# 员工执行力培训心得体会 员工执行力培训班心得体会(汇总12篇)

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2024-12-08

*我们在一些事情上受到启发后，可以通过写心得体会的方式将其记录下来，它可以帮助我们了解自己的这段时间的学习、工作生活状态。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。员工执行...*

我们在一些事情上受到启发后，可以通过写心得体会的方式将其记录下来，它可以帮助我们了解自己的这段时间的学习、工作生活状态。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

**员工执行力培训心得体会篇一**

第一段：引言（100字）

最近，我参加了一次关于员工执行力培训班，通过这次班级的学习，我对员工执行力有了全新的认识。在这1200字的文章中，我将分享我参加这个培训班的心得体会，包括培训班的内容、我从中学到的知识和技能，以及如何将这些知识应用到工作中。

第二段：培训内容与体会（300字）

在这个培训班中，我学习了执行力的重要性以及如何提升自己的执行力。通过讲座、案例分析和小组讨论等形式，在培训班上，我们了解了如何设立明确的目标，并制定适当的行动计划。同时，我们还学习了如何管理时间，以及如何有效地与同事进行沟通和协作。在整个过程中，我们还通过个案分析和团队合作的形式，深化了对执行力的理解。

第三段：学到的知识和技能（300字）

通过这次培训班，我学到了很多提升执行力的知识和技能。首先，我了解到明确的目标对于执行力是至关重要的，只有设置了明确的目标，才能更好地激励自己去行动。同时，我学会了如何制定可行的行动计划，将目标拆解成具体的步骤，并在规定的时间内完成。我还学到了如何管理时间，通过优化时间利用的方式，提高工作的效率和质量。另外，我也学会了如何与同事进行有效的沟通和协作，以确保团队的整体执行力。这些知识和技能对于我的职业发展和个人生活都有很大的帮助。

第四段：应用到工作中的体会（300字）

在培训结束后，我开始将学到的知识和技能应用到我的工作中。我首先制定了明确的工作目标，将其分解成每日、每周和每月的具体任务，以便更好地管理和衡量我的工作进展。我还学会了优化时间利用的技巧，避免了以往的拖延习惯，提高了工作效率。在团队合作中，我更加注重与同事的沟通和协作，通过有效的交流，提高了团队的整体执行力。这些应用到工作中的体会让我感受到了明显的改变，我也收到了很多正面的反馈。

第五段：总结（200字）

通过这次员工执行力培训班，我对于执行力有了更深入的了解，学习到了很多提升执行力的知识和技能。这些知识和技能不仅帮助我在工作中更加高效和有成效，也对我的个人生活有积极的影响。我相信，只要我们在实践中不断运用和完善这些知识和技能，我们的执行力一定能够得到有效地提升。

**员工执行力培训心得体会篇二**

(1)责任不清、目标不明，员工不知道干什么、为什么而干。

(2)缺乏必要的岗位与技能培训，工作标准模糊，员工不清晰怎么干、如何干才能达到标准、达到什么样的标准。

(3)没有制度或制度过于复杂，流程混乱，员工干起来不顺畅。

(4)激励不给力，员工不知道干好了有什么好处、干不好有多大影响。

(5)检视不到位，工作布置了但没有有效的总结与检视，有头无尾。

(6)缺少正面积极的执行力文化，归功于内、归责于外，人人都在推诿拖拉。

(7)上级与老员工没有发挥好的标杆示范作用，员工是上司的影子，有什么样的领导，就有什么样的部属。

(8)没有做好统一思维的工作，团队目标不一致、行动不协调，每人各怀其心、各司其意，部门各自为政，奉行本位主义，不能齐心难于合力。

一是个人能力;二是工作态度。就是说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工作任务的。要提高员工工作能力，应做好四个方面的工作：

一是员工自身必须加强学习，提高自身素质;

四是选拔合适的人，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。

其次，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。可以说，态度在一定程度上就是竞争力，积极的工作态度始终是使一名员工脱颖而出的重要砝码。

二是员工应持什么样的工作态度?如何做到绝不拖延?如何实现从优秀到卓越?调整心态，重燃工作激情，使人生从平庸走向杰出。不要总是认为这是小事，其实工作无小事。能把自己所在岗位上的每一件小事做成功，做到位就很不简单了。不屑于做小事的人做起事来十分消极，不过只是在工作中混时间;而积极的人则会安心工作。\"以小见大\"\"见微知著\"，从做小事中得到认可，赢得人们的信任，我们才能得到干大事的机会。结论就是：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。

三是强化员工的责任心，让每一个员工明确个人的责任;让员工明确放弃自己对社会的责任，就意味着放弃了自己在社会中更好的生存机会。工作就意味着责任。每一个职位所规定的工作任务就是一份责任。你从事这项工作就应该担负起这份责任。当我们对工作充满责任感时，就能从中学到更多的知识，积累更多的经验，就能从全身心投入工作的过程中找到快乐。这种习惯或许不会有立竿见影的效果，但可以肯定的是，当懒散敷衍成为一种习惯时，做起事来往往就会不诚实。这样，人们最终必定轻视你的工作，从而轻视你的人品。在工作上投机取巧也许会只给我们的部门带来一点点的损失，但却可以毁掉一个人的一生。

**员工执行力培训心得体会篇三**

执行力”是我们常挂在嘴边的一个词汇。员工办事不力，我们可以批评他没有执行力或执行力不足，这时为了提高大家的执行力，通常就喜欢执行惩罚制度，这样执行力有了很大的提升，大大促进了工作效率的提高!这是外来压力的作用，就像军队在进攻时后边还有督战队用枪顶着士兵的屁股，谁都不许后退，士兵只能往前冲，执行力超强!可是如果这只军队打的不是正义之战，我想再多的督战队也无法让他们的士兵发挥出最高的执行力!那员工的执行力的内在动力在哪呢!团队的执行力不能单方面考虑员工的问题!一个员工有问题，两个、三个员工有问题你都可以换掉，但很多个员工有问题，那就要考虑换一下主管了!员工的内在动力需要公司领导及中层管理者去激发，特别是中层管理者(如我们的部门经理)，因为他们最接近员工。

在我们公司，有着良好执行力的内在动力的因素，那就是公司伟大的方向--全球最优秀的植物营养专家及供应商;激动人心的报酬分配机制;业务员有着清晰的成长发展路线;财务人员有着明确的努力目标;超前的用人制度!这些都让有斗志的员工能全心的投入工作，没有放松的理由，所以我们公司一直都有着超强活力和执行力的底子!

但容易做得不足的地方是底下的各部门。我们公司各分公司遍布全国九个省份，员工最能容易接触到的是部门的负责人，而最能直接调动员工积极性的也是部门的负责人，所以团队的执行力的发挥，部门领导起很关建性的作用。在部门，员工除了对公司有希望外，对部门也要有希望。这时部门领导要让下属相信在这里自己很有希望。试想，如果员工觉得在本部门没有发展的希望，那他们何来的`工作干劲呢?更谈不上执行力了。我觉得部门领导者应当给下属一定程度上的认可，这种认可是价值的认可，可以从平常的几句表杨的话中就可以给予(当然能有各种形式的夸奖更好)，这样员工才感到自己还是有用的!对自己信心十足，干劲也就十足。所以不要吝舍对员工表杨!还有一点是要尊重员工想表达自己意见的意愿，不要动不动就打断员工的发言，这样原本很有激情的员工也会变得不主动。做为部门领导者，对普通员工而言代表的是公司，那就更加要起到带头的作用，试想如果管理者没有起好头，相信下属也好不到那里去，如果领导者都在拼命干，相信下属也会跟着不要命。部门领导者还要有强大的沟通能力，保持与下属有顺畅的沟通，保证随时能做思想动员工作!这样团队的执行力在奖惩分明的制度下才能更好的发挥!

感谢公司给我这次培训学习的机会，通过参加此次课程，让我受益匪浅，感触良多。特别是让我明白了做一个有执行力的人对一个公司的发展和员工个人职业化的成长的重要性。一句话概括即为：个人执行力决定个人的成败，企业执行力决定企业的兴亡。

执行力的定义很简单，就是按质按量、不折不扣的完成工作任务。这是执行力最简单也是最精辟的解释。但是正是这么简单的执行力，却是很多个人、团队、企业所欠缺或者说是不完备的。下面我就从提升个人执行力方面谈一谈几点看法。

一、个人执行力是指每一单个的人把上级的命令和想法变成行动，把行动变成结果，没有任何借口保质保量完成任务的能力。团队执行力是指一个团队把战略决策持续转化成结果的满意度、精确度、速度，它是一项系统工程，表现出来的就是整个团队的战斗力、竞争力和凝聚力。 一个优秀的员工从不在遇到困难时寻找任何借口，而是努力寻求办法解决问题，从而出色完成任务。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的方法。

二、摒弃囫囵吞枣式的盲目执行。有些员工把简单重复上级团组织的文件和讲话精神看着是贯彻执行，好像是上级组织的文件和讲话精神的忠实执行者，其实不然。把上级精神与本部门的实际情况相结合，教条式地执行，这不是真正在执行上级精神，而是对上级精神的消极敷衍。

三、避免老套陈旧的之行方式。不少员工还是习惯于用开会、发文、写总结的办法抓工作，似乎工作就是开会，发文就是工作，写总结就是工作效果，有的甚至错误地认为用会议、发文形式安排、督促工作，显得规范、正统，具有权威性。在这样的思想支配下，自觉不自觉地把开会、发文、写总结当成推动工作的“万能的钥匙”，这导致个别基层团组织工作不踏实，只会做表面文章。

四、执行需要培养自己的自觉习惯，摒弃惰性。观念决定行为，行为形成习惯，而习惯左右着我们的成败。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，等到了非做不可甚至是领导追要的地步才去做。一旦习惯成了自然就变成了一种拖拉办事的工作风格，这其实是一种执行力差的表现。执行力的提升需要我们改变心态，形成习惯，把等待被动的心态转变为主动的心态，面对任何工作把执行变为自发自觉的行动。

五、执行需要加强过程控制，要跟进、跟进、再跟进。有时一个任务的完成会出现前松后紧或前紧后松的情况，这主要是工作过程未管控所造成的。而行之有效的方法就是每项工作都制定进度安排，明确到哪天需要完成什么工作，在什么时间会有阶段性或突破性的工作成果，同时要自己检查计划实施的进度，久而久之，执行力也就会得到有效的提升。

六、执行更需要团队精神。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，谁也不服谁，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。每个人都不是一座孤岛，在做工作时，需要相互协作，相互帮助，相互提醒，这样才能不断提升自己完成任务的能力。

因此作为公司的一份子，我们要树立良好的工作态度和工作作风，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。

**员工执行力培训心得体会篇四**

首先学会沟通交流，自觉维护团结，是加强团队建设的重要保证。顾名思义，团队，是团结的队伍，没有团结，加强团队建设只能是纸上谈兵。千年修得同船渡，万年修得同室坐。能在一起共事确实是缘分。由于性别差异、性格差异，情绪差异、工作思路差异等因素。在工作中难免发生争论和摩擦，甚至出现暂时的不快。一旦出现这种情况，首先要进行换位思考，学会站在对方的位置上思考问题。体谅对方当时的心境和难处。反省自身存在的不足和问题，把双方的矛盾和问题想得简单化。避免复杂化，力争大事化小、小事化了。坚决避免无事生非、上纲上线，芝麻小事演变成矛盾纠纷。其次，主动沟通。沟通交流是消除矛盾隔阂的有效办法，要敢于放下架子。主动找别人谈心，解释情况，甚至主动道歉也无妨。第三，平时要严以律己，宽以待人，在工作当中，要严格与职业操守要求自己。经常提醒自己扎扎实实做事，认认真真做人，予人玫瑰。手留余香对待同事要常存关爱、宽容之心，做到真诚待人，宽厚待人。以理服人，不兴风作浪，混淆视听。有委屈一笑而过。遭报复一觉不过，以自己的实际言行赢得工友们的尊重。

所有成员在工作中做到有分工有协作。能够相互支持，是加强团队建设的关键所在，首先，要发扬团队的协作精神。协作精神是团队精神的重要内涵，团队每位成员在日常工作中。要正确处理好大局工作与分管工作的关系，处理好本职工作与其他工作的关系。在做好本职工作的同时，加强与其他成员的配合协作。切实际将分工与协作有机结合起来，积极营造良好的团队协作氛围。其次，强化成员间的支持和配合。工作头绪多、任务重。工作中经常出现难以应对的局面，出现失误和纰漏也在所难免。因此，在日常工作中要积极主动配合同事们的工作，借用先前的一句话叫相互补台、共同上台;相互拆台，共同下台。

三、增加员工的精神归属感。企业文化包括企业统一的经营理念。员工良好的职业责任，充满生机活力的管理机制适应市场的业务创新能力。甘苦与共的坚强团队精神，丰富多彩的业余文化活动等。企业文化是企业精神的集中体现，企业形象的集中展示。加强企业文化建设的过程是一个组织调动员工知识和智力资源，激发员工个性特质，发挥个人专长和培育团队协作精神的过程是员工个人特长与团队理念相统一，员工个人利益与团队利益相协调的过程，对凝聚人心，增强员工的团队意识和荣誉感具有重要作用。

通过这次学习，我作为铁矿一名中层干部，应以铁矿为家。形成合力，发挥先锋模范作用，不断改进工作思路和方法。明确树立服务意识，用理论创新来推动工作创新，为实现我县钢铁业更大跨越，更快发展贡献自己的力量。

**员工执行力培训心得体会篇五**

感谢领导花费大量精力让我们听《高效执行力》讲座它不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内容，这次培训班尽管时间短暂，但课程设计较为合理，老师水平非常高，学习内容也比较丰富，给我提供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，通过学习，使我拓展了视野，认清了工作方向，理论水平有了一定的提高，下面我结合自己的实际工作谈谈在企业执行力方面的学习体会。

参加《高效执行力》这次培训，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内容。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。在绩效管理中，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。通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，能让人轻松愉快之中，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。到现在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。

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，对自己的工作职责，对自己的现状有了良好的把握。作为一名企业的管理人员，不是做好自己的事就可以了，更多的是需要去管理，管理是一门科学方法，提供实践，实现目标的技巧，不是依靠个人就可以，而是要带领自己的团队，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，并带领自己团队把工作及时，准时，保质保量做好，还要去培养我们的团队，提升的我们的绩效。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积极性与创造性，鼓励职工积极进取，埋头苦干，进一步提高员工的执行力度。

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，树立领导班子执行能力建设的正确理念。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现在：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，不愿面对矛盾，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必须带头解放思想，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能力。

201x年电力营销面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，责任更重，压力更大，所以我们必须进一步抓好营销管理的规范化、现代化、网络化工作，积极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、服务的具体内容，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。

**员工执行力培训心得体会篇六**

心得体会一、结果不是(成果)完成使命

这是我第一次听到这样的说法，确实有新意，以前也常听到上司强调“我不想知道过程，我只要结果”，通过“执行力”的灌输，明白了一个道理，结果有好与坏，老板真正喜欢的是成果。现在有许多干部和员工，他们在为自己的待遇太低而叫嚣，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。你要在一个企业里占据一席之地，只有不停的学习和吸取新的知识来充实自己的大脑，才能变化自己的看法和思维，才能与企业一道成长。

通过执行力的学习，使我认识到什么是执行力，执行力就是按质按量、不折不扣的完成工作。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，我认为要提高自身的执行力，必须解决好执行的.问题，把执行变为自动自发自觉的行动，下面就此谈一下我个人的认识。

第一，不能为失败找借口，要为成功寻找方法。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己，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择：一种不怕问题，想法设法解决问题，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，我们是不是自主的问到，同时一项工作，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，观念的力量是无穷的。具有高度执行力的人，总是通过解决各种为题来证明自己的工作能力，体现自己不凡的价值。努力的去做好每一件自己应该做的事情，不要去为寻找借口而浪费时间。

第三，要有锲而不舍，奋斗不止的敬业精神。我们对于任何一件工作，要么不做，要做就要有始有终，完美地将它做完，不到最后关头，绝不能轻言放弃，要一直不断的努力下去，才能取得最后胜利。不要放不开手脚，怕有闪失，怕犯错误，怕负责任，前怕狼后怕虎，顾虑重重，忧心忡忡，最后什么都没做成，什么也没做好。

第四，努力勤奋，以饱满的热情，做好本职工作。安逸使人堕落，无聊令人退化，只有勤奋才会给人带来幸福和欢乐。要视自己的岗位为生命，珍惜自己的岗位，胜任自己的岗位。无论自己的工作与期望相差多远，无论自己所从事的工作有多么无聊、单调和乏味，我们都要以快乐的心情去工作，怀着热情去工作，对工作永远保持乐观的态度，因为态度决定一切。在工作中，严格要求自己，不等不靠，积极主动，尽心尽职的完成自己的本职工作，一步一个脚印踏踏实实的走下去。同时，要时刻提醒自己：要为自己的现在努力，要用更加多的时间去学习领会新知识，不断地充实自己，培养才能，这些才是真正的无价之宝。

心得体会二、怎样提高团队执行力

现代企业管理讲的都是团队协作精神，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。作为企业上层首先要培养下层的忠诚度。充分发挥公司的激励机制，对体现优秀的员工和下属给予嘉奖，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。

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，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，要明白“身教重于言教”。

以前听过余世维的管理经典，关于执行力不佳的8个原因，可以启发，现摘录如下：

1、管理者没有长抓不懈——虎头蛇尾;

2、管理者出台管理制度时不严谨——朝令夕改;

3、制度本身不合理——缺少针对性、可行性;

4、执行的过程过于繁琐——囿于条款，不知变通;

5、缺少良好的方法——不会把工作分解汇总;

6、缺少科学的监督考核机制——没人监督，

7、也没有监督方法;只有形式上的培训——忘了改造人的思想与心态;

8、缺少大家认同的企业文化———没有形成凝聚力。

**员工执行力培训心得体会篇七**

本人有幸参加x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x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。

**员工执行力培训心得体会篇八**

在金融危机状况下，最近公司对管理人员进行了关于执行力的系统企业员工培训，培训里面的很多新思想、新理念给人一种耳目一新的感觉。

个地方，都在各大陆的西海岸，气候相似，自然资源也可能相似，但是这两个地方目前的发展程度完全不一样。这倒不是因为人民不一样，而是由于居民头脑中思想不一样，这就是我要强调的观点。

同样对于管理的重要性，早在英国工业革命时期一位著名的经济学家就曾说过：我们只明白有形的浪费，而不明白由于管理不善造成的浪费更为巨大!

这次培训提出了许多可操作性的新理念，例如结果先行，自我退后、任务不等于结果，企业是靠结果生存的等，这一切实质是强调执行力建设。企业发展短期靠执行力，但长期则需要加强企业文化建设。实际上根据波特关于企业核心竞争力的描述，企业的核心竞争力主要是差异化、成本领先、聚焦(focu)。聚焦其实是在一个细分市场上进行的差异化。所以在大的战略目标制定了以后，最主要的任务是加强执行力建设，强调结果导向、赢在执行，最终构成自我的核心竞争力。

对于管理培训，我们就应有自我的主见，与企业的实际状况结合起来。海尔的张瑞敏针对管理书籍太多、太滥的状况时说：管理书籍看得太多了，就会像吃减肥药一样，没有效果了。我只相信一点：顾客永远是对的。

需要注意的`是，随着时代的改变，管理大师彼得德鲁克认为：工业时代得特点是控制，而信息时代是释放。释放意味着帮忙别人找到自我，以便他们做自我想做和擅长做的事。二十一世纪的管理将更加人性化、柔性化。

企无人则止。管理最终是围绕着人展开的，首先就应要知人善任;其次是当企业发展壮大了，必须要让员工有归属感。这一点个性重要，因为一个企业真正的财富其实就是它的员工。

**员工执行力培训心得体会篇九**

感谢领导花费大量精力让我们听《高效执行力》讲座它不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内容，这次培训班尽管时间短暂，但课程设计较为合理，老师水平非常高，学习内容也比较丰富，给我提供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，通过学习，使我拓展了视野，认清了工作方向，理论水平有了一定的提高，下面我结合自己的实际工作谈谈在企业执行力方面的学习体会。

第一，收获

参加《高效执行力》这次培训，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内容。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。在绩效管理中，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。通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，能让人轻松愉快之中，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。到现在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，对自己的工作职责，对自己的现状有了良好的把握。作为一名企业的管理人员，不是做好自己的事就可以了，更多的是需要去管理，管理是一门科学方法，提供实践，实现目标的技巧，不是依靠个人就可以，而是要带领自己的团队，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，并带领自己团队把工作及时，准时，保质保量做好，还要去培养我们的团队，提升的我们的绩效。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积极性与创造性，鼓励职工积极进取，埋头苦干，进一步提高员工的执行力度。

第三、提高\'执行力\'对领导者来说非常重要“。

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，树立领导班子执行能力建设的正确理念。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现在：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，不愿面对矛盾，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。，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必须带头解放思想，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能力。

第四、扎实抓好电力营销管理，不断提高优质服务水平。

201x年电力营销面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，责任更重，压力更大，所以我们必须进一步抓好营销管理的规范化、现代化、网络化工作，积极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、服务的具体内容，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。

**员工执行力培训心得体会篇十**

我公司组织我们员工学习观看了巨思特教育集团董事长李强老师对《员工执行力》专题的演讲培训。这一天李强老师的演讲让我深受启发，受益匪浅。在这里，感谢公司给予我这次学习培训机会，让我收获颇丰。这也正是李强老师常说的第三种人真正去爱护你、关心你的人，我们应该懂得对公司感恩，对领导感恩，“吃水不忘挖井人”的道理是人尽皆知的。

一、把执行力内化为感恩意识，学做事，先学做人。

在李强老师说的怎么样培养好德行，在思维模式和行为模式下养成好的习惯，先要学做人再学会做事。平时我们都没怎么去想过自己的过错，每天的除了完成工作任务之后没有总结经验和教训，到了下次再遇上了都没办法马上去解决。工作上吃点苦，多做事，多思考问题，问题遇得多了，处理起来比别人强了。这也是我们工作中的点滴积累。所以李强老师说过的：“人要做到静坐常思自己过，闲谈莫论他人非，能吃苦方为有志之士，肯吃亏不是痴人，敬君子方显有德，怕小人不算无能，退一步海阔天空，让三分心平气和。”

二、把执行力内化为积极向上，正面教育心态。

我要对自己技能的评估，积极向上的心态。我们要具备有一技之长，在岗位上的工作，就技术上也只能是算有“一技”，通过多学习技能，多善于分析，钻研问题才算增长自身的“之长”。我要对自己凭对企业执着的贡献，正面教育心态才能在职业中的成就至使企业的发展更加强大。职业成就事业，协助企业走向成功，企业好了自然我们生活也好了。

三、把执行力内化为自我成长的需求。

身为员工，如何让自己拥有达成目标的卓越执行力。最佳的执行力的人应该具有做事一向主动，工作时特别注意细节，为人诚信负责，对问题善于分析，做事应该有一定的判断力和应变能力，平时要多学习别人长处，对自己不懂的求知欲望要强，并具有一定的创意思维，还要有很好的团队精神和人际关系。

以上是我对这次员工执行力的心得体会，如有不妥之处，请多多指教!

**员工执行力培训心得体会篇十一**

走进书店，一摞摞一堆堆有关执行力的书籍码垛的琳琅满目，绝对称得上商业和管理流行读物的主流。笔者也曾翻阅几本，这些书从各种角度和层面对执行力进行了阐述，有的说技，有的讲战略，有的讲战术……或许是太过囫囵吞枣，走马观花式的读书方法，老感觉“纸上得来终觉浅”。有幸参加了部门组织的《员工最佳执行力》培训，李强老师“最佳执行力一定是基于个人内在的深刻反省和强烈的内在动机”的观点触动了我。

知识不能改变起点，但一定能改变终点。李强老师在第一讲就开宗明义“学习改变命运”。身为员工如果没有岗位所必须的专业技能，何谈执行?学习是一个人获取知识、掌握专业技能的唯一方法;向先贤大哲和他人的经验教训学习，是一个人增长人生阅历、提高综合素养的唯一捷径。

人生犹如逆水行舟，不进则退。不学习就没有成长，还要学到老活到老。在当今这个瞬息万变的社会，身为职场员工，要想顺利完成工作任务、履行好岗位职责，只有不断自我充电才能满足岗位工作的需要，也唯有不断学习提高职业素养，才能输出更优的业绩成果。

生活中的每一天我们都好像重复着昨天，其实不然，每一个太阳升起的早晨都是崭新的。工作亦是如此，虽然我们长期在同一个岗位，但是所面对的工作任务并非一成不变。工作中也总会出现这样那样的新问题和新困难，等待我们去解决。人类有喜欢挑战的天性，越难越有挑战，每解决一个问题，我们都会获得极大的荣誉感和满足感，人生和身为员工的价值正是在手到病除解决疑难杂症中得以体现。

在解决问题的过程中，我们的自信心进一步得到增强，眼界得以拓宽，人生阅历得以丰富。尽管曾经面对问题，我们无从下手，甚而焦头烂额寝食难安，风雨之后终见彩虹，最终迎来收获，获得人生经验，迎来成长。面对问题，我们不再惊慌失措，头脑更有思路，分析更加透彻，解决问题更加得心应手，效率越来越高，业绩越来越好。

身为员工，如何让自己拥有达成目标的卓越执行力?要行必先能行，工欲善其事，必先利其器，学习显然就是有效提高执行力的一把利器。

**员工执行力培训心得体会篇十二**

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，如何把一个团队打造成一个优秀的团队?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。试想如果我们有清晰的流程，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，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。

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！