# 提高企业HR执行力的三大要点5篇

来源：网络 作者：落日斜阳 更新时间：2025-06-12

*第一篇：提高企业HR执行力的三大要点提高企业HR执行力的三大要点1.建立强有力的人力资源执行力组织一是要建立学习型组织，积极推进科层制管理体制的扁平化，科层制管理体系是导致信息失真，影响执行互动的大敌。二是进一步明确职责分工，即要从岗位分...*

**第一篇：提高企业HR执行力的三大要点**

提高企业HR执行力的三大要点

1.建立强有力的人力资源执行力组织

一是要建立学习型组织，积极推进科层制管理体制的扁平化，科层制管理体系是导致信息失真，影响执行互动的大敌。二是进一步明确职责分工，即要从岗位分析的角度入手，使具体的工作落实到岗位，落实到人，要坚决杜绝因人设岗的情况；将日常管理工作流程化，在分工明晰的基础上，加强过程管理。三是要强化控制权，尤其是要强化在企业重大经营改革举措中，人力资源管理部门的控制权。可以通过成立项目组的方式，加强管理；也有的企业采取人力资源派驻制，确保在重大改革中工作执行力度，保证命令系统的畅通。四是要逐步强化企业部门人力资源管理职能，人力资源管理工作不仅仅是人力资源部的工作，在人才的选留育用方面，部门人力资源管理中处于一个重要的位置。

2.建立一套以业绩为导向，过程管理和目标管理相统一的绩效管理体系

这个体系必须体现对执行文化的支撑，使以业绩为基础的绩效考核成为干部任免、员工岗位动态管理、薪酬福利、培训等人力资源管理工作的依据，积极倡导执行的效果在绩效管理中的运用。在绩效考核办法的执行上应该形成一套约束企业高层、部门经理和员工，系统的考核体系。

3.增强人力资源管理工作的计划性

既要体现计划的科学性又要看重计划的可操作性。一方面要按照总体战略下“一企一策”的思路，按照分级管理的原则充分发挥下属单位的积极性，使计划真正可行；另外一方面才是从计划管理的角度，做好资源的合理配置、明晰组织分工，明确人员的职责，建立一整套跟踪、反馈、落实制度，必要的时候可以建立相应的组织和岗位专门负责督办、落实。

**第二篇：如何提高企业执行力**

如何提高企业执行力

执行力是当前一个热门的话题。执行力是什么呢？执行力是一个古老的管理学概念的新运用。2025年初，拉里·博西迪(1auuybossidy)和拉姆·查兰(romcharan)所著的《执行——如何完成任务的学问》一书，从现代管理学角度提出了执行力的新概念，认为执行力是企业生存、发展乃至走向卓越的关键所在，是管理者理解管理决策并组织实施的能力，是将企业目标转化为结果的过程。总而言之，执行力是一套提出问题、分析问题，采取行动解决问题来实现目标的系统流程，是一门如何完成任务的学问。

实践证明，执行力是企业成功的一个必要条件。一个好的执行部门可以弥补决策的不足，而再完美的决策也会死在一个滞后的执行部门手中。据调查，成功的企业，20%靠战略，6%靠企业各层管理者的执行力，其余20%是一些环境等因素。在大多数情况下，企业与竞争对手的差别就在于双方的执行能力，从这个意义上讲，执行力就是一种竞争力。

执行力如此重要，实际工作中我们应如何去做呢？我认为做好“六个要”非常重要：

一、战略要新。

古人云：“人无远虑，必有近忧”。企业也一样，要有长远的打算，而战略规划就是企业的长远打算，是全局工作或行动的原则及方法。是指导企业发展的依据和方向，是执行力的主体和内容。战略不但要有创新的观点，还要切合实际，着眼发展，面向未来。

改革开放以来，我国一些优秀企业家，学习、运用西方企业的战略管理科学和艺术，为其企业制定了正确的发展战略，创造了一批名优产品和名优企业。海尔集团之所以能够冲出国门，走向世界，根源于张瑞敏为海尔制定的“品牌战略”；四川长虹之所以后来居上，跃为我国彩电行业之冠，获利于倪润峰为长虹制定的长虹名牌战略；北京联想集团之所以能成为我国电脑业的龙头老大，得益于柳传志为联想制定的“大处着眼，小处入手，科技兴企，步步逼近”的发展战略。由此可见，企业的战略管理和战略创新，决定着企业执行力的方向和力度，也最终决定着企业的兴衰成败。

二、素质要高。

建设高素质的员工队伍，是提高执行力的基础，是企业制胜和发展的关键。

高素质员工的标准是什么呢？高素质员工不仅是有专业知识和较高技能的人，他还包括在执行力方面有高度的责任感、紧迫感、荣誉感的人。这样的员工明确自己身处的岗位，每个环节、每个工序，都是一丝不苟，力求每个细节的完美；这样的员工还知道哪些是最重要最紧急的工作，有良好的做事习惯，严格按标准办事，把标准看作是岗位法规和作业灵魂，如果由于自己的疏忽制造出不合格的产品或对工作造成失误，就会感到很难受，而不是找推卸责任逃避考核惩罚的理由。高素质员工在执行力方面是有积极性、主动性、创造性的人，能在自己从事的工作中善于发现问题，善于思考分析问题，善于解决问题。

我们的企业需要这样高素质的人，如何培训、培育这样高素质的人？除了加强员工培训，还必须积极建设企业文化，借助企业文化的力量达到员工自我培养、自我培训的目的。增强员工团队学习的意识，提升员工的综合素质，提高执行力，推动企业各项工作跨越式发展。

三、人心要齐。

在现代企业管理中，企业经营是一个庞大而复杂的系统工程，需要发挥各部门功能，协同作战，才能将执行力发挥到最佳状态。人心不齐，即使个体再强大也难以实现目标，执行力更无从谈起。团结协作是一种良好的职业道德。但每个人由于在企业中所追求的利益上的偏差和自身素质的不同，不一定都能做到这一点。这就需要企业创造培养一种团结协作的环境。如何做到这一点？我认为可以从以下几个方面入手：

要树立一种美好的愿景，让员工看到企业发展的前途和方向，为共同的奋斗目标而努力。一个拥有美好愿景的公司，它在一定程度上会过滤员工的不当的思想和行为，有利于员工的团结。

对每个人都建立明确的工作职责与工作目标，以及合理的薪酬体系，做到责权利三者的有机结合。

要加强对员工的教育，培养他们的团队意识与合作精神。

要加强企业文化建设，不断增强企业的凝聚力和向心力，培育“追求卓越，勇于超越”的企业精神，调动员工的积极性和创造性，促进企业的发展。

四、作风要实。

扎实的工作作风是战略执行到位的保证。作风的问题，实质是领导的问题。因此，在加强执行力过程中，领导在作风上应带头做到：

转变工作作风，按照“八个坚持、八个反对”的要求，进一步规范行为，各项工作立足于“实”、扎根于“实”，做到讲实话、摸实情、鼓实劲、干实事、求实效。

理论联系实际。联系本单位、本部门，联系企业、职工的实际，制定切实可行的办法，使各项工作做到有要求、有层次、有重点、有针对性，有突出实效。

领导、党员要加强个人修养的培养，保持共产党员先进性，充分发挥先锋模范作用，处处以身作则，率先垂范。

牢记“两个务必”，务必继续地保持谦虚谨慎、不骄不躁的作风：务必继续保持艰苦奋斗的作风，经常深入基层、深入一线，深入困难多、问题多、矛盾多的地方，倾听群众的呼声，体察群众的疾苦，解决职工工作和生活中的实际问题，将各项政策落到实处，落实到基层。

切实改进工作作风，在狠抓落实上下功夫，讲实话，干实事，抓落实，做到干一件成一件、件件落实，使企业内部营造一种实干者荣、空谈者耻、造假者辱的工作作风。

五、管理要严。

企业工作生产没有严格的管理，就会出现松、乱，更谈不上提高企业的执行力，因此，管理要严。要做到：

要全过程严。企业的各项方针目标的完成，要靠过程的每一阶段去控制，节点目标完不成，总体目标就难以实现，因此过程控制要做到事前有计划，事中有监督，偏差有良策，事后有总结。

企业内部管理标准要高，要把“严”字体现在高标准、高质量、高效率上。

要不断提高个人素质，加强理论和业务学习，增强干部职工的责任意识、忧患意识和职业道德。努力造就一支政治坚定、纪律严明、业务精湛、作风优良、公正廉洁的管理队伍。

管理要不断上台阶，在过程中不断总结，分析、改进、提高。要结合同业对标，用制度进行规范，用公开代替公证，用科学加强管理，依法以德从严治企。

要在全字上求到位。企业管理是全员、全过程、全系统的事，要强调全员参加，全过程控制，全系统高效。因此，如何高效做事，如何愉快做事，如何正确做事，是每个管理者应研究的事。

六、奖罚要明。

如果做不到奖罚分明，是很难提高执行力，取得实质性效果的。奖罚分明的确是提高企业执行力的最好武器。在执行过程中，谁应该奖，谁应该罚，该怎么奖，该怎么罚，并不是很简单，应该做到以下几点：

要落实责任，延伸目标。“千斤重担众人挑，人人肩上有指标”。具体包含三层意思：一是坚持下级服从上级，决策执行只有责任，没有评价和讨价还价的资格。个人对待工作，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。把执行变为自动自发自觉的行动；二是抓好压力传递，进一步完善岗位目标管理体系，将目标不折不扣地分解到人，落实项目责任制，通过管理促进效能提高，依据制度促进爱岗敬业；三是合理设置工作岗位，明确各自职责，杜绝推诿扯皮。要科学考评，严格奖惩。实行层级考核，即从领导到一般干部职工，一级对一级负责，实行层级管理和考核，决不允许“倒管”。建立绩效考核制度，强化考核手段，及时将考核结果予以通报，并与效益挂钩，力求做到职责与权利，效率与公平的统一。

要强化督查，效能监察。通过定期督查、随机督查、专项督查、明查暗访等形式，对本企业各项工作开展情况，以及党员干部，特别是领导干部纪律作风情况进行督查，从而进一步加大事前、事中、事后督查力度，形成横向到边、纵向到底的督查网络。

要严格纪律，问责追究。按照“问题提醒、通知督办、通报批评、„黄牌‟警告、引咎或责令辞职(就地免职)”等程序，视情节轻重分别给予责任人相应的处罚。

总而言之，就是要以铁的决心，铁的手段，铁的纪律，解决单位执行不力、效能不高的问题，以硬的措施来创造企业全面发展的硬成果。

**第三篇：如何提高企业执行力（模版）**

如何提高企业执行力

政策和方案计划的操作能力和实践能力。可分为个人和企业两个层面：就个人而言，具体表现为“执行并完成任务”的能力，能够把上级分配的工作干得快、干得好；就企业而言，执行力是企业把所定的方针目标一步步落到实处的能力。

一、把正确的人安排在正确地岗位上，去干正确的事情。

充分利用和发挥每个员工的兴趣、爱好、特长和个性，将其安排到合适的岗位上，并根据岗位职责要求，下达合理的工作任务，提供适当的资源，这样就会直接激发出员工的工作热情。把“要我做”变成“我要做”，把“要我执行”变成“我要执行”。

二、建立激励和约束机制,形成系统的执行力。

工作计划和任务执行的如何，仅仅靠员工个人的思想觉悟和主动性还远远不够，还必须有监督考核措施，只有这样才能保证工作计划和任务的实现，才能保证方针目标的落实。企业应根据员工在不同阶段、不同部门、不同岗位的需求，实施不同的激励政策，运用物质和精神相结合的手段，采用多渠道、多层次的方法，最大限度激发员工的主动性和创造性。在建立激励机制的基础上，还应建立合理的约束机制，执行力的生成和养成是以切合实际的激励约束机制为依托和载体，没有一个好的激励约束机制，肯定没有执行力。要提高企业的执行力，不仅要提高企业从上到下的每一个人的执行力，而且要提高每一个单位、每一个部门的整体执行力，只有这样，才会形成企业的系统执行力，从而行成企业的执行力，竞争力。

三、是注重执行的质量和效率，避免组织机构复杂化带来的内耗。同时加强沟通，只有沟通才能群策群力，才能使企业的方针目标做到人人皆知，落实到人。

四、提高领导者的权威。执行是下级对上级的尊从，但这只是执行力的一个方面，执行力的另一个方面是要努力提高领导者的权威，领导的指示、决策必须符合科学和实际，领导还必须在执行中率先垂范，做出榜样，鼓舞和带动员工狠抓落实，共谋发展，只有这样才能真正强化企业的执行力。

五、建立员工培训机制。加强对员的培育，提高其综合素质，在知识经济时代，工作中所需的技能和知识，更新速度不断加快，只有不断学习，才能提高员工的应变能力，从而提高执行力。

如何提高个人执行力

什么是执行力？执行力就是部门或个人理解、贯彻、落实、执行企业决策的能力。个人的执行力取决于其本人是否具有良好的工作习惯，是否熟练掌握管人与管事的相关工具，是否有正确的工作思路与方法，是否具有执行力的管理风格与性格特质等。认为提高个人执行力应从以下几点入手。一．自动自发，诚信工作

要提高个人的执行能力，必须解决好“想执行”和“会执行”的问题，把执行变为自动自发的行动。有了自动自发的思想就可以帮助你扫平工作中一切挫折。

踏踏实实做人，实实在在做事，干实事，说实话，讲诚信，重实效，反对欺上瞒下、瞎忽悠；

要时刻牢记执行工作，没有任何借口，要视服从为美德；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，真正做到诚信做人，勤奋做事。二．敢于负责，注重细节

工作中无小事，工作就意味着责任，责任是压力也是努力完成工作的动力。因此提高个人执行力就必须树立起强烈的责任意识和进取精神，坚决克服不思进取、得过且过的心态，养成认真负责、追求卓越的良好习惯。

而考虑到细节、注重细节的人，不仅会认真对待工作，勤奋工作，也一定会将大事做好将小事做细，并且在细致的工作中找到工作的成就感。因此在工作中注重细节，养成完美的习惯就将是提高个人执行力不可或缺的一项条件。三．追求新知，创意工作

“当今社会，一切均在不断的发展变化中，而且发展变化的速度不断加快。这个社会中，唯一不变的也是变化。要想适应社会的变化，跟上社会的变化进程，武装自己头脑是我们唯一的选择，努力学习追 求新知，就成为提高个人执行力的重要条件。

面对竞争日益激烈、变化日趋迅猛的今天，创新和应变能力已成为推进发展的核心要素。只有改革，才有活力；只有创新，才有发展。要敢于突破思维定势和传统经验的束缚，不断寻求新的思路和方法，使执行的力度更大、速度更快、效果更好。四．忘我工作，永不放弃

发扬严谨务实、勤勉刻苦的精神，坚决克服夸夸其谈、评头论足的毛病。真正静下心来，从小事做起，从点滴做起。一件一件抓落实，一项一项抓成效，干一件成一件，积小胜为大胜，养成脚踏实地、埋头苦干的良好习惯。真正的提高个人的执行能力。

永不放弃是指在工作中具有挫折忍耐力、压力忍受力、自我控制力和意志力；认准的事情，无论遇到多大的困难，仍要千方百计的完成它。因此具有永不放弃的精神也是高效执行力的重要表现。

五．和谐友好，注重团队

要提高个人的执行力就必须建立良好的人际关系，不仅在别人寻求帮助是提供力所能及的帮助，还要主动帮助同事；反过来我们也能够坦诚地乐于接受别人的帮助。另外好的沟通是成功的一半，通过沟通，群策群力集思广益可以在执行中分清战略的条条框框，适合的才是最好的。

提升个人执行力不是一朝一夕之功，个人执行力的强弱主要取决于两个要素——个人能力和工作态度，能力是基础，态度是关键。我们要提升个人执行力，就要通过加强学习和实践锻炼，在工作中不断总结，不断摸索来增强自身素质。端正工作态度，即对待工作，不找任何借口，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。面对市场经济的大潮，我们要想立于不败之地，就必须要提高执行力，精心打造这一核心竞争力。

**第四篇：如何提高企业执行力**

《如何提升执行力》执行力学习心得

XXXX部XXXX

执行力问题是每一个企业都十分关注的事，如何提高执行力，这是每一个企业或是老板最为关注的问题，提高执行力是需各方面、各级管理人员努力去做的一件事。员工执行力就是保质保量地完成自己的工作和任务的能力。员工执行力的强弱取决于两个要素：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；

二是企业应有步骤、有计划、分阶段地以培训进修、轮岗锻炼、工作加压等手段帮助员工进行自我提高；

三是企业要进行现有员工价值、潜力的开发。要让员工发现问题，并在发现问题之后主动思考问题，解决问题，企业要不断挖掘员工自身的潜力和价值；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。

转变工作态度，主要是从以下几方面做起：

一是要注重企业文化的形成，通过建立有执行力的管理团队和严格的管理制度，重执行会成为一种优秀文化在企业生根开花结果；从根本上让全体员工有一个良好的工作氛围，大家都有一个积极向上，要求进步的工作态度；

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。只要是个人能力提高了，工作态度有所改观，能够积极主动地去做好本职工作，就能够提高整体员工的执行力。

★ 本课程将为您解决：企业管理者普遍感觉很累；工作效率低下；

部门之间责任推诿扯皮；公司人员流失严重！！☞课程核心内容：

主讲老师：郭鹏——● 清华中旭商学院院长

● 世界五百强中国区人力资源总监● 中国职业化十大培训大师

● 系统实战执行力创始人● 上百家企业执行力系统打造者

世界五百强企业如何打造执行力系统，国内优秀企业如何提升系统执行力，郭院长一一为您揭秘！

课程费用：1980元/人（两天课程）团体票： 7920元/5人

贵宾专票：4800元/人（贵宾专座，老师合影，现场咨询，共进午餐等）

主办单位：清华大学•中旭商学院

培训时间：4月23--24日培训地点：济南-山东大厦

报名专线：010-512914200531-880343\*\*\*36

■参会对象：企业总裁、总经理、行政总监、人力资源总监、团队主管 ■免费听课：中旭商学院会员客户

■广告、赞助、合作专线：\*\*\*

■详情登录：查询

执行力的重要性

执行力是企业管理中最大的黑洞，管理学有许多的理论，告诉管理人员如何制定策略，如何进行组织变迁，如何选才、育才、留才，如何做资本预算等，可是，该如何执行这些想法，却往往被视为是理所当然，未曾有人加以探讨。作为管理者，重塑执行的观念有助于制定更健全的策略。事实上，要制定有价值的策略，管理者必须同时确认企业是否有足够的条件来执行。要明白策略原本就是为执行而拟定出来的。所以，提升企业的执行令就变得尤为重要。

执行力可以理解为：有效利用资源，保质保量达成目标的能力。在管理领域，“执行”对应的英文是 “execute”，其意义主要有两种，其一是：“to do something that Has been carefully planned(using knowledge as distinguished from merely possessing it)”；其二是：“to complete a difficult action or movement，especially one requiring skills”。前者与“规划”相对应，指的是对规划的实施，其前提是已经有了规划；后者指的是完成某种困难的事情或变革，它不以已有的规划为前提。学术界和实业界对“执行”的理解基本上也是如此，其差异在于侧重点和角度有所不同。

执行力是否到位既反映了企业的整体素质，也反映出管理者的角色定位。管理者的角色不仅仅是制定策略和下达命令，更重要的是必须具备执行力。执行力的关键在于透过企业文化影响员工的行为，因此管理者很重要的角色定位就是营造企业执行力文化。管理者如何培养部属的执行力，是企业总体执行力提升的关键。如果员工每天能多花十分钟替企业想想如何改善工作流程，如何将工作做得更好，管理者的策略自然能够彻底地执行。

中旭商学院院长郭鹏老师提出了提高执行力的八大要素如下：

一、提升执行能力

解决问题的能力不足，主要反映在执行能力欠缺，有效掌握与运用管理工具

＋有效掌握与运用工艺技术＋工作经验与心得＋„„一项工作要得以顺利开展，首先要有执行能力，即要“会做”。

员工能力水平能否充分发挥，决定其投入程度，而投入程度又受到公司对员工的要求和公司向员工提供的资源两个因素的影响。

首先，应该对执行人员进行执行前强化培训，让执行人员明白自己要做什么？该做什么？做到什么目标？这样才能目标一致，执行到位，各尽其责。其次，要明白自己的工作依据。这是我们工作执行力的基础，也是我们工作执行的目标。这也就是说，要知道自己做的每一件事情依据在哪里，这些依据是否还在执行。

还有，要明白控制工作的关键点是什么。在这些工作里面，按照工作程序，我们往往要在一些单据上签字，这就是我们的工作控制点。我们签了字，就要负起相应的责任。

二、强化执行动机

一个人不仅要会做还要有工作意愿(动机)，即要“肯做”。充分发挥主观能动性和责任心，在接受工作后应尽一切努力、想尽一切办法把工作做好。作为中基层管理人员、操作人员一定要有做事情的实干精神，公司最需要拥有不懈的求胜意志的人，这种人只有在工作完成时才会感到满足。

首先,要观察每个人的工作习惯，分辨出谁才是认真做事的人，这些人通常能激发员工士气。

其次,观察其遇到困难时处理问题是否正确、果断，并知道如何取得各方助力来完成工作。

三、端正执行态度

有令不遵，违规操作，是执行态度不端正的表现。执行态度即对待工作的态度与标准，做工作的意义在于把事情做对，而不是做五成、六成的低工作标准，甚至到最后完全走形，面目全非，应以较高的(大家认同和满意)标准来要求自己。要端正执行态度，在工作中必须实践好“严、实、快、新”四字要求。

1.要着眼于“严”，积极进取，增强责任意识。责任心和进取心是做好一切工作的首要条件。

2.要着眼于“实”，脚踏实地，树立实干作风。虽然每个人岗位可能平凡，分工各有不同，但只要埋头苦干、兢兢业业就一定能干出一番事业。

3.要着眼于“快”，只争朝夕，提高办事效率。要提高执行力，就必须强化时间观念和效率意识，弘扬“立即行动、马上就办”的工作理念。坚决克服工作懒散、办事拖拉的恶习。

4.要着眼于“新”，开拓创新，改进工作方法。只有改革，才有活力；只有创新，才有发展。

在日常工作中，要敢于突破思维定式和传统经验的束缚，不断寻求新的思路和方法，使执行的力度更大、速度更快、效果更好。养成勤于学习、善于思考的良好习惯。

四、有效促进与有效控制

执行能力、执行动机、执行态度是执行者的行为能力、意愿和态度，光靠这些特征不足以把事情落实好，还需管理者进行有效促进与有效控制来调整执行者的行为与控制事情的发展不偏离正常轨道，才能更好地把工作落实好。有效控制采取方法如下：

1.事前跟进，发现潜在风险提前给员工预警。

2.事中跟进，在任务进行中发现问题后，寻找解决办法，使员工的工作重新回到正轨上来。

3.事后跟进，出现问题后，找出原因，提供补救建议和具体措施，避免员工再犯同样错误。

4.授权不授责，大多数管理者的通病是授权又授责，这样导致的结果就是权责不分，职位越高承担的责任越小，做的多就错的多，管理者不做具体的事，永远不出错，被授权的人害怕出错而不停地往下授权，必然没有好的结果。

5.对身兼管理责任的人进行监督，当管理者管理他人或检讨自身的行为时，有效的监督十分有效，如果没有有效的监督，准确的工作定义、选拔、管理和培训这些工作都不可能轻而易举地完成。

6.对那些可能是以前所遗留下的含糊不清的或没有论及的问题，管理者要能给予明确而又清晰有力的说明；然后，他们还要提出对未来的展望，以使将来组织的工作重点能集中到所提出的焦点上来。

那些在被认为是工作懒散的人对于他们爱好的东西，可能表现出巨大的积极性，采用升职或薪酬来激励员工是一种广泛使用的方法。在许多情形下这种方法是积极的，是非常有效的。采取方法如下：

1.考核指标合理，为避免考核指标不合理，必须避免人为因素干扰，避免人为因素干扰的最佳手段就是将考核指标全部改为定量或半定量的，去除难以评价对错的指标，比如去除主管考评、供应商投诉、团队忠诚度、团队意识、创新能力、主动性等指标。

2.健全流程制度，修订各类规章制度与作业流程，明确每个岗位职责与目标，明确操作步骤，杜绝经验操作或不按规定操作。

3.考核有效，严格执行奖励与处罚措施，不能姑息。对违反公司规定或操作规定的人员要严格按制度处理，不能流于形式。对表现优异的员工，由部门申请，可以破格调薪或升职。

五、构建领导人才储备通道

如何有效避免人员流失，在执行力机制健全后，最后的有效持续落实还有一个影响因素，即如何降低人员流失及可能造成的影响。所以，降低人员流失与构建领导人才储备机制非常重要。可采取以下方法构建人员储备通道：

1.根据员工(含中低级管理人员)绩效精准而深入地评估每位员工的能力；

2.对表现优秀的员工(含中低级管理人员)，提供一个鉴别与培养各类领导人才的架构，将其作为其上一级别的储备人员，以作为健全接班计划及配合公司未来执行策略的需要。

3.决定该如何处理缺乏绩效的人，对不能胜任工作岗位的员工，离岗培训一周后重新上岗，如仍未能满足需要，先调换其到新工作岗位试用，不轻易淘汰。

4.让员工了解公司发展蓝图，并将连接策略计划及短、中、长期阶段性目标与连接营运计划的目标告知员工，让员工有归属感。

六、建立良好的沟通

建立良好的沟通是改善工作氛围的重要途径，良好的沟通是执行的基础，有效地提高执行力，在一般情况下首先要进行充分的沟通，将决策传递给各个层级的员工，帮助他们理解需要完成的目标，取得他们的支持，对完成目标任务取得较为一致的认同。可采取以下方法达成有效沟通：

1.执行者参与计划的制订。在制订过程中上下级之间可以良好沟通，让组织内的员工进行活跃的对话，坦诚交流实际情况，表达自己的真实观点。

2.建立顺畅的反馈渠道。明确每项任务的阶段负责人与总负责人，执行过程中遇到困难，员工可以越级反馈，直接和主管沟通，避免按照自己的理解和方式去解决问题。

3.沟通方法。要求总负责人在任务布置后对所负责工作的具体人员，提出多个具体问题并要求解答，确保计划完全被执行者所理解、接受。并要求这样的沟通方式与对话模式要一层层下达，流传到整个组织当中。

4.真诚交流，尊重每个人提出的意见，如不能执行要告知原因，鼓励员工提出问题，自由表达自己的观点。

七、协调内部资源

协调内部资源对提升执行力最有效。同一件事情，如果用命令的办法不能得到有效执行，那么换一个人或是培养另外一个人，或许会更加有效。对内部资源进行有效的整合，能充分调动员工的工作积极性。

人力资源的使用需要沟通、协调，其目的是让不同领域、从事不同工作的人充分认识到自己的职责，去主动性地开展工作。

内部资源还包括其他的物力、财力资源。只有内部资源的协调是属于自己能掌握完全的控制权的，可以按照下属的工作能力以及习惯更好地进行人员的调用。

八、收集反馈信息

执行过程中，员工会碰到各种各样的问题，或者发现更好的解决方案。除了员工主动反馈外，还要建立自上而下的收集渠道。可采取的办法有：

1.设立“问题反馈箱”与“合理化建立箱”，对收集到的问题，提出解决办法，及时处理；对员工提出的好的建议，积极采纳。

2.深入工作现场，通过观察或与员工自由交流的方式发现问题，这种方式同时可与下属建立特殊的个人关系，员工在执行任务时，不仅会把它当做任务来完成，还会考虑到与管理者的这种关系。

执行力是否到位既反映了企业的整体素质，也反映出管理者的角色定位。管理者的角色不仅仅是制定策略和下达命令，更重要的是必须具备执行力。企业要培养执行力，应把重点放在管理者身上。管理者的执行力能弥补策略的不足，而一个再完美的策略也会死在没有执行力的管理者手中。在这个意义上，执行力是企业成败的关键。

执行是一门学问，是战略的重要组成部分，它贯穿于组织经营管理的始终。选择行业、制订计划、确定目标、规划战略、实施战略等都需要执行，离开执行，组织将寸步难行。组织经营的三个核心环节是：制定战略、人员匹配、实施运营，而执行则贯穿于这三个核心环节的始终。

**第五篇：企业如何提高执行力**

企业如何提高执行力

在工作中，如果安排某一项工作下属不做，则是态度问题；如果安排工作下属无法执行，是指挥出现问题，如果下属做不了或不会做，则是能力问题，而往往后者是造成执行力差的主要原因。因此，做为企业决策者应该为公司执行力差负责，要敢于面对问题，找到解决问题的办法。总的来说，摆脱“执行力差”需要从以下几个方面入手：

一、完善企业的基础管理体系，制订系统化的管理规章制度。

企业管理者应该基于企业战略发展的高度对企业发展架构做出清晰的规划，对各项工作流程进行梳理，进而制订出系统的管理规章制度，这样员工在执行过程中真正能做到有章可循，有法可依。对于如何给企业做培训，可以浏览时代光华网站的培训商城频道，在那里可以选择你想培训的课题和内容。

二、目标计划明确，责任到人。

企业的高层领导不能只把目标制订出来，分解到部门就完事了(续致信网上一页内容)，中层管理者更不能把目标领回来之后，不再往下分解。企业经营目标如果只停留在公司和部门层面上，没有分解到员工层面，没有责任到人，那么目标将是一纸空文，没有可执行性。因此，高层领导必须监督中层管理者把公司目标分解到部门目标，部门目标细化分解到每个人，每个产品、每个区域，指导制订具体的执行计划。

三、对员工的培训指导到位。

很多企业招聘新员工，企业培训几天就安排具体岗位和工作了，结果员工到岗后很茫然，不知该如何有序地开展工作。企业高估了员工的能力，员工只会做你安排和检查的事，不会做你期望的事。因此管理者要加强对员工的培训指导工作，首先教会员工怎么去做，如何去做，然后做好督导，把控执行方向和进度。管理者应该首先是个教练员，要学会培养和培训下属，让下属能够称职的工作。

四、建立检核奖惩体系，责权奖罚到位。

管理者建立检核奖惩体系，要明确执行流程和每人的责权力，将员工的业绩与薪酬挂钩，促动员工各极性和达成目标的动力。要每月定期进行工作汇报、分析、总结，每月按业绩和能力两大因素进行业绩排名，优者奖、劣者罚，通过建立奖惩体系，达到员工和企业共赢。

五、形成良好的执行文化。

小企业管理靠人治，中企业管理靠制度，大企业管理靠文化。打造强有力的执行力的前提需要公司上下形成良好的执行文化，让员工都能养成良好的执行习惯，从而从根本上解决执行力差的问题。

总之，作为企业管理者应该做到分析总结执行力差的原因，完善各项制度的系统性和可操作性，做好员工的制度培训工作，从管理层做起，带头执行公司各项制度，为全员提升执行力打造一个良好的氛围，摆脱“执行力差”的怪圈。

安全环保生产处

梁胜祥

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！