# 人力资源构建的企业文化执行力

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2025-01-31

*第一篇：人力资源构建的企业文化执行力我们需要重新思考我们的人力资源管理。为什么设置一道道招聘的关口仍然难以选对人？为什么重金培训却总免不了“为人作嫁衣”？为什么绩效考核考不起来？为什么具备竞争力的薪酬福利留不住优秀员工的心，“舍得了孩子却...*

**第一篇：人力资源构建的企业文化执行力**

我们需要重新思考我们的人力资源管理。为什么设置一道道招聘的关口仍然难以选对人？为什么重金培训却总免不了“为人作嫁衣”？为什么绩效考核考不起来？为什么具备竞争力的薪酬福利留不住优秀员工的心，“舍得了孩子却套不着狼”？为什么该下的人不下，该上的人上不了？是什么让优秀员工留下来？什么是真正贯穿人力资源管理流程的内核„„

中国人力资源三大误区

1、模块化：“人”的工作支离破碎

我们已经习惯于将人力资源管理拆分成几大部分进行操作，比如六大模块、七大模块、几步走或者几个环节等等，专业化分工协作。模块化有利于管理的整体把控以及细化分解，将“人”的工作做细做精。但目前很多企业面临的困境在于无法将各个模块整合起来发挥协同效应，“人”的工作在实操中往往支离破碎，缺乏主线的牵引。单纯依靠企业家的掌控能力或者人力资源部经理的协调能力都是难以解决问题的。

2、程式化：HR们成为人力资源“技术蓝领”

我们已经习惯于不断地分解分解再分解，已经习惯了除了表格表格还是表格，已经习惯于像财务工作一样地统计统计再统计。人力资源管理程式化是克服企业“人治”的制度基础，是克服人们天生惰性的手段，也是提高人力资本投入产出比的工具。但指标、表格和数字让HR们却成了人力资源的“技术蓝领”，过度地埋头于微观实务中，却忘却了人力资源的根本价值并不在于为了流程而流程，而在于以人为本和开发潜能。

3、数据化：寄希望于人力资源测评技术来解决问题

我们已经习惯于借助人力资源测评方法来判断人、甄选人、评价人和提拔人。管理心理学、组织行为学以及其它相关社会学科的发展使人类更充分地认识人性，更有能力地捕捉自身发展规律，这对于企业管理来说是不可或缺的工具。很多企业如获至宝般地希望通过测评技术的引进提升人力资源管理水平。但环境变量和自身变量的永远变化性使测评并不足以支撑对人的全面评价，也无法真正通过设置测量来控制用人的风险，它只是手段，但不是目的。基于战略和文化的人力资源管理

战略人力资源管理的提出赋予了人力资源明确的战略导向，使各个模块围绕战略统一规划，然而，其更多地只是给人力资源各模块灌输功利性战略指引。从预测实现战略阶段性目标的人才需求到晋升通道的设计，绩效至上的战略人力资源管理能够短时间内满足企业的发展，但单纯的绩效导向无法支持企业持续经营，走向卓越。

基于素质的人力资源管理是战略人力资源管理的进一步深化与延伸，并且希望通过素质模型整合人力资源各个模块及流程，从而为人力资源管理提供导向。然而目前国内的研究尚处于初步开发的阶段，整个素质模型的框架未能跳越战略人力资源管理理论的价值导向，同时其直接的软肋在于缺乏本土自主技术的研发，也缺乏真正能够围绕素质模型为核心而设计的企业自主测量工具，更无法解决企业文化与员工素质建设之间的关系。

让我们重新思考我们的人力资源管理，功利性的价值导向使现代人力资源管理更多地成为了利益分配的有效工具，企业管理者们习惯于通过构建人力资源体系以实现物质激励。以如是价值导向贯穿起来的充塞着模块、程式和表格的人力资源管理能够帮助仅仅中国企业走向强大而优秀吗？回答是否定的。

让我们重新思考我们的员工真正的需求和期望是什么。当一个员工在早晨闹钟响起时激灵起床，扫去懒散，挤着让人透不过气来的公车上班的时候，他仅仅是为了赚这份工钱吗？当他全身心投入于工作之中，主动加班加点追求最好的时候，他仅仅是为了完成任务后能得到升迁吗？马斯洛需求理论很容易让人产生这样的错觉：一个人的需要是阶段性发展的，从生理需求、安全需求、社会交往需求、爱的需求到自我实现需求，是不同阶段的体现。这仅仅是错觉，人的需求是一个系统，是立体式的，就如一个员工，事业与赚钱是其需求和期望的两端。这就告诫我们物质激励与精神激励是人力资源管理的一把秤，只有我们加重精神激励的砝码，才能使企业与员工的搏弈保持平衡。

这就让我们将话题更为直接地引向解决精神激励的企业文化。人力资源管理的最高境界乃为文化管理。企业文化与人力资源密不可分的特性使得对企业文化难以落地生根摸不着头脑的实践者们应当清醒过来，企业文化建设者必须更为务实地通过人力资源流程贯彻企业精神文化，而人力资源管理者则必须站在更高的高度上认识到文化对于人力资源的牵引作用。基于战略和文化的人力资源管理强调的是在企业战略与企业哲学的高度统一下的人力资源管理体系。没有目标与方向，就无法激发员工斗志；没有哲学的指引，就无法明晰企业和员工存在的理由；没有核心价值观的制度化，就无法形成共同统一的行为模式。广汇天下良才以成大事，战略与文化不可或缺。这就是基于战略和文化的人力资源管理的根本出发点。战略的背后是基于文化的假设，人力资源的背后同样如此。企业文化让我们重新思考人力资源管理的得与失，也只有企业文化才能使我们的人力资源管理者超脱于现有的人力资源流程看人力资源，更为灵活与有效地使人力资源管理工具发挥更大的能量，以文化之道御人力资源之术。

当我们尝试着跳出文化而论文化时，每每都会有新鲜的发现和更为高瞻远瞩的视野。企业文化本质上是一种企业哲学，企业哲学就必然建基于对于人性的最为透彻的感悟与符合此种入木三分认识的制度建设。

当我们纠缠于文化与战略，文化与人力资源，文化与激励制度、沟通机制等等具体的论题的时候，何妨暂时抛开一切，心境平静地考察人性的需要。它是如此之亲近及贴切，哲学的魅力如斯！所有关于企业文化的争辩噶然而止，“启发员工认识生活的意义，认识生活和工作对他们的期望”“这些认识到人生意义的人们，是有信仰的人，是幸福的人。”企业无非是一群追求共同人生目标体现活着意义的价值趋同者的集合体。

——2025北大资源研修学院

**第二篇：浅析如何构建企业文化执行力**

浅析如何构建企业文化执行力

发表日期：2025年8月31日作者：乌春华【编辑录入：乌春华】

变化、速度与危机被称为 21 世纪的三大特征，在如此变化不定的环境中，企业如何实现自身目标并最终取得胜利？企业文化执行力是决定企业成败的一个重要因素，在竞争激烈的市场中，一个企业的文化执行力如何，将决定它的兴衰成败。

一、执行力是决定企业成功的关键

在全球化的视野下，执行力是每一个企业所面临的首要问题。它的精髓就是将现有经济理论中分散的企业经营战略、人力资源管理、运营管理加以联系和结合，形成人员、战略、运营三个流程的有效整合。因为仅有战略，并不能让企业在激烈的竞争中脱颖而出，只有执行力才能使企业实现经济的快速发展，这是企业长久自下而上和成功的必要条件。执行力是一整套行为和技术体系，它能够使企业形成自身独特的竞争优势。

杰克 · 韦尔奇曾说：“仅仅有一个宏伟的战略目标是不够的。决定成败的不是目标，而是措施。”换句话说，执行力才是决定企业成败的最重要的因素。

执行力同时也是战胜竞争对手的关键。企业要在日益激烈的竞争中取胜，要想基业长青，归根到底要依赖于企业自身的能力，而企业的能力则来自于企业文化的执行力。行业竞争日趋激烈，企业发展如同逆水行舟 , 不进则退。一旦不幸输给竞争对手，毫无疑问定是执行力出了问题：或是企业目标不切实际，或是对外部环境缺乏了解，或是关键岗位上用错了人，或是没能跟执行人员进行及时有效的沟通，或是各级流程都滞后于预定的规划日期等等。

二、企业文化执行力的构建

1.从改变信念和行为开始

企业文化是指企业的环境或个性以及它所有的方方面面，是企业成员所共享的价值观念、信念和行为规范的总和，它体现在生产、管理、经营的全过程。作为企业文化核心的价值观，是企业的一些基本原则和标准，很少需要改变；需要改变的是那些影响整个企业的员工信念及行为规范。

毋庸置疑，随着社会主义市场经济、知识经济、信息经济的飞速发展和技术的不断革新，企业赖以生存的环境越来越复杂。在市场节奏日益加快的今天，机遇和风险并存，企业能否充分利用和分享各种机遇，能否避免在新的竞

争环境下可能出现的各种风险，能否对即将出现的风险作出迅速和准确的反应，在一定程度上取决于企业文化执行力水平的高低。其企业文化的核心必然是“服务”。企业若在市场经济中的大潮中，不能与时俱进，仅满足于一般的社会需求，不主动研发新技术、新产品，必将遭受市场淘汰。只有做得比人民所期望的更好，给予他们所需要的，并在此基础上再增加一点创新。同时对自己企业生产的产品要跟踪服务，以质创优，以诚创销，以市场为导向，抓机遇、重宣传，这样才能得到发展。在企业的实际工作中，职责明确方能解决难题，应有紧迫感地做决策和采取行动。以消费者的方式行事，为消费者提供真正的服务，将决策建立在事实和数据的基础上，以绩效和标准为导向。拿本企业的推销员一事来说，根据本人的推销数量可以肯定其经营管理能力，给予物质、精神奖励激发其工作的积极性和主动性。

在企业的管理中，文化的变革必须将文化与业绩结合起来。具体地说，需要改变那些直接影响企业效益的员工行为和信念。在开始变革时，领导者应该清楚地告诉员工企业的目标是什么，企业的精神是什么，要让每一个人都很清楚，使其成为员工主动遵守的行为规范。同时，领导者还应该与大家一起来讨论：如何做才能实现既定目标。然后，实施并跟踪，奖励那些做出成绩的人，并对没有实现目标的人进行指导，或者对其进行适当处理，积极开展本企业的各种文化娱乐活动等这样做的同时，执行力文化也就逐步建立起来。

2.将薪酬与业绩挂钩

员工所得薪酬是对其过去工作的肯定和补偿，也体现了他们对未来努力工作得到报酬的预期，激励其在未来也能努力工作。在员工心目中，薪酬不仅仅是自己的劳动所得，一定程度上也代表着员工自身的价值、代表企业对员工工作的认同，甚至还代表了员工个人能力、品行和发展前景。薪酬激励不单是金钱激励，同时也隐含成就激励、地位激励等。要在企业内建立起执行力文化，就必须将薪酬与工作绩效挂钩，让员工所得薪酬与其贡献成正比。企业通过对员工的绩效考核，使岗位之间的晋升或降级有了量化的考核数据，使员工的精力集中到努力工作、提高工作业绩上来，避免出现干好干坏一个样的“大锅饭”局面。

担任企业一项日常事务性工作的员工来说，一般工作是平平常常，积极向上的的思想不突出，而对于此，企业领导也须将每日普查和定期检查相结合，对保洁、更夫、劳务人员进行考核，奖勤罚懒。

3.选择正确的社会软件

企业的软硬件被称为“社会软件”和“社会硬件”，社会硬件包括组织机

构、薪酬设计方案、奖励和惩罚以及财务报表设计等，社会软件则包括价值观、信念和行为规范等。要想建立执行力文化，必须选择正确的社会软件。

（1）选择正确的价值观

价值观是企业文化的核心，它对于规范每一位员工、协调企业、统一企业的所有行动作用巨大；用价值观来导引企业的活动极其重要。如笔者所在粮油公司的价值观就包括顾客至上、纪律严明、诚信守诺、质量第一、良好的工作环境、注重结果等等。

（2）选择正确的信念

信念可以影响到企业的具体行动，因而对构建执行力文化具有重大的意义。企业管理行业，多是秉承“以服务取胜”的信念。

（3）选择正确的行为规范

如果不将价值观或信念转化成具体的行动步骤，再好的价值观及信念都只是空中楼阁。尤其在是企业要建立文化执行力时，对企业的各种行为进行规范和引导更是变得十分重要。需要强调的是，将创新体制引入企业文化之中，可获得文化和行为规划的飞跃。

4.展开有效的企业内部沟通

要建立文化执行力，还必须在企业内部展开强力对话。如果不能真诚、开放、随便地谈论当前企业发展的状况，就不可能真正建立起文化执行力。坦白、互动的沟通对信息的收集和整理，以至最后做出正确的决策必不可少。当企业缺乏这种有效的沟通时，要引导坦白的对话是相当困难的。这时尤其需要企业领导人带头，从企业高层领导开始展开对话。一个有效的方法，就是对积极坦白沟通的员工及相关人员给予适当形式的奖励。

5.领导人以身作则

一定程度上，领导者的行为成了企业行为的标杆。在构建文化执行力的过程中，领导者的行为非常重要，必须参与到公司业务中去，这么做将决定文化转型的成败；还必须亲力亲为，身体力行，全身心投入工作。比如想营造一种坦白的对话氛围，就必须首先做到开诚布公，说真话，要深入工作车间、深入员工生活这之中，倾听各方面的意见。（乌春华）

**第三篇：构建执行力的企业文化**

构建执行力的企业文化

1.确立核心价值观

第一，核心价值观一定是精心选择，不能太多。容易理解和识记，应印成小册子，人手一册，随身携带，便于学习和指导。企业文化手册做成钱夹般大小，每人随身携带，内容简练而清晰，有许多具体而微观的规定，设计奖励制度、职业纪律甚至员工仪表。这样做的意义在于携带这些手册，是要贯彻并维护上面的信条，成为员工的一种义务。第二，体现核心价值观的目标一定要具体、明晰，可以测度。沃尔玛1990年目标，在公元前，使公司拥有的商店数目增加一倍，使每平方米的销售额增加60%。第三，企业文化突出行业特点很重要的，有特色才有效果。如同仁堂企业精神“同修仁德，济世养生”；堂训“修合无人见，存心有天知”；经营观“品味虽贵必不敢减物力，炮制虽繁必不敢省人工”。

2.培养员工的学习能力

知识经济时代,学习十分重要,员工个人能力的提高取决于不断的学习。要创造一种人人都学习的文化氛围,随时随地学习教育,提倡不提高就淘汰,使员工有自主学习的动力。而且把企业培训形成一种学习制度。每一年员工培训预算,培训形式和内容,参加人员层次,培训时间安排等都要有具体规划,将最优秀的员工选拔出来进行培训,提拔。

3.将薪酬与绩效挂钩

员工得到的薪酬既是对过去工作努力的肯定和补偿,也是他们以未来努力工作得到报酬的预期,激励其在未来也努力工作。薪酬激励能从多角度激发员工强烈的工作欲望,成为员工全身心投入工作的主要动力之一。

要在企业内建立起执行力文化，就必须将薪酬与工作绩效挂钩，让员工所获得的薪酬额与其贡献成正比，要保证那些工作积极而又取得了好业绩的员工得到应有的报酬。通过奖励优秀员工的工作业绩，利用金钱奖赏达到激励员工的目的，从而在企业内部真正建立起一种执行力文化。

4.进行有效的企业沟通

要建立执行力文化,只做到上面几个方面仍然不够，还必须在企业内部展开强力对话。如果不能真诚、开放、随便地谈论当前的情况，就不可能真正建立起

执行力文化。坦白、互动的沟通对信息的收集和整理，以至于做出正确的决策必不可少。真正的沟通不是演讲、文件和报告,而是一种态度,一种文化环境,是站在平等地位上开诚布公地、面对面地交流,是双向的互动。增强沟通主要通过言传,当公司缺乏这种有效的沟通时,需要领导人带头，从企业高层领导展开对话。

5.从细节和小事做起

细节决定成败，执行决定完美。中国人做事不规矩、不到位，给企业造成了巨大的损失。执行力是每一个企业当前所面临的首要问题,它可使公司形成独特的竞争优势,必将成为企业文化的核心成分。建立执行力的企业文化是企业在变化不定的环境中实现自己的目标、最终取得胜利的关键,建立执行力企业文化的组织才可能长久发展,基业长青。

**第四篇：企业文化执行力：重新思考人力资源**

企业文化执行力：重新思考人力资源

我们需要重新思考我们的人力资源管理。为什么设置一道道招聘的关口仍然难以选对人？为什么重金培训却总免不了“为人作嫁衣”？为什么绩效考核考不起来？为什么具备竞争力的薪酬福利留不住优秀员工的心，“舍得了孩子却套不着狼”？为什么该下的人不下，该上的人上不了？是什么让优秀员工留下来？什么是真正贯穿人力资源管理流程的内核……

中国人力资源三大误区

1、模块化：“人”的工作支离破碎

我们已经习惯于将人力资源管理拆分成几大部分进行操作，比如六大模块、七大模块、几步走或者几个环节等等，专业化分工协作。模块化有利于管理的整体把控以及细化分解，将“人”的工作做细做精。但目前很多企业面临的困境在于无法将各个模块整合起来发挥协同效应，“人”的工作在实操中往往支离破碎，缺乏主线的牵引。单纯依靠企业家的掌控能力或者人力资源部经理的协调能力都是难以解决问题的。

2、程式化：HR们成为人力资源“技术蓝领”

我们已经习惯于不断地分解分解再分解，已经习惯了除了表格表格还是表格，已经习惯于像财务工作一样地统计统计再统计。人力资源管理程式化是克服企业“人治”的制度基础，是克服人们天生惰性的手段，也是提高人力资本投入产出比的工具。但指标、表格和数字让HR们却成了人力资源的“技术蓝领”，过度地埋头于微观实务中，却忘却了人力资源的根本价值并不在于为了流程而流程，而在于以人为本和开发潜能。

3、数据化：寄希望于人力资源测评技术来解决问题

我们已经习惯于借助人力资源测评方法来判断人、甄选人、评价人和提拔人。管理心理学、组织行为学以及其它相关社会学科的发展使人类更充分地认识人性，更有能力地捕捉自身发展规律，这对于企业管理来说是不可或缺的工具。很多企业如获至宝般地希望通过测评技术的引进提升人力资源管理水平。但环境变量和自身变量的永远变化性使测评并不足以支撑对人的全面评价，也无法真正通过设置测量来控制用人的风险，它只是手段，但不是目的。

基于战略和文化的人力资源管理

战略人力资源管理的提出赋予了人力资源明确的战略导向，使各个模块围绕战略统一规划，然而，其更多地只是给人力资源各模块灌输功利性战略指引。从预测实现战略阶段性目标的人才需求到晋升通道的设计，绩效至上的战略人力资源管理能够短时间内满足企业的发展，但单纯的绩效导向无法支持企业持续经营，走向卓越。

基于素质的人力资源管理是战略人力资源管理的进一步深化与延伸，并且希望通过素质模型整合人力资源各个模块及流程，从而为人力资源管理提供导向。然而目前国内的研究尚处于初步开发的阶段，整个素质模型的框架未能跳越战略人力资源管理理论的价值导向，同时其直接的软肋在于缺乏本土自主技术的研发，也缺乏真正能够围绕素质模型为核心而设计的企业自主测量工具，更无法解决企业文化与员工素质建设之间的关系。

让我们重新思考我们的人力资源管理，功利性的价值导向使现代人力资源管理更多地成为了利益分配的有效工具，企业管理者们习惯于通过构建人力资源体系以实现物质激励。以如是价值导向贯穿起来的充塞着模块、程式和表格的人力资源管理能够帮助仅仅中国企业走向强大而优秀吗？回答是否定的。

让我们重新思考我们的员工真正的需求和期望是什么。当一个员工在早晨闹钟响起时激灵起床，扫去懒散，挤着让人透不过气来的公车上班的时候，他仅仅是为了赚这份工钱吗？当他全身心投入于工作之中，主动加班加点追求最好的时候，他仅仅是为了完成任务后能得到升迁吗？马斯洛需求理论很容易让人产生这样的错觉：一个人的需要是阶段性发展的，从生理需求、安全需求、社会交往需求、爱的需求到自我实现需求，是不同阶段的体现。这仅仅是错觉，人的需求是一个系统，是立体式的，就如一个员工，事业与赚钱是其需求和期望的两端。这就告诫我们物质激励与精神激励是人力资源管理的一把秤，只有我们加重精神激励的砝码，才能使企业与员工的搏弈保持平衡。

这就让我们将话题更为直接地引向解决精神激励的企业文化。人力资源管理的最高境界乃为文化管理。企业文化与人力资源密不可分的特性使得对企业文化难以落地生根摸不着头脑的实践者们应当清醒过来，企业文化建设者必须更为务实地通过人力资源流程贯彻企业精神文化，而人力资源管理者则必须站在更高的高度上认识到文化对于人力资源的牵引作用。

基于战略和文化的人力资源管理强调的是在企业战略与企业哲学的高度统一下的人力资源管理体系。没有目标与方向，就无法激发员工斗志；没有哲学的指引，就无法明晰企业和员工存在的理由；没有核心价值观的制度化，就无法形成共同统一的行为模式。广汇天下良才以成大事，战略与文化不可或缺。这就是基于战略和文化的人力资源管理的根本出发点。战略的背后是基于文化的假设，人力资源的背后同样如此。企业文化让我们重新思考人力资源管理的得与失，也只有企业文化才能使我们的人力资源管理者超脱于现有的人力资源流程看人力资源，更为灵活与有效地使人力资源管理工具发挥更大的能量，以文化之道御人力资源之术。

当我们尝试着跳出文化而论文化时，每每都会有新鲜的发现和更为高瞻远瞩的视野。企业文化本质上是一种企业哲学，企业哲学就必然建基于对于人性的最为透彻的感悟与符合此种入木三分认识的制度建设。

当我们纠缠于文化与战略，文化与人力资源，文化与激励制度、沟通机制等等具体的论题的时候，何妨暂时抛开一切，心境平静地考察人性的需要。它是如此之亲近及贴切，哲学的魅力如斯！所有关于企业文化的争辩噶然而止，“启发员工认识生活的意义，认识生活和工作对他们的期望”“这些认识到人生意义的人们，是有信仰的人，是幸福的人。”企业无非是一群追求共同人生目标体现活着意义的价值趋同者的集合体。

**第五篇：企业文化执行力**

企业文化执行力的认同和习惯

谭小芳

开宗明义地讲，没有危机感是执行力差的重要原因。记得海尔首席执行官张瑞敏说过：我们永远战战兢兢，永远如履薄冰。比尔盖茨也曾说过：我们离破产永远只有十八个月。正是因为张瑞敏和比尔盖茨时刻保持的危机感才造就了今天强大的海尔以及世界第一的微软。可太多太多的企业缺乏危机感，获得一点成就就沾沾自喜，就认为自己无所不能从而失去去环境的敏感度。只有拥有危机感，才能不满足现状，才想方设法改进自己的不足，才时刻保持前进的动力。没有危机感就像温水里的青蛙，逐渐失去跳出温水的力量继而逐渐死去。

蔡桓公的故事大家一定还记得：蔡桓公死亡的主要原因在于其没有危机意识，扁鹊多次提醒，其无动于衷。具体到企业，也要有危机意识。全球化的竞争环境是异常复杂的，竞争也超强激烈，每个企业都会面对来自全球最优秀企业的角逐。在这种环境下，危机是不可避免的。尽管很多中国企业在本土市场上很强大，但还没有哪个品牌强大到世界上没有对手的地步。与世界同类型的企业相比，绝大部分的中国企业只能算是小兔子。

培养企业的执行文化，就是把“执行”作为所有行为的最高准则和终极目标的文化。所有有利于执行的因素都予以充分而科学的利用，所有不利于执行的因素都立即排除。以一种强大的监督措施和奖惩制度，促使每一位员工全心全意地投入到自己的工作中，并从骨子里改变自己的行为。最终，使团队形成一种注重现实、目标明确、简洁高效、监督有力、团结、紧张、严肃、活泼的执行文化。工作中我们经常谈到执行力的认同的问题。我个人认为，执行力的来源是执行的人的互相认同，对事情的共同执行的基础就是人的互相认同。生活中我们经常说，车工小张不鸟车间主任老王。所谓不鸟，就是不认同。老王布置任务给小张，小张的执行主动性也好，积极性也好，要打个问号。一般情况下，规范化的外企或合资企业不存在这个问题。为什么？因为制度很完备，上级对下级直接拥有绝对的PK权，不听话就滚蛋，那有你搞来搞去的机会？任何团队招聘员工的第一个条件是互相认同。

执行力文化的认同首先就要让所有员工明确：执行力培训就是培养员工在企业战略下，在领导的正确指导下，全心全意立即行动。企业要将执行力培训作为企业自身的文化来修炼是一个企业优秀习惯的养成，是企业文化形成的一个过程。所有企业的问题，事实上都是人的问题，而只有文化才能改变人的意识从而改变人的行为。因此，多数企业的失败，是由于没有建立起一种执行文化，而无法充分发挥自己的潜力所致。

对员工而言，执行就是完成任务的过程。但对企业领导者而言，执行力培训培养则是一套系统化的运作流程，包括领导者对方法和目标的严密讨论、质疑、坚持不懈地跟进，以及责任的具体落实。它还包括对企业所面临的商业环境做出假设、对组织的能力进行评估，将战略、运营及实施战略的相关人员进行结合、对这些人员及其所在的部门进行协调、以及将奖励与产出相结合。因此，由于领导比员工掌握更多的信息和资源，领导在领导风格上就不仅仅是一个起到监督作用的警察的角色，而是一个教练加老师。

就像是指挥一个新手开车一样，让员工在已有的知识下，在领导意愿的指导下，进行工作。教练要想将自己的经验、智慧和要求传达给学车的学员必须要陪着新手上路，指导他如何加减档，如何踩油门。在以执行力培训为重点的企业中，领导必须参与到具体的运营过程中。只有这样，才能对企业现状、项目执行、员工状态和生存环境进行全面综合的了解，才能找到执行各具体情况与预期之间的差距，并进一步对各个方面进行正确而深入的引导。当领导者和各员工都在执行文化中愉快做事之时，企业就会变得现代化、高效率。管理中那个“最大的黑洞”，也会消失无形。

那么，如果在国有企业或民营企业中，要共同执行任务，碰到人事方面类似的问题，应当如何处理？建议如下：

1：洗牌。胸怀有多大，事业就有多大。老板完全可以坦诚地给职业经理人说，项目中我派个监理，天经地义，上海现在建筑公司建筑还有监理公司呢，这个大家心里都没有疙瘩，比弄个所谓自己人要强的多。

2：洗脑。告诉所有人，自己的职责，能洗好的留下，洗不好的调整或PK。3：流程控制。建立制度和流程，实行法治。但企业法治是个很难的过程，困难重重。核心是，中国缺乏真正的高级管理人才，真正的大公司或上规模的公司不多，法治的基础严重缺失。

大概就这三条路。不然的话，事情死于内耗的多了去了。最后失败了，最大受害的，还是老板，用当年毛主席的话说，果然如此的话，是老板搬起石头砸自己的脚。

我也听到很多私营企业老板总是抱怨下属如何不主动，如何不听话，如何拖沓，素质如何低下等等。但是，事实上，企业里出现效率低下，完不成任务等问题，多数情况下原因在执行力培养推行的问题。执行力培训应该在一开始施行时，由企业高层领导自上而下的推进，当执行文化形成后，将成为一种企业习惯而自行推动。

就像是人们会有嗑瓜子的习惯，当人开始嗑的时候，也许只是好奇，但当对嗑瓜子就产生了兴趣，后我们发现：无论人们喜欢与否，很容易拿起第一颗瓜子，一旦吃上第一颗，就会吃起第二颗、第三颗„停不下来。在吃瓜子的过程中，人们可能会做一些别的事情，比如，去洗手间等等，但是，回到座位上以后，都会继续吃瓜子，不需要他人提醒、督促。大多数情况下，人们会一直吃下去，直到吃光为止。

优秀企业必须首先认同执行力文化，然后将企业所想要的执行文化变成习惯，在企业中加强执行力培训将使企业在运转过程中更加顺畅，让企业在良好的习惯中，走得更远。

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！