

最新团队执行力培训心得体会集合发言 团队执行力培训心得体会(大全8篇)

工作心得是对工作的认真负责和追求卓越的体现，它不仅是一种工作态度，更是一种工作能力的体现。以下是一些写得特别好的培训心得，希望对大家的学习和写作有所帮助。

团队执行力培训心得体会集合发言篇一

感恩来自于尊重，首先感恩我们的公司老板给了我们员工就业的场所；然后感恩我们的上级领导，给了我们每个人施展才华的平台。所以我会用感恩的心去报效我们的公司及上级领导、努力工作。

通过学习我深刻体会到两点：

(1) 如果一个人能在一个企业中工作若干年，足以证明这个企业是发展的，这个人对企业的忠诚度更是可佳的。

(2) 设想一个人在一家企业干了不久，总是为了找工作而工作；一山望一山高，那么这种类型的人，可想而知：根本谈不上长远二字。

记得在张荣老师的课上曾引用名人说过的一句话，恰恰能用在这里：“在任何一个领域要想获得一点成就，至少得在这个领域呆上5年。

舍得舍得，有舍才有得；现在做的每一件事都是在为自己打造未来的生活。工作中不管是不是自己分内的工作都应该十分乐意承担这一责任，有的人以拿多少钱就做多少事工作，这种心态是不会成为优秀员工的，更不会成为一个优秀的管理者。如果只做自己报酬相当的事，那么部门就不会进步，只能原地踏步，不会前进的。

难倒自己的并不是问题的本身，而是思维方式方法，在培训的课上，老师所讲到的九个点用三条直线穿过。我想这就是思维的改变，如果思维不改变，总是代有局限性；那么在现今竞争非常激烈的社会中，人们一定会落后；跟不上企业发展的步伐更会被社会所淘汰出局。我想所谓的思维变革就是说：“换种角度看问题、去思考、去创新，定会发现有所不一样的另面”。

总之：我想，执行力就是企业管理成败的关键，无论作为一名执行者、还是一名领导者都应该有意识地提高领悟能力、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，另外，还要学会用上级领导眼光看企业；学会从被领导中学习领导。

团队执行力培训心得体会集合发言篇二

提高团队执行力，首先要清楚我们目前可能制约执行力的一些因素，以便对症下药，使工作更有针对性。作为一个团队的负责人，必须清楚我们的工作：

一、要设立清晰的目标和实现目标的进度表。这个目标一定要可衡量、可检查，不能模棱两可，合理，具有挑战性。目标一旦确定，一定要层层分解落实。所谓：“千斤重担有有挑，人人头上有分担”就是这个道理。

二、挑选合适的执行人，并发挥其潜能。执行的首要问题实际上是人的问题，因为最终是人在执行企业的决策，并通过人反映企业的文化。柯林斯在《从优秀到卓越》中特别提到要找“训练有素”的人，要将合适的人请上车，让合适的人做合适的事并分享合理的报酬。员工执行力的强弱取决于两个要素：一是个人能力；二是工作态度。要提高员工的执行力，必须从以下两个方面着手：首先要提高员工的工作能力。没有工作能力是不可能按照领导的要求保质保量地完成任务的。

1、加强学习、自身素质

员工自身必须加强学习，提高自身素质；

2、培训进修、自我提高

3、员工价值、潜力的开发

4、合适的人、合适岗位

选拔合适的人，让他在合适的工作岗位上工作，对不称职的岗位人员进行调整或者解聘，这都有助于员工整体能力的提高。

5、工作态度

要转变员工的工作态度，态度不够积极，是造成员工执行力弱的主要原因。态度是内心的一种潜在意志，是个人能力、意愿、想法、价值观等在工作中所体现出来的外在表现。态度在一定程度上就是竞争力，积极的工作态度始终是员工脱颖而出的重要砝码。

三、明确期限，当目标确定，人必须执行，执行的结果很重要，如果没有明确期限，必滞后执行，同时决定了团队完成任务的效率惯性。注意期限设立的要点：精准、合理、挑战、确认。

四、修改和完善规章制度，搭建好组织结构。企业的发展，通过制度、规则来约束，制度是一个组织执行力的保障。“pdca循环”说的就是制度制订与执行、检查和绩效四者间的互动关系。如果措施不力，对员工执行就不利；公司永远也不要改变和下降既定的目标，而是要持续地增加措施，完善制度，。

团队执行力培训心得体会集合发言篇三

“打造高执行力团队”培训心得在医院的组织下，我们全体中层以上的各级领导和管理者聆听了两天由北京成功使者咨询公司付老师主讲的“打造高执行力团队”的课程。课程内容形象生动、贴近实际，使我们深受启发。付老师的课程，为我们注入了新的思想，开拓了新的思路。下面，我就这次培训课程，从真正关心医院成长、提高团队执行力的角度谈一下我的心得和感受。

执行力，顾名思义就是执行的效力，就是把目标和想法变成结果的行动力。我们之所以请老师来为大家进行执行力的训练，一方面是医院重视学习，重视对员工的培养，但更重要的是我们的执行力还远没有达到领导的要求，工作没有达到领导所预期的结果，所以才为我们设置了这样一个课程。那究竟该如何提高执行力、执行力差与哪些因素有关，结合付老师的讲课，我认为，提高团队执行力，必须具备以下条件：

领导者是团队的核心，是团队的'领路人，领导者的执行力决定了这个团队的执行力。领导力就是战斗力，领导力就是执行力！对领导者而言，执行力不只是员工的义务，更是领导者的责任。身教胜于言传，要求员工做到的，领导者必须先做到，正如付老师所言：“要得到什么，就必须先付出什么！”。如果领导者有法不依、有令不行，上有政策、下有对策，那员工又怎么会听从领导的安排？如果说领导者能以身作责、率先垂范，员工上行下效怎么会执行不力？所以说，一个团队的执行力强弱与否，领导者是关键。领导者的一次率先垂范胜过对员工一百次苍白无力的说教！

简洁高效的制度是提高执行力的保障。制度的作用就是让员工按照规定的要求和流程高效地处理各自的工作，才有可能达到目标取得我们理想的结果。管理就是使工作流程简单化。而制度本身就是一种管理、就是一种责任。领导在分配任务时，也要把握好原则，应该a部门做的，不要让b部门做，要

让各自的岗位充分发挥应有的作用，否则会引起执行混乱、职责不分等问题。所以，任何一项任务、流程，都应该把“谁做、怎么做，做到什么程度”等相关问题在制度上加以明确，分清责任，理顺程序，能简则简，务求实效，这样才能提高办事效率，提高执行力。否则，繁琐的制度流程只会阻碍高效的执行力度。

导向正确的医院文化是提高执行力的基础。也是医院长久生存发展必备的条件。医院是由职责不同的众多部门组成，各个部门又是由分工不同的各个员工构成。尽管部门众多，任务纷繁复杂，但在导向正确的医院文化里，每个人的目标都是一致的，即为了医院可持续的发展，我们要做好自己的本职工作，立即执行、不找借口。就象付老师讲的“在执行层面上没有任何借口！”，将这种理念贯穿在我们执行层面始终就形成医院文化，医院文化是一种氛围、是一种环境、更是一种准则。好的文化，能使较差员工激起斗志、奋发图强；劣的医院文化能使优秀员工精神颓唐、萎靡不振。如果我们建立了一个以人为本的沟通机制，上下相融、不分彼此、开诚布公、坦诚相待，那我们工作起来才会精力集中、干劲十足。如果愿景一箩筐，议而不决、光说不做，流于“口号管理”，那员工在工作中可能会马马虎虎、得过且过、敷衍了事；如果诚信务实、言行一致，员工肯定会忠于职守、尽心敬业、雷厉风行。

科学的激励措施是提高执行力的源泉。有了公平、公正、科学的激励措施，团队的执行就有动力，有了好的激励措施，员工会自动自发的提高执行效力。如果没有激励，则员工后劲不足、有始无终。员工创造了价值，企业就要奖励，这是理所当然。而且要像付老师说的那样：“奖励优于处罚”。

总之，执行力作医院成功的核心和关键，与各个层级有着密不可分的联系，也有着很多相互制约的因素。执行力，说小，就一个字：干！说大，却是一项系统工程，需要医院从上到下认真贯彻和落实。要建立良好的执行力，一定是源于我们

各个层级人员尽职尽责地完成每一个工作细节。理性、客观地看待每一个细节问题，才是现代医院生存和发展之道。

团队执行力培训心得体会集合发言篇四

在公司领导的组织下，我怀着无比珍惜与感恩的心有幸参加了张戴金教师主讲的员工正能量——团队执行力的讲座，同时也十分感激刘总给了我这样一次不断完善自己和提高自己本事的机会，感激张教师的倾囊相授。经过此次学习，我受益匪浅，感触良多，下面就此次学习浅谈一下我个人感受最深的几点与大家分享：

说实话，没有培训之前，关于执行力，相信大家都和我一样，就简单的理解为服从，绝对服从老板的一切指示与要求。培训完之后，我明白自己是以偏概全了。所谓执行力，不是被动的等靠要，而是自动自发自觉地行动，对待工作，我们不找任何借口与理由，时时刻刻、事事处处都要以诚实、负责、敬业的精神，按时按质的完成。

平时工作中，我们大家可能没有意识或认识到执行力这三个字的作用，也没有时间或精力研究，毕竟我们也不是什么搞学问的专业人士。但我们能够利用专业人士的思想与精髓，学以致用。正如我们能够踩着巨人的肩膀前进成功的道理一样。培训中，张教师也曾一再说道：一个企业光有好的战略方针，如果没有执行下去，那么一切都是纸上谈兵。所谓执行力到位不到位，相差100倍！一句话概括：个人执行力决定个人的成败，企业执行力决定企业的兴亡，实现企业发展与个人发展的双赢。只要公司好了，我们才好，大家好才是真的好。

执行需要团队精神。相信大家大家都听过三个和尚喝水的故事，一个和尚有水喝，三个和尚没水喝，这就是告诫我们团队的重要性。在每一份工作，每一项环节，甚至每一个细节，缺乏团队协作的结果都会导致失败的。毕竟在这个世界上

上，我们每一个人都不是孤立存在的，在生活中，在工作中，我们都需要齐心协力，相互协作，相互帮忙，相互提醒，才能不断提升自己，遇见更好、更完美的自己。

总而言之，作为公司的一份子，同时也作为一个部门的主管，我会主动起到带头表率作用，让我们富力的每一粒沙子都紧密团结在一起行动起来，把我们富力这座大厦建的更高更好。说一千道一万，两横一竖就是干！兄弟姐妹们，加油！加油！加油！

团队执行力培训心得体会集合发言篇五

- 1、为什么具有可行性的目标却不能如愿变成具体的结果？
- 2、为什么健全的规章制度和明确的岗位职责不能让企业形成活力？
- 3、为什么看起来是必胜无疑的决策却因为执行不力而付之流？
- 4、原因只有一个：执行能力的缺乏！如果没有执行就没有一切！关注执行就是关注行动。关注执行就是关注工作质量。关注执行就是关注跨部门运作。关注执行就是关注企业和个人未来！缺乏团队执行力是许多企业的通病，团队执行力不强常常是企业管理中无形的“软肋”，企业的核心竞争力，就在于团队执行力。
- 5、提升各级管理者的事件管理能力及执行能力；
- 6、了解中、高层领导在实现高效团队执行力的核心作用；
- 7、把握培养团队执行力的关键基础，了解塑造团队执行力的核心流程；
- 8、创造执行文化，学会设计和构建团队执行力组织，掌握一

些行之有效的办法、工具，以帮助推进本企业实现高效团队执行力。

1、使企业团队主管，全面系统的掌握科学管理方法，培养职业化的工作态度，提升执行能力。

2、使企业团队主管加强时间管理与有效沟通，改善因时间管理混乱或沟通障碍造成的工作效率低下，杜绝“忙乱的经理”，提倡“高效的经理”。

3、使企业团队主管掌握目标与绩效管理的流程、方法及重要性，学会目标的有效分解，并激励员工全方位达成企业目标，为公司战略目标实施奠定坚实基础。

4、使企业团队主管懂得有效授权、教练下属的方法和技巧，具高效的执行能力。

电信营销团队执行力培训收益——

战略盲点：谁能告诉我如何在落实战略目标的运行中过程完美、环环相扣？

动力盲点：谁能告诉我如何让团队保持持续的工作热情与良好的忠诚度？

效率盲点：谁能告诉我如何有效改善执行面，提高团队整体表现？

持续盲点：谁能告诉我如何使团队跳出原有素质层面，快步跟上现代竞争节奏？

电信营销团队执行力培训课程——

1、到底什么是执行

- 2、为什么需要执行
- 3、中国企业的执行现状
- 4、中国企业执行问题的原因
- 5、团队执行力是每一个人的事情
- 6、影响团队执行力的五个主要因素
- 7、团队执行力的四个要素
- 8、建执行的五个黄金法则

1掌握上司的心理

2与上司相处的八项原则

3了解部属的层次

4各类员工的管理方法

团队执行力培训心得体会集合发言篇六

本人有幸参加__老师主讲的《团队执行力》培训班学习，经过为期一天的培训，获益匪浅，深有体会。

这次培训采用短期方式，使我们能暂时放下工作担子，安下心来学习，对我来说是一次难得的机会，希望公司今后多联系这样的培训。

学习内容易与实际结合，适用性强。

第一讲：态度第一。世界成功学家——拿破仑。希尔，一生专门研究成功者，研究发现一个奥秘，他说：每个人的心灵

就像硬币一样具有两面性，正面写着积极心态，反面写着消极心态。想要成功，必须积极心态战胜消极心态。王绪民老师也有讲到一个收入公式， $收入=态度 \times 技能$ 。一个人的技能很好，但态度为很差甚至为零的情况下，收入也是不能提高的。在这里，我理解的收入并不单指经济收入，而可以看做是综合评定、综合素质。这里的态度主要也有几个方面：首先是对自己的态度，需要充满自信，积极。其次是对客户的态度，将客户看作是帮助我们成长的力量。对公司的态度，永远阳光积极，快速融入团队，具超强的学习力，一流的执行力。也就是永远需要态度第一，技能第二；不能改变就立即适应；听话照做，马上行动。

第二讲：执行力决定企业生死存亡。很多缺乏执行力的表现常常体现在我们的实际工作中。比较突出的是一种现象是“差不多”。在生活工作中，常常有这种“差不多”“还可以”“过得去”“将就”这样的现象，使得我们的工作要求不再严格，执行一次偏差一点，到末端就差很多。另一种现象：不能做好本职工作。不管从事什么职业、处在什么岗位，每个人都有其担负的责任，都有分内应做的事。做好分内的事是每个人的职业本分，也是执行力的基本要求。

第三讲：高效执行，自动自发。自动自发，即没有任何借口。什么是工作？工作就是不找任何借口去执行。思想影响态度，态度影响行动，一个不找任何借口的员工，肯定是一个执行力很强的员工。

自动自发，即领导在不在都一样。

自动自发，即勇于承担责任。在问题面前，在漏洞面前，最不好的做法就是推诿。总是推诿的人，就犹如机器中的沙子，会让其他人感觉特别别扭，所以推诿并不能推诿，推诿是自己骗自己的行为，而且总是会让人记起你的错误。

自动自发，即不要辩解。当错误出现时应少讲“我以为”，

不要相互推卸责任，而是要及时承认错误，尽量解决问题，只有这样才能提高企业的工作效率。

自动自发，即坦诚面对批评。金无足赤，人无完人，任何人都有犯错误的时候。犯了错误，逃避是下一次错误的温床，我们应该坦诚面对批评。

综合这些学习的主要内容，企业需要什么样的人呢？

企业需要自动自发的人！企业需要执行力强的人！企业需要注意细节的人！企业需要全力以赴的人！企业需要合作共赢的人！

您是企业需要的人中的一员吗？

团队执行力培训心得体会集合发言篇七

现代企业管理讲的都是团队协作，而不是小我私家英雄主义。要提高团队执行力，必需先提高团队凝集力，每一个员工都要有团队认识和集体荣誉感。

——题记

执行力的理解：字面理解为，执行并完成使命的本领，在执行力培训中有一句经典语言“没有任何借口”，也是对执行力进行完备的解释。但在企业中具有如许的人才很少，详细有三个原因：

一是企业本身的原因。

由于企业要给现代企业管理者提供利用执行力的保证，也便是说，一个企业要想发展，必需具有美满的企业外部管理制度和适用的人才管理机制，让员工知道该怎样做，怎样去完

成领导分配的使命，促使员工顺应企业管理方法，并养成风俗，给企业执行力落实带来很大的推进。

二是中低层企业管理人员的本领和态度。

在本领上，我相信没有什么问题，在他们进入前，公司一定对他们进行考核，只是在进入公司后，时间一长，大概会孕育发生一些想法，影响执行力，好比：不学习，不上进，本领发展，不克不及吸取新企业外部管理思想新理念，自暴自弃；还有把本领摆错了方向，提升本领不强的人和拉帮结派，想保住自己的地位，等等。

三是下层员工的本身本质。

员工本质低下在每个企业都有，要想让他们遵守企业外部管理制度，除了下层领导要以身作则，公司还要组织对员工不定时执行力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。

现代企业管理讲的都是团队协作，而不是小我私家英雄主义。要提高团队执行力，必需先提高团队凝集力，每一个员工都要有团队认识和集体荣誉感。作为企业首先要培养忠诚度，要想员工对公司忠诚，公司必需对员工诚信，要推行对员工的每一个答应，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，对体现优秀的员工给予嘉奖，并根据实际情况提供一定平台让他发挥，使其他酷爱这份工作，全心全意为公司工作。

公司在组织执行力培训时要给员工每每灌输“刚强服从”认识，这是我这次执行力培训心得体会的最大劳绩。当然这个服从不是逼迫的、抵抗的，由于服从决策的内容是在决策前，就与员工沟通交换过，而且认可，觉得这些是自己应该做好的。但一旦作出决策，就应刚强执行，对于不服从者，要给予严厉惩罚，否则执行力空谈。团队的凝集力一定与组成这个团

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，也便是团队负责人，他的组织本领及品德魅力都能影响他领导的团队，因此作为一个团队的负责人必需要有杰出远见，才能体现出团队的气质和灵魂，更好地促进团队的凝集力。

这是我第一次听到如许的说法，还有好比：用结果互换自己的人为，用代价来衡量结果。我知道在许多企业里，有许多员工，他们在为自己人为太低而叫嚣，但很少乃至没有一个对自己的工作本领和工作效率不高而较真。随着社会的进步和科学的兴旺，企业越来越看重人才，也便是具有创新本领和创造结果的本领。如果要你在一个企业里占据一席之地，只要不停的学习，不停的吸取奇怪的工具来充分自己的大脑，才能变化自己的看法和思维，与企业一道成长。

团队执行力培训心得体会集合发言篇八

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己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？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，让我明白：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中，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。