# 管理执行力心得体会范文（最新6篇）

来源：网络 作者：落梅无痕 更新时间：2024-11-25

*管理执行力是组织取得成功的关键要素之一。通过明确的目标、清晰的任务分工、高效的沟通和协作，管理执行力能够推动团队成员的工作效率和绩效，进而提高整个组织的绩效‌。以下是小编为大家整理的关于的内容，供大家参考，希望能够给大家带来借鉴或帮助！管理...*

管理执行力是组织取得成功的关键要素之一。通过明确的目标、清晰的任务分工、高效的沟通和协作，管理执行力能够推动团队成员的工作效率和绩效，进而提高整个组织的绩效‌。以下是小编为大家整理的关于的内容，供大家参考，希望能够给大家带来借鉴或帮助！

**管理执行力心得体会 1**

这几天集团组织学习了汪文辉老师的《团队修炼及终端销售培训》讲座。现结合自己的本职工作谈三点感受。

一、学会沟通，利于团结

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。

二、加强互动，协作支持

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。

**管理执行力心得体会 2**

上个月我有幸参加了公司组织的中层干部培训，通过听关于中层干部如何增强执行力的讲座，理论学习，收获颇丰，真正体会到作为一名公司中层的作用。中层就是夹层，就像三明治中间的夹层，要承受上压下顶，是兵头将尾，但中层起着承上启下的作用，中层的作用发挥得好，是公司领导联系下面员工的一座桥梁;发挥得不好，是横在领导与员工之间的一堵墙，就会形成“上边想、下边望，中间成了顶梁杠”的局面。所以提高中层干部的执行力就显得尤为重要。

什么是执行力呢?所谓执行力就是把计划、方案变成现实操作的能力，它不是单一的素质，而是多种素质、能力结合的表现。在学习之前请大家先想想，在三国演义中，哪位将领是最出色的\'中层执行者，哪位是最失败的中层执行者?哪位又是最灵活变通的中层执行者呢?先不要回答，到最后我们一起讨论一下。

目前，我们公司处在飞速发展的阶段，规模不断在扩大，因此要提升管理。而提升管理，除了要有好的决策班子、好的发展战略、好的管理体系外，更重要的是要有公司中层管理者的执行力。

那么中层管理者要提高执行力，在工作中至少需具备两种能力：理解公司和高层领导的理念的能力和在本职工作上的组织实施能力。那么，到底如何提高这两方面的能力呢?我以为可以从以下几方面来着眼：

第一，思想上重视

要正确理解公司和领导的理念，做好一个传播者。中层管理者在接到领导工作指示时，一定要正确理解领导的意图和初衷，不能不懂装懂，要把正确的理念灌输到下属中去。否则将会出现企业的决策方案在执行的过程当中，标准渐渐降低、甚至完全走样，越到后面离原定的标准越远，从而背离了领导的意图和目的。

第二，表率作用是前提。

作为一个中层干部，不能只靠说，要靠做，必须身先士卒、百折不挠，以自己的人格魅力树形象，无论是遵章守纪，还是公司布置任务的完成，都要起到表率作用，打铁先要自身硬。只有让手下员工心悦诚服，你才有说服力，你说的话，别人才会听，才谈得上执行力。

第三，主动积极是作风。

主动积极、雷厉风行是中层干部的工作作风。中层干部忌讳办事拖拉，“雷声大，雨点小”。不能患得患失，畏难发愁，避重就轻，敷衍塞责。不能事事等领导交待，应主动地去完成自己该做的事。中层主动，下面员工才能主动，整个部门工作就会主动。

第四，工作到位是准则。

工作做到位，就是要有严谨的工作态度，对要做的工作不能敷衍，要认真去办。要想作到位，必须做到：头脑到位——多思考如何做好工作的方式方法，嘴巴到位——管理工作就是婆婆嘴，各项工作要随时督促，眼睛到位——及时发现问题，及时解决，耳朵到位——及时了解广大下属员工对工作的意见和建议，腿脚到位——经常深入最基层，了解情况。工作到位就是最好的执行力。

第五，不讲借口是态度。

中层干部应凡事不讲借口，恪守职责。“借口”的实质是推卸责任，在责任与借口之间，选择借口还是选择责任，体现了一个人对待工作的态度。如果每一个中层都为自己的工作找借口，那就根本谈不上执行力。不讲任何借口，看似无情，但是它体现的是一种负责、敬业的精神，一种服从、诚实的态度，一种完美的执行能力。

第六，团队合作是保证。

中层干部应该互相信任，互相支持，互相配合，互相帮助，相互尊重，相互激励，多看别人的优点，接纳或善意提醒别人的不足。各部门之间应各司其职，补位不越位，补台不拆台，分工合作，扬长补短，形成合力。自己的工作自己做，同事的工作帮着做，集体的工作大家做。只有这样，自己的执行力才会提高。

第七，公平公正是原则。

公平公正是激发员工工作积极性和创造性的原动力之一。作为中层干部要公平公正对待下属的工作业绩、表现，解人之难、记人之功，通过正面激励，引导员工往前跑，通过负面激励，推着员工往前走。工作中要对事不对人，要一视同仁。想问题、办事情，都要从大局出发，公道正派、是非分明、一身正气;能坚持原则、坚持正义、牢记职责和使命，这样才能激发员工的工作热情和创造力，才能树立正气，继而提高执行力。

**管理执行力心得体会 3**

在全辖中层管理人员学习会上，我和全行中层干部及城区网点主任认真听取了行长就如何提高中层管理人员的执行力、积极应对新形势新挑战的重要讲话。

行长用精辟的语言，从细微处着手，宏观上把握，结合行长在省分行党委中心组(扩大)学习班上的讲话精神，为我们诠释了执行力的真正内涵和实践宝典，即分析了行当前面临的金融形势，也对我们各级中层干部提出了要求，对此我深有感触。下面我就根据行长的讲话精神和自己的感知感悟，结合自己的工作实际，谈谈自己的肤浅认识和体会。

一、认识中层管理人员执行力的重要性。

记得前不久我看了由一本由著名的管理培训专家方永飞教授所写的《赢在中层》一书，书中提出：中层是企业的脊梁，是企业的核心人才库，是企业得以生生不息的创新源泉。在汤行长的讲话中也提到中层管理，“这个环节在工作中是起承上启下、上传下达作用的关键环节。”

中层，“是我们发挥执行能力、实现既定目标的关键人物”。一句话：中层管理人员既是执行者，又是领导者。他们的作用发挥得好，是高层联系基层的一座桥梁;发挥得不好，是横在高层与基层之间的一堵墙。决策层对各种方案的制定，需要得到中层的严格执行和组织实施。

对于支行来讲，我们各科室、分理处主任便处于中层管理的位置，是贯彻落实支行工作目标和任务的关键。我们担负着将支行的意图贯彻到网点的每一位员工，最终实现支行每一个具体经营管理目标，并带领全所员工确保任务目标完成的责任。

二、对“三带头”、“三表率”和提高中层管理人员执行力的理解。

任何一个战略意图都是靠人来执行的，虽有好的制度作“支撑”，但执行的“人”不力仍然是一句空话。各级行中层的“带头、表率”作用，是贯彻执行各项制度方法的根本保证。中层干部和业务主管部门即是任务目标的执行者，也是督办、协助者。而工作目标能否得以实施、是否发挥作用，还要靠我们基层网点员工来体现和验证。行长在讲话中提到的“三带头”“三表率”对我行各级管理层的员工都有着重要的指导作用，我们都要不折不扣的遵照执行。下面我就自身对“三带头”“三表率”的理解谈谈自己的体会。

1、带头主动学习，做创建学习型银行的表率。

行长在讲话中指出“学”与“时”相结合，就是“要与时俱进地学，我们的学习要紧密结合时代和当前发展的需要”;“学”与“思”相结合，就是“要结合本身的实际来思考，而不是被动和机械的学”;“学”与“用”相结合，就是要“在实践中检验和完善理论，再反过来指导实践”。以前我学习确实存在着学习是领导安排或者是为了获取文凭而学习的观念，没有真正“把我们很有限的时间和精力，放在非常需要学的内容上，增加学习的针对性和有效性。”作为基层分理处主任，我们要结合自己的实际情况，转变这种观念，由被动学习变为主动学习，由要我学习变为我要学习。

学习政治理论，提高政治思想觉悟;学习英语等文化知识，提高的文化水平;学习省行、市行下发的文件精神，提高经营管理水平;学习电脑及oa系统知识，提高办公自动化操作能力;学习法律和我行规章制度，提高经营法律意识。不仅使自己的思想政治素质和业务素质得到不断提高，而且更重要的是学到生存发展之道，去适应如今新的形势下带来的新挑战。

2、带头深化服务，做提升经营管理水平的表率。

作为基层网点，在这一“带头”和“表率”中，最重要的是提高客户服务水平。如今我所的服务方式还较多的停留在微笑服务的低层次服务上。如何逐步提高到有效率、有质量的高层次服务上正是我们值得深深思考的问题。

金融业的竞争，总归是一种信誉的竞争，服务的竞争。谁的信誉好、服务好，能更适应顾客的需要，谁就能占领更多的市场。服务也要讲究一个创新，不能一成不变，只有不断创新服务，我们才能在市场竞争中保持旺盛的生命力，才能立于不败之地;才能将客户的需求与我们银行的需求双赢;才能最大限度的为客户提供满意的服务，为我们吸引越。来越。多的中高端客户。

听了行长的报告，我体会到在实际工作中除了要做好日常的管理，更要着重做好人的思想工作。做好基层网点员工的思想政治工作，无论对加强我们的精神文明建设，保证我行各项业务的顺利开展，还是对加强处所内部管理、提高服务水平以及调动员工工作积极性都具有十分重要意义。作为一各分理处的主任，今后我将多多“理解员工、关心员工、爱护员工”认真研究员工的思想、工作、学习及生活动态，做到心中有数。

3、带头加强修养，做推动和发展的表率。

要加强自身修养，就是要提高自己的境界，有着高尚的\'精神追求。不断加强政治理论和职业道德的学习，提高自身综合素质。树立正确的人生观、价值观、权力观，不为权力、金钱所动，保持一名共产党员的本色。工作中做到认认真真、雷厉风行、求真务实、善始善终一项一项工作抓落实，推动我所各项工作不断向前发展。

行长在讲话中还提到，“团结就是力量，团结就是胜利，团结能够创造效益，团结能创造生产力。”现代社会是一个讲究团结协作的社会，银行内部对协作的要求更加严格，一个部门和员工的任务完不成，就会影响整个目标。如同《水煮三国》一书中对木桶理论的描述，一只水桶能装多少水不但取决于最短的一块木板的长度，还取决于木板与木板之间的结合是否紧密。

如果木板与木板之间存在缝隙或缝隙很大，同样无法装满水。因此我们网点团队的执行力不仅取决于每一名成员的能力，也取决于成员与成员之间的相互协作、相互配合，我们必须在成员之间形成高度的信任感，形成团队成员之间的尊重、信任、宽容、团结协作，这样才能形成一个强大的整体，才能实行个体和分理处集体的共同发展。

三、不断提高自身综合素养和执行能力

对于基层管理人员来说，对上是提高执行力，对下就要提高领导力。我们不论是作为一名执行者、还是一名领导者，都必须通过员工来完成任务。要做个执行能力高的管理人，今后我将着重提高以下5方面的能力：

1、工作领悟能力

无论做任何一件事之前，首先要弄清自己的工作职责、工作内容、领导的意图和目的;然后以此为目标来把握做事的方向和要达到的效果，这一点很重要。实际工作中那种费力不讨好的事比较多的原因也就在于没有重视这一点。也就是说，清楚悟透一件事，胜过草率做十件事，并且会事半功倍。

2、制定计划能力

要完成任何任务都要制定计划和设定标准，我要将各项任务按照轻、重、缓、急列出计划表，作好工作安排和检查工作。在计划的实施及检讨时，要掌握关键性问题，不能因琐碎的工作，而影响了应该做的重要工作。要清楚做好20%的重要工作，等于创造80%的业绩。

3、指挥协调能力

一项计划无论如何周到和完善，如果不能很好的执行，仍然不能达到预期的效果，而计划的执行并不是主任一个，而是全所员工。因此适时的指挥和协调是有必要的，所以今后要多加强这方面的学习和锻炼。

4、判断能力

判断对于一个经理人来说非常重要，网点事务烦杂，常常需要主管去了解事情的来龙去脉因果关系，从而找到问题的真正症结所在，并提出解决方案。这就要求洞察先机，未雨绸缪。这样我们才能化危机为转机，最后变成良机。

5、创新能力。

要提高执行力，除了要具备以上这些能力外，更重要的还要时时、事事都有强烈的创新意识，这就需要不断地学习，而这种学习不是单纯的掌握知识的学习，它要求大家把工作的过程本身当作一个系统的学习过程，不断地从工作中发现问题、研究问题、解决问题。解决问题的过程，也就是向创新迈进的过程。因此，我们做任何一件事都可以认真想一想，有没有创新的方法使执行的力度更大、速度更快、效果更好。创新无极限，唯有创新，才能生存。

**管理执行力心得体会 4**

通过这两天的培训，让我进一步了解了提高个人执行力对公司来说是多么的重要。下面就分享我的一些感想。

一、加深了对提高执行力重要性的认识和理解

执行力，顾名思义是执行并实现既定目标的能力，就是指把理念、思路、战略、决策、规划和部署付诸实施的能力。对于执行力的概念，虽然早就看到过、听说过，但是理解上还是很片面和肤浅，对执行力的内涵和提高执行力的.重要性和必要性理解不深，掌握不透。通过这次学习，我明白了执行力的含义。

二、加强学习，更新观念，不断增强提高执行力的自觉性

我们在日常工作中执行某项任务时，总会遇到一些问题。而对待问题有两种选择。一种是不怕问题，想方设法解决问题，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，我们会不由自主的问到，同是一项工作，为什么有的人能够做得很好，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。观念转、天地宽，观念的力量是无穷的。

三、通过学习，努力提高自身科技管理能力和业务创新能力。

对照提高政府执行力对干部素质和能力的要求，结合我自身的情况，我总结了一下差距，确定了今后努力的方向和重点。

一是要牢固树立大局意识、责任意识和效率意识。讲政治、讲纪律、讲服从、讲执行，积极主动地思考完成既定的目标任务，选准结合点，力求有新的突破。加强岗位责任意识，明确自己的责任，层层推动、步步实施。

二是结合自己实际，努力做到\"十个不\"，推进工作落实，即：不要自行其是，不要以权谋私，不要不学无术，不要不思进取，不要是非不清，不要无所作为，不要错失良机，不要推诿梗阻;，不要坐而论道，不要浪费奢侈。

所以，在自我的话语词典中，要把\"无法\"，\"不要\"抹掉。多对自己说\"我能够\"，\"我一定\"。自我的激励很重要!公司有大的目标，有详细的规划。作为我自己也要有目标和计划，只有自己不断的学习和成长，成为公司需要的人才，才能跟上公司大的发展。

**管理执行力心得体会 5**

参加了我校第一期中干培训班后，我收获良多。一所学校的中层干部，尤其是一所大型学校的中层干部涉及的部门广，工作头绪多，衔接的难度大，稍有不慎，往往就会造成工作的延误或者损失，从而影响到学校的发展。在这样一个庞大的系统里，如果学校的科学决策不能及时贯彻落实下去，形成政令不够畅通，或者半途而废，或者执行不力而事倍功半，都将不利于学校各项工作的开展。下面我就中层干部的执行力问题，谈谈我的一些看法和体会。

一、学校中层管理干部的执行力的重要性

学校中层干部既是执行者，又是领导者，既是决策层与全体教职工的纽带，又是执行正确决策的带头人和“检察官”。

因此，一所学校的中层干部所发出的任何一道指令，从某种意义上说，它就代表学校，代表决策层。

基于这一点，中层干部形象的好与坏，作风的实与虚，效果的高与低，将十分直观地呈现在师生员工面前，因此，中层干部的作用发挥得好，就是校级领导与广大教职工的一座桥梁，发挥得不好就成了横亘在二者之间的一堵墙。

由此看来，中层干部的执行力至关重要，它是学校管理中的核心元素之一。如果说决策是“做正确的事”，那么中层干部执行力就是体现在怎样的“正确的做事”和“做正确的事”，这个“事”就是指决策层既定的“正确的事”。中层干部不在“做不做”，而在“怎样做”。

现代管理学告诉我们，一个企业的发展速度要快，规模要扩大，管理要上档次，除了要有好的决策班子，好的发展决策，好的管理体系外。更重要的是要有企业中层的执行力。

学校也如此，所不同的是，学校中层干部面对的不是机器和员工，而是有待引导的教师和可塑性较强的学生，是塑造心灵的工作。执行时需要更多地在正确的基础上开创性地开展工作，把复杂的事做简单，把简单的事做认真，把认真的事做彻底，把人的工作做到心灵深处，把制度的执行落到实处。

这样，中层干部就会在师生员工中具有影响力和号召力。

二、学校中层干部应具备的执行力

作为一名学校的中层干部，必须清醒的认识到，学校工作必须是由不同的岗位来完成的，你不可能事必躬亲，你必须通过别人来完成，必须依靠集体的力量来落实，好比打仗，作为中层干部，你的位置是前沿指挥，真正打仗的还是全体教职员工这支大部队。

作为学校的`中层干部，还要清醒地认识到越位的弊端，在我们学校，机构设置，部门分工，岗位职责都是非常清楚的，越位的后果是自己的岗位职责的缺失。举例来说，学生干部能做的事，班主任不要做，班主任会做的事，学生科长不要代劳，分管主任会做的事，主任不要包揽，因为你向下越位，很可能你的职责没履行，反倒让下一级失去了培养能力的机会。

但是不向下越位，不等于说撒手不管，作为学校中层干部关键还在布置与检查落实上，在调动系统进行有效管理上。

一个执行力强的中层干部他总是善于思考、主次分明、指挥有方、协调有度，我认为应该具有以下八种执行力。

1、领悟能力：学校工作是常规工作，学校的决策也是公开透明的，但是我们在做任何一件事之前，都要弄清楚它的目的意义，便于我们制定工作方案，首先是方向正确，其次是措施有力，这就需要“悟性”。千万不要一知半解就埋头苦干，到头来落得前功尽弃。想好了做一件事，胜过草率地做十件事。

2、计划能力：一项分管的工作要做得有头绪，有重点，必须计划行事。计划的制定要有轻重缓急，要列出行事历，分工明确，职责清楚。立足今天，着眼未来，不断理清明天、后天、下周、下月，甚至下学年的计划，越是有前瞻性，工作就越顺手，学校管理有很强的规律，许多活动都是可以预设效果的。

做计划要掌握关键性问题，决不能因琐碎的事而影响主要工作，要清楚做好20%的主要工作，等于创造80%的业绩。

3、指挥能力：计划周密，需要有效有力地执行，因此，统一下属的工作方向，适度的指挥是必要的。

指挥一项工作，要考虑量的大小，专业的对应性，和谐的人际关系，指挥的激励性语言。好的指挥可以提升下属的责任感和成就感，自己也乐得轻松。

4、控制能力：控制就是执行制度进行考核，确保各项工作的落实。首先，要不怕得罪人，因为常常在工作中怕得罪的恰恰是少数人，怕得罪少数人实际上得罪了多数人，这是一种不公平，是对制度的不恭。

在师生管理中，有时需要及时控制，比如消极舆论。还比如会议纪律、教学秩序、学生活动、流弊积习。因为负面的东西有时可能直接影响到学校形象，影响到学校发展。

5、协调能力：如上所述，应该说一项工作从领悟到计划，从指挥到控制，不会有问题了。但在实际工作中，中层干部必须花一定的时间协调方方面面的工作。比如一个重大活动需要各部门的同心联动，小到教师与教师之间，教师与家长之间，教师与学生之间的人际关系，都是需要协调的。良好的协调能力可以产生出良好的生产力，实现双赢和多赢的局面，皆大欢喜。

6、授权能力：权利对中层干部来说就是“事力”，就是一种责任。我们在工作中自己在成熟，也要给下属机会，共同成长，给“权”就是给“事”，一个部门的人琢磨事，肯定胜过一个脑袋琢磨事，给“事”也就是给一份“责任”，在管理学中，信任他人不仅可以成就他人，同样可以成就自己，更主要的是分担事务，可以腾出手来抓重点工作。

7、判断能力：工作方案的执行，不可能完全走向预设之路，随着变化了的情况，要准确判断，冷静处理，并将结果及时领导汇报。

判断的正确与否，直接影响到处理的结果。因此，常常需要洞察先机，未雨绸缪。哲学家说：事物都是相互联系的，就是说，判断一件事，要有全局思想，能纵横沟通，理清因果关系。从而努力提升自己的领导能力。

8、创新能力：要提高执行力，还要在正确执行决策的创新能力，事事开动脑筋，创新工作方法。善于发现新问题，研究新问题，解决新问题。如果有了创新，将会速度更快，力度更大，效果更好。那就要毫无犹豫地去做，创新是一个永恒的话题。

**管理执行力心得体会 6**

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。

作为部门领导者，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。

当然影响团队执行力的原因很多，不仅仅是管理者或领导者。员工自己更是一个关键份子，因为执行力的“大厦”是由一粒粒沙子组成的，每一粒沙子都要紧密团结在一起，这个“大厦”才能建得更高。我们作为员工要端正态度，理解好公司的各项制度政策，把自己的目标与公司的目标结合起来，积极主动努力完成任务，只要公司好了，我们才好!

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！