

2023年团队执行力的培训心得体会 团队执行力培训心得体会(汇总8篇)

军训心得是通过文字记录对军训过程中的所思所感所悟进行多方面分析和总结的一种方式。2. 工作心得范文二：我的销售实践与心得总结

团队执行力的培训心得体会篇一

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，任何人都会有犯错误的时候。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？

团队执行力的培训心得体会篇二

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方法、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

团队执行力的培训心得体会篇三

通过执行力的学习，使我认识到什么是执行力，简单的定义是：按质按量、不折不扣的完成工作，懂得管理就是服务。对待工作，不找任何借口，要时时刻刻、事事处处体现出诚实、负责、敬业的精神。结合到我们平时工作中，我认为要提高领导干部的执行力，务必解决好执行的问题，把执行变为自动自发自觉的行动，下方就此谈一点个人在此学习中的认识。

一、努力提升业务素质和解决问题的潜力，做到加强学习，更新观念，对待日常工作，不要总找借口，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我，改变不执行不作为的不良习惯，自动自发的做好本职工作，我们在执行某些任务时，总会遇到一些问题，而对待问题有两种选取：一种不怕问题，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，一种是应对问题，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取和两个结果，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的很好，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、大地宽，观念的力量是无穷的，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，只有转变观念，解放思想，才能始终持续快速发展，才能始终充满蓬勃旺盛的精力，我们要认识到，任何一个事物的发展，不仅仅是战略决策等等，更重要的是各级人员的执行潜力。

二、提高执行力就要做到应对困难、勇往直前，唯物辩证法认为，任何事物的发展都不是一帆风顺的，以工作实际出发，加快知识更新，优化知识结构，不断丰富和做好本职工作的知识武装和知识储备，做到学以致用，用有所成，在发现问题中主动思考，最终把学习体会和工作成果转化为谋划工作、解决问题，世上无难事，只怕有心人。

三、认识的高度决定执行的力度，对上级的指示和下达的工作任务，认识不到位，不能很好地领悟领导的意图和工作的重要性，就会消极懈怠，马虎应对，甚而随意降低执行的标准和要求，认识到位，是我们提升执行力的原动力，只有把思想切实统一到上级的决策高度上来，才能不折不扣、善始善终地执行各项指令，在工作中放不开手脚，凡事都要等到万事俱备，有十足把握才敢去做，怕有闪失，怕犯错误，怕负职责，前怕狼后怕虎，顾虑重重，忧心忡忡，在等待观望中失去良机，最后什么都没做成，什么也没做好，拉里·麦克默荒有一句话这样说：“如果你等待，你会发现什么都没变，唯一的只是你变老了”。

四、提高执行力就要做到诚实做人，认真做事，我们常说，诚诚实实做人，认认真真做事，做人要有一个做人的标准，做事也要有一个做事的原则，但具体到实际工作中，常常是有制度，有措施，也有违章，究其原因，就是一个态度问题，一个职责感强不强的问题，一个做人是否诚实，做事是否认真的问题，联系到我们平时，对待每一位前来办事的人员，要用一颗感恩的心，像对待自我的父母一样对待，这样才会

有一种良好的心态，才会有一种积极向上的工作态度，诚实认真地执行好领导的每一项决策，要时刻牢记执行工作，没有任何借口，要视服从为美德，工作中无小事，工作就意味着职责，无论在任何岗位，无论做什么工作，都要怀着热情，带着情感去做，而且要竭尽全力，尽职尽责地做好，对待工作，不要说不行，有时困难重重，也要坚决去执行，别人不会干的，自我要能干，别人会干的，自我要更会干。

五、提高执行力就要认识到没有最好，只有更好，当一个人在工作中做出优异成绩，受到表彰奖励时，总是说，我做得还不够，还要继续努力，争取更大的成绩，这是一种戒骄戒躁和诚实谦虚的表现，但也同时说明一个道理，那就是，无论干什么工作，做什么事，虽然取得了必须成绩，但绝不是最终的，只能算是阶段性的胜利，还要再接再厉，好上加好。

六、在展现目标的过程中，监督就是最好追踪考核，确保一个组织按照规划的时光进度表去实现目标，不断监督和跟进，就能有效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和纠偏，以期按时完成阶段性和整体性的目标，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，结合实际工作，我认为，此刻单位实行的“绩效考核”制度，就是提高执行力的重要举措，对科室及每一个职工的工作进行了细分和量化，便于考核，做到奖惩分明，这将对规范工作程序，强化办事效率，提高大家的职责意识和执行力起到用心的促进作用，监督是成功保证，执行铸造辉煌。

在今后的工作中，我将勤于思考、多学多干，在学习中实践，在实践中总结，在总结中提高，我将这次学习作为起点，在自我的工作岗位上把握好每一个环节，把执行力贯穿到工作的每一细节，做出优异成绩，为构建和谐社会贡献力量！

团队执行力的培训心得体会篇四

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托感。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。

团队执行力的培训心得体会篇五

篇一：团队执行力心得体会

执行力是什么？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。它是企业竞争力的核心，是把企业战略、规划转化成为效益、成果的关键。执行力差是企业的最大内耗，不仅会消耗企业的大量人力、财力，还会错过机会，影响企业的战略规划和发展。要提高企业的执行力，首先要强调“没有任何借口”！当然，企业要具有很好的执行力，一定要将其三个核心流程良好的运用，相互融合，三个核心流程是：战略流程、运营流程、人力资源流程。一定要有合理的企业目标、高效的规范制度、精英型的管理团队。

首先要明白执行力就是接到的任务要按时、按标准、按目标的去完成每项工作，那么团队执行力我觉得由以下三个方面入手。

- 1、领导执行力：团队执行领导，是团队的领航者，首先要做到以身作则，领导的执行力将员工产生强大的震撼力，员工也乐意服从和跟随，并还要具备很高的执行威信，领导在员工心目中的威信高，员工就会高度信耐领导，严格落实领导安排的各项工作任务。
- 2、培养员工的执行力：工作是靠团队中每个成员去完成的，就领导的执行力还远远不够，我觉得首先挖潜团队中员工的悟性，悟性高的员工能够迅速领会领导的意图，知道自己需要做什么以及工作的目标和追求的效果，只有掌握这些员工才会知道做什么，如何做，才会引起员工的重视及追求执行的速度，落实到力度以及完成的效果。
- 3、创建执行力的团队：提高计划 能力，工作千头万绪如何

保证按时完成，就必须掌握工作的轻重缓急，要科学规划，合理计划 明确各项工作的主次和时间限制，便于进行合理的便筹，实现有效管理及提高工作效率，保证员工明确工作的进度、标准，及时的对自己的工作进行总结 和调整，并增强指挥能力，引导员工指挥自我，管理自我，这样既能提高员工的协调能力，又增强员工合作意识和团队意识。还要加强过程控制，对执行的检查、监督，技能促使员工从思想上给予重视，强调执行速度，又能促使团队内部的交流和沟通，明确掌握工作进度和工作标准，控制的过程即使抓落实，讲考核的过程，又是增强沟通，统一思想的过程。一个团队如果没有共同的目标，没有凝聚力。他们就会缺乏关爱，缺乏付出，勾心斗角;而一个优秀的团队，他们有共同的目标，他们追求共赢，勇于创新，永远把团队的利益放在第一，愿意去付出，去鼓励，去支持别人。

那么，如何把一个团队打成一个优秀的团队?一个优秀的团队如何更进一步坚持下去?这就离不开团队所体现的价值和坚持做好的信念，当团队的每一个成员都愿意发自内心把自己当作一个执行者来要求自己做好每一项工作时，其团队必将发挥前所未有的战斗力。强化团队成员执行力素质，让员工发现并切实具备强大的执行能力，激发起对生命的热爱和激情，从而在工作中和生活中不再找借口，不再推卸责任、凡事积极主动、全力以赴、感恩付出。

提高团队执行力

执行力，顾名思义就是执行的效力，也就是把目标和想法变成结果的能力。对于企业而言，执行力是企业竞争力的核心，是把企业战略、规划转化成为效益、成果的关键。众所周知，执行力与企业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。究竟该如何提高执行力，在众多因素中，下面三点最为重要：

1、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。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，冗繁的制度流程只会阻碍高效的执行力度。

2、营造企业文化是提高执行力的基础

企业文化是一种氛围、是一种环境、更是一种准则。导向正确的企业文化是提高执行力的基础。企业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员工构成。只要有了导向正确的企业文化，每个员工的目标才可能都是一致的，也才可能做到讲求速度、崇尚行动、团队协作、有责任心、拒绝无作为、相互尊重、相互鼓励、乐于分享、共同成长。

3、科学的激励措施是提高执行力的源泉

企业在提高执行力的同时，要特别注重对员工的激励。激励就是动力，有了好的激励措施，员工才会自发的提高执行力。如果没有激励，则员工后劲不足、有始无终。建立公正、科学的激励措施至少应该做到：奖要立刻奖，不拖欠、不克扣；罚要立刻罚，不心慈、不手软，奖罚分明才是真正的执行力。一项激励措施，一旦制定，就要一以贯之地执行下去，不要开始时大张旗鼓、轰轰烈烈，到后来避而不谈、不了了之了，这本身就不符合执行力的思想要求。

总之，提高执行力是一项系统工程，需要企业从上到下认真贯彻和落实。如果企业的执行力不强，应该全面、深层次地加以分析和应对，而不能头痛医头、脚痛医脚；只有理性、客观地看待每一个细节问题，才是提高企业执行力之道。

一直以来，有些问题一直困扰我们：

7、在衡量一些关键要素时容易有急功近利的思想，没有顾全大局的观念；

8、工作中害怕犯错，不能正确理解和处理错误和后果的关系，没有主动和上司沟通的习惯，沟通能力弱。

所以必须从以下几点去认知和思考：

1、效率不是孤立的，是良好的态度和习惯加专业的技能来保证的，特别是习惯和技能需要训练，并靠流程和制度去强化、去约束来保证的。“团队执行力”重点讲了怎样进行流程设计和制度建设，特别关键的几点：1) 挑选执行人；2) 明确目标和期限；3) 制订措施；4) 明确检查流程；5) 奖惩分明；6) 共识与承诺。分别从执行的人、执行的期限、执行的方法、执行的保证几方面讲了流程的执行要素，又重点讲了执行力的根本保障是制度建设。试想如果有清晰的流程，有完善的管理制度，我们就会培养出训练有素的员工，员工就会培养起良好的习惯，就会逐渐具备好的职业素养，而职业素养是职业态度和职业技能的基础。

2、对重要的事情，我们一定要有明确的目标和实施计划，还要有督促、检查和考核。人往往是因为做急的事情，而忽视了重要的事情，因为重要的事情往往也是有难度的事情。所以对重要的事情更需要运用目标管理，用绩效考核的方式保证管理的效果。在上级和下属的沟通中达成对要事的共识（包括计划、时间、措施、结果等方面）。

3、我们要不断加强自身的学习，作为一名管理者同时也是一名员工，我们要做到“日精进、修己安人”。没有修己，怎能安人？修好品德我们才会有好的态度和好的出发点，好的态度是做任何事情的前提；修格局让我们有正确的心态处世，有良好的习惯与人共事，有团队意识合作意识，这是事业成功的基础；修能力让我们有能力完成自己的任务，这是实现团队目标的基础。作为管理者，沟通能力尤为重要，它是发

现问题、解决问题的基础，是管理的核心，我应当重点在这方面下功夫；修形象让自己成为一个受社会、受团队欢迎的人，受大众欢迎的一个人，我们就会拥有更多的资源。我们每天花十分钟学习，逐步养成习惯，一年后增加到半小时甚至一小时，我们将会每天都有提高，这是一个日积月累、潜移默化的过程。

在公司周六组织观看的陈永亮老师《超级团队执行力》学习中，让我让我受益匪浅，感触良多，以下是我的一点心得体会，愿与大家分享。我主要谈谈陈老师提出的“良好的沟通是执行的核心”。

沟通是个人和组织日常生活中的基本方式，是信息和思想的交换，以及情感的共享与交流的过程。沟通是把一个组织中的成员联系在一起，以实现共同目标的手段，沟通是双向的，不必要的误会都可以在沟通中消除，沟通也是双方面的事情，如果任何一方积极主动，而另一方消极应对，那么沟通也是不会成功的。许多企业管理问题多是由于沟通不畅引起的，既“通则不痛，痛则不通”。若团队执行力是把战略、决策转化在结果的满意度、精确度以及速度，是一项系统工程，是管理的不断优化，是文化的建设与演进。则良好沟通则是管理的灵魂是执行的核心。

在管理过程中，无论是工作安排、化解冲突，还是进行计划控制，无不需要良好的沟通。企业内部良好的沟通文化可以使所有员工真实地感受到沟通的畅通带来的是工作的快乐。加强企业内部的沟通管理，既可以使管理层工作更加轻松，也可以使普通员工大幅度提高工作效益，同时还可以增强企业的凝聚力和竞争力。因此，无论管理组织还是团队，只有进行有效的沟通，才能打造出高效执行力的团队，从而显示出其在企业经营活动中的强大生命力。

以下是学到的3点沟通技巧

(1) “汉堡包”式沟通，“我听到你说……我很欣赏……但是我认为……”，一共分为三层，正如同汉堡包，两片面包夹着一层肉，多体现在高深领导的身上。

(2) 运用肢体语言，促使团队成员参与沟通。有时，不太开放的成员不善于抓住说话的机会，需要有人帮他们一把。要帮助他人参与沟通，根本在于你的关注。

(3) 掌控情绪 如果你表现出强烈的自信心，会使你的沟通对象倾听于你。如果你表现出一种焦虑，你的沟通对象会看到一个紧张不安的表情，就会对你的建议产生疑惑。

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能力，就必须解决好“想执行”和“会执行”的问题，把执行变为自动自发自觉的行动。下面，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。

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，培养自己的自觉习惯。

观念决定行为，行为形成习惯，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：面对某项工作，反正也不着急要，我先拖着再说，等到了非做不可

的地步再做就可以了。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。但是我们不可以让自己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、不负责任的态度。积极的人是主动的改变者，在工作中面对任何工作把执行变为自动自发自觉的行动，那么我相信自己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，可是私下我自己还是觉得很委屈，我觉得自己不是没有做，只是因为原料包材或设备故障等，现在想想，我就是因为给自己找到了借口而逃避责任，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，积极的执行能力。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，责任，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己解释：我已尽力而为，所以责任不在于我。

篇五：团队执行力培训感感想

一个团队要有执行力，首先要服从领导安排，做好交流与沟

通，没有领导把握方向，整个团队就会迷失道路，一个没有目标没有方向的团队早晚要被淘汰掉的。

团队各成员间需要沟通与协调，为什么在两个人的时候能够达成一致，反而在三个人或者以上的时候就乱套了呢？难道仅仅是因为人数的增加导致意见不一致吗？应该说，这个牵涉到团队协作中三个基本的因素：分工、合作以及监督。

分工：

彼此则可以通过平等的协商和沟通从而对工作量和工作内容进行有效的分配。

合作：

有分工，就需要合作，即彼此相互配合。

监督：

监督作为一种协作手段，其存在的主要原因是由于成本和收益的关系存在。如果缺乏有效的监督，就会导致所有项目组成员都偷工减料，从而使该项目彻底失败。

总之，个人的力量终究是有限的，而团队协作是项目成功的力量源泉。

团队执行力的培训心得体会篇六

本次执行力的学习，是我们公司推进管理改革的一次铺垫，表明了我们公司正在推行现代管理模式转变的开始。前几年我们公司培训也不少但是关于执行力的学习还是首次，我们公司一直以来一些理念、制度方向等都不错就是执行的不是太好，。相信我们公司借助这次“执行力”的学习应用推广，

也将引发一场管理制度的变革。

通过学习我了解一些道理为什么执行难，从商业人格学习联想到以前的工作，联系到结果行为培训48字原则的体会：

1、为什么不行动?因为要看别人怎么做;如果我们都看别人怎么做而自己不去积极主动，自身就存在了很大的问题，坐在那里不行动什么结果都没有就能表明这种说法。在以后的工作中首要的就是速度第一、完美第二。

2、为什么心情烦躁?是自己一直在和别人比较，别人做的比自己好吧，就认为他有能力就叫他去做，别人做的不如自己，就开始抱怨，这说明心态的问题，自己没有认真的考虑，做事认真第一、理由第二。

3、为什么不做结果?关键是心中没有原则，没有目标没有方向，成败的想法太多又没有决心去做怎么会有结果，要决心第一、成败第二。

4、为什么不负责?说明就是责任心的问题和人生价值观的问题，最好是按照商业人格修炼的四要四不要：对客户：要结果、不要理由;对上级：要价值、不要讨好;对同事：要对事不对人;对自己：要原则、不要人情。要使我们达到好的结果据要，结果第一、理由第二。

再谈谈我的学习体会，它是一种执行的机制[i1是说任何事先讲在前面，目标量化，结果明确有利于检查人对过程的检查;方向找对，选择比努力更重要。是说明确方法，根据结果确定出过程具体实施方案[i3讲的重点是过程进行的程度[i4是执行管理的有效的奖惩，做对了奖励，错了处罚[i5是总结的过程，有经验有教训，经验我们补充新的流程制度，形成标准在整个团队推行，不讲个性只讲共性。

通过学习和体会希望公司：

我相信对于执行力的学习最终不要流于形式，而且这样的改革将继续深化下去，让整个公司的员工拭目以待。将使我们的公司迅速壮大，快速成长。

2、要提升企业员工的整体执行技能水平，一方面在招聘过程中要挑选具备较强执行技能的员工，另一方面在企业内部进行执行力的检查督导机构。

3、要营造执行文化：要从以下几方面入手建立执行文化：其一，讲求速度：崇尚行动，雷厉风行，允许小的失误；其二，团队协作：沟通直接，拒绝繁琐，各尽其职，分工合作；其三，责任导向：提倡出了问题要找出其原因并分清主要责任，只有这样才能更好地树立起责任心；其四，绩效导向：拒绝无作为，关注结果，赏罚分明；其五，继承文化：对企业中优秀的传统、规章及成果要注意继承，继承基础上的革新才会事半功倍；其六，用人文化：文化始于招聘。人才引进要严把关，力争将不认同企业文化的人挡在门外；最后，要营造爱心文化：相互尊重、相互鼓励、乐于分享、共同成长。

团队执行力的培训心得体会篇七

2月5日，我参加了市公司人力资源部组织的中层干部培训学习，首先我十分感谢上级领导花费了超多的人力，财力，精力为我们带给这样的一个十分好的学习机会，让我们不出家门、工作之余即可进入课堂，聆听华夏基石企业管理咨询有限公司管理技能培训讲师邹元欣老师主讲的《高效执行力》讲座。这次培训不仅仅是对业务知识、技能的学习，也是对自身文化修养的一种提升，它不仅仅让我们开拓了视野、增长了见识，也使我们精神得到了升华，思想得到了净化。

学习期间，我始终抱着认真的态度，学习的心态去体会所学资料，这次培训班尽管时光短暂，但课程设计较为合理，老师水平十分高，学习资料也比较丰富，给我带给了一次难得的充电机会，我个人认为是一次比较成功的培训。培训中专

家用精辟的语言，从细微处着手，宏观上把握，利用典型鲜明的案例，为全体学员诠释了执行力的真正内涵和实践宝典，对此我深有感触，透过学习，使我拓展了视野，认清了工作方向，理论水平有了必须的提高，下方我结合自我的实际工作谈谈在企业执行力方面的学习体会。

第一，参加《高效执行力》这次培训，我收获很大。让我更加清楚了什么是执行力？谁是执行的人？执行是什么？执行是战术问题还是战略问题？以及制定战略的关键因素。明白了品牌定位、价值定位及企业文化等资料。在目标管理上更加了解到为什么要进行目标管理？以及目标管理的优缺点、如何衡量目标等等。在绩效管理，使我懂得了硬性分布、关键事件、末位淘汰几种管理方法，并初步了解了平衡计分卡和绩效面谈的注意事项。透过参加邹元欣老师的培训，确实感受到了他的讲课风格与我想象中不一样，少了一些严肃，多了一分平实亲切，幽默风趣，能让人简单愉快之中，领会确切的人际沟通关系、团队意识及领导管理知识，听了他的课，让我顿时明白了很多。到此刻我依然记得老师的每个关键词和问题的提出，使我更加深了对团队精神的理解，“合理的要求是训练，不合理的要求是磨练”。我相信我们宁阳公司的团队精神将会越做越好，将会发挥更大的作用，取得更好的成绩。

第二，要坚持以人为本，尊重人才。现代的企业竞争更多是靠人才的竞争，而竞争靠的是速度，企业成功靠的是服务。听邹元欣老师的课，让我对目前的工作有了一个较为清楚的定位，对自我的工作职责，对自我的现状有了良好的把握。作为一名企业的管理人员，不是做好自我的事就能够了，更多的是需要去管理，管理是一门科学方法，带给实践，实现目标的技巧，不是依靠个人就能够，而是要带领自我的团队，去执行组织的价值，执行组织的计划，完成组织的目标。管理的成功需要团队，团队的最大效能的发挥源于内部有效的沟通，有效地沟通需要团队成员缩短心理距离，同流、同心地交流。作为管理人员，我们务必把握好，要把事情做对，

并带领自我团队把工作及时，准时，保质保量做好，还要去培养我们的团队，提升我们的绩效。推行全员竞争上岗机制，鼓励员工体现个人价值，激励奋发有为，营造员工队伍争先氛围，充分调动优秀人才在技术岗位和管理岗位上的工作用心性与创造性，鼓励职工用心进取，埋头苦干，进一步提高员工的执行力度。

第三、提高‘执行力’对领导者来说十分重要”。美国abb公司董事长巴尼维克曾说过：“一位经理人的成功，5%在战略，95%在执行。”因此，只有参与到企业运营当中的领导者，才能拥有把握全局的视角，并且做出正确的决策。作为企业的领导者，首先要明正思想，树立领导班子执行潜力建设的正确理念。理念是行动的指南，正确的执行理念体现正确的方向。当前我公司在各项工作中执行力不强的因素主要表此刻：少数干部表率作用差、作风不够深入，安排部署多、身体力行少，不愿应对矛盾，做事不够踏实；个别部门在落实工作中本位主义思想时有显现，尤其是在工作职能的交叉部位，这样就使全局性工作的发展合力、执行力明显衰减，工作得不到最佳成效等□20xx年，是宁阳公司发展的关键一年，面临着“创一流”、信息化建设、标准化建设以及繁重的电网建设任务，是充满机遇与挑战的一年。各级领导干部尤其是公司领导务必带头解放思想，不断强化执行意识，匡正思想，提高认识，使执行理念不断得到提炼升华，抓大事、谋大局，不断提高总揽全局的领导潜力。

第四、扎实抓好电力营销管理，不断提高优质服务水平□20xx年电力营销应对的形势仍旧相当严峻。首先缺电形势还是不容乐观，我们要继续抓好加强有序用电的调控和监督，最大限度地供足、用足电量，努力做到“缺电不缺服务，限电不限真情”；其次上级公司提出了营销管理新理念、新要求，标准更高，职责更重，压力更大，所以我们务必进一步抓好营销管理的规范化、现代化、网络化工作，用心完成营销信息系统的上线工作，稳妥推进财务管控系统的实施工作，切实提

高城乡营销一体化管理水平。要继续深入开展电力需求侧管理工作。将需求侧管理作为供电咨询、服务的具体资料，贯穿到电力营销管理工作的全过程。

有无数的人拥有卓越的智慧，但只有那些懂得如何执行的人才能获得成功；有无数企业拥有伟大的构想，但只有那些懂得如何执行的公司才能获得成功。在建设“一强三优”现代供电企业的征程中，我们将不断提高企业的执行力，“努力超越，追求卓越”，以理性务实的态度，以力求完美的精神，创造宁阳县供电公司的新辉煌。

团队执行力的培训心得体会篇八

在医院的组织下，我们全院工作人员有机会听了沧州的专家老师讲的“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。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，谈一下心得和感受。

执行力，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，同时又是我们的执行力还远没有达到预期的效果，所以我们需要上这么一课。那究竟该如何提高执行力、执行力差与哪些因素有关，结合老师的讲课，我认为，提高团队执行力，必须具备以下条件：

一、要有率先垂范的团队领导：

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！

二、要有简洁高效的管理制度：

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。

三、要形成导向正确的医院文化：

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。“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会形成医院文化，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，流于“口号管理”，光说不做，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。

四、要有有效的激励措施。

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。

总之，执行力是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。

培训是一个反思进步的过程，通过培训学习，也看到了自身的不足，带着认真来听老师的讲课，以求让自己有所进步。并将自己学到的`知识结合现有的日常工作，学而致用，这才是学习的真正目的。为期两天的培训，使我对团队执行力上有了更深入地了解和认识，想打造优秀的销售团队，必不可少的就是每位成员的执行力，而执行力的前提是行动力，团队只有先动起来，才可能具备执行力，就像老师讲到的一样，要有执行力就需要先有行动力。老师为了让我清楚地了解pk的重要性，加上让学员分队进行pk，亲身体会pk带来效率和魅力，方便在今后的工作中进行合理运用。工作中的pk需要多样化，让每个成员都参与进来，并对pk进行全程跟踪，pk结束后需要公布结果，并给予现金或者其他物质奖励，以激励大家在市场工作上团结协作、永争第一。

团队执行力包括统一的思想、统一的声音、统一的动作、找到统一的目标和优秀的领导五要素。在工作中，团队拥有统一的思想就如一面旗子，为我们前进找到方向，为我们指引道路，要使团队中的每一位成员在工作中充分发挥积极性，我们必须要有统一的思想。有了方向，团队还要学习公司文化、清楚公司产品、了解销售政策和掌握相应技能。统一的动作就是团队的一致性，也是我们的工作标准，是业务开展的依据，这样才可以避免我们在工作中出现随意和偏差，一旦发生便可以及时纠正。没有目标的团队就像和尚念经一样，得过且过。只有明确目标，才知道要做什么、如何去做，制定团队的目标，并要让团队成员讨论理解，这样才会为团队指明努力的方向。有了以上几点还不够，我们还需要有优秀的领导，而领导要做到过程管理，在每个月下达任务后，要保持对成员的有效跟进，注重面对面的沟通交流，了解当前工作进展情况，及时提出改进建议，要让团队成员感受到领导的关心和期待。同时要帮员工梳理规划发展方向，要让大家充分意识到是在为自己工作，意识到团队的成长同样能够带来自身的成长。

在工作中我们要做到思想统一、意识跟上，遇到问题不退缩，只有敢于面对，才能找到合理的解决办法，因为大家要相信办法总比困难多。

在整个的学习工作中，老师的学习点很多，从小到上班迟到问题，大至国家靠什么来强大，而我比较赞同的学习点是行动力问题、底线思维和团队pk这三方面，现阶段在我们公司销售团队中应该多关注和应用。

明确、出了公司到市场上不知道做什么、不知道怎么做、上门拜访的时候怕因客户拒绝而失败、没有压力和成功的欲望等，当老师讲到这些的时候，我也在想我们如何去改变，如果让大家都能动起来。解决行动力的办法，先让每个人清晰的知道自己工作目标是什么，通过每天的晨会，报告昨天的工作情况和今天要做的工作安排，汇报时能了解大家在市场

的工作情况和问题，并给予当场解决。每月份出台部门考核任务，有奖有罚，激励大家动起来，只有在市场跑的多、碰壁多，才能更好地个人成长和能力提升。

底线思维就是做我们应该做的，做我们必须做的。在日常的工作中，要求bc销售人员每天的客户拜访量不低于15家，要求bc每周开发新客户数量不低于2家，要求大客户3个月不低于1家月用量达10吨以上的客户，要求ka每人每天巡店家数不低于4家，丹尼斯排面数量不低于我公司上货的单品数量等，这些工作都是我们必须做的，做不到做不好都只罚不奖的，因为这些都是我们通过正常的工作能做到的，如果没有做，只能说明没有按照公司的要求去做，在市场上的工作时间过于随意。

团队pk决定工作效率，目前我们现有的pk项目还在继续，团队完成量和完成率第一名的给予1000元的奖金，整个销售团队全部人员参与，确实起到了提高大家的工作积极性和工作效率。在本次pk结算后，对此次的效果要有总结分析，便于在以后的工作中制定其他更多的pk项目，来更好地激励大家。通过pk竞争出来的第一名成员，要与大家分享成功经验，让每一个成员通过学习，提升团队的执行力，同时也提升自己的业务能力。

在不抵触公司考核制度的前提下，围绕加强行动力、底线考核和多种pk项目，完善的部门各项考核制度，提高和激励大家在工作中的积极性，制度需要不定期的更新，就像老师所提到的，微软的系统那么好，还经常打补丁来填补漏洞一样，我们也不断地去调整完善，目的是更好地为大家提供公平愉快的工作环境。

若是大家想提高自己，我会建议销售部想成长的成员每天提前10分钟进入工作状态，多的时间可以让自己有更多的工作准备，用这个时间来做一个昨天的总结，对自己的提升能力

会有很大帮助，因为我们要向比别人成功，只用比别人多用工、多付出。

定期和一线人员的沟通，了解他们现在市场的工作状态，避免因沟通不到位导致的工作状态消极。

我希望我们的销售团队工作氛围是快乐的，快乐可以给人带来好的心态，心态可以决定行动，有了行动力才有执行力。在工作中大家相互帮助、相互鼓励，保持乐观向上的积极心态。