

# 2023年余世维执行力培训心得(通用5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？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。

## 余世维执行力培训心得篇一

我来说是一个很专业的名词，以前对它没有很详细的了解和认识，听过余世维博士的讲课，使我对于执行力有了更深的理解。

一个成功的企业，在管理方面讲究的是贵在执行，任何企业的成功都必然是执行的成功。我觉得我们的企业在发展过程中，从各级领导到普通员工都应该全面贯彻执行企业指令。执行力是决定企业成败的一个重要因素，是构成企业竞争力的重要一环，只有掌握并充分将执行力运用于企业战略中，企业才具有独特的竞争优势。没有执行力，就没有竞争力，这是现代市场经济发展的必然。

对于余博士的一句话我觉得说出了一些企业执行力不强的根源，他说：“不把任务当回事，目标再明确也不行”。这就是我们经常所说的责任心，一个责任心不强的员工，尽管有丰富的经验，有足够高的学历，他也没办法完成重要的工作。这也使我认识到一个企业，一个好的企业，就必须注重培养员工的工作责任心，树立工作责任感，作为下级就必须认真执行企业下达的任务和指令，对于执行中遇到的问题，需要大家以积极的心态去对待，去解决。

一个好的企业要发展，我认为应具备一批懂得经营管理、善于团结、有凝聚力、高素质的队伍，因为好的执行力要靠好的人才去执行。如果每个员工在工作当中，在职责范围内，

在自己的岗位上，都能够按照工作标准和上级指令不折不扣的执行，我想企业就会具备发展的源动力，我们的企业也就更加具有竞争力。

余博士说：“不忙的时候，主动帮助别人”。对于这句话，我的个人理解是，一个企业就是一个团队，养成团结互助的习惯也就是培养了员工的团队意识。身为企业一员，只有具备团队精神，贯彻领悟企业领导的思想，才能提高个人的工作能力和执行力，在工作中做到有压力才有动力。

同时作为一名基层企业领导，一方面我将在今后工作中的加强主动性，不断的要求充实自己，更好地去学习、去思考，全面贯彻执行力度。另一方面不断加强各部门之间的互相协助，重视团队精神，多和员工沟通思想，尽可能提高每位员工的执行力！

## 余世维执行力培训心得篇二

余世维执行力心得体会要怎么写，才更标准规范？根据多年的文秘写作经验，参考优秀的余世维执行力心得体会样本能让你事半功倍，下面分享【余世维执行力心得体会精品7篇】，供你选择借鉴。

今天，是公司内训的第二天。励志短片《怒海潜将》中的卡尔出生在一个贫苦的黑人家庭，应征入伍时他父亲的一句：“不要放弃，不论在什么时候都不可以放弃”。让他坚持在种鞭族液歧视漏和偏脖见的环境里实现自己的械也没放弃榔理想一超成呢为深海枫潜水搜救争部队撒的鞍一员。匣这位垛潜墟水误精英歹在饵一次氓处穆置循核捻弹耶头啮的悦事娶故中失去半条腿甄，但涨他仍在为自己的目标努力学习，训练，最终穿上200多公斤的潜水衣迈出12步。这个短片在震撼之余让我们看到了“永不放弃”背后的坚隐和成功的不易。在这个世界上每个人都有自己的梦想而能实现者却很少，因为没有几个人能做到“坚持到底”和在绝境中能“永

不放弃”。所以当我们看到成功者的光彩时，更要看到他们的曾经面对失败打击的坚强。也只有这样我们才能在平常的工作里，对平凡的事情而能坚持不懈的做下去并且做好。

每个企业都有自己的企业文化，而能将企业文化做到位的却不多。因为“中国不缺乏雄伟的战略家，但缺乏精益求精的执行”，“中国企业不缺乏各类好的规章制度，但缺乏像西点军人那样不折不扣的执行者”。以上的话对我的触动是非常大的，这就是对我们企业真实的写照，我们的总经理是一位学习型的领导，仅他个人而言他是一位有着敏锐商业意识的企业家，但是却没有与他相配的团队与之协作。在我公司里有着各样的规章制度，但是就连每个员工上班着装一致这样的小事都没能执行到位，可见我们在执行公司的制度上是多么的差强人意。而我在公司工作的这么多年里，我认为我们的员工尤其是一线的员工都是很优秀的，只有“个别”员工总有例外，导致我们在执行制度的过程中没能做到“黑白分明，奖罚不过夜”。通过这次学习，而能将“复杂的事情简单化，简单的事情常规化，常规的事情制度化”，在我们的企业得以实施时，我们企业管理上的瓶颈就能被突破。而贯彻实行的方法，就是我们要有不折不扣的执行者。

“对待事情的态度决定了对事情的影响力，从而决定结果的不同”。有着高度责任心的人，面对发生的事情他是敢于担当的，这样的人一定也是企业的骨干，而有着一群这样骨干的企业也是一个敢于挑战任何困难，也不惧怕任何危机的企业。在我们企业里对未能及时完成工期而敢于担当的人却是凤毛麟角。就我而言，制度没有执行到位，我从没有说过“我错了是我的责任”，而是抱怨员工“不听话”。从来没有想过我定的制度是否有不合理性，是否有着不可操作性。通过学习我知道了“没有坏的员工，只有坏的制度”。员工的消极怠工是我们的管理出现了漏洞，是我们没能将“精品”的员工发挥好，“半成品”的员工改造好，“毒品”员工掌控好，“废品”的员工处理好的结果。“困扰我们的往往不是事物的本身，而是我们对事物的看法”，通过本着先

改变自己，才能改变别人的态度，我相信我们的企业会在逆境中成长，会在顺境中发展。

通过近段时间的组织学习，使我认识到了提高执行力的重要性，增强了做好本职工作的紧迫感和责任感。

全心全意为人民服务的必然要求，也是我们转变工作作风，提高工作效率的必然要求。作为一名党员班干部，我如下心得体会：

作为一个行政执法部门，如何把党和国家的各项方针、政策及决策部署不折不扣地落到实处，是一项重要的任务。一个部门的成功是要靠出色的执行力来作保证的，提高执行力是改革与发展的必然要求。没有执行力，就没有竞争力，也就没有发展力，历史的发展证明：执行力抓得好，职工队伍就充满朝气和活力，事业就能顺利发展；执行力抓得不好，干部职工队伍就缺乏朝气和活力，事业就会受到挫折。真正把国家的方针政策落实好，提高执行力是关键。作为一名党员班干部，我如下心得体会：

一、必须牢固树立全心全意为人民服务的意识。通过学习，我从思想认识上较以前有了很大的提高，也充分意识到做好本职工作，必须以全心全意为人民服务为任何事情的出发点和落脚点。结合实际工作，以前的工作方法还有欠妥的地方，对待群众有时存在急躁情绪，服务意识和水平有待进一步的提高。今后，我一定牢固树立为人民服务的意识，在具体工作中，要立足群众，把群众的需求作为工作的出发点和落脚点，想职工所想，急职工所急，热情做好政策解释，认真提高办事效率，让职工高兴而来，满意而归，提高单位对外的窗口形象，这也是提升效能，提高执行力的核心所在。

二、必须努力学习知识，不断提高工作水平，充分发挥职能作用、促使我县经济健康有序发展。以前自己的学习态度还不够端正，忽视学习的重要性，缺乏理论知识的刻苦学习，

专业知识还不够扎实。工作中缺乏开拓创新意识，有求稳怕乱、安于现状的思想。工作方法有时不得体，科室工作有的方面还管理不到位。通过学习，使我认识到提升效能，提高执行力，就是要加强自我修养，提高自身素质。作为一名党员，不能按一般群众要求自己，以后我要端正学习态度，努力学习理论知识和专业技能，在学习中提高自己的工作水平。要树立正确的人生观、价值观、世界观，把思想统一到“为政之要、贵在落实；落实之要、贵在执行”的理念中来。业务上要高标准，严要求，精益求精，认真细致的做好做实各项工作，以较高的水平投身到为人民服务的工作中来，以自己的实际行动践行提高执行力”的要求。

三、一定要加强政治敏感性。开展“两项活动”，说明各级领导对提高行政执行力和加强文明执法教育非常重视，这也说明当前政府各部门勤政、廉政、善政做得还不够，特别是“天门城管事件”发生后，更是引发了全省、全国大讨论。可见，提高行政执行力已是刻不容缓。

四、一定要注意把握好学习阶段的每一个环节。

五、一定要结合实际学习。学习时要注重反思，结合实际提高“四个服务意识”，即提高服务基层意识、提高服务行政相对人意识、提高服务新农村建设意识、提高服务消费者意识。要学以致用，落实在行动上。

作为一名党员，我要以这次以“提高执行力”为主题的组织生活会为契机，提高认识，继续把保持共产党员的先进性落实到各项工作中去，为我县县经济事业的健康、稳定、发展做出自己。

近日，科技局开展了通过深化作风建设提高执行力“四个一”活动，并组织了对提高执行力的学习。现将学习心得体会总结如下：

## 一、认真学习，加深了对提高政府执行力重要性的认识和理解

执行力，顾名思义是执行并实现既定目标的能力，就是指把理念、思路、战略、决策、规划和部署付诸实施的能力。对于政府执行力的概念，虽然早就看到过、听说过，但是理解上很片面和肤浅，对政府执行力的内涵和提高政府执行力的重要性和必要性理解不深，掌握不透。通过这次学习，我明白了政府执行力的含义。政府执行力在不同学科中具有不同的含义。比如，从法学角度看，政府执行力代表政府依法行政的能力。从经济学角度看，政府执行力代表政府行政效率的大小和效益的多少。从社会学角度看，政府执行力代表政府处理社会事务、解决社会矛盾、化解社会纠纷的能力。政府执行力分为广义和狭义两种理解：广义是指政府为达到既定目标，通过贯彻实施党的路线方针政策、法律法规、决策、战略计划等行为，对各种资源进行使用、调度和控制，有效处理政府日常事务所表现出来的政府内在的能力和效力。狭义是指各级政府决策、执行决策、监督决策执行所表现出来的行动、操作和实现能力及效力。通过学习，我了解到政府执行力其实是多种能力的综合，各种能力贯穿于政府执行活动的始终，在不同的时期表现为不同的形式。

## 二、加强学习，更新观念，不断增强提高执行力的自觉性

我们在日常工作中执行某项任务时，总会遇到一些问题。而对待问题有两种选择。一种是不怕问题，想方设法解决问题，千方百计消灭问题，结果是圆满完成任务；一种是面对问题，一筹莫展，不思进取，结果是问题依然存在，任务也不会完成。反思对待问题的两种选择和两个结果，我们会不由自主的问到，同是一项工作，为什么有的人能够做得很好，有的人却做不到呢？关键是一个思想观念认识的问题。我们常说，观念决定思路，思路决定出路。观念转、天地宽，观念的力量是无穷的。一些成功人士也认为，有什么样的思想观念，就有什么样的工作效果。观念转变，思想解放具有“核裂

变”效应，能够产生推动发展的不竭动力。对待日常工作，不要总是找借口，要从自身出发，不断加强学习更新观念，不断分析认识提高自己，改变不执行不作为的不良习惯，自动自发地做好本职工作。

三、通过学习，努力提高自身科技管理能力和业务创新能力。

对照提高政府执行力对干部素质和能力的要求，结合我自身的情况，我总结了一下差距，确定了今后努力的方向和重点。一是要牢固树立大局意识、责任意识和效率意识。讲政治、讲纪律、讲服从、讲执行，积极主动地思考完成既定的目标任务，选准结合点，力求有新的突破。加强岗位责任意识，明确自己的责任，层层推动、步步实施。二是结合自己实际，努力做到“十个不”，推进工作落实，即：不要自行其是，不要以权谋私，不要不学无术，不要不思进取，不要是非不清，不要无所作为，不要错失良机，不要推诿梗阻；不要坐而论道，不要浪费奢侈。三是要从提高自身素质出发，加强学习，明确方向，提高自身业务能力，加强思想政治建设，强化执行理念，不断提高政治鉴别能力、宏观调控能力、创新能力，确保上级的决策部署得到贯彻执行。四是要转变作风，强化服务，深入基层，摸清情况，做好为企业服务的工作。五是要端正服务态度，认真办理、处理来局办事人员提出的需求。六是要加强科室管理，认真查找本科室执行力建设中存在的问题，落实切实可行的整改措施，认真加以改进。

11月27日我有幸参加了张洪贤讲师于我校进行的题为“学校西点执行力”的培训，“西点执行力训练”的几点精华思想是：世界上没有完美的人，只有完美的团队；目标一致，利益才能一致；要学会自我管理；责任使人强大，要勇于承担责任；要有岗位危机意识。

张教授诠释了“执行”和“执行力”的内涵，剖析了高效执行团队必备的5种思维，即团队思维，资产负债思维，结果底线思维，责任思维，成长思维等。张教授列举了西点军校校

训、大雁团队、亮剑精神、台湾谢坤山等许多鲜活的事例，鼓励教师必须加强学习，对自己百分百负责。

培训结束后，我最大的体会就是：

一、团队精神的重要性。团队精神的有无，决定了团队的战斗力的强弱，决定了团队的强弱。团队精神就是学校上下精诚团结、目标一致、协同共进。就如航行于大海的巨舰，有智慧舰长的正确指挥，有勇敢船员的协同配合，在这艘巨舰上每一个人都发挥着重要的作用，凝聚成劈波斩浪的巨大动力。每一个教师都是教育教学的管理者、组织者和参与者。不论是教师个人进行课题研究还是以教研组或科研院所为单位组织的合作研究，都离不开团队精神，都能让我们都能从团队中受益。团队精神对任何一个组织来讲都是不可缺少的精髓，否则就如同一盘散沙。一根筷子容易弯，十根筷子折不断，这就是团队精神重要性力量的直观表现，也是团队精神重要之所在。

二、要有责任意识。西点人的责任意识是所有人所公认的。西点人对待自己的任务或工作的那种强烈的责任感是一种无价之宝。责任感是一种使命，没有了责任，那一切都只是空谈。从某个角度来说，责任比能力更重要。所以，我们做教师的，不管做什么事情，都要时刻记住自己作为教师的责任，无论在什么样的工作岗位上，都要对自己的工作负责。一个负责任的教师才能释放自己所有的能量，并在学校发展中体味成功的快感：出色地完成学校发展的预期目标任务，得到学生、家长乃至社会的认同和赞誉，帮助学校创响自己的品牌。

三、“责任创精品，诚信筑丰碑”。我们要把学到的运用到实际工作中去，学以致用才是最重要的。因此应该从以下几个方面改进，从而提高执行力：

- 1、不断学习，提高个人基本素质和管理水平；



2、加强沟通互动、集体协作的能力,帮助形成一个积极向上,和谐共处具有战斗能力的团队。

3、自我检查,不断学习。我们身处一个全面变革的时代,同时也是一个十分注重学习的时代。变革的基础就是学习,学习的能力与速度是团队战斗力的集中体现。学习的内容不仅是教育教学理论的学习、管理知识的学习,还有观念的学习和转变。观念的转变是最困难的,我们要不断接受新的、先进的观念。

通过培训,我们更加清楚地认识到一支精诚、积极向上、乐于奉献的团队对于学校发展的重大作用。作为学校一名教职工我将永远牢记教师的神圣职责,具有团队合作精神,时刻保持危机意识,认真揣摩“学校西点执行力训练”内容,并自觉运用到教学实际工作中去。牢记:“校园无小事,教师无小节”,树立一种严谨些、再严谨些,细致些、再细致些的作风,改变心浮气躁、浅尝辄止的毛病,以精益求精的精神,把小事做细,把细节做精。自己的一言一行都在给学生做榜样,在每一个阶段、每一个环节都要力求完美。

市场竞争日益激烈,在大多数情况下,组织与竞争对手的差别就在于双方的执行力。如果竞争对手将战略付诸实施的能力比你强,也就是执行力比你强,那你就会在各方面落后。

执行力是所有领导者都必须面对的问题——无论你是否是在经营一家全球性的公司还是一家小企业,也无论你是政府机关的领导者还是跨国企业的ceo.....领导者必须深入而充满激情地参与执行中去,通过个人参与的方式来提升组织的执行力;同时,执行力也是所有员工都应面对的问题,因为个人执行力的高低直接决定了你的业绩与前途。

很多人拥有超人的智慧,但仅仅少数具有执行力的人获得了成功;很多组织拥有伟大的战略,但也只有少数把战略贯彻落实的公司成就了伟业。而造成这一巨大差别的关键就在

于——执行力。

所谓执行力，就是把目标变成结果的行动。

## 一、态度管理是执行力的根本

执行力可以看做是企业成功的必要条件之一。那么企业怎样才能提高执行力呢？企业的执行力要通过企业员工的行为来体现。而决定员工行为的因素有很多，例如个人性格、教育背景、工作经验、宗教信仰、道德水准、法律意识、公司文化、规章制度等都会对员工的行为产生影响。从这些错综复杂的因素中我们可以发现：所有的因素其作用最终都会指向员工的态度或能力，通过对这二者施加影响来改变员工的行为。成功是态度和能力综合作用的结果，在二者中态度比能力更重要。积极态度与低能力的组合最多导致平庸，而消极态度与高能力的组合则会制造出一批令人头痛的愤世嫉俗者或破坏分子。如果一个人能够拥有积极的态度，他就会主动的去学习、去实践，有意识的提高自己的能力，从平庸走向成功。而能力对态度的影响则没有这么明显。因此，态度才是成功的根本，同时也是企业提升执行力的根本。

既然态度是执行力的根本，我们就应该从改变员工的态度入手，把员工的态度导向积极方面。要有“火一般的热情”去面对所做的事情。一个充满热情的人，即便完成一件普通的事情也会把它做得很成功。其次，无条件执行，学会服从才会学到管理，将军是从博士兵可始做起的，整体的巨大力量来自于个体的服从精神，对人性服从是奴性，对制度的服从是美德。第三，要不断的得升自己，检讨、反思让自己进行，不管你有多少伟大，你依然要提升自己，虽然你没有改变，但事实你在后退。第四，大、小事情要全力以赴而不是尽力而为，1%的失误会导致100%的灾难。最后，以敬业为魂，聪明的人一辈子都在想超越别人的方法，认真的人都在做超越别人的事情。

文化的建立不是一朝一夕的事情，在这个过程中有许多工作要做。这其中包括：1、自上而下的宣传、不走样的复制和身体力行；2、前后一致的执行；3、让业务模式和业务流程服务于企业信仰；4、利用人力资源手段来强化企业文化。通过这些手段，将企业使命、企业远景和核心价值观植入员工的大脑。企业文化的建立才算初步完成。有信仰的员工会毫无保留的奉献自己的力量去实现企业的目标，这样的企业无疑具有一种排山倒海的巨大力量。积极态度的四种境界同时代表了执行力的四种强度。我们要想达到更高的高度，还有许多路要走，执行力的建设依然任重而道远。

## 二、责任管理支撑着执行力的方向

每个人的本性中始终在重复着一个主题：回避风险，所有的执行在管理层面上都可以归结为一点：责、权、利对等。西点军校的责任管理为七条：1. 锁定责任，让责任始终在下属肩上。即为明确责任，确定责任在哪个下属的身上，让承担责任的人清楚结果的定义，防止责任被变相转移。也就是说当你提出困难时，请提交你最好的解决方法，告诉我你选择的答案，只要把后果和责任绑定在下属身上，责任才是真正的责任。2. 责任归位，只做老板该做的事情。把事情以授权的方式下达，合理的授权的三个要点：千万不要一竿子插到底；让员工养成做事靠流程的习惯；让下属把责任变成我的责任。你是否有时间考虑更重要的事情，就取决于你是否善于授权。3. 沟通责任，与下属沟通责任背后的意义。当一个员工愿意承担责任，很大程度上依赖他的自己职责的理解，而一家公司之所以伟大，就是公司上司能把责任层层分解落实。要造就责任感的员工，就是学会和员工沟通责任背后的意义。4. 没有检查，就没有承担责任的员工。检查的目的就是不纠偏，如果强调什么，你就检查什么，你不检查就不重视。你越相信谁你就越检查谁，你检查谁谁就是你最信任的人。5. 善于激励负责的员工。人的一辈子都在寻找重要感，给予一定的激励就有活力去完成事情。有效的激励下属，让下属觉得自己很重要。而真正的激励就是把激励和员工的个人战

略相结合!6. 培养下属承担责任的能力，经验是负债，学习是资产，过去成功的经验，有可能就是你失败的原因。优秀的人是免费的，平庸的人是昂贵的，打造优秀的员工是返岗资，容留平庸的人是负债。7. 运用道德勇气，淘汰不承担责任的下属。只有不断的淘汰不承担、不合格的下属，补充新鲜血液，企业才能持续发展!

说起责任，美国作家费拉尔-凯普写过一本书叫《没有任何借口》，讲的是美国西点军校所奉行的一条重要行为准则就是没有任何借口，它强调的是每一位学员想尽办法去完成任何一项任务，而不是为没有完成任务去寻找借口。西点的核心就在于没有任何借口，就在于没有任何借口所体现出的一种完美的执行能力，一种负责敬业的精神，一种不讲任何借口的责任心。

没有责任，执行力就没有筋骨支撑，只能是瘫软和离散。所以说，责任与事业成败紧密相连。大家知道，在第28届雅典奥运会上，中国女排在落后两局的情况下，不为失利找借口，也不为连续4次无缘奥运金牌找借口，而是从失败中汲取教训、顽强拼搏，终于以3：2反败为胜、夺得金牌，上演了史诗般的大逆转。是什么在激励着中国女排?是使命，是精神，是中国人民的信任和期望，是中国女排姑娘们用责任支撑着的强大的集体执行力的必然结果。

有责任，就不会有借口;有责任，就不能讲借口;有责任，执行力就有了筋骨。今年是我们公司的标准执行年，现在全公司上下正在广泛深入地开展标准执行年活动。开展标准执行年活动，具有很重要的意义。近几年来，我公司的管理水平不断提高，发展速度逐步加快，经济效益逐步好转，取得了可喜的成绩。但是，应当清醒地认识到，我们的管理水平和盈利水平总体不高，与市场经济的需求，与先进单位相比，仍然存在比较大的差距。所有这些，迫切需要我们进一步强化管理。而开展标准执行年活动，正是加强企业管理，提高企业经济效益的重要举措。开展标准执行年活动，关键在于

执行，而执行的好坏关键在于我们每一个人是否把责任放在心里。有了责任我们才能更好的贯彻和执行管理的各项标准，更好地推动企业向前发展。

是的，责任就是勇气，责任就是智慧，责任就是取之不竭，用之不尽的力量。对我们而言，工作就意味着责任，无论在什么样的工作岗位上，都要高度负责，不要用任何借口来为自己开脱或搪塞，愉快的接受和完美的执行是我们唯一的选择。因为工作中没有借口，人生中没有借口，责任更不能讲任何借口。成功，属于那些不找借口的人！

### 三、结果管理体现执行力的能力

在我们工作过程中经常有这样的一种现象，大家在工作中遇到难题后，并不是以“方汉总比问题多的心态”去解决问题，而是用“问题总比方法多的心态”去找理由和借口来掩饰责任。我们常说，观念决定思路，思路决定出路。所以今天你有什么样的思想观念，明天你就有什么样的工作结果；今天你种什么样的因，明天你就结出什么样的果。

那为什么有些人认为自己付出了很多却得不到认可呢？“我拼命的加班、我有充分的理由说明这件事情失利、我没有功劳也有苦劳等”源头，但是你是否想到你所做的事情有没有结果，有没有业绩，即使你能力再强，最后也要结果(工作绩效)来体现。没有了结果所有的一切都成为空话。企业要求的是员工能创造结果并不是创造过程。总而言之拼命、苦劳、加班、理由、职责、任务、态度不等于结果。没有结果意识，就是一纸空文。俗话说“茶壶里煮饺子，倒不出来的就不是好饺子”。员工不做结果，企业将承担后果。

而结果定论为：可以满足客户需求的一种价值，就是客户愿意用钱来换的东西。没有客户没有价值的结果，无论你多么辛苦，你的辛苦都一文不值!!!结果一定要具备有时间(完成事情的底线)、有价值(能产生客户需求)、可考核(对价值产

生评价)，这是结果的三大要素。比别人多做一点点，成功就比别人多10倍。8个小时内求生存，8小时之外求发展。做结果是企业生存的底线，所有价值体现在交换中，结果改变个人命运，结果改变企业发展。

因此，把态度管理做为根本、以责任管理为导向、贯彻结果管理的执行、这不仅对我们的管理有深远的影响，更对我们人格魅力的培养、素质的提高有着积极意义，对大创公司未来的发展更有跨跃式的提高。让我们每一个大创人，把没有借口和理由的执行精神当作一种常态、一种习惯乃至一种素养，渗透到我们的工作之中去吧！

今年上半年，我局召开提高党员干部执行力、协同力、创新力，深化创先争优活动动员会。在深化创先争优活动和开展读一本好书活动中，本人阅读了《赢在执行》和《团队执行力》等书籍，对执行力有了更深的认识和体会。

## 一、何为执行力

(一)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。

孙子说：“夫将者，智、信、仁、勇、严；夫将者，三令而五申，让后行赏罚”。说的是执行力；“路线确定之后，干部就是决定因素”。说的是执行力；余世维《赢在执行》讲到执行力的三大流程：战略、组织，人力。他把执行力分解过后，形成三个层次的运作，高层、中层、业务层，然后发挥检查监督的职能，对全过程的控制。外国诸多管理学家对执行力讲了很多，都讲到计划、组织、指挥、协调、控制、监督这些职能，以最终实现组织目标。

执行——没有任何借口。完美的执行是不需要任何借口的，不要用借口来为自己开脱或搪塞。借口只能让我们暂时逃避困难和责任，但其代价却是沉重的。找借口的一个直接后果就

是容易让人养成懒散、拖延的坏习惯，当遇到困难和挫折时，不是积极地去想办法解决问题，而是去找各种各样的借口，这样只能导致失败，也会使自己一事无成。优秀工作人员从不在遇到困难时寻找任何借口，而是努力想办法解决问题，出色完成任务。“拒绝借口”是追求完美表现的有力保障，我们要牢记责任，奉行职业准则，培养不达目的不罢休的毅力。因为工作是没有任何借口的，失败是没有任何借口的，人生更是没有任何借口。

## (二) 执行需要团队精神

大家都听过三个和尚喝水的故事：当庙里有一个和尚时，他一切自己做主，挑水喝；当庙里有两个和尚时，他们通过协商可以自觉地进行分工合作，抬水喝；可当庙里来了第三个和尚时，问题就出现了，互相推诿，谁也不愿意干，其结果就是大家都没水喝。这则寓言使我们认识到团结的重要性，在完成一项任务时，缺乏团队协作的结果是导致失败。由于个人的能力有限，因而在做工作时，需要相互协作，相互帮助，相互提醒。

今年7月全区审计创新交流工作会议在我市召开，在时间紧、任务重的情况下，组织如此大的规模会议是建局以来史无前例的，我局审计干部职工积极配合，协同作战，注重每一个细节，追求完美，互相补台，最终全区审计创新交流工作会议召开非常成功，得到上级领导和各兄弟市(县)审计局的充分肯定。这是执行力的具体体现，这是团队精神的具体体现。

## 二、如何提升、强化执行力

执行力的强弱反映了一个单位的管理水平，更体现在单位人员的精神面貌上，它无时不在影响着我们每个部门(科室)、每个环节的工作。作为一个单位，再好的目标与构想，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。如何提升强化我们的执行力，我认为一个单位需要做

好以下几点基础工作：

### (一) 制定明确的目标任务

明确目标任务就是明确执行力的方向。它是建立在对单位内外部信息和各类资源进行认真分析，特别是建立在对一系列问题得以确认并提出构想的基础上，这是确立目标的基础，前期需要我们做大量的分析调研工作。目标是系统的，有层次的。单位目标、部门(科室)目标和干部职工目标，体现了目标的层级关系，所以目标必须分解，以求更具体、操作性强。单位目标明确了，执行力才有了前进的方向，不同的职能部门(科室)、不同的干部职工在工作中才能形成一股合力，从而更好地发挥知识与技能的聚合作用，更好地促进目标任务的达成。

### (二) 培养优良的团队精神。

对管理者而言，真正意义上的成功必然是团队的成功。团结协作是一种良好的职业道德，团队精神包括认同别人、主动帮助、无私奉献、团队自豪感四个方面。一个集体要有团队精神，但每个人由于在单位中所处部门(科室)的不同和自身素质的不同，并不一定都能做到这一点。这就需要单位创造培养一个团结协作的环境。如何做到这一点?可从以下几个方面入手：一是要树立一个美好的前景规划，让干部职工看到发展的前途和方向，为共同的奋斗目标而努力。二是对每个人都建立明确的工作职责与工作目标及合理的奖惩制度。三是要加强对干部职工的教育，培养他们的团队意识与合作精神。

### (三) 提高个人的执行能力

执行是靠人来完成的，他需要一定的知识与技能。这不仅体现在完成任务的能力要求上，而且体现在完成任务的效率与质量上。在机关单位，对一个人的知识与技能的考核不仅仅



局限于他的能力素质，而且要把它放在时间、质量、成效及对社会的影响等多方面进行评估。同样完成一种事，所花时间的长短、社会影响有大小、完成的质量有好坏，对资源的使用有多少，所以对他及他的能力的评价应是多维的。这样就对单位干部职工在知识层面和技能层面都提出了更高的要求。

提高执行的能力。首先，要通过不断努力学习，掌握新知识，树立新观念，提高新技能，使自己具备落实执行力的能力；其次，建立起良好的管理机制，有一套科学的标准去衡量，合理的奖惩制度来激励；第三，要统一尺度，统一标准，一视同仁，实行“制度管人”的新机制；第四，要培养一批具有坚强的执行力，办事公道，为人正派，有一定人格魅力的管理层。最后，就是在实现目标的过程中要不断的跟踪关注，同时要设立反馈机制，这样，不仅了解执行力的程度，而且便于及时发现问题，及时解决问题，使制度在执行过程中更加完善，使各项工作更加完美。

### 三、提高执行力，增进协同力，提高创新力

“要提高党员干部执行力、协同力、创新力，使党组织的堡垒作用更加牢固，党员的先锋模范作用得到更好发挥，推动梧州科学发展、跨越发展、和谐发展。”市委书记刘志勇在我市创先争优活动中提出，让创先争优成为广大基层党组织和党员的一种长期追求。

当前，我局创先争优活动正在深入持续推进，根据新形势新任务的要求，提高党员干部的“三个力”，就是要增强基层党组织和党员干部“争”、“创”意识，使先进和优秀成为党员干部的本质要求和不懈追求。树立强烈的进取精神、实干作风，天下大事必做于细，古今事业，必施于实，抓而不紧，等于不抓。通过提高执行力，进一步强化责任意识，务实意识、效率意识、执行意识，做到行动自觉、贯彻有力，强化抓落实的责任，形成“千斤重担众人挑，人人肩上有目

标”的新局面。增进协同力，要具有大局意识、协作精神、服务精神。通过提高协同力，统一审计干部职工的认识，树立“一盘棋”思想，在工作中互相理解、支持、配合、协同推进，在形成和提高协同力中创先争优，推动审计发展。提高创新力，创新是发展的动力，要切实改进工作作风，努力提高综合素质，进一步强化创新意识，主动把创新理念引入实际工作中，用新观念、新思维、新视角、新举措谋求又好又快发展，在开拓创新中创先争优、推动发展。

提升效能，提高执行力，就是要加强自我修养，提高自身素质。以后，我将严格要求自己，端正学习态度，努力学习理论知识和专业技能，不断提高工作水平。工作上要高标准，严要求，精益求精，认真细致的做好做实各项工作，以自己的实际行动践行提高执行力的要求。要以这次提高“三个力”和创先争优活动为契机，完善自我，正确履行审计职责，为促进我局发展作出积极的贡献。总之一句话：贵在责任感，赢在执行力。

12月05日，在公司安排的培训活动中，主题是“真正的执行”。来自汇聚国际教育的老师，声情并茂的给我们上了一堂精彩纷呈的培训课。非常荣幸能参加这次培训，通过此次课程，让我受益匪浅，感慨良多。

特别是让我明白了执行力是与每一位员工都息息相关的事情，企业的成功与否，不光在于决策层的战略眼光，更在乎于大家执行的力度，做一个有执行力的人对企业的发展和员工个人职业化的成长是非常重要的事情。

## 一、责任思维——执行的基础

作为一名企业的管理者，我们必须具有“责任思维”，简而言之就是要“以身作则，身教大于言传，把“我”当做一切问题的根源”。

都说责任重于泰山，没有责任感的团队是没有战斗力的团队，但企业里推卸责任、不负责任的现象却普遍存在，做事应付不主动，出问题没人承担，同样的错误持续发生。

我的理解就是要勇于承担责任，发现错误先从自己身上找问题，这不只是管理的学问，也是对做人做事的道德品质要求。只有让我们的团队形成了良性竞争环境，不去互相推诿责任，才能真正成为和谐进步的精英团队。

## 二、成果思维——执行的灵魂

—— 重视成果，而不是结果！做了 $100=0$  做到 $1=100$

在工作中，我们总是花了很多的时间与精力，却做不到预期的效果，也许在这过程中披荆斩棘，经历了无法想象的艰辛，中国有句古话叫“没有功劳也有苦劳”。但成果是企业抵抗金融危机的唯一出路，企业是靠成果而活，但很多员工都满足于做任务，做苦劳，却提供不了实实在在的成果。

你强调什么，员工的焦点就是什么，企业的结果就是什么，员工不提供成果，企业承担后果，甚至是死亡！

要想成为一名优秀的员工要提升执行力，就必须学会在遇到阻碍时不找借口，而是积极的寻求解决问题最终让企业受益的方法。关注过程，强调结果，这是每一位管理者都应该学会的事情。

## 三、狼性思维——执行的精神

——企业要有合理的提升淘汰机制，能人中的首善要大肆表彰，能人中的首恶要坚决拿下。

中国人重感情，总是因为这样那样的原因不忍责罚做错事的员工。残酷市场竞争告诉我们：优胜劣汰，不进则退。人进

步是因为危机感，但企业却经常存在稍有成就就躺在功劳簿上一动不动，碰不得更管不得的现象！

奖罚分明是对员工最公平公正的待遇，要帮助员工打破小富即安的思想，引导员工向积极上进的工作情绪，迫使员工进步。我认为狼性其实就是人性！

#### 四、高标准严要求——执行的操作

——要想成为行业第一名，首先要把标准达到第一名，标准决定水准，凡事以第一名为目标。

为了便于大家理解这段话的深刻含义，郭老师专门给大家播放了关于海尔集团的一段视频，在观看这段视频的同时，让我震撼，甚至几度哽咽。在那种困难的年代，需要一种什么样的魄力与百折不挠的精神，才能让海尔人最终突破自我，最终成为一家国际化的大型企业。这一切让我深深的感觉到，一流企业有一流标准，三流企业则是三流标准，俗话说求其上得其中，求其中得其下，求其下得其无，所以高标准严要求的管理理念是奠定一个企业成功的基础，企业员工只有在每个岗位、每个部门、每个团队都高标准严要求勇争第一，才有可能成就企业的领先地位。

我们要想得到客户的认可，首先要百倍于客户来认可自己，与自己的事业、产品。标准决定质量，有什么样的标准就有什么样的质量，高标准才有高质量。值得注意的是，少数同事在工作中标准不够高，要求不够严，有一种只求过得去的思想。这个问题不解决，企业的目标和要求就难以实现。

#### 五、感恩心态——执行的永续动力

——感恩父母、感恩老板、感恩下属，感恩周围的一切人和事。

很多员工都是为钱工作而意识不到感恩，其实一个人如果不知道感恩就没办法在这个世界上立足，一个企业如果不知道感恩也不会有太多企业跟他合作。感恩才是执行最强大最持久的力量，感恩父母、感恩领导、感恩员工，懂得感恩才会付出真心付出爱，为爱工作，工作终将圆满，心在一起企业才会更强更大。

持续二小时的培训会，老师讲的很生动煽情，会上掌声如雷。通过这次培训，让我感觉到作为公司的一分子，要树立良好的工作态度和的工作作风，爱岗敬业，提高工作效率，强化执行力，实现企业发展与个人发展的双赢。

### 余世维执行力培训心得篇三

感谢公司领导良苦用心组织培训余世维先生赢在执行力三节课，通过这次培训，让我对执行力有了更进一步的理解，受益匪浅。结合自身的工作实际，写几点对执行力的个人肤浅看法。

在讲座快要结束的时候，余世维深情的讲到：一个人到了深圳都会不好意思乱扔垃圾，一个人到了上海下了飞机都不好意思大声说话。这就是文化的感染力，氛围的影响力。把他这句话，换到企业工厂那就是：一个人到了公司厂区，都会不好意思乱扔垃圾，都会不好意思不扎工衣。一个人进了制造车间，都会不好意思说话聊天，会不好意思吃零食，会不好意思玩手机，不好意思等等等等。但是我们公司没有这种文化底蕴，没有这种氛围感召。所以，我们公司很多事很多地方都执行不到位，或者说执行起来很困难很吃力，更或者说不能长期长久的执行只是昙花一现。要想改变这一局面，个人想法还是要从改变公司的企业文化与氛围开始。虽然企业文化改变是一个任重而道远的事。但是高瞻远瞩的公司领导应该意识到这个企业文化的重要性。在一个好的企业文化里，执行力的有效贯彻与长期落实才会变得游刃有余。

作为一个制造车间的主管,通过这次学习的主要目的还是用于车间管理,提升车间管理的执行力:

一:好的执行力必须有一个好的团队,好的管理团队,从选人用人开始.余世维讲到选人的第一原则是态度.把工作态度及对工作的观念放在选人的第一位.现在我们的团队,有些人的一些观念就是”差不多就行了”或者说”差不多可以了”.在工作的个性上不追求完美不坚持完美.所以在后期的选人标准上,对工作的态度与观念是首选,对自身要求完美,对工作要求完美,对员工管理要求完美,对数据管理对现场管理等要求完美的人,将优先选拔到团队中来,让管理团队变得更强大.

余世维——赢在执行力 培训心得报告——羅宏

二:执行力的具体事项必须拆解:因为现在的管理团队,组长股长都是内部提拔,个别个人能力相对有限,如果笼统的安排一个事情给组长股长,可能他们会多走很多弯路,可能最后还会做得不是很完美,所以必须将执行的目标拆解成为阶段,将阶段拆解为步骤,将步骤再拆解细化为具体的细节方法.

三:让管理团队养成”回报”的习惯.现在有部分人员,安排好的事情如果不去追究,就不会报告,而且还要追几次.所以,必须让团队养成对工作的”回报”习惯.安排下去的每件事情执行时,在每个阶段,每个过程中,都要让他们报告.因为只有这样才能来得及纠偏,来得及改正与完善,不至于过大损失.回报的习惯必须是先讲坏消息,再讲好消息,坏消息讲四分之三的时间,好消息讲四分之一的的时间.

四:没有任何借口.现在的团队中有部分人员,在安排工作时或是检讨问题时,总是会讲一些这样或那样的.理由来推托,总是为失败或为怕失败找借口,而不愿用这些时间去想办法成功.让执行力得不到有效落实.虽然没有任何借口是军校军队的管理方法,但是对公司的管理也是有很多借鉴的地方.安排给下属工作时(当然首先自己要做一个充分的预估),不给下属过多

推托解释. 在检讨问题时, 鼓励下属勇于承认自己问题的习惯: 先检讨自己的问题, 再检讨别人的问题, 自己的问题说四分之三的时间, 别人的问题说四分之一时间.

五: 建立完善的赏罚制度. 赏罚分明, 标准统一. 赏由下起, 罚由上起. 公私分明. 做成制度. 奖励从员工从组长开始, 惩罚从主管开始, 以理服人.

六: 团队管理者要对执行力长抓不懈. 不能虎头蛇尾, 更不能会议上说说而已. 目前的团队中, 很多组长股长的自觉性自动性程度不是太理想, 很多会议传递给他们的执行事项, 得不到积极有效的落实. 所以, 必须长抓不懈, 要经常去检查, 不定期去突查, 营造一种适当的团队紧张感, 而且要对这种检查的要求标准长期坚持.

七: 自动自发. 培训团队每个人养成自动自发的工作态度与习惯, 是落实执行力的最大

余世维——赢在执行力 培训心得报告——羅宏

目标. 自动自发不是一蹴而就的事情, 必须分阶段来, 首先是培训团队人员自愿自动地发现问题与事情的能力. 再其次是培训团队人员自愿自动分析解决问题的能力. 然后才是让团队人员养成这种习惯. 再到后才是培养成这种氛围. 最后才是沉淀成一种文化. 这个过程要配合有奖励激励制度, 让团队人员主动提案, 并且培养他们思考问题的能力, 一个事项必须能够提案多个方法, 然后再给他们一种教育启发, 从中挑选出最好的方法.

企业的核心竞争力在于执行力, 这是别的公司无法模仿与替代的. 执行力的关键在于团队及团队文化. 有了好的团队及团队文化, **ibm**总裁沃森就可以骄傲的说: 你可以接受我的工厂, 烧掉我的厂房, 然而只要留下我的人, 我就可以重建**ibm**. 这就是优秀的团队及优秀的团队文化给公司的财富.

感谢公司给我这次培训的机会, 谢谢!

羅 宏

2015-9-9

余世维----赢在执行 力 培训心得报告----羅宏

## 余世维执行力培训心得篇四

某些事情让我们心里有了一些心得后，常常可以将它们写成一篇心得体会，这样能够培养人思考的习惯。那么写心得体会要注意的内容有什么呢？以下是小编整理的余世维执行力心得体会，欢迎阅读，希望大家能够喜欢。

在五月三十一日及六月十五日晚，人力资源部组织安排了余世维老师主讲的赢在执行 力 讲座学习，这场培训别开生面，史无前例，所有受众者都听得很投入，也很入迷。当然余博士也讲得深入浅出，绘声绘色，栩栩如生，引人入胜。让人听后都能理解，并深有同感。所以这次培训虽然是管理课，也让人接触到了更新颖的东西，也理解了什么是正规管理，什么是系统培训，此次培训对本人受益匪浅，让人感觉如沐春光，耳目一新，茅塞顿开。再就学习心得体会如下：

余博士主讲的内容是赢在执行 力，分六个章节：

- 1、执行力的衡量标准；
- 2、执行力的三个核心；
- 3、国内企业家在“人员流程上的缺失；
- 4、决策的首要问题；



5、我们更需要一个执行型的企业领导人；

6、在讲求团队分工的现代企业中，赢得人心信服的能力比过去任何时候都更具关键性。

第一节：执行力的衡量标准。也就是执行力的定义，按质按量完成自己的工作任务。胜负的关键在于人，而不是武器或其它。不在其它方面，主要是人的观念和思想，改造人的观念和思想才能改造他的执行力。把合适的人放在适当的岗位上，不要官僚的去做事情。执行力要落实在哪个阶层，每个阶段，每个环节都要贯彻，不要一味埋怨下属或基层，从我们中层领导身上也要看执行力是否打了折扣。要打造我们的企业核心竞争力。要时时检查属下的执行力是否到们。形成上司 部下，并要养成习惯，而且还要进行自我检查与检讨。

第二节是执行力的三个核心：人员、战略、运营。

人员是根本，战略是方向，运营和战术是执行力的保证。目标要达成共识，也就是大家都要知道明白这个目标，大家都去想这个目标，大家都围绕这个目标去做，这就是执行力，形成一个精英团队，执行好每一个细节。人员：用正确的人；战略是做正确的事；运营是把事做正确，三个方面都做好才是执行力到位的核心。

其它几节都生动的阐述了论点的内容，这节课让我知道了什么是执行力，执行力的核心是什么！让我从经验到理论得到了很大的提升。这将为我们的工作奠定了很多的理论基础，让我们受益匪浅，收获颇多！希望公司以后多多提供这种机会，提高我们的管理能力。

## 余世维执行力培训心得篇五

余世维博士主要围绕如何提升企业经理人的执行力来阐述企

业执行力对一个企业的重要性。主要通过以下几点来进行说明的：

余世维博士列举了柳传志、杰克·韦尔奇、迈克尔·戴尔等名人对提高企业素质队伍建设的一些经验和看法，从而提出“按质按量完成自己的任务”就是执行力的观点。并从两方面来阐述核心竞争力：一方面，从顾客的观点应该认为这个产品没有替代品；另一方面，从同行的观点应该认为这个能力没有人能模仿。只有这样才能构成一个企业的核心竞争力。

在用人问题上，韩国三星公司就发现了一下几个问题：很多人对执行力的偏差没有感觉，无所谓，在个性上不追求完美，在自己的范围内自己不能负起责任，缺乏紧迫感，对要求的标准不能坚持等，因此三星公司在选人的问题上首先要看他的诚心。其次还要看这个人是不是能自动，自发，是否注意细节，为人是否诚实，是否善于分析、判断和应变，是否乐于学习，求知，是否有创意，对工作是否投入等。

企业的执行力不足表现为决策缓慢，人员的工作主动性不强，过度繁琐的工作流程等等，但这些执行力问题都植根于企业结构的几个基本要素，只是以不同的方式体现出来：

1、管理者没有长抓不懈：如果公司在迅速扩张期，没有畅通的'信息和合理的信息配制，管理层对很多新设置的机构就鞭长莫及，无法进行有效的决策和管理，因此，那些经历了长期发展，部门设置精细，流程复杂的公司，出现官僚作风和反应迟钝，也就在情理之中。

2、制度朝令夕改，不合理；一个企业的制度没有一定的稳定性和延续性，将会使企业的员工没有安全感和归属感，将为企业工作看作是一种短期行为来进行，将大大不利于企业长期的稳定发展。

3、缺少良好的方法；提高企业执行力，需要从这些方面有针对性地入手。关键就在于达到个人行为。他人行动和公司利益的三者一致。管理层需要为不同的人划定权责边界，给他们充分的共享信息，企业将表现出消极应对性机构的特点。

4、缺少监督考核；激励体制如果不能很好地使员工行动和公司目标一致，就容易出现员工凭热情做事，结果却是一盘散沙，甚至事与愿违。

5、没有企业文化；一个有好的企业文化的企业，才能产生强大的凝聚力，才能吸引越来越多的有识之士来为企业工作，因此有没有企业文化，或者说企业文化好不好，可以从一定程度上反映出该企业执行力的情况。

1、权利配置 首先必须理解权利是如何在组织内部的。这将使管理层迅速越过复杂的业务流程和部门层级，发现各种决定在何处作出，以及如何作出。如果存在决策点不清晰，或是配置方式出了问题。那么当一项战略需要执行时，就无法得到各层级的响应策略和措施的回音，执行力难免会出问题，接下来，企业应考虑怎样更加合理地配置这些权利，以确保相关信息的传递和配置效率，把决策放在拥有最多有效信息的地方。

2、激励机制一套成功的运作模式必须保证激励体制能给决策人清晰的方向，并促使他们的行动和公司的目标保持一致。公司不能调动员工的工作积极性，自然毫无希望；但是员工积极性被调动起来后，缺乏统一目标引导，比前者更加糟糕。管理层必须明白一点：激励体制的重点并不在于奖励的多少，而在于如何实现组织的协调性。管理大师肯·布兰查德在其著作《一分钟经理》中指出，“在相当多的企业里，员工其实并不知道企业对自己的期望，所以在工作时常出现‘职业偏好病’——即做了过多没有期望他们做的事，而在上级期望他们有成绩的领域里却没有建树。造成这样的情况，完全是由于经理没有为员工做好目标设定，或者没有把目标设定

清晰地传递给员工。”

作为一个管理者，我应该作好表率作用，管理好员工，在日常工作之余提高自己的专业能力，专业素养，专业知识，对内部存在的一些问题予以及时解决。