

执行力培训总结（集锦 15 篇）

执行力培训总结（1）

陈军老师《执行模式》的课程系统性的叙述了执行力的几个要点、制度执行存在的问题以及如何去打造执行力，通过直击企业问题要害，解析企业执行力不强的原因。从抓战略执行到制度执行的五大死穴，从企业文化打造到企业经营策略剖析，从执行模式六大步骤到大执行和大爱思想，课程由浅入深、层层铺排、发人深省。通过培训，让我明白了做一个负责任、敢于承担责任且有执行力的人，对公司的发展和个人职业化的成长是非常重要的，现将有关感悟整理如下：

首先，认识到执行的重要性。陈军老师说战略是方向盘、执行是油门，对于一辆汽车来说，方向盘与油门都不可或缺。“三分战略，七分执行”，这句话充分说明了“执行力”决定企业成功，方向重要，但执行更重要，战略上的成功并不等于企业的成功，可能你会复制、借鉴或模仿别人的战略，但你不能拥有和别人同样成功的执行力。这也就是为什么相同的战略却产生了截然相反的执行结果，执行力体现出了一个企业的核心竞争力。企业的发展必须依靠强而有力的执行，执行到位，战略才算到位。

而如何能做到真正的执行，将各种目标变成结果，打造一支高效的执行团队，陈军老师提出了执行模式的六大步骤：

1、锁定执行人

执行力必须要明确责任、锁定责任。陈军老师说高层管理者做正确的事，中层管理都正确地做事，执行层人员则要把事做正确，执行人的选择直接影响到事情的执行力度。我们做管理，就是要学会管理责任，要使责任不被稀释，不发生转移，我觉得应该做到以下几点：首先，要明确责任，结合公司实际制定职位说明书，明确本职位的价值和主要产出；其次，要选对人才能做对事，有执行力的人，必定是具备坚守承诺、结果导向、决不放弃三个素质的人；最后，要管控好责任，锁定责任，让责任始终在下属肩上。当主管的，要多做教练，指导下属，给予原则性指导，多给方向、原则，少给方法、方案。以往，我们在安排工作任务时，一件事情安排两个人或者三个人同时参与，没有明确谁是主要负责人，明明一个人就能做好的事情，却安排了几个人进行协助，然而人越多个人责任感就下降，导致执行力缺失，责任就没有办法界定，自然达不到所期望的结果。锁定执行人，就是要建立一对一负责制。

2、明确成果与期限

执行最基本、最本质的东西就是要有成果，而且是在一定的时间期限之内拿到成果。我们经常有这样的通病：整天忙忙碌碌，十分辛苦，辛苦到最后有没有结果，回答是有，但不是领导想要，领导想要的是什么？！是成果，而不是结果！为什么会存在这种现象，因为我们大部分人是在忙，可是是在没有章法的忙，根本是在没有理清头绪的忙；可能等到你发问题的时候早就离题千里，或者是根本就没有发现存在问题；试问我们这样忙能有功劳吗？我看只能是苦劳、说白了就是碌碌无为！执行存在几个误区：好态度不等于成果；职责不等于成果；任务不等于成果。华为的任正非说过：茶壶里煮饺子，倒不出就不算饺子。在企业内要

形成有成果就有报酬，无成果就是耻辱这样的成果观。领导要的是成果，只有重视成果，才能得到重视。

3、制定措施

在执行过程中，执行希望得到彻底落实，就必须要有措施保证，没有良好的措施作保证，一定会导致执行不力。在实际工作中，我们需要建立标准化运管模式，通过流程、标准、制度来进行规范与引导，建立以流程为中心，而非以个性化为中心的标准化运管。我们需要根据每个岗位特点，明确岗位职责与工作重点，建立标准化作业程序，以保证工作推

进的规范、有序，打造好自己部门的“蓝皮书工程”。

4、建立检查程序

检查力等执行力，以前在工作中，我们经常布置很多任务，但是却很少去检查任务完成的情况，久而久之，因为没有去检查，执行会变得流于形式。作为一个普通员工，一般来讲，并非是你号召什么他就做什么、要求什么他就干什么、希望什么他就行什么的。相反，而是你要检查什么他才会干什么并力求干好什么的。正是从这一点上讲，强调要有执行力，仅靠号召和希望是不行的，必须要有检查落实。只有检查，并且是不走过场的检查，才能使号召落到实处，措施得以贯彻，执行力得到增强。

5、即时奖惩

陈军老师说要想执行有力，必须措施有力；要想措施有力，必须检查有力；要想检查有力，就必须奖惩有力。奖惩是执行的一把双刃剑，用得好，剑锋所指所向披靡；用得不好，剑锋所指直插自己。因此，只有用好了，才会发挥它的价值，奖励要自下而上，处罚要自上而下，通过奖励诱使进步，通过惩罚迫使成长，想要才会有动力，痛苦才会有反省，双向驱动才能保证执行最大的杀伤力。

6、达成共识并承诺

执行是否可以落到人心地至关重要的一步，那就是是否能达成共识。人只会为自己认同的事情负责，不会对领导或下属的话负责。达成共识和承诺的过程必须注意四大关键：1）合理化 2）量化 3）书面化 4）公众化。为了达成好的效果，需要进行成果内容承诺、达成期限承诺、自罚措施承诺。

执行模式的六大步骤，对我们来说具有比较大的现实意义，我们需要对其中一些好的做法进行复制，使这种方法在公司落地生根，产生真正的效用。结合自己团队的现状，今后如何全力以赴去加强执行力的建设，我这边也作了一些思考：

1、完善与优化现有的管理制度。

作过管理的人都知道，制度在一个团队中的作用非常关键，它可以自觉的规范每个成员的行为。工作中抓落实是执行力的体现，要抓好落实，制度是保证，只有建立健全抓各项制度，抓落实才能成为一种常态，这是执行力能够真正执行下去的依据。执行力培训回来以后，我们就在优化部门的管理制度，尽量让制度简单化、实用化，然后充分保证所有者的制度被有效，全力的执行，这能对现有的工作起到规范与帮助作用。

2、做好榜样，保证完美执行的完成。

领导在一个团队中是领头的大雁，团队的习惯、作风、工作方向都和团队领导的工作作风密切相关。“榜样的力量是无穷的”，主管表率作用发挥得好，队伍就会有向心力，就会出战斗力，就会带动执行力。执行是一件自上而下的事情，我们做主管的首先自己要树立好榜样，只有自己的强力推动才能让执行贯彻到底。

3、做好基础工作，构建团队执行力。

一是做好分工，强化责任意识。责任不明确，就无法抓落实。必须形成职权明确、责任清晰的职责体系，为执行奠定责任基础。二是要加强对下属能力的培养与发展。三是做好激励工作，在做好物质激励的同时，为下属员工提供成长空间，尊重员工并给予适时的鼓励和赞扬能使员工更有归属感。

4、过程控制和持续改进的能力。

作为部门负责人，在任务布谿后的主要精力，就要放在督察落实上，要跟踪进度，察看完成的质量，了解出现的新情况，这样便于及早发现问题、解决问题。要善于从纷繁复杂的工作任务中理出头绪，把执行的重点放在重大问题和主要矛盾上，实现重点突破，促进整体推进。要对工作的落实情况及时进行监控，全面掌握工作进度，跟踪问效，督促后进，确保执行到位。

5、加强团队建设，营造良好氛围。

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。团队内要营造良好的氛围，让员工在激励中得到满足感，主管的亲力和凝聚力也随之弥漫到整个团队中。要让团队的成员觉得，自己的存在对团队是至关重要的，只有个人受到尊重，自身价值得到满足了，才会对团队产生更多的认同与投入。

6、打造一个执行力强的团队。

对于一个部门来说，目标的实现要依靠整个团队的力量，但是在团队中不同能力的人执行力是不同的，一个团队的执行力如何往往会取决于我们主管的执行力是不是够格和到位。我们主管执行力强，会影响到团队中的每一个人，其下属的执行力就会增强；主管执行力弱，遇时拖拖拉拉，会导致整个团队的执行力减弱。因此，团队的执行力强不强，不仅要做好我自身执行力的修炼，更重要的是完成对整个团队执行力的培育，要利用科学的方法，树立正确的态度，要成一个执行力培育体系，打造一支执行力强的队伍。

短短三天的培训，对我感触非常大，而后续如何学以致用？如何能结合公司、部门的实际情况制定的相应的管理措施及机制？如何将制定出来的管理制度、措施执行下去？都值得思考并实践的。创造成果，培养团队，将执行的理念带给团队的每一位成员，带动团队更大的提升与进步，这是我今后的努力方向。

执行力培训总结（2）

感谢公司给我这次培训学习的机会，透过参加此次课程，让我受益匪浅，感触良多。个性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、企业所欠缺或者说的不完备的。下方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潜力。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，就务必学会在遇到阻碍时不找借口而是用心的寻求解决问题的方法。

二、摒弃囫圇吞枣式的盲目执行。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状况相结合，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、执行需要培养自我的自觉习惯，摒弃惰性。观念决定行为，行为构成习惯，而习惯左右着我们的成败。在工作中常有的状况就是：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，构成习惯，把等待被动的心态转变为主动的心态，应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状况，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，在什么时光会有阶段性或突破性的工作成果，同时要自我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，他一切自我做主，挑水喝；当庙里有两个和尚时，他们透过协商能够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，相互帮忙，相互提醒，这样才能不断提升自我完成任务的潜力。

因此作为公司的一份子，我们要树立良好的工作态度和作风，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。

执行力培训总结（3）

好的经验必须要经历失败才可以，为什么不寻找方法一次成功呢？不找借口找方法体现的是我参加了杭州市时代光华教育发展有限公司的公开课——执行力培训课程，其中的观点让我倍受启发，受益颇丰写下了这篇执行力培训心得报告。执行就是有结果的行动。而结果没有借口+100%的自我责任。作为一名公司职员来说，即对待工作，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。缩短“说了”与“做了”的距离是一种完美的执行能力，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，后来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。结果怎么样？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，计划书看起来是即符合实际又富有挑战，可是往往到年底，我自己就会感叹：这一年感觉没有做什么，述职报告怎么写啊？原因出自哪里？就是自己“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。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。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。在我刚参加工作的时候，我因为没有经验做错了一些事情，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，只是没有经验啊，谁不都是从错到对，从没有经验到有经验，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方法，只是一味的找寻经验，认为一种负责，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。

执行力培训总结（4）

我于3月10日到广州聚成学习了张金洋老师的课程《军令如山—高效执行力》，收获良多，总结如下：

一、 入职新员工四步骤：

- 1、 新来员工要有师傅(即老员工)带同上岗。
- 2、 进入公司后要统一进行批量培训(如人数不够的话可以半个月后进行也可)。
- 3、 培训内容有公司文化、技能、灌输思想等。
- 4、 坚持原则、严格管理。

二、 管理四大步骤：

- 1、 我做，你看
- 2、 你做，我看
- 3、 我再做，你再看
- 4、 你做

三、 心态：

积极的态度就是竞争力，要有端正的思想和良好的心态。

四、 沟通：

公司高层是战略层，中层是执行层，基层是操作层。在执行任务时，跨部门沟通与协作是中层最大的障碍，可以参考搓麻精神：输了钱都是自己找原因，不会找借口，掉了牌肯定是最的几个人抢着去捡起来，从来不会互相推辞，目的是为了能多搓几个来回，争分夺秒；如果工作中出现了问题各个部门抢着去解决问题，不相互推诿，总是各部门自己找原因，事情就能很快解决。

五、 管理：

管理是为了完成目标而管理人，原则要坚持，方法要灵活，通过奖罚来建立标准，表扬是为了让正确的事情重复出现，批评、惩罚是为了让错误的事情得以改善，不再出现。

六、 下达指令：

下达指令时一定要清晰，要求要清楚，期间不断地跟进，以下方法 5W2H 可参考：

What—这是一件什么事情?(对象)

Why—为什么干这件事?(目的)

Where—在什么地方执行?(地点)

When—什么时间执行?什么时间完成?(时间)

Who—由谁执行?(指定唯一人员)

How—怎样执行?采取哪些有效措施?(方法)

How much—涉及到费用

七、 科学决策的流程：

第一步：我要的结果的是什么？

第二步：我有哪几种方法可选择(至少有 3 种)

第三步：哪个方法最有可行性？

第四步：风险评估

第五步：我的选择是？

第六步：行动步骤(一、二、三、四)

八、 复命：

紧急的事情完没完成都要马上汇报 如果不紧急的事情当天汇集在一起复命。

九、 如何提高执行效率：

※ 主次分明，抓重点。

※ 统筹规划，将月度任务分解到周、天。

※ 每周总结，改进，提升工作效率。

十、 制度执行力：

1、 目标要明确

2、 计划越细越靠谱

3、 计划分解到责任人(一对一责任人)

4、 必要的检查

5、 检查的时间越短越好

十一、 结果：

做结果有三大原则

客户原则：结果是给客户的，要让客户满意才叫结果。

交换原则：结果是用来交换的，不能交换不叫结果。

检查原则：结果是供人检查的，量化才能检查。

并通过案例分析：“发通知”九种不同境界的工作方法的结果差别。

执行应该没有任何借口 ,提高执行力 ,就是要树立一种严谨细致的工作作风。不折不扣的执行公司各项策略和管理制度 ,把大事做好 ,把小事做细 ,把细节做精 ,只有这样 ,执行力才能高效。

执行力培训总结 (5)

通过这次中旭实效管理执行力启蒙训练的培训学习 ,使我受益匪浅 ,感触很深。特别是让我明白了 :做一个负责任且敢于承担责任的人和有执行力的人 ,对一个公司的发展和员工个人职业规划成长的重要性。

执行就是有结果的行动。而提供的结果必须是一个有时间底线 ,对公司和他人具有明确的价值 ,并且完成后能够拿出来可供他人检查衡量的东西。只要缺其中任何一个要素 ,就等于你没有提供结果 ,就说明你没有完成你的本职工作。一个伟大目标要靠一个伟大的团队来完成 ,单是个部门是没有价值的 ,只有所有部门通过相互配合为公司创造价值之后才有价值。执行——没有任何借口。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 ,但其代价却是沉重的。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 ,这样只能导致失败 ,也会使自己一事无成。优秀工作人员从不在遇到困难时寻找任何借口 ,而是努力想办法解决问题 ,出色完成任务。“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。因为工作是没有任何借口的 ,失败是没有任何借口的 ,人生更是没有任何借口。

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。

真诚沟通的工作方式。在我们的企业中有 70% 是由于沟通不力造成的，而 70% 的问题也可以由沟通得到解决。我们每个人都应该从自己做起，看到别人的优点，接纳或善意提醒别人的不足，相互尊重、相互激励。最终将个人执行力融入到企业执行力当中。

建议实行细化流程管理，建立起有效的绩效激励体系即提升企业员工的工作意愿。从根本上说就是要提高员工对企业的满意度，调动他们的积极性。

通过这次培训，使我认识到要：无条件执行、没有任何借口、细节决定成败。只有做出结果的员工才是好员工，做出完美结果的员工才是优秀的员工。作为员工要切记：上班不是拿工资的理由，为企业提供结果才是得到报酬的原因。只有这样，才能让自己更快的成长，才能实现公司的长期发展。篇 3：执行力培训心得体会执行力培训心得体会

经过“执行力”的培训学习，我明白了很多事情，许多问题我找到了答案：

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、我们应该与时俱进不断改进我们的管理模式和思路。生活的本质是追求快乐，工作的目的最终也是为了生活。我们要把工作变的开心，变的简单。我们自己也需要在工作中寻找乐趣。我们要把工作变成实现我们价值的最终方式。如果再辅之以多种形式的激励措施和方法，让我们每个人享受工作而不仅仅是把工作当成一种负担和赚钱的方式，我们每个人还会不热爱我们的工作并努力工作吗？当然我们的激励不光是奖励，因为人都是有惰性的，在职业素养不高的情况下需要制度去约束、约束、再约束，让每个人养成好的习惯，一旦好的习惯养成了，制度的重要性就下降了。这时候企业文化就逐步发挥作用，要让企业文化不断深入人心直至根深蒂固，让每个员工把企业当成自己的家，让企业精神成为每个员工的精神、企业愿景成为每个员工共同的目标，大家心往一块想，劲往一处使，还有什么事情做不成？还有什么困难能战胜不了？

3、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)。

4、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，老师说的好：不要高估两年的学习效果，也不要低估五年的学习效果。

5、我们要勇于面对困难、面对错误，从错误中吸取教训，只有这样才能不断提高、避免反更大的错误。只有不断学习，不断提高自己，我们才能少犯甚至不犯错误。在团队中、如果每个人都犯错误，累积起来就非常可怕。所以我们需要流程、需要制度去保证每个人尽量不犯错误，我们要吸取别人成功的经验来提高我们团队的效率，防止错误的发生。

我决心从我做起，从现在做起，充分利用时间，不断学习，加强工作主动性，增强效率意识、服务意识、危机意识、让自己真正成为一个有职业态度、职业行为、职业技能的人。从我们部门做起，把我们部门建设成服务质量最好、服务效率最高的物料供应部门。为实现自己人生的价值而做一个快乐又努力奋斗的人。

把公司看成一个团队，我们就是这个团队的一分子，只有大家分工合作，各司其职、各尽其能，才能更好、更快地完成工作，使每个人、每个部门、公司的优势得到最大程度的发挥。

执行力培训总结（6）

通过这次中旭实效管理执行力启蒙训练的培训学习，使我受益匪浅，感触很深。特别是让我明白了：做一个负责任且敢于承担责任的人和有执行力的人，对一个公司的发展和员工个人职业规划成长的重要性。

执行就是有结果的行动。而提供的结果必须是一个有时间底线，对公司和他人具有明确的价值，并且完成后能够拿出来可供他人检查衡量的东西。只要缺其中任何一个要素，就等于你没有提供结果，就说明你没有完成你的本职工作。一个伟大目标要靠一个伟大的团队来完成，单是个部门是没有价值的，只有所有部门通过相互配合为公司创造价值之后才有价值。

执行——没有任何借口。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，但其代价却是沉重的。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，这样只能导致失败，也会使自己一事无成。优秀工作人员从不在遇到困难时寻找任何借口，而是努力想办法解决问题，出色完成任务。“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。因为工作是没有任何借口的，失败是没有任何借口的，人生更是没有任何借口。

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。

真诚沟通的工作方式。在我们的企业中有 70%是由于沟通不力造成的，而 70%的问题也可以由沟通得到解决。我们每个人都应该从自己做起，看到别人的优点，接纳或善意提醒别人的不足，相互尊重、相互激励。最终将个人执行力融入到企业执行力当中。

建议实行细化流程管理，建立起有效的绩效激励体系即提升企业员工的工作意愿。从根本上说就是要提高员工对企业的满意度，调动他们的积极性。

通过这次培训，使我认识到要：无条件执行、没有任何借口、细节决定成败。只有做出结果的员工才是好员工，做出完美结果的员工才是优秀的员工。作为员

工要切记：上班不是拿工资的理由，为企业提供结果才是得到报酬的原因。只有这样，才能让自己更快的成长，才能实现公司的长期发展。

执行力培训总结（7）

8 月份，我很幸运地参加了厂里举办的中层干部领导力与执行力专项培训。9 天的培训时间是短暂的，但短暂的时间确使我拥有了丰富的收获，培训有助于提高我工作中的领导力和执行力，用理论与感悟来指导我今后更好地开展工作。下面我对本次培训的感悟从厂领导培训、领导力培训、执行力培训三个方面进行总结。

一、厂领导培训学习的感悟

在培训的这几天，韩厂长、李厂长、张书记，分别给我们进行了培训。厂领导的培训结合了他们这些年在领导岗位上的亲身体会及经验总结。由于工作在同样的环境中，这些经过他们提炼总结的理论知识培训就显得更容易理解和贴近我们工作实际，容易理解。我感觉他们的培训更多的是一种交流。领导的培训中我感悟较多的有两点。

一是博弈理论在安全生产中的应用。把博弈论引入安全生产管理，通过建立安全生产的“执行 - 监督”博弈模型，运用著名的“PDCA 循环”管理理论培育以“习惯性遵章”为导向的安全生产文化，运用大环套小环的综合循环体系有效地衔接执行者与监督者之间的“博弈”，实现了安全生产的可控再控。培养职工习惯性遵章要处理好影响电力企业安全生产的四大要素，即技能、习惯、和谐与疲劳的关系。通过提高职工的安全技能使职工养成习惯性遵章，形成和谐的工作环境，通过监督避免出现遵章疲劳，通过不断的动态循环实现本质安全。二是称赞技巧对领导工作的重要性。领导者常见的错误之一就是认为下属做得好是理所当然，做不好便劈头批评。其实最好的激励方法是称赞下属的工作成果。回想自己的成长经历，我觉得小时候父母对我的教育更多的是称赞而不是批评。在外人面前他们毫不吝啬的表扬我的学习，我在骄傲的同时更多是感到压力与动力，我想通过自己的努力去维持甚至获得更多称赞，也就在不断的进步。我一直觉得，这种称赞就是我努力学习最大的动力。在参加工作这十多年，我得到过称赞，也得到过批评。那些批评的确会令我难受一阵子，但也仅仅是一阵子。但那些称赞却给了我长久的压力和动力，我会为一句称赞努力付出去证明这句称赞的正确性，我觉得我的进步更多是称赞而不是批评带来的。当我们走到领导者的位上，我们同样需要用称赞来激励下属，而不是吝啬称赞而习惯于批评。我们需要的是掌握更多的称赞与批评的技巧。我们培训回来，王厂长在生产早会上表扬王总、张部、刘部培训期间积极和他沟通，我觉得这就是一种技巧。我很自然的就会反省我为什么没做到。但如果王厂长直接批评我，我肯定会有很多理由去解释，但现在领导并没有批评我，我却意识到自己做错了。就如同培训中老师讲的，当大多数人开会迟到时，最好的做法不是批评那些迟到者，而是表扬那些没有迟到的人。王

厂长没去培训，却运用了我们培训中学到的知识，我更加感觉到自己距离一个优秀领导者的差距。在称赞与批评的处理上，我们还需要掌握一个度的问题。称赞对方工作成果的同时，如果还能说出具体原因，效果往往会更好，如此一来，员工便知道哪里做得好，下次也会知道该怎么做。如果我们再能从外在行为出发，夸赞其内在特质，就更能提升员工的心理满意度。“如果只有批评，没有称赞，员工会很有压力，和你的关系自然也会相当疏远。”但是，也不能不停地夸赞员工，如果用过多的恭维之辞来称赞员工，称赞作为动力将会失效。如果在他们认为不必要的情况下称赞一番，甚至会失去大家对你的信任。

二、领导力学习的感悟

在领导力的培训过程中，教授更多的是从领导艺术的角度来阐述领导力的。我个人认为具体到我们电力企业，尤其生产领导，在掌握运用领导艺术的过程中，还要加上两条，一是待人真诚；二是待事认真。只有这样才能更好的提高自己的领导力。我记得培训中学过这样一句话，认真负责就意味着得罪人，你不可能使每个人都满意，每个人都欣赏你，本身就是平庸的表现。

在理念的学习中，管理理念的九个段位，我觉得自己也就是处于中游，管理六段的创新管理将是我努力的目标。利用结果导向去实现创新管理将在理论上指导我今后的工作。在用人理念上，领导都用自己人，即和领导价值取向相同的人。我觉得国企更是这样，一个过硬的领导，带出的团队往往也过硬，企业就处于不断的向上发展中，这样的企业在多恶劣的形势下也不会没饭吃。相反，一个平庸的领导，也会导致一个团队的平庸，企业的发展就会处于停滞。作为一个中层领导者，我们需要和高层领导者保持相同的价值取向，来实现企业的目标。而中层领导者要做到忠诚于高层领导者，我记得培训中有这样的话“当争论问题时，忠诚意味着你把自己的真实想法告诉我，不管你认为我是否喜欢，意见不一致，在这点上使我兴奋。但是，一旦作出了决定，争论终止，从那一刻起，忠诚意味着按照决定去执行，就像执行你自己作出的决定一样”，我认为中层领导者必须做到忠诚，企业才会有凝聚力。

在领导力的学习上，我还对沟通艺术有了进一步的了解，拉近彼此距离最好的方法就是沟通，而这正是我所欠缺的，沟通不是你说了多少，而是对方听进去多少，所以沟通一定要是直接的，专注的，看着对方的眼睛真诚的和他沟通，沟通时一定要平等，不要给对方距离感。沟通时不仅依赖会议沟通、书面沟通，更重要的是私下的非正式沟通，这也是运行出来的领导者的弱项。在与下级的沟通中，我们要注意了解下属性情、关心下属生活、帮助下属发展、做到表面公平；在与同级沟通中，要分清彼此职责、争取合作共赢；在于上级的沟通中，要做到理解、包容，让自己适应领导；踏实、忠诚，让上级感觉可靠；认真、服从，让上级感觉放心；精明、强干，让上级有所欣赏；积极、乐观，让上级感觉放松。

“一个人的成功，15%来自他的专业知识和技能的影响，85%靠他与别人相处的方式方法，沟通的品质决定你生命的品质。”沟通还是情商，一个好的沟通者的情商往往也更高，高情商的领导者，总是在引导员工快乐、积极地工作，消除工作压力，提高抗挫折的能力。如果说自己的智商还可以的话，通过培训我更是看到自己的情商急待提高，这也将是我今后业余时间努力的一个重点。

三、执行力学习的感悟

分厂能取得今天的成就，能不断向前发展，成功关键在执行力！一件事情，一个团队，要想真正的做好，支撑的不是一得一失，而是大家内心中的一种责任感，一种信念。衡量一个有执行力的人和没有执行力的人最大的区别在于“愿不愿意负责任”。

通过学习，我理解了观念与心态对执行力的重要性，只有树立正确的观念，才能使行为习惯化，使执行力得到保证。有了端正的态度、工作的激情、坚定的

信念，也就有了提高执行力的动力。分厂正是依靠大家出门在外的团队精神，互相配合的团队理念，不讲如果、只讲结果、坚决执行、马上行动的观念，才有了分厂的执行力，才有了分厂今天的成绩。在继续提高执行力上，要求我们要保持工作的主动性。主动学习，毫无怨言的接受任务，主动改善工作计划、主动解决问题，主动汇报工作进度，用执行力来保证分厂的不断发展。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/498005051061006101>