

赢在执行力读后感(优质16篇)

积极合作，共创辉煌编写团队标语时要注重语气和情感的表达，让成员感受到团队的热情和凝聚力。接下来是一些团队标语的推荐，希望能帮助你找到适合的口号。

赢在执行力读后感篇一

《我的执行力》主要讲述了三个方面的内容：要学会提高执行力，必须解决三个方面的问题：第一，“我”的执行力问题。第二，“我”的领导力问题。第三，“我们”的执行力问题。

关于第一和第二强调的“我”的执行力和领导力，说的是个人。作为中层枢纽，贯彻执行上级领导意图的工作能力并指导、部署、带领下面员工完成工作的领导水平的问题。它反映的是“个人”的能力、水平、作风、素质等综合方面的问题。如果一个人自身定位不准确、不会识别轻重缓急、说话说不清楚且听事听不明白的人，是没有资格谈执行力的问题的。关于第三强调的“我们”的执行力的问题，说的是在第一和第二提升“我”的执行力和领导力的基础上，提高集体、团队和整体执行力的问题。全书的讲述顺序是“先个体再集体”逐步提高的问题。

通过反复阅读此书，同时反思以前工作中出现的各种问题，要提高自己的执行力和科室整体的执行力，我想主要应该做到以下几点：

首先，一个人要明确自己的定位而不能错位。书中首先提到，定位准确是非常重要的。定位不同，做法不同。工作中首先要明确自身定位后，再明确职责和目标。对上，要对局队领导负责，对下，要对科室人员负责。作为一名科室管理者，要及时转变角色，做好定位，明确职责和目标定位是大的方

向而不能出错。

其次，要抓“关键的少数”。书中所讲涉及抓住关键的业务环节，而我认为可以引申为两层意思，第一是抓住关键业务的关键环节；第二是抓住能完成关键任务的关键人员。在统计工作中，要牢牢抓住关键业务。像商业统计工作中，零售额和gdp的保增长工作就是商业业务的关键环节。所有业务工作都是围绕着这两个中心来推进的。

在抓住能完成关键任务的关键人员方面，曾听过非常著名的80/20原则，即80%的结果是由20%的人/事情/资源带来的。也可以从管理角度理解为，部门或团队中20%的关键人物决定着80%的业绩和水平，他们是核心和重点关注的对象。但我认为，这条原则虽没错，但不能过于依赖于个人，从组织的角度和培养的角度来讲，必须要提高团队中每个人的执行力，将团队中每个人都尽量打造成“多面手”。

溯及以往，在对年轻同志的培养上，我曾想了很多办法和措施。从制度上，实行双人负责制，每个角都要负责这项工作，一段时间后就要轮岗。通过努力，商调队在近几年人员“大换血”的情况下，仍然能够平稳过渡，不出问题，这方面的努力没有白费。今后，还要在提高年轻同志的执行力方面多下功夫。

第三，做事“计划性”要强，要学会“时间管理”，提高监督和保障措施。《我的执行力》明确提到，要明确任务并加强考核，即做事一定要先明确轻重缓急，对集体工作的安排，计划性一定要强。我在近两年商调队的工作中，对科室近期、远期、全年的工作重点都要提前滤清思路、明确重点工作和非重点工作。结合市区每年的“规定动作”，都要提前进行思考和梳理，我也体会到了“计划性强”的好处，那就是一切都能按部就班，即使突然布置临时紧急任务，也不会忙乱而不出成效。从我自身做起，每年、每季、每月的工作计划都认真制定。在科室管理方面，要求科内同志每月上报“个

人工作任务完成情况报告单”，自己报告本月工作完成“好坏”情况并提前安排下月工作计划，同时我再针对科员每月表现提出意见，作为监督考察的后续措施。在街乡统计所业务管理方面，我主动撰写并下发街乡统计所“每月商业工作安排和上月工作完成情况反馈”，提醒街乡合理安排下月商业工作并反馈各街乡上月月报完成情况。基本实现了“月月有计划”、“周周有安排”、“日日有工作”的日常商业业务工作的管理机制。通过这些措施，使得科室人员和街乡工作两条线的计划安排实现了“一月一安排”、“一月一督查”、“一月一提醒”、“一月一反馈”的“四个一”的计划、监督、考核、反馈的保障机制。

赢在执行读后感篇二

何谓执行力？通过学习我觉得：执行力就是保质保量、不找借口、不折不扣地完成工作任务的’能力。

前不久单位组织全体员工学习《什么叫执行力》一文，通过学习结合自己的工作，谈谈我在“执行力”方面的几点感悟。

美国著名哲学家罗曼·皮尔指出“态度决定一切”——态度决定习惯、习惯决定行为、行为决定绩效，绩效决定前景。

《什么叫执行力》这是一篇有着典型美国色彩的文章，它描述了一名美国退伍军人从求职遇挫，到成为公司远东地区总裁的故事。故事的关键就是这名退伍军人对待工作任务“没有任何借口”想尽办法去完成任务，而不是去寻找借口。体现的是一种完美的执行能力，一种服从、诚实的态度，一种负责、敬业的精神。正是这种完美的敬业精神，忠于责任、行动果决、全力以赴的做事态度，让这名退伍军人最终成为了远东地区执行总裁。

世上没有卑微的工作，只有卑微的工作态度，无论我们从事的工作多么琐碎，都不要轻视它，而应该以“努力超越、追求卓越”的态度对待平凡的工作。在储备库上班，每天重复

做着粮油保管工作，这看似没有科技含量的工作只要我们以积极主动、善始善终的态度对待，我们就能超出别人的预料，把潜能变成显能，实现卓越的工作绩效，执行力也随之提升。

以“追求卓越”的态度对待工作之所以能提升执行力，原因还在于这种态度是责任心的体现。当一个人有了责任感，他就有了激情、有了忠诚，有了奉献，一个企业的发展就有了保障，有责任感的人敢于担当，不会为自己完不成任务寻找任何借口。

退伍军人在老板给他提供错误的信息后，他努力寻找摆放老板讲述的花瓶，终于找到后又发现花店关门，他拨通了卖家老板的电话，一次电话不行二次，并且在电话中诚恳的和卖家老板沟通，告诉卖家老板他一定要完成老板交给自己的任务，什么事也阻止不了，并告诉他自己的军人经历，最终老板受到感动，愿意派遣人员开门将花瓶卖给他。所以如果每个人都是一个点，沟通则把孤立的点联成一个网络，沟通越有效，网络越坚强，效率也越高。只要对工作有利，就得勇敢阐述自己的见解，不能畏首畏尾，另一方面，要善于沟通，把握好沟通的语言技巧和说话的时机、场合。

坚决克服不思进取、得过且过的心态作为储备库一员我们需要把工作标准调整到最高，精神状态调整到最佳，自我要求调整到最严，认认真真、尽心尽力、不折不扣的履行自己的职责。决不消极应付、敷衍搪塞、推卸责任。养成认真负责、追求卓越的良好习惯，保管好两级储备粮油，确保储备粮油完好率100%，每年向储备库领导交上一份满意的答卷。

通过这次学习，让我深受体会，知道了工作为什么？为什么工作？做好工作应该怎样？在以后的工作和学习中我相信我会带着这份“执行”，摒弃惰性，培养自己的自觉习惯，对领导安排的工作不折不扣、保质保量、保证完成任务，踏实履行自己粮油保管工作职责，从大局出发，做到以单位为家，为圆满完成单位年终目标贡献自己绵薄之力。

医院执行力文化的构建论文

加强执行力建设会议的讲话

论阳光心态与执行力

高职行政管理执行力研究论文

高职院校中层执行力的现状及对策分析论文

日常工作中细节成就执行力

提高审计报告或决定执行力浅见

高校行政管理执行力的影响因素与对策论文

学习《如何提升战略执行力》心得体会

赢在执行力读后感篇三

听了余世维先生讲的《执行力》有很深的感触对于如何经营好一个企业他提出了很多独特的见解作为普通职工的对以下几点体会最深：

不管是处于项目哪个部门的职工每个人都能做到这一点就没有做不好的事就没有实现不了的目标那么我们项目的生产经营计划就能完成。而事实上很多人没能做到这一点还有较多的人是做一天和尚撞一天钟甚至个别职工连钟都没有撞响没有尽到自己的岗位职责。

没有任何借口就是执行力的体现。我们看到西点军校的学员们的执行力是如此的惊人才能使这所学校长盛不衰。他们的学员无条件地服从军官的任何一个指令视服从为一种美德这才提高了他们的执行力才使每一项任务完美地完成。而这种

服从就是执行力的体现也正是我们在工作中最最缺少的东西。在工作中没有完成任务是没有借口可言的即使你有再充分的理由也无法改变执行力差的事实。我想一个成功的人是不会随随便便寻找任何借口的他们会执意坚持地完成每一项简单或复杂的任务。一个成功的人就是要确立目标不顾一切地去追求目标充分发挥集体的智慧和力量最终去完成目标取得成功。下定决心以热情、尽责的态度去对待每一项工作。决心表明没有任何借口改变人的力量源自于决心；热情热情具有非常大的感染力；尽责就是最大的动力。

任何一个细节的疏忽都有可能导致你在竞争中失败。

每项工作的成败不仅仅取决于计划更在于执行。如果执行的不好那么再好的计划也只能是纸上的蓝图。只有执行的好才能完美地体现设计的精妙。而在执行过程中最重要的是细节。执行一个任务光抓住重点是不够的必须从细节等小的方面抓起。对于领导布置的任务不能只把重点完成而忽视了一些小的细节所谓要让时针走的准必须控制好秒针的运行下属应该把整个任务完整完美的做好应从每一个细节做起从被动心态转变为主动心态把遵纪、敬业、爱岗当成自己的使命。

针对项目部的实际情况就如何提高执行力我提出以下几点看法：

- 1、提高每位职工的自动自发能力。让每一位职工都主动去完成工作任务而不是被动。
- 2、明确目标和责任。不明确目标就象无头的苍蝇嗡嗡乱飞毫无头绪。不明确责任自然事情就无人负责；无人负责自然就做不好事情。

赢在执行力读后感篇四

在深入的开展建立学习型组织的活动中，公司组织有关人员

对余世维博士的《赢在执行》教学片讲座进行了集中的专门学习。余世维博士从执行力的标准、核心、人员、决策、领导、程序这六个方面应对有关执行力的问题进行了全面深入系统的分析和讲解，并结合超多详实、典型的案例，提出了许多新颖独到的观点和方法，充分论证了执行力对企业的重要性。结合自身的工作学习经历，主要有以下几点收获体会：

执行就是贯彻、执行就是落实。结合平安保险董事长马明哲和伊利集团董事长郑俊怀的案例，提出了企业的核心竞争力就在于执行力的观念。作为领导务必以身作则，避免高层、中层、员工互相循环责怪的“怪圈现象”。分析了检查部署执行力的六个方面：总指挥与派遣单、紧盯调整与自动回报、诚实总结与撤换。并将国人对执行力的态度进行了深入的分析，得出万事就怕“认真”二字的结论。不论何人、何时、何地在任何工作岗位中，只要认真，就能把事情作好。就能把高端愿望解码成执行细节，就能按质按量的完成工作任务。

提出先用正确的人，再做正确的事，最后把事做正确的简单道理，对执行力的三个核心问题——人员流程、战略流程、运营流程进行了优先排序。证明了人是执行力当中最核心、最重要的因素。人的素质高低、潜力大小将决定执行力、贯彻力、落实力的强弱。结合华润集团总裁宁高宁和上海申沃执行副总干频的案例，分析了有执行力的人的九大特点：一是自动、自发，二是注意细节，三是为人诚信、负责，四是善于分析、决定、应变，五是乐于学习、求知，六是具有创意，七是韧性——对工作投入，八是人际关系（团队精神）良好，九是求胜欲望强烈。为我们如何提高自身的执行力和挑选有执行力的人，带给了要求和参考，对具体的工作实践有很强的指导好处。

针对国内企业家在“人员流程”上存在的一些问题，结合上海波特曼丽嘉酒店副总裁狄高志和招聘网ceo刘浩的案例，提出了国内企业家必备的三个基本要求：一是要具备挑选人才的潜力，任人唯贤、唯才是举，就要选对公司有帮忙的人。

二是要信任人才，用人不疑、疑人不用，充分授权手下自我做最有利的决定。三是要开发人才的价值，不断开发和促进人才的升值、挖掘潜力，并分析研究人才价值变化的原因。

策略没有充分论证、没有估计实际执行中的问题与变化，而员工又在等待老板自己发现错误，这是策略性失误的主要原因。结合温州民企的特质和长虹与华为的erp经验的案例，分析了中国民企平均寿命较短的通病，从成功的时空背景、失败机率的放大、资源条件的确定、可能问题的评估四个方面提出警示。并对执行力不佳的原因进行了分析和总结，促使我们从中吸取教训，改善工作方法、采取防范措施以避免重蹈覆辙。

执行力的顺利实施，需要高效的组织和指挥，以进行有机的统一和充分的协调。这就使我们更需要一个有执行力的领导。来打造执行力的企业文化，构建一个有执行力的团队。结合英特尔公司总裁、大众影视文化广告公司副总吴佳和华硕电脑副董事长童子贤的案例，分析了执行型领导者要做的七件事：一是了解你的企业和员工，二是坚持以事实为基础，三是树立明确的目标和实现目标的先后顺序，四是跟进，五是对执行者进行奖励，六是提高员工的潜力和素质，七是了解你自己。

科学的程序要依次做到目标清晰、时间明确、分清轻重缓急、指令简单明了、检查执行条件、监督紧盯跟进、建立反馈系统机制等步骤。

最后结合上海百联集团王宗南、招商银行行长马蔚华的案例，分析了有影响力的十大特征：坦诚相见、培训别人、相信同事、听取意见、了解别人、发展别人、指导别人、主动链接、甘心授权、创造有影响力的人。

透过对《赢在执行》的学习和思考，使自己对执行力有了一个更加全面深刻的认识和理解。从我做起，从小事做起，从

此刻做起，在日后的工作中进一步结合具体的工作实际，不断学习执行力、提高执行力、贯彻执行力，真正把高端愿望解码成执行细节，切实把工作落到实处、作出实效，作一个有执行力的人。为企业的发展作出应有的贡献。

赢在执行力读后感篇五

读完这陈永亮的《团队执行力》之后，总结以下几点：

找到合适的具有执行力的人和团队，执行的首要问题实际上是团队中人的问题，因为最终是团队在执行企业的策略，团队执行力读后感。更有决定性的是亲自挑选好自己行走路线上的每一个能安全将其送到目的地的人。在企业运作中，我们应该凡事先从团队中人的方面找原因，按照“先人后事”的原则行事；其次，要通过优胜劣汰，留下合适的团队的人。只有请走了那些不合适的团队中的人，才能更好地留住那些优秀的执行力强的团队员工。

这个目标一定要可衡量、可检查，不能模棱两可。制订目标时要充分考虑执行的条件，不具备执行条件的目标计划只能是束之高阁，再者，目标一旦确定，一定要层层分解落实。还有，就是要制定时间表，什么时候开始，什么时候结束一定要明确，并按时完成。

体制与流程的建设，书中提到的都是论理，我们通俗易懂一点的讲法用一句名言概括：“功亏一篑——1%的错误会导致100%的失败”，这句话很有道理，在生活中，如果不注重细节，就是马虎，就是粗心大意，许多事情也会因马虎而一塌糊涂，在别人眼里，你是一个做事不稳的人，同事不信任你，领导不敢让你独立做事，在别人心中，你已经推失去了地位，已经失去人心，读后感《团队执行力读后感》。这点ella已经和我强调过n遍，要慢慢做好。

书上这两点分开，但我认为这是一起的，人只有在娱乐中体

现自身的快乐，对生活，对工作充满激情对生活充满希望。“一流企业做文化，二流企业做品牌，三流企业做项目。”企业文化对我们来讲是非常重要的，企业文化就是我们的精神支柱，也代表我们都有了战斗力，我们企业就会很快成长起来。

赢在执行读后感篇六

“执行力”无疑是当前世界企业所共同关心和研究的问题，有关于“执行力”的各种书籍也很多。记得保罗·托马斯和大卫·伯恩合著的《执行力》一书的封面写着两句话。分别是：“没有执行力，就没有竞争”；“企业管理的最大黑洞——没有执行力，执行力是一切的关键”，由此，“执行力”在企业运作过程当中的重要性可见一斑。此书当中更是列举了无数世界500强企业在经营过程中如何有效利用和加强自身的“执行力”而击败那些不注重执行力或执行力不够的企业而跻身于某个行业的前沿，成为世界级的企业。执行力不仅仅是企业的问题也是企业员工所要肩负的重任，因为企业的执行力说到底就是企业员工的工作执行力的问题。只有员工认识到执行力的重要性并把它认真、有效、准确地落实到自己的工作当中去，企业的执行力才不会是一句空话，才能真正体现“执行力”所能带给一个企业的长远发展和高效的业绩。

现在我仅就我所处的部门——客服部，以一个主管的角度结合“做一个有执行力的基层主管”一文展开阐述。

1、个人目标与团队的目标统一：客服部做为公司一个对外的窗口，不仅是肩负着货物和信息流的供给和传递，也是公司除了一线销售人员以外面对客户最多的一个部门，因此从某种意义上来讲是公司的另一个招牌，它的好坏直接影响到公司的形象，其重要性可见一斑；在提倡“服务营销”的今天，客服部也将要扮演的是一个越来越重要的角色，因此在本部门工作的我及我们的同事将要面对的是越来越高的要求，但

其同时也是一种潜在的机遇。认清这一点有助于大家对自我工作的认识和认可，明确各自的工作职责、提高工作效率和工作积极性、更好地完成任务。

2、有效沟通并达成共识：在明了当前的实际情况之后，通过有效的沟通了解各基层员工的工作和困难，并根据目前的市场需要和公司的发展战略，制定有效的工作流程，明确各岗位职责，做好分工，使各岗位的工作流程有一个更加有效的衔接，同时互相合作和监督，以减少工作漏洞，使整个部门的运作更加流畅有序并完成既定的任务。

1、合理的分工及合作：确定部门的每一个员工的工作范围及权责，环环相扣，让每一个人都清晰了解自己所要肩负的任务及所要跟进和传达的对象是谁并监督自己所要传达的下一个任务人，是否有在规定的时间内完成既定的工作并及时报告部门主管，以防止出现工作漏洞。

2、有效的反馈：在工作过程中不断的听取部门员工的反馈意见并结合部门的实际情况不断改进工作流程，使每一个人都参与到工作中来，而不仅仅是驴子拉磨式的只会按要求转圈，给每个人发言的机会会有助于培养工作的参与性与积极性，使整个团队焕发出朝气。

培养执行力的过程是员工自我认识、合理安排工作时间和工作任务的一个过程，不可能一蹴而就，需要在工作中培养，养成良好的工作习惯也是一种执行力的体现，培养部门员工良好的工作习惯也是我部门未来的工作目标之一。

让每一个部门的员工了解工作的轻重缓急是一件重要的事情，只有部门的员工能清楚的划分哪些事情需要先做，哪些事情可以后做，才能有效的完成任务而不至被一些不重要的事情而耽误了既定的工作计划。

当新的问题出现时，做为主管需第一时间扛起重任，想出或

议出一个有效的应对方案并落实下去。让每一个人都清楚自己的任务和方法。

光有好的计划而没有有效的监督是很难保证计划和方案是否能得到有效落实的。因而，定期的检查是检测落实情况最好的方法，而汇报有助于了解员工的工作用心程度和问题所在，从而为及时的修正提供了基础。而修正是为了适时的改正不好的或过时的工作流程和行动方案，以期能更好服务于市场，立足于市场。综上所述，执行力的管理六步骤将有助于我们部门在以后的工作中更好的减少工作漏洞，提高工作效率，将成为本部门跟进公司未来发展及以后工作方向的理论指导。

赢在执行读后感篇七

樊蓉近日，公司对集团董事长推荐文章《执行力不到位一切等于零》进行学习，会后，我进一步对文章进行了细细品读，结合之前读过的《赢在执行》、《执行力高于一切》等书，感触颇多，收益非浅。

什么是执行力？简单的定义是：按质按量、不折不扣的完成工作。执行力的强弱反映了一个单位的管理水平，更体现在全体职工的精神面貌上，它无时不刻在影响着我们的工作。如果你的竞争对手在执行方面比你做得好，它就会在各个方面领先于你，执行已经成为今天的企业界所共同关心的一个问题，执行力正成为企业成功的一个关键因素，而缺乏执行文化的企业将遭遇重重困难。如何提高执行力，是我们需要深入思考的一个问题。

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，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，这样只能导致一种结果就是失败，会使自己一事无成。责任是我们每位员工的立业之本，是组织最需要

的一种精神品质，不管我们做什么工作必须要有责任感，对工作负责就是对企业负责、对自己负责，有责任心，才会喜欢自己的工作，把工作当成自己的事，认真负责，认真做事，一丝不苟，有始有终，不论遇到什么困难，都会想尽办法去克服，不找任何借口，把工作做好做出色。如果执行不到位，那么无论多么完美的计划都无法达到理想的效果。“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。

每项工作的成败不仅仅取决于计划，更在于执行。如果执行的不好，那么再好的计划也只能是纸上谈兵。只有执行的好，才能完美地体现设计的精妙。而在执行过程中最重要的是细节。执行一个任务，光抓住重点是不够的，必须从细节等小的方面抓起，对于领导布置的任务不能只把重点完成，而忽视了一些小的细节，我们每个人应该把整个任务完整，完美的做好，从每一个细节做起，从被动心态转变为主动心态，把遵纪、敬业、爱岗当成自己的使命。要树立一种严谨些、再严谨些，细致些、再细致些的工作作风，改变心浮气躁，以精益求精的精神，不折不扣地执行好各项工作部署。每个人都能做到这一点，就没有做不好的事，就没有实现不了的目标。只有脚踏实地得从小事做起，从点滴做起，以认真的态度做好工作中的每一件小事，以高度的责任心对待工作中的每一个细节，才能在平凡的岗位上创造出最大的成就。

一个人除了会做还是远远不够的，还要有工作意愿（动机），即要自动自发。在接受工作后应尽一切努力与想尽一切办法把工作做好。初次听来，这似乎只是一条普通的定义，但细细品读后，到反而觉得它更像一种面对人生的态度。身为企业中的我们，服从并执行好领导吩咐的任务，是我们应该具备的基本素质。在领导交予的工作中，可能会有很多的困难，我们一定要以“成事在我”的积极和热情的心态，努力把事情做好。仔细想来，“自动自发”就是一种可以帮助我们扫平一切挫折的积极健康的人生态度。监督是执行的灵魂，在实现目标的过程中，监督就是最好考核，确保一个部门、机

构按照规划的时间进度表去实现目标。不断地监督和跟进，就能够有效地暴露出规划和实际行动之间的差距和问题，使管理者采取相应的行动来协调，如果没有考核，就没有压力和动力；没有压力和动力，效果就只能是偶然而不是必然，监督如果得不到严肃的对待，容易造成职责不明确，无法考核，对目标的完成得不到保障，结果是执行不到位。

“执行力”这看似简单的三个字，深入思考，便会让我们有一定的压力和紧迫感，有压力才能产生动力，在今后的工作中，我们要勤观察、勤思考，提前做好计划，不拖拉，多学多干，在学习中实践、在实践中总结、在总结中提高，我将在工作中寻找自己的归宿和人生价值，实现人生理想，把工作同理想、兴趣、爱好真正的融合起来，以敬业精神书写职业生涯，把执行力贯穿到工作的每一个细节，做出优异成绩以良好的工作表现回报企业。

赢在执行力读后感篇八

一下自己对“执行力”的理解和感受。

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。

提下如何让别人去做。

对于企业的发展和管理是肯定有利的。

职业修养是很重要的。

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。

壮成长，会走向更好。这才是真正的执行力结果！

赢在执行力读后感篇九

读完《华为执行力》这本书，给我感触最深的是华为科学的管理、规范的流程、奖惩激励以及每一个华为人的责任与担当。从我自身体会来讲，有以下几点值得我们仔细思考和努力践行。

一是有担当、敢负责、愿付出。我们有义务和责任对自己所负责的业务领域承担风险，只有敢于承担责任的人，才能获得别人的认可。华为人遇到问题时，首先是反问自己“我们在等谁来帮助，为什么不自己行动？”。而我们身边经常有人喜欢事事问领导，“领导，这事怎么做啊？”等上级的指示做事，给领导做“问答题”，而不是“选择题”，这就是不负责，不担当的表现。每一个职工，不管你在哪个部门哪个岗位，华为人这种工作态度，都是值得我们学习的。同样，我们不仅要敢担当，更要在自己的岗位上脚踏实地的做事、做好事、做成事。我们必须一步一个脚印，才能不断的总结教训、积累经验，才能出色的完成本职工作，取得佳绩。

二是要注重细节，要做就要做好。俗话说细节决定成败，每一项工作都是有无数的细节组合起来的，要想把工作完成好，就必须不遗漏每一个细节。这要求我们做事不能马虎，不能只做认为重要的，忽视不重要的。就像我们做一份报告、写一个方案，如果不仔细，那么数据可能有误，得出的结论可能会相差很多。如果我们仔细核对每一个数据，那么报表数据就真实准确。如果我们在落笔之前，做好事先调研评估，那么我们的方案就有血有肉，实际可行，这样才能既做了，又做好了。

三是要建立系统思维。有的人习惯在接受工作任务后，就立即动手，不理清做事的思路，不完善工作计划，到头来做了很多无用功，甚至任务完不成。因此，我们要锻炼自己的全

局思维能力，建立系统思维，先解决思路问题，再考虑具体操作，准确界定问题，分析容易出现的问题，并制订行动计划，这样才能少走弯路，实现目标。

四是要合理安排时间，提升工作效率。要在有限的时间内高效的完成工作，需要事先做好统筹和规划。很多人总是会抱怨自己时间太少，手上工作太多，却很少仔细思考为什么会没有时间。事实上，当我们在抱怨没有时间的时候，已经不知不觉让时间悄悄的溜走了。华为提出了自己的时间管理法——韵律原则。确认自己的韵律，把握工作节奏，可以有效减少外来干扰，集中精力完成工作。

赢在执行读后感篇十

听了余世维先生讲的《执行力》，有很深的感触，对于如何经营好一个企业他提出了很多独特的见解，作为普通职工的我，对以下几点体会最深：

不管是处于项目哪个部门的职工，每个人都能做到这一点，就没有做不好的事，就没有实现不了的目标，那么我们项目的生产经营计划就能完成。而事实上很多人没能做到这一点，还有较多的人是做一天和尚撞一天钟，甚至个别职工连钟都没有撞响，没有尽到自己的岗位职责。

没有任何借口就是执行力的体现。我们看到西点军校的学员们的执行力是如此的惊人，才能使这所学校长盛不衰。他们的学员无条件地服从军官的任何一个指令，视服从为一种美德，这才提高了他们的执行力，才使每一项任务完美地完成。而这种服从就是执行力的体现，也正是我们在工作中最最缺少的东西。在工作中没有完成任务是没有借口可言的，即使你有再充分的理由也无法改变执行力差的事实。我想一个成功的人是不会随随便便寻找任何借口的，他们会执意坚持地完成每一项简单或复杂的任务。一个成功的人就是要确立目标，不顾一切地去追求目标，充分发挥集体的智慧和力量，

最终去完成目标，取得成功。下定决心，以热情、尽责的态度去对待每一项工作。决心，表明没有任何借口，改变人的力量源自于决心；热情，热情具有非常大的感染力；尽责就是最大的动力。

任何一个细节的疏忽都有可能致你在竞争中失败。

每项工作的成败不仅仅取决于计划，更在于执行。如果执行的不好，那么再好的计划也只能是纸上的蓝图。只有执行的好，才能完美地体现设计的精妙。而在执行过程中最重要的是细节。执行一个任务，光抓住重点是不够的，必须从细节等小的方面抓起。对于领导布置的任务不能只把重点完成，而忽视了一些小的细节，所谓要让时针走的准，必须控制好秒针的运行，下属应该把整个任务完整，完美的做好，应从每一个细节做起，从被动心态转变为主动心态，把遵纪、敬业、爱岗当成自己的使命。

针对项目部的实际情况就如何提高执行力，我提出以下几点看法：

- 1、提高每位职工的自动自发能力。让每一位职工都主动去完成工作任务而不是被动。
- 2、明确目标和责任。不明确目标，就象无头的苍蝇嗡嗡乱飞，毫无头绪。不明确责任，自然事情就无人负责；无人负责，自然就做不好事情。
- 3、领导与下属之间要加强沟通。领导要经常与下属沟通，关心职工的工作和生活，让职工心里感到温暖，增强项目部的凝聚力；下属要主动向领导汇报工作，以便领导检查执行的结果和及时发现执行是否有偏差。
- 4、加强考核力度。没有考核，就没有压力和动力；没有压力和动力，出效果就只能是个偶然而不是必然。

赢在执行读后感篇十一

《执行力是训练出来的》主要讲述了关于改变拖延恶习、重燃工作激情、实现自我突破等内容。

它的作者是吉恩海登，我从他的讲述中了解到，当我们遇到一些比较棘手的问题，出现办事效率低下的时候，我们应该如何训练自己的执行力，通过执行力来改变自己的行动，才能把问题解决，难题搞定。

现实生活中，尤其是在职场中，执行力这个词语我们常常听见，但很多人对执行力其实并不了解，通过这本书，我对执行力的理解是这样的，执行力其实就是一种毅力，一种坚持。

那么，执行力到底重不重要呢？我个人认为是非常重要的。

其实我们在现实生活中都会遇到以下几种问题，例如，当我们计划好了一件事情之后，我们一开始会很有冲劲，都会想着怎么样把这件事情办好，好给领导交差。

可是，在实际过程中，因为我们没有较强的执行力，导致做事拖拉，能推则推，一旦领导怪罪下来，则把原因归咎在时间等外界因素上，从来不看看自己身上到底有没有问题。

同样，在决策一些事情上，有一些人总是本末倒置，如在大会上宣布了一项关于公司福利的政策，本意是提升员工的幸福指数，可是在实际运作的过程中，这一项福利却成了一张空头支票，因为，在执行的过程中，许多事情都是流于表面，尽管最终结果是员工的腰包鼓起来了，但是这项福利却并没能让员工感受到公司的人文关怀。

对于一个企业而言，这种成本支出显然是毫无意义的。执行力并不是与生俱来的，它是需要通过训练出来的。想要拥有很强的执行力，则对目标的选择非常重要。

目标过高，很难实现，即使你的执行力再好，也会被一些外在因素所干扰；目标多低，极易实现，那么，这样的目标选择便毫无意义，因为实现这一过程是不需要过多的执行力的，这甚至会给人造成一种误解，执行力貌似很简单！

每一个人都有自己的梦想，买车、买房、娶妻生子等等，这是人们不安于现状的一种表现，当然，想要让自己的生活变得更有意义，提升执行力就显得尤为重要了，《执行力是训练出来的》这本书，让我真正明白了执行力的重要性。

赢在执行力读后感篇十二

前段时间拜读了《华为执行力》一书，我深受启发，文中提到：“没有执行力就没有竞争力，没有竞争力企业就没有发展力”，可见执行力与企业存亡息息相关。其实，“执行力”一词早已成为当代企业管理中国共产党同研究和探讨的课题。有人说：“企业要想成功，30%靠战略，50%靠执行，其余20%受机遇、环境等客观因素的影响”；也有人说：“细节决定成败，执行力与细节并存”。啊不论哪种观点，其实都不无道理，但要将理论付诸于实践，成效经得住检验，才能体现其价值所在。我认为，执行力不能只喊口号讲理论，更不能漫无目的的照搬照抄，要与企业实际情况紧密结合，以人之长补己短，以人之厚补己薄。下面结合达华测绘公司现状，对中小企业执行力的提升浅谈个人几点看法。

《华为执行力》一书提到：“要提高企业的执行力，不仅要提高企业从上而下的执行力，还应提高每一位员工、每一个部门的执行力。因为执行的核心是人。”这个观点我非常赞同。但人都是具有惰性的，需要靠周边环境来改变，对企业员工而言，最大的影响环境可能也就是企业文化氛围了。但如何塑造企业执行文化，我认为下述四个方面不容忽视。

俗话说“火车跑得快，全靠车头带”，作为优秀的企业领导者，不仅要有卓越的指挥艺术，更要有坚强的执行意识。孔子曰：

“其身正，不令则行；其身不正，虽令不行。知人者智，自知者明。”领导干部首先要身先士卒、率先垂范、知行合一，才能逐步引导员工树立坚定的执行意识。对于达华公司而言，领导班子、中层干部、基层干部三个层面对引领公司发展起到关键作用，这三个层面管理人员的执行力提升了，员工受其影响，再辅以监督、引导，执行力自然而然也会得到加强。

俗话说：“没有规矩不能成方圆。”华为员工之所以具备较强的执行力，除了有一个好的文化氛围，还有一整套标准化管理流程，让每位员工作业有规范，实施有指导，结果有考核。标准化管理流程既避免了因为变通而带来的各种不确定，保证了执行力的稳定性，又提高了工作效率。正如华为总裁任正非所说的：“一个新员工，看懂模板，会按模板来做，就已经标准化了、职业化了。你3个月就掌握的东西，是前人摸索几十年才摸索出来的，你就必须再去摸索。”但同时又要像万科一样，一切忠于制度，所有人都要严格执行。要如同戒律森严的“少林寺”，寺内僧人，包括“方丈”在内，都必须遵守清规戒律。

有这么一则故事，父亲带着三个儿子扛着枪到草原上打野兔。在到达目的地，一切准备得当，开始行动之前，父亲向三个儿子提出了一个问题：“你看到了什么呢？”老大回答道：“我看到了我们手里的枪、在草原上奔跑的野兔、还有一望无际的草原。”啊父亲摇摇头说：“不对。”老二的回答是：“我看到了爸爸、大哥、弟弟、枪、野兔，还有茫茫无际的草原。”父亲又摇摇头说：“不对。”而老三的回答只有一句话：“我只看到了野兔。”这时父亲才说：“你答对了。”故事的本质说明有了明确的目标，才会为行动指出正确的方向，才会在实现目标的道路上少走弯路。事实上，漫无目标，或目标过多，都会阻碍我们前进，而实现自己心中所想，如果不切实际，最终可能会一事无成。一个企业不仅要有明确的发展战略目标，更要让员工所知晓，并为之而奋斗。同样对于员工来说，每项任务都要有清晰的工作目标，才能有的放矢。当然，目标的确立要切合企业实际，目标过高会适得其反，目标太低

会停滞不前，往往跳一跳会够得着的目标更能激发员工的积极性。

孔子曰：“学而不思则罔，思而不学则殆。”对企业管理也是如此。在《华为公司基本法》中提出：“提高流程管理的程序化、自动化和信息集成化水平，不断适应市场变化和公司事业拓展的要求，对原有业务体系进行简化和完善，是我们的长期任务。”这也充分体现了华为对管理创新是多么重视。一个企业发展到一定的时期，随着内外部环境的改变，原有的管理流程必然会出现诸多制约企业发展的瓶颈。尤其像达华测绘公司这种处于转型发展期的高新技术企业，随着业务的转型升级，原有的业务流程将会出现不适应发展的需求。为此，我们的管理理念和思路要不断转变和更新，要结合企业自身发展特点，对业务流程再造，对管理模式创新，同时辅以科学的管理方式和手段，对企业执行力的提升将会起到事半功倍的效果。

千里之行，始于足下。构建执行力文化不是一朝一夕的事，需要长年累月的坚守并融入到企业所有员工的血液中，并最终用制度化的方式沉淀下来。我们要学习华为的管理理念，吸纳优秀企业的文化精髓，更要结合企业特点，摸索出符合自身特色的管理文化。目前，上航局正处于转型发展关键期，达华测绘公司作为支撑保障服务业，不仅要保持技术高新，更要勇于改革创新，尤其要让企业执行力文化落地生根。要把员工培养成“为加西亚送信的人”，为建设国际一流疏浚公司保驾护航。

赢在执行力读后感篇十三

台湾著名学者汤明哲指出，一家企业的成功，30%靠战略，40%靠执行力，其余的30%靠运气。可见执行力对于一个企业来说是多么的重要。

我们要推进执行力建设，提高工作执行力，领导者的言语，

行为是影响执行力的`很重要因素。执行力是决定组织成败的一个重要因素，是构成核心竞争力的一个重要环节。

没有执行力就没有企业的核心竞争力，执行力是企业核心竞争力的最有力的保障，战略与计划固然重要，但只有执行力才能使战略与计划体现出实质的价值，只有执行力才能将战略与计划落到实处。

执行力并不是工具，而是工作态度。中华民族无疑是优秀的，但是工作态度始终不够优秀，执行力的偏差是最大的原因。关于国人对执行力的态度，我个人归纳为：碰到偏差没有敏感性，也不觉得很重；不注重细节，不追求完美——一个团队、一名队员或员工，如果没有完美的执行力，就算有再多的创造力也可能没有什么好的成绩；不会自己在自己范围内处理自己的问题；不会去坚持公司制定的标准。

古人云：“千里之堤，溃于蚁穴”，就是强调宏大的事业不要忽视微小的细节。然而，环顾我们周围，大而化之、马马虎虎的毛病随处可见。毛泽东曾说，世界上怕就怕“认真”二字，就因为执行上运用很多模糊的方法，导致许多重大决策都停留在了纸上，许多重点工作都落实在了表面上，许多宏大的目标都成了海市蜃楼。

?不要满足于尚可的工作表现，要做最好的，你才能成为不可或缺的人物。成功人士都能在自己的工作中集中精力踏踏实实地做一件事，并全力去做好，正所谓把每一件简单的事做好就是不简单，把每一件平凡的事做好就是不平凡。

不要用任何借口来为自己开脱或搪塞，完美的执行是不需要任何借口的。人类永远不能做到完美无缺，但是在我们不断增强自己的力量、不断提升自己的时候，我们对自己要求的标准会越来越高。这是人类精神的永恒本性。

古人云：己身不正，虽令不行，要以身作则，亲自参与，亲

力亲为，成为带动全局的发动机。

赢在执行力读后感篇十四

商场毕竟还不是战场，企业的铁军更不是像在部队中那么容易打造，但部队中铁军的练就还是对企业有很多启发，《铁军执行力》便是一本这样的书，它将部队中的铁军执行力引导到企业团队打造中，将执行力更细化，更可执行。

铁军，无坚不摧，无往而不胜，是每一个帝王都想拥有的部队！

商场如战场，拥有一支这样的铁军，也是每一个企业家，每一个投资人的梦想。

商场毕竟还不是战场，企业的铁军更不是像在部队中那么容易打造，但部队中铁军的练就还是对企业有很多启发，《铁军执行力》便是一本这样的书，它将部队中的铁军执行力引导到企业团队打造中，将执行力更细化，更可执行。

战场上的铁军打造还是比较容易的，巴顿将军用了不到一个月的时间将被德国人打垮的美军第二特种部队变成了一支盟军中的铁军，凭借的便是小我私家魅力和严正的军规。言出必行、以身作则、从小事开始行动、绝对服从，巴顿将军用本身的行动、绝对的权威、煽动的语言、迅速的行动，给美军第二特种部队带来了前所未有的执行力，也使他本身成为了二战中的“战神”。便是这位“战神”，到了没有战争的和平年代，面临着复杂的社会关系，也无所适从，最终淡出人们的视野。

经过广泛的学习讨论，“我是执行力上的一颗‘重要螺丝钉’”的认识，已成为全体开发区人的共鸣。开发区党工委提出三大举措全面提高执行力：

一是“责”字当头，深刻分析自身在工作中有没有存在‘推诿’‘拖拉’‘敷衍’三大病症，有则纠正，无则加勉，把责任

提高到一个新的高度来看待。在人事调配上,也坚决贯彻了这一管理理念,把“不想干事、干不成事”的人果断地拆下来,把“鞠躬尽瘁、尽职尽责”的人大胆地用起来,以此整合出挑起“建设当代化综合都市新城”的铁军。

凝聚力,是铁军的基石。

当代企业都想打造出本身的铁军,人是企业的核心竞争力也被越来越多的企业家、管理学家认可,但企业铁军的打造要比战场上的复杂得多。

赢在执行读后感篇十五

近日读《执行力》一书颇有些感触,《执行力》一书的作者通过大量详实而生动的案例为那些意欲构建执行力组织的企业提供了一个很好的实践模板。执行力是决定企业成败的重要因素,是21世纪构成企业竞争力的重要一环。在这个竞争激烈的时代,一个企业的执行力如何,将决定企业的兴衰。

作者通过对长期以来的绩优公司以及最新崭露头角的企业发展研究,它们之所以得以成功,是因为他们具有较强的执行力组织。《执行力》概括阐述了那些经得起严峻挑战的企业组织内部的共同点是:建立了一种执行力文化,组织的薪酬设计更多的是与业绩联系起来,在执行力组织中,人员、战略、运营三个核心流程是紧密连接在一起的,通过制定周密、详细的计划去实现该组织的战略目标,在这个过程中突出强调要具有求实、实干、协作的精神。新经济理论以成长为先,以愿景为贵。当今的各大企业并不缺乏经营理念和思想决策,可看了《执行力》一书中众多事例表明在企业运营中永立不败之地的企业确实还太少,它们缺的只是执行力文化。

执行力文化,很大一部分人会误以为是“服从”文化。其实这样的思想是错误的。执行力是一种纪律。执行力文化并不只是靠你或我的力量就能够建立起来。它是策略的根本。而

是要全员参与进来，大家都朝着共同的目标奋斗，保持始终不渝的精神。我们不难得出：执行力就是一个企业、一个组织的竞争优势，具体说就是一个企业或一个组织如何配置自身现有的人力资源、财力资源、物力资源，最终实现组织战略目标的策略。

作者在书中提到过的许多企业、组织成功的秘诀给我的启示：首先，领导者制订了非常明确的奋斗目标和战略路线，也会同时考虑自己的行为将影响到员工更好的执行任务，在工作过程中他们都很好的扮演引导的角色，为员工创造良好的执行氛围。领导者要全面的了解企业，了解员工心态。知道企业组织每天在做什么，下属每天都做了些什么，各项工作任务进行的如何，在实施目标过程中是否遇到困难，是否已有解决的办法，成功的领导者总是知道适时的与员工进行沟通，关注执行力进程。其次，员工要有敬业精神和极大的工作热情，如果他们热爱自己的工作就会尽自己的能力完成任务。我们不可否认公司里大部分员工都是不错的。他们有很多好的工作方法、工作习惯、工作经验，而作为基层管理者就要把这些资源很好的利用起来，我们应该经常组织一些经验交流的活动，把各位好的东西集中起来让每个员工都做到全面改善，尽快丰富自己的工作经验。更好的融入执行力文化。

在我们的工作过程中，要重在协作。我们员工的凝聚力就是整个企业的战斗力。我们得统一思想，达成共识，着力打造一支“团结协作”的顽强执行力团队。

赢在执行力读后感篇十六

这段时间观看了王笑菲老师“西点执行力”的培训学习，收获颇多，下面我浅谈一下自己对“执行力”的理解和感受。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。

划实施方案已经基本确定，这时候执行能力变得最为关键。计划与执行就好比是理论与实际的关系，理论给予实践方向性指导，而实践可以用来检查和修正理论。我们在实际工作中首先要注意通过广泛的民主，制定出我自己的工作计划、发展方向，然后通过发挥每一个员工的执行能力实现我们的工作计划，达到我们的最终目标。

通过这次学习，让我原来正确的方面得到了进一步的肯定，有了更加充足的信心；让我查漏补缺，找到了自己的不足。一个公司，要有竞争力，必须提高执行力。我们提高执行力，就是要树立一种严谨些、再严谨些，细致些、再细致些的作风，以精益求精的精神，不折不扣地执行好各项重大战略决策和工作部署。

台湾著名学者汤明哲指出，一家企业的成功，30%靠战略，40%靠执行力，其余的30%靠运气。可见执行力对于一个企业来说是多么的重要。

我们要推进执行力建设，提高工作执行力，领导者的言语，行为是影响执行力的很重要因素。执行力是决定组织成败的一个重要因素，是构成核心竞争力的一个重要环节。

没有执行力就没有企业的核心竞争力，执行力是企业核心竞争力的最有力的保障，战略与计划固然重要，但只有执行力才能使战略与计划体现出实质的价值，只有执行力才能将战略与计划落到实处。

执行力并不是工具，而是工作态度。中华民族无疑是优秀的，但是工作态度始终不够优秀，执行力的偏差是最大的原因。关于国人对执行力的态度，我个人归纳为：碰到偏差没有敏感性，也不觉得很重；不注重细节，不追求完美——一个团队、一名队员或员工，如果没有完美的执行力，就算有再多

的创造力也可能没有什么好的成绩;不会自己在自己范围内处理自己的问题;不会去坚持公司制定的标准。

古人云：“千里之堤，溃于蚁穴”，就是强调宏大的事业不要忽视微小的细节。然而，环顾我们周围，大而化之、马马虎虎的毛病随处可见。毛泽东曾说，世界上怕就怕“认真”二字，就因为在执行上运用很多模糊的方法，导致许多重大决策都停留在了纸上，许多重点工作都落实在了表面上，许多宏大的目标都成了海市蜃楼。

?不要满足于尚可的工作表现，要做最好的，你才能成为不可或缺的人物。成功人士都能在自己的工作中集中精力脚踏实地地做一件事，并全力去做好，正所谓把每一件简单的事做好就是不简单，把每一件平凡的事做好就是不平凡。

不要用任何借口来为自己开脱或搪塞，完美的执行是不需要任何借口的。人类永远不能做到完美无缺，但是在我们不断增强自己的力量、不断提升自己的时候，我们对自己要求的标准会越来越高。这是人类精神的永恒本性。

古人云：己身不正，虽令不行，要以身作则，亲自参与，亲力亲为，成为带动全局的发动机。