# 提升团队执行力的课程大纲

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2025-01-19

*第一篇：提升团队执行力的课程大纲提升团队执行力，打造一流的管理团队——课程大纲一、责任思维明确责任的定义就是敢于承担对自己不利的后果。通过互动、案例让企业管理者了解到，责任思维的关键就是管理者要以身作则，因为身教大于言教。让管理者们学会自...*

**第一篇：提升团队执行力的课程大纲**

提升团队执行力，打造一流的管理团队

——课程大纲

一、责任思维

明确责任的定义就是敢于承担对自己不利的后果。通过互动、案例让企业管理者了解到，责任思维的关键就是管理者要以身作则，因为身教大于言教。让管理者们学会自我反省，具有对结果负全责的意识，明白“我是一切的根源”——凡事真正从自我出发，自我反省，自我检讨，不断进步。并最终形成“企业兴亡，责任在我”的这种观念。

二、成果思维

了解成果的定义，成果是有绩效的结果，也就是别人愿意用钱来交换的东西。让员工明白价值决定价钱，企业提供给员工的薪酬待遇和发展平台，是和员工提供的工作价值和工作成果成正比例的。

明确执行的定义，执行就是负起百分百的责任，不折不扣的拿到成果。工作中凡事不能满足于做了、做完了，而是要以做好、做到位为标准。让员工明确企业能够发展是因为他们提供了成果和功劳，而非苦劳和疲劳。

三、狼性思维

了解狼性思维的定义就是适者生存，也就是如果不是强者淘汰弱者，那就是弱者淘汰强者。明确狼性思维的两个关键就是建立合理的淘汰及晋升机制，和人才培育及开发机制。

人进步是因为有危机感，所以要在企业内部建立一套合理的淘汰及晋升机制，迫使员工进步。同时21世纪是人才的竞争，所以我们要建立人才培育及开发机制，要源源不断的培养人才以满足公司发展、壮大的需要，同时培养人才对现有人才形成强有力的威慑，以激发现有人才的潜能，形成良性的竞争关系。

四、高标准严要求

明确高标准严要求的定义就是要么不做，要做就做第一名！通过案例分析让大家了解到很多时候不是我们做不到，而是标准没有定的那么高。所以要想成为行业第一，先把标准拉到行业第一！标准决定水准，水准决定市场份额，所以凡事以第一名为目标！

五、感恩的心

先让大家清楚每个人都应该具有感恩的心，通过生动、真实的案例，让大家首先感谢自己的父母，清楚回报父母最好的方式就是努力的工作，让自己取得更大的成绩，好让自己和父母可以获得更好的生活，进而让父母在别人面前能够为我们感到自豪。

然后是感谢老板，因为是他给我们舞台以实现我们的梦想，是他教会了我们工作，是他帮助我们成长教会了我们为人处世的道理。所以我们不能总是抱怨公司抱怨老板，而是应该用一颗感恩、宽容的心来对待我们的老板。因为有国才有家，只有公司发展好了，我们每个人的前途才会更好。

最后感谢下属，因为有了他们大家的帮助和支持，公司才能稳步发展走到今天。让员工感觉他们是在团队作战，每一位彼此之间都是亲密的战友！

**第二篇：如何提升团队执行力**

如何提升团队执行力

一、团队执行力差的现象

在实际工作中，团队执行力差的现象主要有：

1.分工不明

有的企业没有明确的能够落实的战略规划和策略，还有一些企业政策经常变，再加上信息沟通不畅，使员工们很茫然，只好靠惯性和自己的理解去做事。这就使员工的工作和企业脱节，企业的重要工作不能执行。

如果部门之间的分工不明，哪个部门该做哪些事分不清楚，没有白纸黑字写下来，往往出现不该自己部门做的事情坚决不做，是自己部门的事情也要等等看的情况，大大降低了团队的执行力，还有可能给企业造成巨大损失。

2.职责不清

团队内部，每个人每个岗位到底该做什么事，没有定位清楚，没有白纸黑字把它写下来。每个人只是大概知道我要做哪些事，但又都是可做可不做的事情，这样整个团队就没有执行力了。所以，管理者要让员工清晰:我到底该做哪些事?只有这样，员工才能把他该做的工作做好。

3.考核不严

有一句话大家都耳熟能详: 员工不会做你希望做的事，只会做你要检查的事。这样经常出现两种情况，一是没人考核检查，工作只要做了，做得好与坏没人管。或者是有些事没有明确规定该由哪些部门去做，职责不明确，所以无法考核。二是考核检查的方法不对。监督检查原则的混乱和自相矛盾，在考核指标内容、项目设定以及权重设置等方面表现出无相关性、不科学合理，随意性突出，常常体现出长官意志和个人好恶，任意更改，难以保证政策上的连续一致性。这样在企业中常出现管理“真空”或者管理重叠现象，会导致事情无人负责的情形。

4.待遇不公

所谓待遇不公，就是企业薪酬的设计不科学，太过失衡，干多干少一个样，干好干坏一个样。有人认为平均就是公平，管理者如果努力这样做的话，结果将变得一团糟。不管怎么做，回报都是相同的，那么每个人都缺乏积极性，就会导致企业的亏损。因为“平均主义”的所谓公平就是对积极工作的员工最大的不公平。

平均主义会犯众怒。因为每个人都不满意，要奖励最优秀的员工，通过对能力与业绩的考核，体现出团队对业绩重视程度的高低。

二、提高团队执行力的办法

一个企业想要发展，靠的不是个人的英雄主义，而是团队。团队用战略获取胜利果实的时候，还要用执行力去打造无坚不摧的竞争力。所以只有执行到位，才能够应对多变的环境，为团队赢得先机。

通用前任总裁韦尔奇认为，所谓团队执行力就是企业奖惩制度的严格实施。而中国企业家柳传志认为，团队执行力就是“用合适的人，干合适的事”。提高团队执行力的办法有：

1.合理组建团队

团队是一个企业的支柱。要成就企业，先从打造团队开始。

团队中有各种不同类型的人，如动力型、开拓型、保守型、外向型、内向型等。而每个人又有各自独特的，甚至他人无法替代的优势和长处。当然个人也都有弱点和短处。将每个人的长处，根据工作实际合理地搭配起来，优势互补，就能发挥最佳的整体组合效应。唯有找到最为合适的人才，才能使团队的力量发挥得更好。

2.明确共同目标

“皮之不存，毛将焉附”。团队与员工是相互依存的关系。团队为员工施展才华、开创未来提供了一个平台，员工是团队的基础，也是团队发展的第一生产力，两者相互依存，缺一不可。

执行文化的核心是塑造团队成员的共同价值观。而共同价值观已经成为关乎企业生死存亡的关键。有了共同的价值观，团队成员就会为了共同的目标团结协作，互相帮助，互相支持。

众人同心，其利断金。当大家目标一致时，所有人都会为同一个目标而努力。大家步调一致，团队的执行力就会提高，企业也将不断壮大。

3.提升领导能力

一个团队的“领导力”决定了团队的执行力，反之，执行力又作为领导力的后续，支撑领导力继续向前。

结合实际工作，可以从以下几个方面培养管理者的领导力：作为管理者应具备较高的“四商”、“五能”。“四商”即德商、智商、情商、健商。德商(MQ)：指领导者道德的水平。包括尊重、容忍、诚实、正直、负责、忠心、礼貌等美德。智商（IQ）：领导本身就是一种仰仗智慧的工作，需要有精心的思考，要智慧。情商（EQ）：领导者处理情绪和处理人际关系的能力。健商（HQ）：领导者健康水平和健康意识的高低。“五能”就是要有科学判断的能力、按规定办事的能力、驾驭团队的能力、应急管理能力、总揽全局的能力。

4.建立业务流程

企业管理者不是企业长久发展的根本，完善的制度流程才是企业长久发展的“护身符”。

完善的制度流程让工作更简单。企业的制度流程是在不断发展过程中积累下来的宝贵财富，是无数人的经验总结，明确公司的制度流程，按照流程办事，可以使员工少走很多弯路，用最快最直接的方法达到最高的执行。各个部门都按照自己工作的职责和流程办事，团队的整体执行能力就会增强，随之而来的是企业竞争力的增强，企业会发展得越来越好。

5.严格绩效考核。

企业的战略目标以及各项管理制度的成效应该通过绩效考核来实现，而不应仅仅只是单纯地对员工的行为进行道德上的约束。

要通过考核，通过抓事励人，不断进行员工行为和思想的纠偏，才能不断弱化员工不被监督时产生的惰性，真正将团队的意图贯彻下去，重点工作才能执行到位。对布置的工作要建立督办机制，要有跟踪、检查、监督和反馈，形成规范的管理制度，才能保证强势的“执行力度”。实施绩效考核时要掌握以下原则：

公开性原则：以让被考评者了解考核的程序、方法和时间等事宜，提高考核的透明度。

客观性原则：以事实为依据进行评价与考核，避免主观臆断和个人情感因素的影响。

开放沟通原则：通过考核者与被考评者的沟通，解决被考评者工作中存在的问题与不足。

常规性原则：将考核工作纳入日常管理，成为常规性管理工作。

发展性原则：考核的目的在于促进人员和团队的发展与成长，而不是惩罚。

及时反馈原则：便于被考评者提高绩效，考核者及时调整考核方法。

绩效考核有利于提高组织和员工的绩效能力，实现团队目标，改善企业整体运营管理。通过整体绩效管理，及时了解发展战略实施过程中存在的问题，并通过修正策略，跟踪行动计划和绩效结果，从而保证发展战略的实现。

6.完善激励机制

所谓激励，即激发与鼓励。具体讲，就是激发员工的工作热情，挖掘员工的身心潜能，鼓励员工的工作干劲。员工是需要激励的，人的工作干劲来自激励。

激励员工要从结果均等转移到机会均等，并努力创造公平竞争环境。激励要公平准确、奖罚分明。激励要有健全、完善的绩效考核制度，做到考核尺度相宜、公平合理。

管理上的一切问题都可以归结为“激励”和“分配”的问题。要把竞争机制引入激励员工的方案中，提倡企业内部员工之间、部门之间的有序平等竞争以及优胜劣汰。像奖金、工资调整、轮岗、评选优秀、储备人才的培养等，都可以作为激励的手段使用。同时，我们又必须实行一定比率的淘汰制。

7.勇于开拓创新

创新应该是始终伴随团队的发展历程的。只要这个团队没有灭亡、裁撤、消失或者被吞并，变革就应该一直存在。

团队在创新过程中，经常会遇到阻碍。认清阻力，也就是去认识变革中的守旧力量，是一个团队创新的基本前提。创新的阻力主要有:利益冲突方面的阻力和不确定性的心理阻力。

创新包括新技术应用、目标调整，制度创新，流程创新，激励机制创新等模式。如果不能接受创新思维，也就阻断了团队前进的引力，在这样竞争激烈的社会，别人都削尖了脑袋要挤到最前面，如果你不进步就意味着退步，也就意味着最终被淘汰的那一个就是你的团队。创新，能够提高团队执行力，不断向前，并源源不断地注入动力。

在团队中，常存在分工不明、职责不清、考核不严、待遇不公等原因，导致团队执行力低下，许多政策与策略贯彻不下去，团队无法发展、壮大。对于团队成员而言，没有你我，只有我们。我们需要合理组建团队、明确共同目标、提升领导能力、建立业务流程、严格绩效考核、完善激励机制、勇于开拓创新，带领团队中所有的成员都向着一个目标努力奋斗，才能提高团队执行力，实现企业的战略目标，在竞争激烈的环境中赢得胜利。

**第三篇：如何提升团队执行力**

如何提升团队执行力

内容摘要：21世纪，执行力成为企业竞争力的重要一环。一个企业执行力如何，将决定企业的兴衰。文章在简要分析了执行力概念后，对如何打造团队执行力从三个方面进行了详细论述：构建良好的团队和执行文化；提升管理者的执行力；培养部下的执行力。

关键词：团队 执行力 提升

所谓“执行力”就是一种通过准确理解组织意图、精心设计实施方案和对组织资源（人、财、物、信息、时间）进行有效控制而实现组织目标的能力，通俗地说，就是把事情做成功的能力。因为，战略的正确不能绝对保证企业的成功。成功的企业一定是在战略方向和战术执行力上都到位。

营造执行力文化

企业文化犹如企业的灵魂，是企业成员之间相互理解、共识的产物，是企业精神、企业价值取向及行为方式的总和。企业文化的建立有助于企业员工树立正确的价值观，形成良好的风气。

企业文化一旦形成，就会成为一只“无形的手”，实现对企业员工的“软”管理，像海尔员工理解认同了企业“真诚到永远”的文化，所以在为消费者提供服务的时候会自觉地去执行公司的规定。这从一个侧面反映了企业文化对人的行为也就是执行力的影响。

对现代企业而言，执行力文化的建设应从以下三个方面进行：

对员工进行企业文化培训

任何企业任何团队都是由每一个个体组成的，优良的团队行为都是由团队成员中个人行为组成的，优良的行为必然由高尚的思想所支配，而高尚的思想来源良好的习惯，但习惯的养成往往非一日之功，这就要求团队的领导都要从百年企业、百年树人的高度，用向上的企业文化熏陶员工，用非凡的人格魅力引导员工，用严明的纪律约束员工，使员工真正形成用户至上，真诚服务的思想，从思想深处认识到执行是对企业的一种应尽的义务，将自己的成败与企业的兴衰紧密联系在一起。

建立赏罚分明的执行评价制度

执行文化的核心在于转变企业全体员工的行为，使之能够切实地把企业的战略、目标和计划落实到本职岗位与日常工作中去。美国心理学家斯金纳提出的强化理论认为，人的行为是对其所获刺激的一种反应。如果刺激对他有利，他的行为就有可能重复出现，若刺激对他不利，则他的行为就可能减弱，甚至消失。因此，管理人员要能够通过强化的手段营造一种有利于组织目标实现的环境和氛围，以使组织成员的行为符合组织的目标。

此外，在企业内树立和培养典型人物，可以加强团队成员对执行文化的理解和记忆，这也是促进执行文化建设的一个重要手段。

提升管理者的执行力

打造执行力团队，关键是要打造好核心团队，尤其是团队管理层，因为核心团队的执行力很大程度上决定战略成功与否。

实现管理者角色定位的转变

作为现代管理者，应坚持“两手抓”，一手抓策略，一手抓执行力。科学的策略是保证做正确的事情，而良好的执行力是正确地做事，再好的策略只有成功执行后才能显示出价值。现代管理者角色定位的转变，要求管理者应具备两种能力的要求：灌输思想的能力；贯彻行为的能力。这两个能力缺一不可，否则许多宏伟规划只能空想。

注重管理举措的认同效果

一些企业试图通过各种报表的填写来约束员工的行为，或通过各种考核制度企图达到改善企业执行力的目的，但往往是事与愿违。最后导致员工敷衍了事，使企业的规定流于形式。所以企业在设计相关的制度和规定时一定要本着这样一个原则，就是所有的制度和规定都是为了帮助员工更好地工作的，是提供方便而不是为了约束，是为了规范其行为而不是一种负担。制定制度时一定要实用，有针对性。这并不是说以制度管人不对，而是说企业制度建立的方式及科学性问题。一个执行力强的团队，其制度的制定必须具备一个特征：全员参与。充分沟通，使下属在正确理解管理举措的基础上心往一处想。重大管理举措的出台应充分征求有关人员的意见，在讨论中允许畅所欲言，允许从不同的角度提出质疑。并且认真对待不同意见，使管理举措更加完善。这样可以使管理举措变成集体智慧的结晶，使大家产生认同，在执行时不至于存在逆反心理。只有员工正确认识和认同的东西，才能在自身的实践中更好的执行它。

建立科学、规范的制度

科学、规范的管理制度，是企业内部的法规，是企业全体员工共同遵守的规则。如果企业内部管理制度不健全，员工行为方式正确与否就没有衡量尺度，久而久之，就会形成企业的内耗，影响团队的协作力，从而影响企业整体工作效率。

在现代企业管理中，要真正实现制度管人，而且不是人管人，即实现从人治到法治的根本转变，应抓好两个环节：

建立合理的管理规则 管理的真谛首先在“理”，其次才是“管”。管理者的主要职责就是建立一个合理的管理规则，能让每个员工按照游戏规则自我管理。管理规则要兼顾公司利益和个人利益，并且要让个人利益与公司整体利益统一起来。责任、权利和利益是管理平台的三根支柱，缺一不可。

制订有可操作性的工作标准 只有企业内每个员工都明确自己的岗位职责，才不会产生推诿，扯皮等不良现象。但在不同的岗位上，员工的行为怎样才是正确的，这就需要管理者结合岗位要求提出可操作和执行的工作标准。工作标准是员工的行为指南和考核依据。

培养部下的执行力

管理者是策略执行最重要的主体并非说管理者凡事都事必躬亲。管理者角色定位转变很重要一点就是在重视自身执行力提升时，必须重视培养部属的执行力。执行力的提升应该是整个企业范围内的事情，而不只是少数管理者的专利。管理者如何培养部下的执行力，将是企业总体执行力提升的关键。

维护管理制度的严肃性

不少企业在团队建设过程中，过于追求团队的亲和力和人情味，认为“团队之内皆兄弟”，而严明的团队纪律是有碍团结的。这就直接导致了管理制度的不完善，或虽有制度但执行不了，形同虚设。

严明的纪律不仅是维护团队整体利益的需要，在保护团队成员的根本利益方面也有着积极的意义。在实际工作中，对问题的纵容或失之以宽会使每个成员产生一种“其实也没有什么大不了”的错觉，久而久之，贻患无穷。

关注细节，强化监督

企业目标一旦确立，一切工作都要服从服务于这项目标，围绕这个目标对参与整个经营活动的团队每一分子要确定明确的目标和任务（谁干什么、如何去干），制定合理的作业流程（谁来制定、如何制定），制定有效地监督措施（谁来监督、如何监督）。企业管理关键就在于细节管理。

建立学习型组织

在知识经济时代，对新知识、新观念的学习能力，影响一个公司的执行力，现代企业建立学习型组织可以从以下几个方面入手：

不断挑战自己 人们常说的一句老话：每个人最大的敌人是自己，战胜自己是最困难的。其实，客观环境每天都在变化，过去正确的经验今天可能就不对了，这是自然的，也是必然的。一个企业要想不断发展，就要审时度势，经常重新评价自己，使自己处于不断思考、不断学习、不断进步的良性循环状态。只要企业有这样一种机制，能挑战自己，并及时调整，就能提升应变能力和竞争力。

员工间的相互学习一个成功的企业一定有很多优秀人才，他们在工作中总结出了行之有效的工作流程和工作方法，实行知识共享，畅通内部信息交流，从而提高整个企业集体智商是衡量一个学习型组织的重要标志。

运用多种形式，营造学习氛围 在企业内，学习形式应不拘一格，可运用现场指导、领导者授课、外聘专家讲座、交流会、内部刊物、业务竞赛等多种形式，激发员工不断提高自身素质和业务水平，形成一个积极向上的学习型团队。

不断总结执行实践中的经验教训 执行的过程就是将理念和设想付之于实践检验的过程，企业在这一过程中不但会取得执行的成果，而且会积累新的对执行工作本身认识的知识。象海尔提出的“管理无小事”、隆鑫集团提出的“细节决定成败”都来源于对企业执行实践升华形成的理念。这些理念通过企业系统的有组织性的收集、整理、加工和再编辑工作，可以成为非常难得的企业内部共享知识和独特资源，对于指导未来的执行工作乃至培育企业的核心竞争力都有着积极的参考价值。

**第四篇：提升团队执行力**

端正态度、注重结果、体现价值

-----张荣《实战执行力》学后感 尊敬的各位领导、亲爱的各位同事：

大家好，很高兴和大家一起分享一下张荣老师《实战执行力》学习后的感想，也希望和大家一起努力提升我们这一团队的执行力。

在很多企业里，有很多员工为自己工资太低而抱怨，但很少甚至没有一个对自己的工作能力和工作效率不高而较真。随着公司的逐步发展，企业在壮大，员工与企业共同成长，这也不仅仅是口号，这是作为一名员工的最基本的要求，企业成长而员工自己却止步不前，那你就将成为企业的绊脚石，可以预见他的未来，企业要想进一步壮大就必须和他说拜拜。

常有人说：“态度决定一切”，让我想起伊拉克战争时期的水均益，战争之前水均益在巴格达收集资料，以便为国内新闻报道提供第一手信息，但战争之初却接到必须撤离的通知，在伊拉克和巴林大使馆前送后迎下不得不撤出巴格达，但是消失在新闻报道中几天的水均益又突然出现在了伊拉克的枪林弹雨中，为国内继续提供最新的消息，这就是新闻人的一种态度，一种发自内心的执行力。但是我们又要说态度并不能决定一切，刘备是个非常注重态度的人，三顾茅庐请孔明，与关羽和张飞结成死党，关系很铁，但最后却是一个失败者。曹操不管态度，唯才是举，成就大业。就比如我们自身，我们所有员工，大家每一个人都勤勤恳恳、态度端正，为工作加班加点，但是如果我们的产品却无法及时供应市场，那我们的工作依然得不到认可，所以态度并不能决定一切，必须要有结果导向，结果说明一切，只有我们努力配合生产部计划和市场销量，提升执行能力和服务意识，及时准确满足市场要求，才可以说我们完成自己的使命；但是结果不等于完成任务，结果要有价值，如果我们勤勤恳恳的完成了任务、实现了结果，但是我们的产品不合格、包装不合格，那我们努力地结果依然没有价值，因此态度、结果和价值缺一不可，提升执行力必须要端正态度、注重结果、体现价值才行，这有这样我们才能紧跟公司发展的脚步，实现自己为公司做贡献。

对于我自身而言，班组长应有良好的精神状态，应具备良好的心态和正确的态度。引用老总的话“线上的主任应该是你们线上所有员工心目中的英雄”，最早的时候感觉这句话太大了，后来细想想老总的话还是很贴切的，如果你身为主任不能以身作则，在员工心中没有威信，你又怎么能带领好这团队，提升执行力更无从下手。因此，我发现我还有很多地方需要提高，具有执着向上的追求和愿望，通过扎实、有序的工作，积累管理方法和手段，通过综合分析和完善，形成一整套行之有效的管理理念和做法。要 扎扎实实、兢兢业业，而不是浮躁潦草、浅尝辄止；应该是真抓实干、精益求精，而不是金玉其外，败絮其中；需要的是脚踏实地，求真务实，而不是夸夸其谈，浮漂应付。应把工作重心放在务实上。怎样提高团队执行力。现代企业讲的都是团队协作，而不是个人英雄主义。所谓团队精神，简单来说就是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。团队精神的基础是尊重个人的兴趣和成就。核心是协同合作，最高境界是全体成员的向心力、凝聚力、反映的是个体利益和整体利益的统一，并进而保证组织的高效率运转。挥洒个性、表现特长保证了成员共同完成任务目标，而明确的协作意愿和协作方式则产生了真正的内心动力。要提高团队执行力，必须先提高团队凝聚

力，每一个员工都要有团队意识和集体荣誉感。作为一名合格的优秀的员工必须要对公司忠诚，公司提供了良好的平台，我们每一名员工都应该脚踏实地做好本职工作。公司在组织培训时要给员工经常灌输“坚决服从”意识，当然这个服从不是强迫的、抵制的，因为服从决策的内容是在决策前，就与员工沟通交流过，并且认可，觉得这些是自己应该做好的。但一旦作出决策，就应坚决执行，对于不服从者，要给予严厉惩罚，否则执行力空谈。团队的凝聚力肯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，也就是团队负责人，我作为咱们乳化的负责人，也希望和大家以心交心，我努力大家更努力，更好地提升团队的凝聚力。提升执行力的一大重要表现就是对上级所安排的工作要无条件执行，没有任何借口。“没有任何借口”体现的是一种负责、敬业的精神，一种服从诚实的态度，一种完美的执行能力。作为负责人的我来说应具备这种素质、这种精神，在接到任务后首先想到的应该是如何去完成，而不是去找寻任何借口，同时要根据任务的要求创造性地开展工作，力求完美。同样作为员工的大家一样要“没有任何借口”，坚决执行所交办的任务，创造一切便利条件去完成任务。

提升节约意识和创新意识也是执行力提高的表现，随着公司发展，我们实际生产工艺和操作规程日益成熟，我们的实际操作也越来越熟练，这就要求大家提高节约成本的意识，公司领导也一直这样考虑，把所有原辅材料全部纳入成本核算范畴，最终与员工绩效考挂钩，让大家明白自己节约的每一分每一厘都将于自己的绩效直接有关，把节约深入每个人心中，最终养成习惯、主动地积极地去有意识的节约原辅材料。创新其实离我们并不远，打破原来那种高不可攀的想法，创新其实就在我们身边，就在我们实际生产细节中，从2024年公司就开始重视创新的重要性，2024年创新更要贯穿我们实际生产中，大家集思广益，提高生产效率、节约人力、节约时间、节约成本，使我们的生产更加合理有效。

提升团队执行力，并不是几句话、几个人的事情，这是我们生产线这一团队的整体的工作，我希望我也相信我们必将克服困难，完成我们应尽的职责，最终为公司发展贡献自己，实现自己的价值。

**第五篇：团队执行力提升**

《团队执行力提升 》培训后感

钱 义

通过两天参加了在上海交大提升团队执行力训练课，让我学习到很多知识所用之处真是受益匪浅，首先先感谢公司给我这次学习的机会，为我以后的工作及个人能力的提升帮助很大。以下是我学到的体会： 这次培训陈秌铎老师虽然都是用简单的互动和鲜明的事例让我们参与其中，但是背后的意义深深地刻在我们心中，让我体会到什么是真正的团队精神,团队精神的要点必须要做到统一的思想、统一的声音、统一的动作、统一的目标,还有优秀的领导五个要点重要性,这就是团队执行力最好的表现。

执行力对团队的发展起着越来越重要的作用。所谓执行，就是把商业目标变成结果的行动。执行不是什么大道理，越简单的东西越容易执行。思路决定出路，行动决定结果！行动体现对结果的态度，行动不一定有结果但是不行动一定没有结果。执行力永远只能从行动中获得而不是从思考中取得。我们不行动的原因主要是缺乏危机感，没有把自己的职责和义务尽到责任。行动有可能会产生失败，但是失败并不可怕，但不能放弃！可以成功、可以失败，但不可以放弃！这次培训中我学习到了执行的48字真经。

执行八字方针： 认真第一，聪明第二

执行十六字原则： 结果提前，自我退后

锁定目标，专注重复

执行二十四字战略：决心第一，成败第二 速度第一，完美第二 结果第一，理由第二

我认为即时激励政策还是比较重要的，真正给企业赚钱的是团队，团队需要行动的一致性，行动的一致性来源于思想的一致性，我们平时注重的薪酬是与市场价值有关，而即时激励是与员工得到的重视度，员工得到领导的认可有关。即时激励可以促使员工行为的改变，给对的行为积极量化，只要符合组织的要求时，员工得到励。重复该行为，再次得到激励，而形成习惯，这样工作效率就会得到提高、发展。

中层执行力在公司的位置很重要，他起一个承上启下的作用，如何真正起到这个作用，作为中层就要做放大镜，找准位置，聚焦目标，超越期望。带领团队，当教官不当保姆，给原则、给方法给成长机会，但是绝不给包办代替，中层干部要激励团队，设立更多的比赛项目。作为一个公司的中层干部，要勇于承担自己的责任。要坚决杜绝3个不良习惯性，即习惯性请示、习惯性接受请示、习惯性推脱责任。

在这次培训中我还学到了4R执行力的管理流程。4R执行力是企业成功的一个必要条件，企业的成功离不开好的执行力，当企业的战略方向已经基本确定，这时候4R执行力就变得最为关键。为了能更好的把学到的知识运用到工作中去，结合公司与本部门的实际情况，利用早会时间组织现场班组长及全体员工进行交流、宣传，把学到的知识与大家共同分享来增强团队的凝聚力与执行力。

所谓4R执行力系统就是：

R1:（结果），结果定义：部门实施的计划目标/预算系统。

R2:（责任），一对一对责任：部门实施岗位职责系统。

R3:（检查），过程检查：部门实施业绩跟踪检查系统。

R4:（激励），即时激励：部门实施的业绩考核系统。

通过这次训练学习，我明白了责任的重要意义，也学会了部分管理方法，我将在今后的工作中理清思路，勇于承担责任，瞄准目标奋勇前进！

只有认真学习，就会在学习中成长，就会把学到的知识利用到工作岗位上去，才会有你需要的结果!

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！