是这样在做的吗？答案是否定的，他们把标语贴在墙上，却没有写进员工的心里。小华森在《父子同心缔造ibm》一书中写道：这所学校的每一样东西都意在激发忠心、热忱和崇高的理想。ibm认为，这是成功之道。前门刻

有(ibm无所不在)的座右铭“思考”二字，每一个字母有两英尺高，一走进去，是花岗岩的楼梯间，意在让学员踏着楼梯去上每天的课程时产生一种奋发向上的心态。ibm就是这样一间把自己的信念象教会一样制度化的企业，《华尔街日报》曾经指出ibm的文化极为深入，以致于有一位任职9年后离开的人说：“离开这家企业就象移民一样。”我有不少朋友出身于可口可乐，尽管离开这家公司已经很多年了，但是，他们依然保持着那种对可口可乐文化可怕的信仰：坚持认为可口可乐是世界上最好的公司，坚持认为可口可乐的销售技巧是最好的销售技巧，坚持认为可乐就是可口可乐而不是百事可乐，坚持只喝4度的可乐并认为那是最好的风味。只有这样的企业文化才能浸淫出充满着对公司无限忠诚并把执行工作任务当作使命的员工。那么，企业文化产生于何处？显然，企业文化受到公司创办者的影响是最大的，美国新港新闻造船和码头公司的创办人杭亭顿曾经在1866年说过这样一段话：“我们要造好船，如果可能的话，赚点钱。如果必要的话，赔点钱。但永远要造好船。”直到1987年，他的这段话还被他的公司的副总裁引用并铭刻在公司最显眼的地方，成为公司的文化和信仰。然而，仅仅是创办者的影响是不够的，企业文化得以成为信仰，它是吸收历史，总结现在，立志未来所提炼出来的，它有自己的企业中独特的深深烙印。它需要靠从上而下不断的宣导、复制、灌输和身体力行。而最关键就是身体力行的复制。

盖洛普曾经对一家零售企业做过一个员工工作环境的调查，结果在一项关于员工拥有的“设备和材料”的项目中，原本硬件完全一样的a店和b店却有34%的差异。——这里的一切，包括硬件环境，都打上了经理的印记。而这些差异造成的结果就是绩效的差异，好的经理的部门文化，创造了好的绩效，不好的经理的部门文化，则相反。显然不是每个部门都会很幸运地碰到一个能塑造好的部门文化的经理，公司的挑战，在于在全公司建立良好的企业文化，而不是变成上司就是企业文化。很多公司空谈“文化”而沦落为废纸，就是由于他

们容忍了这种“亚文化”的存在而忽视了企业真正优秀的文化信仰的宣导。企业的文化始于招聘，我们需要招募的是认同企业文化的每一级的员工，而不仅仅是优秀的。不认同企业文化，他就不会按照公司的理念去做事，最终，也将降低执行力，导致绩效的低下。铁杵磨成针也许是古人的看法，但是显然是违反成本的观念的。越是不认同企业文化的能干的铁杵，越不可能成为公司的针，也越对企业文化的复制过程产生巨大的杀伤力。但凡伟大的公司，文化必定是单一的。但凡平庸的公司，都有各色花样的“上司文化”、“部门文化”。执行力也是一种文化。执行力诞生于企业的文化，并且也反作用于企业文化，成为文化的一部分。

执行也应当是领导者和每一层经理最重要的工作。它是一个系统，溶入在企业的各个角角落落。执行不是空谈战略，它应该是细微而现实的，它是每一个细节的探究和顶真。在大多数平庸企业的领导人在办公室里幻想着公司未来远景的时候，可口可乐的总裁在上海的马路上询问“为什么卖茶叶蛋的老大妈不卖可口可乐？”——尽管可口可乐的分销网点已经是全球最大的；欧莱雅的ceo在商店里仔细地观察每一个竞争品牌的柜台陈列——尽管欧莱雅早已把这些竞争对手都全部击败。执行就是每一层的经理都用公司的文化标准去判断和做一件事情。walmart的老sam的勤俭一直到他的一个店经理狭小寒酸的办公室，无一不体现着walmart的成本观念，也无一不体现着它严格执行对成本的控制。如果你要员工“诚实守信”，你可以再继续为逃避了政府的税收而沾沾自喜吗？收起你那可笑的自己都不相信的标语吧，建立起你真正的经过时间锤炼的企业文化的信仰，建立一套从上而下深深渗透的执行文化的系统。首先，你要身体力行，其次，每一级别的员工都必须复制。而不是其它。

一个企业，即使有宏伟博大的目标与构想，充实完美的操作方案，如果不能有效、真真切切的执行落实，最终也只能是纸上谈兵。企业的一切成效依靠执行来支撑。没有执行落实，

再完善的制度也是一纸空文，再理想的目标也不会实现，再正确的政策也不会发挥其应有的作用。对于一个企业来说，战略目标固然重要，战略目标一旦确定，关键的问题是执行、执行、在执行。

曾经看到这样的故事：东北有一家国有企业，因经营不善破产，被日本财团收购，正当大家翘首以待日本人带来耳目一新的管理方法来时，出人意外的，日本人来了以后，但是却什么都没有变。人没变，制度没变，机器没变，只是要求一个条件——坚定不移的执行原来的制度。结果不到一年，该国企扭亏为盈了。日本人就是用了一个绝招：执行，无条件地执行。

执行是如此的重要，任何员工事业的的成功必然是执行的成功，

任何员工事业的失败必然是执行的失败。

计划落空，目标达不成，战略失败，任务完不成，原因何在？不痛不痒拖拖拉拉的低下执行力，导致执行的失败，在于缺乏强烈的执行意识。具体表现有以下几个方面：

首先工作态度不端正。在企业，有些员工普遍感觉工作是为领导作的，作多作少，作好作坏与自己毫无关系，总有一些员工对工作拖拖拉拉，做一天和尚撞一天钟，得过且过，敷衍应事，领导来了，假装埋头苦干，领导一走，谈笑风生，几年甚至十几年来老书照读，不求有功但求无过，习惯了不痛不痒、马马虎虎，心里私找理由：毕竟，企业对我来说，又有什么呢？是他们领导的事。一旦认真起来，又是呆头呆脑，不懂变通，应付完上级的整顿检查后，懒惰尾巴又伸出来，依然我行我素。这样的基层执行力肯定是低下的。

其次在企业中存在本位主义现象，没有互帮互助。

一个人如果没有立足全局的观念和心胸，就会犯本位主义的

错误，就可能会不执行，继而常常会罗列出很多理由来。银行里的本位主义，就是把局部利益看得太重。往往会抱怨本部门的人、事、物给其他部门占用或调借时的紧缺，该办的事情难办或不用办了，说出这样话的同时，其也已经忘记他只是组织的一部分，缺乏全局观念。常会出现“各人自扫门前雪，哪管他人瓦上霜”的尴尬局面，现在单位的分工越发精细，绝大部分工作是不可能单凭一个人的力量去完成的，需要多部门的协作、配合才能够完成的，但我们发现有的员工只管做好流程中属于自己的那一部门工作，至于怎样上下衔接，如何保持整体的连贯、协调、怎样才能让整体工作在规定的时间内完成，统统不加考虑。

第三在企业同样存在官僚主义现象，没有同心同德。

有些人面子很大，官气十足，比职位，比行龄，比文凭，比资历，“凭什么我就要这样做”，成了口头禅，甚至会发展成思维定性，动辄对号上坐，严重的官僚主义的现象，影响工作的执行落实。

更有甚者，单位里活跃着这样一些人，他们高谈阔论，或牢骚满腹，将自己的“职责范围”看成“势力范围”，他们关心行里的每件事及人，最擅长在他人，特别是在高层领导面前搬弄是非，散布谣言，往往对高层决策的执行大打折扣，不但自己的执行力欠缺，还影响了他人的执行力不能正常发挥。

团队中的成员没有互相欣赏、互相信任，而是互相瞧不起、互相拆台。有的员工在工作中抓住个人恩怨和私人利益不放，在许多决策和计划中，由于内容涉及大家的利益，信任会成为关键因素，由于团队出现了信任危机，就会出现没有人真正负责的情况，最终任务在各部门和个员工的扯皮中不了了之。

第四，对工作斤斤计较，没有奉献精神。

有些员工由于受到比较散漫的环境的影响，不明白组织有序化的意义，面对管理者的命令，经常会讨价还价，斤斤计较，甚至没大没小，没有服从一刀切的快速反应，那么执行的力度就大打折扣。常常会听到这样的话“工作那么多，还让不让人休息”，“文件明天再写吧，又不给加班费”。乍一听是员工发出的牢骚话，实际上可以听出这些员工缺乏敬业精神。其实没必要为额外的工作任务而斤斤计较，银行的收益不也是个人的收益吗？银行是有大有小的，有组织伦理的。管理者就是通过他人的做事，就是要把人拧在一起，由于不服从管理者的判断，不执行其命令，导致在整个结构上不会保持一致。

超越对手的实力。那么该如何强化执行力文化建设彻底改变执行不力的弊端呢？

第一、强化执行力，必须进一步建立、健全组织内部有效的执行机制。

一个确实可行的机制对组织的正常运作十分重要。我行在运作中均不同程度上存在着“重部署、轻落实”、“重结果、轻管理”的倾向，尤其对过程管理、跟踪问效重视不够。常常是工作任务下达后，领导者万事大吉，不管下属如何实施，怎样落实，执行的进度和质量如何，本来应该是月中完成的工作，因为缺乏有效的跟踪机制，有的员工会在工作中消极怠工磨蹭到月底，甚至更迟的时间才能完成既定的任务。

在部署好完成本月本年度的工作目标之后，应该按照一日、月初、月中、月末的时间间隔，对员工的工作进度进行全程跟踪，领导要清楚的了解每个员工每月甚至每天完成工作的质量及数量，也可以按照年初、年中、年末的时间跨度来跟踪监督。对工作中出现的问题，和没有依据规定时间完成工作的情况，要及时找出症结所在，并尽快改进，保证工作进度能够按既定目标向前推进。

第二，强化执行力，必须打造执行型的企业，培养执行能力。

打造一个成功的执行型的企业，最重要是培养团队成员的执行能力，使更多员工从思想、行动上进行更多的投入。

首先团队必须学会服务。企业的工作是靠所有团队的成员共同完成的，作为团队的成员，首先想到的是自己对这个团队的责任，因此必须立足于服务，为团队创造出一个良好的环境，领导班子尽可能的把自己有权发号施令的念头压下去，把监督、控制等字眼儿压下去，从工作、生活上为团队成员服务工作，把台子搭好，让团队成员把戏唱好。

其次必须坚持原则性，大事讲原则，小事讲风格。团队建设不可能总是和风细雨的，总会遇到一些非常情况，既要做好服务，也要坚持原则，克服好人主义思想，对危害企业的人与事，要敢于斗争，处理起来当机立断，毫不手软，以斗争求团结，最终实现团队的奋斗目标。

企业的执行能力，不仅取决于领导与员工的执行力，还取决于所打造的执行氛围和环境，拥有良好的执行环境，才能充分发挥个人的执行力。

第三，强化执行力，需要提倡“以人为本”。

“以人为本”的团队管理理念有助于打造执行型团队，有利于单位凝聚力的提升。“以人为本”能使团队成员具有较强的归属感，愿意参加集体活动，并承当工作中的相关责任，维护企业利益和荣誉。“以人为本”是一种平等理念，它提倡尊重每一个团队成员，每一个人都是平等的，只是工作的性质不一样，行使的权力不一样，不代表谁比谁能干。“以人为本”能提升团队的凝聚力，还要求团队领导要身先士卒来促进团队建设，一个团队的执行是否有效，是否具有凝聚力，领导带头是关键，员工参与是基础，领导不仅是管理团队、制定策略者，应带头执行，起表率作用，只有以身作则

才能将自己优秀的管理思想在整个银行中落实到位，说话有人听，做事有人关注，才会取得在团队中的威信，才能促使每一位员工将自己的工作有效执行，从而促使整个企业的执行能力有效的提高。

执行是一种精神，这种精神是踏踏实实办实事，是认准目标就不放弃，是工作，生活中遇到困难就迎头赶上，是将工作、任务落到实处，负责到底。这种精神是我们工作所需要的，是我们提升自我所必须的，是银行作任何工作、完成任何任务所必需的，任何员工都应该本着一种踏踏实实办实事的精神，认准了自己的任务就抓紧不放，遇到任何困难不放弃，将本职工作落实到位。否则，任何美好的愿景都将成为泡沫一触即灭，远大的目标也只会是空中楼阁，任何宏伟的蓝图、任何理想的目标，都只能成为水中月，镜中花。最终不会成为现实。

企业执行意思篇五

一个企业，即使有宏伟博大的目标与构想，充实完美的操作方案，如果不能有效、真真切切的执行落实，最终也只能是纸上谈兵。企业的一切成效依靠执行来支撑。没有执行落实，再完善的制度也是一纸空文，再理想的目标也不会实现，再正确的政策也不会发挥其应有的作用。对于一个企业来说，战略目标固然重要，战略目标一旦确定，关键的问题是执行、执行、在执行。

曾经看到这样的故事：东北有一家国有企业，因经营不善破产，被日本财团收购，正当大家翘首以待日本人带来耳目一新的管理方法来时，出人意外的，日本人来了以后，但是却什么都没有变。人没变，制度没变，机器没变，只是要求一个条件——坚定不移的执行原来的制度。结果不到一年，该国企扭亏为盈了。日本人就是用了一个绝招：执行，无条件地执行。

执行是如此的重要，任何员工事业的的成功必然是执行的成功，

任何员工事业的的失败必然是执行的失败。

计划落空，目标达不成，战略失败，任务完不成，原因何在？不痛不痒拖拖拉拉的低下的执行力，导致执行的失败，在于缺乏强烈的执行意识。具体表现有以下几个方面：

在企业，有些员工普遍感觉工作是为领导作的，作多作少，作好作坏与自己毫无关系，总有一些员工对工作拖拖拉拉，做一天和尚撞一天钟，得过且过，敷衍应事，领导来了，假装埋头苦干，领导一走，谈笑风生，几年甚至十几年来老书照读，不求有功但求无过，习惯了不痛不痒、马马虎虎，心里私找理由：毕竟，企业对我来说，又有什么呢？是他们领导的事。一旦认真起来，又是呆头呆脑，不懂变通，应付完上级的整顿检查后，懒惰尾巴又伸出来，依然我行我素。这样的基层执行力肯定是低下的。

一个人如果没有立足全局的观念和心胸，就会犯本位主义的错误，就可能会不执行，继而常常会罗列出很多理由来。银行里的本位主义，就是把局部利益看得太重。往往会抱怨本部门的人、事、物给其他部门占用或调借时的紧缺，该办的事情难办或不用办了，说出这样话的同时，其也已经忘记他只是组织的一部分，缺乏全局观念。常会出现“各人自扫门前雪，哪管他人瓦上霜”的尴尬局面，现在单位的分工越发精细，绝大部分工作是不可能单凭一个人的力量去完成的，需要多部门的协作、配合才能够完成的，但我们发现有的员工只管做好流程中属于自己的那一部门工作，至于怎样上下衔接，如何保持整体的连贯、协调、怎样才能让整体工作在规定的时间内完成，统统不加考虑。

有些人面子很大，官气十足，比职位，比行龄，比文凭，比资历，“凭什么我就要这样做”，成了口头禅，甚至会发展

成思维定性，动辄对号入座，严重的官僚主义的现象，影响工作的执行落实。

更有甚者，单位里活跃着这样一些人，他们高谈阔论，或牢骚满腹，将自己的“职责范围”看成“势力范围”，他们关心行里的每件事及人，最擅长在他人，特别是在高层领导面前搬弄是非，散布谣言，往往对高层决策的执行大打折扣，不但自己的执行力欠缺，还影响了他人的执行力不能正常发挥。

团队中的成员没有互相欣赏、互相信任，而是互相瞧不起、互相拆台。有的员工在工作中抓住个人恩怨和私人利益不放，在许多决策和计划中，由于内容涉及大家的利益，信任会成为关键因素，由于团队出现了信任危机，就会出现没有人真正负责的情况，最终任务在各部门和个员工的扯皮中不了了之。

有些员工由于受到比较散漫的环境的影响，不明白组织有序化的意义，面对管理者的命令，经常会讨价还价，斤斤计较，甚至没大没小，没有服从一刀切的快速反应，那么执行的力度就大打折扣。常常会听到这样的话“工作那么多，还让不让人休息”，“文件明天再写吧，又不给加班费”。乍一听是员工发出的牢骚话，实际上可以听出这些员工缺乏敬业精神。其实没必要为额外的工作任务而斤斤计较，银行的收益不也是个人的收益吗？银行是有大有小的，有组织伦理的。管理者就是通过他人的做事，就是要把人拧在一起，由于不服从管理者的判断，不执行其命令，导致在整个结构上不会保持一致。

一个确实可行的机制对组织的正常运作十分重要。我行在运作中均不同程度上存在着“重部署、轻落实”、“重结果、轻管理”的倾向，尤其对过程管理、跟踪问效重视不够。常常是工作任务下达后，领导者万事大吉，不管下属如何实施，怎样落实，执行的进度和质量如何，本来应该是月中完成的

工作，因为缺乏有效的跟踪机制，有的员工会在工作中消极怠工磨蹭到月底，甚至更迟的时间才能完成既定的任务。

在部署好完成本月本年度的工作目标之后，应该按照一日、月初、月中、月末的时间间隔，对员工的工作进度进行全程跟踪，领导要清楚的了解每个员工每月甚至每天完成工作的质量及数量，也可以按照年初、年中、年末的时间跨度来跟踪监督。对工作中出现的问题，和没有依据规定时间完成工作的情况，要及时找出症结所在，并尽快改进，保证工作进度能够按既定目标向前推进。

打造一个成功的执行型的企业，最重要是培养团队成员的执行力，使更多员工从思想、行动上进行更多的投入。

首先团队必须学会服务。企业的工作是靠所有团队的成员共同完成的，作为团队的成员，首先想到的是自己对这个团队的责任，因此必须立足于服务，为团队创造出一个良好的环境，领导班子尽可能的把自己有权发号施令的念头压下去，把监督、控制等字眼儿压下去，从工作、生活上为团队成员服务工作，把台子搭好，让团队成员把戏唱好。

其次必须坚持原则性，大事讲原则，小事讲风格。团队建设不可能总是和风细雨的，总会遇到一些非常情况，既要做好服务，也要坚持原则，克服好人主义思想，对危害企业的人与事，要敢于斗争，处理起来当机立断，毫不手软，以斗争求团结，最终实现团队的奋斗目标。

企业的执行能力，不仅取决于领导与员工的执行力，还取决于所打造的执行氛围和环境，拥有良好的执行环境，才能充分发挥个人的执行力。

“以人为本”的团队管理理念有助于打造执行型团队，有利于单位凝聚力的提升。“以人为本”能使团队成员具有较强的归属感，愿意参加集体活动，并承当工作中的相关责任，

维护企业利益和荣誉。“以人为本”是一种平等理念，它提倡尊重每一个团队成员，每一个人都是平等的，只是工作的性质不一样，行使的权力不一样，不代表谁比谁能干。“以人为本”能提升团队的凝聚力，还要求团队领导要身先士卒来促进团队建设，一个团队的执行是否有效，是否具有凝聚力，领导带头是关键，员工参与是基础，领导不仅是管理团队、制定策略者，应带头执行，起表率作用，只有以身作则才能将自己优秀的管理思想在整个银行中落实到位，说话有人听，做事有人关注，才会取得在团队中的威信，才能促使每一位员工将自己的工作有效执行，从而促使整个企业的执行能力有效的提高。

执行是一种精神，这种精神是踏踏实实办实事，是认准目标就不放弃，是工作，生活中遇到困难就迎头赶上，是将工作、任务落到实处，负责到底。这种精神是我们工作所需要的，是我们提升自我所必须的，是银行作任何工作、完成任何任务所必需的，任何员工都应该本着一种踏踏实实办实事的精神，认准了自己的任务就抓紧不放，遇到任何困难不放弃，将本职工作落实到位。否则，任何美好的愿景都将成为泡沫一触即灭，远大的目标也只会是空中楼阁，任何宏伟的蓝图、任何理想的目标，都只能成为水中月，镜中花。最终不会成为现实。

企业执行意思篇六

企业领导执行力是一家企业成功的秘诀之一。一位领导者的领导力和执行力决定了企业能否顺利地达成目标以及进一步的发展。在一个企业中，领导者需要有强烈的愿景、领导能力和执行力。本文将探讨企业领导执行力的心得和体会。

第二段：领导者的使命意识

在企业中，领导者的使命意识很重要。领导者需要有清晰的目标和愿景，能够感染并激励员工。与此同时，领导者要善

于沟通，了解员工的需求和期望，帮助他们树立信心和意志，形成团队协作精神。一位优秀的领导者需要以身作则，做出有冲击力的决策和行动，提高企业的整体竞争力。在确立公司战略、计划和目标的过程中，领导者需要遵循效率和效果两点，并将其落到实处。

第三段：领导者需要具备执行力

领导力和执行力的重点不同，但两者却是相互密不可分的。领导者如果无法有效地执行计划，那么很难让企业稳定发展。成功的领导者需要强烈的目标导向性、组织能力和执行力，能够带领团队竭尽全力地实现目标。首先，领导者在实现目标时需要有具体而明确的规划和安排；其次，领导者要能够有效地协调和管理团队资源，从而减少冲突和浪费；最后，领导者需要多角度思考问题，以达到最好的执行效果。

第四段：怎样提高领导者的执行力

提高领导者的执行力是一个长期而动态的过程。首先，领导者需要升级自己的认知水平，不断更新自己的知识和技能，包括领导力、管理和执行力等方面。其次，领导者应该培养有效的时间管理技能和组织能力，有效地管理工作量和资源。此外，领导者还应当注重自身的积极情绪和心态，以保持高度的工作热情和干劲，努力实现目标。

第五段：结论

企业领导执行力对于企业发展至关重要，其良好的执行力能够带领团队成功地实现企业目标，是实现企业快速、稳定发展的关键。领导者需要有强大的使命意识，高超的执行力和领导力，具备优秀的沟通和管理能力，才能有效地带领组织走向成功。为了进一步提高企业效率和效果，领导者应该不断提高自己的认知水平，培养更强的时间和资源管理能力，不断完善自己的执行力，以达到更好的结果。

企业执行意思篇七

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！

“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。

企业执行意思篇八

企业执行力的强度，决定了企业的发展，执行力的文化标语是激励全体员工齐心并进的最有效的催化剂，下面是小编精心整理的一些关于企业执行力文化标语，推荐给大家，欢迎大家参考使用。

- 1 建设节约型企业从我做起，节约就是效益节约就是增效。
- 2 实施三大战略创信誉，培育企业文化树形象。
- 3 因为有我，所以会更好。
- 4 不要小看自己，人有无限可能。
- 5 效率成就品牌，诚信铸就未来。
6. 成就团队辉煌，助我人生成长！
7. 尽职——是团队合作的'基础！
8. 今天，你微笑了吗？
9. 善待别人就是善待自己！
10. 多点沟通，少点抱怨。多点理解，少点争执。
11. 自我提升，良性竞争。相互欣赏，相互支持。

12. 团结一条心，石头变成金。
13. 强化竞争意识，营造团队精神。
14. 您的自觉贡献，才有公司的辉煌。
15. 追求客户满意，是你我的责任。
16. 有一分耕耘，就有一分收获。
17. 只有不完美的产品，没有不挑剔的客户。
18. 爱护公物，珍惜资源，勤俭节约，共同发展
19. 会而不议，议而不决，决而不行，这样的会议是属最浪费的行动。
20. 我们极度鄙视一切乱丢乱吐等不文明行为。
21. 以厂为校，以厂为家，互相学习，互相关怀
22. 找方法才能成功，找借口只有失败。
23. 争取一个客户不容易，失去一个客户很简单。
24. 每个人都是你的客户。
25. 今天工作不努力，明天努力找工作！
26. 只要精神不滑坡，办法总比困难多。
27. 计划是时间的最好保障，时间是效率的坚实基础，效率是行动的优化大师，行动是成功的唯一途径。
28. 态度决定一切，细节决定成败。

29. 只有勇于承担责任，才能承担更大的责任。

30. 培育礼仪员工，创造团队精神。

1、诚信立足，创新致远。

2、要想不被淘汰，只有跑在前面。

3、创优质品牌，铸一流形象。

4、没有执行力，就没有竞争力。经典企业文化标语。

5、最大的破产是绝望，最大的资产是希望。

6、同心才能走的更远、同德才能走的更近。

7、塑造人的品质，建立管理根基。

8、强化竞争意识，营造团队精神。

9、立足新起点，开创新局面。

10、质量是帆，企业是船，帆落船停帆鼓船进。

11、乱丢乱吐，文明全无；废物入箱，才合规章。经典企业文化标语。

12、团结拼搏，高效创收。

13、您的自觉贡献，才有公司的辉煌。

14、百川汇海可撼天，众志成城比金坚。

15、五湖四海聚一厂，情同手足友谊长。

- 16、只有勇于承担责任，才能承担更大的责任。
- 17、团结一条心，石头变成金。
- 18、得意时应善待他人，失意时你会需要他们。
- 19、我们的理念是??没有最好，只有更好!
- 20、遵守厂规厂纪，争当优秀员工。
- 21、成就团队辉煌，助我人生成长。
- 22、持诚信互利共荣，以厚德载物。
- 23、力求一次做好，争取最大效益。
- 24、一等二看三落空，一想二干三成功。
- 25、事不三思总有败，人能百忍自无忧。
- 26、科技是第一生产力，人才就是第一资源。
- 27、宁可因高目标而脖子硬，也不要为低目标而驼背。
- 28、合格的员工从严格遵守开始。
- 29、生活因拼搏而存在，拼搏因生活而永恒。
- 30、企业以人为本，员工以厂为荣。

企业执行意思篇九

企业领导的执行力是决定企业成功还是失败的重要因素之一，它不仅涉及到企业战略的实施，也涉及到日常的日常管理。

在我的职业生涯中，我领导了多个团队，也参与了许多重大决策，通过自己的努力和经历，我对于企业领导执行力的心得与体会有了更深刻的认识。

第二段：塑造领导力

企业领导能否拥有较强的执行力，与领导力的塑造密切相关。领导力是从经验积累中获得的，它与领导人的素质、经历、愿景、信任等因素有关。具有较强领导力的人需要拥有深刻的经验，并且对团队的发展、企业的战略有深入的了解。不断学习更新知识，不断深化领导力，可以最终实现企业领导的执行力的不断提升。

第三段：执行力的优化

拥有领导力不一定能够保证企业领导的执行力，优化执行力需要多方面的努力与配合。在团队管理方面，要有足够的资源和人力支持，通过制定系统化的计划和措施，使执行力更为精准、高效。同时，领导要能够在管理方面主动做出一定的调整，不断地借助各种现有资源，优化自己和团队的优势和劣势，保持步调一致，确保落实和执行结果的局面。

第四段：领导力与战略

企业领导力的执行力还与企业的战略密切相关。企业是一个复杂多元的环境，在制定战略之后需要在实践中调整和优化，以满足业务的需求和企业的发展方向。领导力也需要根据企业战略和需求变化而变化，目标也要根据企业的发展和业务环境不断修正。不同战略需要有不同的执行计划和策略，因此，制订企业战略时需要充实认识和分析，以满足企业对领导力执行力的要求。

第五段：结论

企业领导执行力是企业发展过程中的核心基石。在建立领导力和优化执行力方面，需要关注领导力的塑造和战略规划方面。同时，不断学习更新知识，保持自我促进，也是企业领导执行力的提升不可或缺的一部分。最终，只有明确的战略计划、团队配合、领导的前瞻性视角和及时的调整，才能实现更好的结果，让企业发展得更加稳健更加充实。

企业执行意思篇十

最近看《企业执行力》一书，使我获益匪浅。书中所讲述的内容，并不是一些深奥难懂的大道理，相反，都是一些通俗易懂的东西。比如：世界上没有完美的个人，只有完美的团队；认真第一，聪明第二；所有的成功者都是持续不断的学习者。不过要切实做到以上这些却也不是一件那么简单的事情。

企业中只有两种人，一种是资产，一种是负债。前者是做结果，而后者是做任务。我觉得两者之间的差别在于对待工作的态度，以及到底是注重过程还是注重结果。在工作中总会遇到这样或者那样的困难，关键在于我们怎样去克服困难，最终解决遇到的问题，而不是说我努力了，但是却并没有解决问题，问题仍然存在。解决问题才是最终目标。

世界上没有完美的个人，只有完美的团队。作为个人，总会存在着不足之处，但是团队却是由许多不同的个人组成的，每个人都有各自的优点和缺点，组合在一起，却可以互补。

当一个人努力解决问题时，可能会在头脑中产生各种想法，一个接一个的想法涌入脑海，但这种想法迟早会枯竭。因此，当个人分析问题时，就只局限于他所能想到的解决方案范围内的，如果组成一个团队，看待问题的视野将得到极大的拓展，解决问题易如反掌，通过合作才能为团队创造价值。

同时，对待工作，不能敷衍了事。既然在这个岗位上，就要做好自己的分内之事，认认真真踏踏实实的做好每一件事。只有这样才可能取得成功。而学习，就是打开通往成功之路的金钥匙。

一个人的未来取决于这个人昨天做了什么。我们今天收获的果实在于我们昨天种下了什么样的种子。

从另一个角度来说，运气常常光顾愿意付出的人和准备充分的人。我们不应该等待运气降临，而是要去努力掌握知识。在学习上的付出有如你在银行里的存款，可以随时支取。

在今后的工作生活中，不断充实自己是我必须要做的。不仅是充实自己的专业知识，提高自己的专业素质。还可以扩充其他各种方面的知识，增长自己的见识，开阔眼界。

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很大的帮助。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”也离不开“良好的沟通”。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，方可战无不克。

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”。