

最新执行读后感(精选10篇)

当品味完一部作品后，一定对生活有了新的感悟和看法吧，让我们好好写份读后感，把你的收获感想写下来吧。那么该如何才能够写好一篇读后感呢？下面是小编为大家带来的读后感优秀范文，希望大家可以喜欢。

执行读后感篇一

第三讲主要说的是国内企业家在“人员流程”上的缺失，余博士将原因归为三点，第一是不具备挑选人才的能力，就是不太会用人。第二是对人才不够信任。第三是没有重视也没有开发人的价值，且没有价值也不拿掉。为什么不具备挑选人才的能力呢？中国人用人特别喜欢用自己喜欢的人，中国人喜欢说我看他不顺眼，但仔细想想看人顺不顺眼跟工作能力的强弱有什么关系吗？答案显然是没有。用人应该考虑到这个人对公司有什么帮助对我有什么用，如果这二点是否定的答案，看起来再顺眼也不行。如果对公司有帮助对我有用，即使看起来再不顺眼，也要使用。所以公司用人一定要第一是对公司有用，第二是与自己可以互补。怎样信任人才？余世维博士认为对自己的手下要永远地记住两件事：首先要对外让别人知道自己相信他比如跟自己的属下说：“你是我重要的干部”，其次是心里一定不要过分地依赖别人除了自己，什么都不要相信。有本书叫《信任》，提到信任的资本化。其中有这么一句话：“建立高信任度的社会，从而降低社会的交易成本，应当是一个社会追求的目标。”中国的信任危机给人们带来了很大的交易成本。所以要信任人才并想尽办法让他知道自己是非常信任他的。你有无开发你的员工的价值？公司招聘面试的时候，对评估人的价值是怎样很多人都首先会问，你是什么学历？其实重要的不是学历，而是能力。余博士认为有三个句话需要经常的思考：一是对公司的人，你有计算过他们的价值吗？二是你们公司的人，有没有增加价值？三是这个人的增值，是你给他的，还是他自己造就的？

余博士认为挑选有执行力的人应具备九点自动、自发，注意细节，为人诚信、负责，善于分析、判断、应变，乐于学习、求知，具有创意，韧性——对工作投入，人际关系（团队精神）良好，求胜欲望强。如果能做到这九点那挑选执行力强的人才就非常容易了。

想想看就知道我为什么说我们的决策者做决策常犯的那几个毛病了。

总之，从现在开始我会结合自己实际工作好好运用观后所学，将工作继续做的更好，实现自己的价值。

执行读后感篇二

该书的作者余世维博士，美国哈佛大学企业管理博士后，英国牛津大学国际经济学博士后，美国佛州诺瓦大学公共决策博士。曾任美国富顿集团（中国）总经理、美国雅黛公司副总裁、日本航空公司地区副总裁，丰富的实践，多年的培训咨询经历，使他一针见血地指明中国企业执行力不佳的症结所在，并系统而鲜明地提出了提升个人执行力与组织执行力的解决方案，同时对各级管理者如何规避“执行的七大陷阱”与执行力扭曲的问题给予了特别的提示。

全书没有高深的理论，完全以通俗的言词和案例写成，读过本书，我清晰地感受到余世维博士向我们传递着他的理念与热情：赢在执行！高效执行，中国人也能做到！

长期的公司管理经历，使得余世维对国人的执行力现状有了明确地认识，它归结的四个原因也正是我们在日常管理工作中碰到的最大问题：对偏差缺乏敏感性；不注重细节，不追求完美；不会在自己职责范围内处理一切问题；不能也不想坚持公司的制度与标准。造成执行力偏差的四个原因，对照在我们公司，也或多或少的存在这样那样的问题。

记得在如何建设高绩效团队的培训中，当时的老师给我们放了一段电视片段，好像是《走向共和》，李鸿章有这样一段台词“我说的话，底下的人听进去50%，想一想得有20%，做到的有10%，我就很满意了”，李鸿章面对的是一个执行力何等羸弱的王朝，这个王朝的命运，大家也可想而知。国人执行力的羸弱可谓根深蒂固，但是中国移动要做强做大，要领导世界通信，不能光靠国家政策，不能指望竞争对手固步自封，要不断打造企业的核心竞争力，要不断提升企业的执行力。

提升企业的执行力，关键在哪里？关键在人，人员流程是执行力第一位的核心，这个讲得太大了，作为基层的管理者，基层团队的执行力关键看领导，要让底下的人发挥强大的执行力，首先要看看自己是不是以身作则。影响企业的执行力的八个原因，第一个就是管理者没有常抓不懈。一项工作布置下去，如果我时时关心，密切跟踪，出来的结果往往符合大家的期望；但是如果布置以后，不去关心和指导，最后可能造成期望和结果的背离。作为一名管理者，要明白一个道理：领导里就在执行力之中，领导就是要领导执行。要做到始终如一的执行下去，必须抓住重点，一段时间关注一件事情，专注就是力量，专注做事情就会成功。在工作中，我要以身作则，亲力亲为，认真研究现状，了解项目的执行情况、员工的状态，找出执行结果和预期效果之间的差距，并进行正确深入地引导。

提升基层的执行力关键在领导，那么我要尽可能的使自己变成一个执行力强的人，这样带领我的团队成为一个执行力强的团队。《赢在执行》书中介绍了几种提升个人执行力的方法，无论是管好自己、他人和事情，都是比较实用和有效的。

例如：管人的方法=岗位+任务+目标+预算+责任

责任心=努力+认真+细致+组织协调性+计划性+

在人员的管理中，除了要激发员工的责任心之外，适当的控制也是必须的，书中列举了一些方法，结合自己的工作，我进行了比较：在执行的过程中，将信任与监控同时并存，让我们的工作得到有效控制与开展，最终提升整个团队的执行力。

通过对《赢在执行》这本书的学习，我感觉提升个人、团队的执行力，不再是空洞的教条，有许多可以着手的地方。最后用《赢在执行》中的一句话与大家共勉：“做梦的价值为零，行动起来才有可能成功”。

执行读后感篇三

20xx年8月8日，**市**程溪华夏幼儿园，一位4岁男童因被滞留校车8小时后闷死。这个消息一经披露，引起社会的广泛关注。笔者看到这个新闻时，想起近年发生的多起类似事件，为逝去的生命感到痛惜外，发现除了种种客观因素外，还存在着一个重大的主管因素，那就是责任心不强。

责任心不强往小的说是个人品德问题，往大的说就是影响人民生命财产安全的大事。特别国家机关工作人员，代表着党和政府在人民群众的想象，直接影响着人民对党和国家的认识和认知。国家机关工作人员如果没有责任心，就没有强执行力，就有可能因为工作中种种的疏忽，给国家和人民的生命财产按照造成严重的损害，就会严重损害党和人民群众的血肉联系□20xx年造成262人死亡的山西**溃坝事故□20xx年造成35人死亡210受伤的高铁追尾事故等等……国家安全生产监督管理局分析原因后指出，大多数事故发生的背后，都存在着部分工作人员责任心不强，工作疏忽大意、责任落实不到位等主观因素。一个个灾难，造成了一幕幕家破人亡的悲剧，也一次次敲响了警钟：工作的底线就在于承担责任，不负责任将会付出沉重代价。

应该说，我们的干部队伍总体上是好的，能够适应新形势新

任务的要求，但也存在不少问题。比如，有的干部事业心不强，心浮气躁、无心作为，世故圆滑、暮气渐长；有的工作能力不适应需要，庸碌无为，怕事避事；有的缺乏精神动力，小绩则安、不思进取；有的甚至信奉潜规则，热衷于拉拉扯扯，巧言令色，欺上瞒下。这些问题的存在阻碍着政务工作的正常开展，损害干部队伍的形象，助长不良风气的形成，直接影响到党的执政能力。

当前，我国正处于经济社会转型期，传统的社会结构和利益格局被打破，在人民内部不可避免地会出现各种具体利益矛盾。如何解决好这些利益矛盾，既要有国家的科学决策，也需要各级各部门执行贯彻国家的科学决策。如何提高执行力？明确答案是：要营造增强工作责任心的浓厚氛围，以责任心提高工作执行力。加强干部责任心、提高执行力，切实解决干部队伍中存在的突出问题，是全面落实科学发展观、加强政务能力建设的重大举措，是新形势下机关部门承担新使命、实现新发展的迫切要求，是把党和国家事业不断推向前进的坚强保证。

一个单位的执行力就是战斗力，就是推动科学发展、和谐发展、跨越发展的生产力、竞争力和创造力。“没有任何借口是执行力的表现，无论做什么事情，都要记住自己的责任，无论在什么样的工作岗位，都要对自己的工作负责。工作就是不找任何借口地去执行”。作为机关干部，要有一种“等不起”的紧迫感、“慢不得”的危机感、“坐不住”的责任感，破除“看客”心态，从我做起、从现在做起，出实招、干实事、求实效，这样，干劲就会更足，热情就会更高，办法就会更多，执行力就会大大增强。敢于承担责任的干部职工将被赋予更大的责任和使命，因为，只有这样的人才真正值得信任，才能真正担当起时代发展赋予他的责任。

如何把增强责任心、提高执行力贯穿于政务工作的全过程，常抓不懈，深化各级干部的责任意识，笔者认为，主要做好以下几个方面的工作：一是加强干部培训工作，培训内容除

了主题教育等常规内容外，还可以安排一些因责任心不强导致严重后果的反面材料，以树立干部的责任心和危机感；二是制定主体明确、层级清晰、具体量化的岗位责任制，严格执行有责必究制；三是改进和完善干部考核制度，建立健全全方位、全过程的监督体系和奖勤罚懒的机制，营造良好的干事创业环境；四是领导干部要带头端正执行责任之风，要求领导干部由督促执行向先执行转变，成为抓执行的第一人，班子的每个成员都要塑造执行形象，以自身的有效执行来督促、影响并带动每个干部职工遵章守纪、尽职尽责抓执行。

今年我们党将要召开具有重大而深远意义的第十八次全国代表大会，这是全党、全国、全军政治生活中的一件大事。此时，责任重于平时、大于平时，稍有不慎、稍有疏忽，即便小事情没办好，都可能酿成大事件，都可能造成不良政治影响。因此，在这样一种形势下，每一个干部职工务必进一步强化责任意识，时时提醒尽到责、事事不忘尽好责、处处都要尽全责，只有这样，才能以坚定的政治信念，粉碎敌对势力的政治图谋；才能自觉在大局下行动，心无旁骛干工作、一心一意谋发展；才能坚决执行贯彻上级决策指示，确保以优异的成绩向党的十八大献礼。

执行读后感篇四

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。随着企业不断的发展，企业对执行力重视越来越高。

这次读到公司群内分享关于《执行力》这篇文章的时候那位退伍军人让我对执行力有了些细致上的认识。故事大体是一位退伍军人因为战争的原因身体有些伤残，也正是因为这个原因让他在退伍后找工作遇到了很多的麻烦，但是他并没有气馁，通过自己努力在美国最大的一家木材公司得到了一份工作，并做的很出色不仅挽回了公司在那里的形象，捋顺了客户的关系，并且清欠了几乎所有的欠款。公司为日后的发

展需要，通过顾问公司推荐出了一道蓝色花瓶的试题，借此希望能找到对公司日后发展有所帮助的人，而这位退伍军人正是这群候选人中的一员，而他通过自己的努力最终顺利通过了所有的困难完成了这项任务。

通过这篇文章结合自己有了一些体会，首先，做事一定要全力与赴，当我读完这篇文章之后发现在这个测试中有太多的情形是我们平时所能遇到的而我们大多数人所采集的方法推脱和逃避并没有真真正正的全力以赴，给自己留有的太多的余地和回旋的空间，例如：当我们同样遇到他人所给出信息不准确的时候，我们会推脱说是别人给我们的信息不准确，所以才导致某件事情未完成，并非是寻找解决问题的方案，进而完成既定的目标。而全力以赴也不是漫无目地的忙忙碌碌，而是在有正确的目标下全力以赴。

其次，做事要选择正确的方法，文章到了最后还提到其实之前也有人完成了这项测试，但选用的方法有些偏激将橱窗玻璃打碎才取得了花瓶并完成任务，可这已经背离了公司的道德标准，所以没被录用。其实完成任务选择正确的方法也是很重要的，毕竟只有好的结果才是大家真正需要的，至于那些使用捷径或是偏激手段完成的结果会留有很多的隐患，有时还会推翻已经形成的结果。而方法永远会比问题多。

最后，团队合作必不可少，如今的社会已经过了单打独斗就能办成事的时代了，当下是团队合作的时代，只有在同一个目标下一个团队所有人员互相协作全力以赴完成目标，大家要有用于甘做共生英雄的觉悟。

执行读后感篇五

喜欢把简单的问题复杂化，以证明自己懂得很多东西和研究了很多东西，这是余世维对时下某些教授学者的评价。窃以为余博士的讲座《赢在执行》亦有类似嫌疑。《赢在执行》列举了众多卓越的任务和大量精彩的案例，道出了许多企业

管理的精辟道理，无非说明了四个字——以身作则。

“以为执行力只是最底层员工的事，总是指责手下的人执行能力不强，而从不看看自己是不是做了应该做的事”，说的是以身作则；“要求手下员工节约，而自己开着奔驰、宝马”，仍然说的是以身作则；讲座的最后谈到领导的影响力问题，还是说的以身作则。

与以身作则相关的词汇和语句很多，比如模范带头、从我做起、上行下效等等，说的都是同一个道理，那就是要求每一个人要用正确的、良好的行为来影响和带动身边的人或是下级。共产党员要发挥先锋模范作用，就是要求共产党员始终能以身作则，在工作上、学习上要求更加严格，取得更好的成绩。在急难险重任务和重大困难面前能冲锋在前，带领和带动人民群众完成任务战胜困难。组工干部要“讲党性、重品行、作表率”，就是要求组工干部带头加强党性锤炼、更加注重品行，在广大党员干部队伍中发挥良好的示范作用，形成良好的导向。

执行力是一种能力，更是一种作风，能力的提高是一个日积月累的过程，而作风的形成有时只在朝夕之间，更多时候取决于每一个人能否都做到，尤其是领导干部能否做到以身作则。作为一名领导干部，其言行足以对下级产生直接的影响。你若经常迟到，你的下级不可能按时上班；你对每项工作只布置不督促，久而久之你的下级不可能按时按量完成工作，执行力也就成为一句空话。反之，领导干部以身作则，在工作、学习和作风上带头，下级则“不敢”落后；制定的每一项制度都认真执行，下级自然会“惧于”制度而不敢违反；你若“过问”的习惯，下级自然会养成“回报”的习惯。你若以身作则了，则你的下级都能逐渐学会以身作则。而都以身作则了，执行力也就强了。

因此，提高执行力的最有效途径是：以身作则。

执行读后感篇六

4月23日是世界读书日，公司开展了借阅一本书的读书活动，要求都去图书室借一本书来读，我阅读的是《成于细节，赢在执行》，以下是阅读后的感想。

全书没有高深的理论，完全以通俗的言词和案例写成，强调了细节关系成败。工作中如果不注重细节，忽视细节，最终可能铸成大错。执行是成功的一个必要条件，任何人的成功都离不开好的执行。

细节是一种观念，成功源于细节。细节存在于生活的方方面面。细节是一种习惯、一种积累，也是一种眼光、一种智慧。我们正处于一个细节制胜的时代，不管是企业，还是个人，成功很少有轰轰烈烈的时刻，大部分的成功都是建立在一点一滴、日积月累、坚定不移地做好每一个细节之上的。决定成败的不仅是高瞻远瞩的战略，更是无数微若砂砾的细节。

一件小事中会有无数个细节问题，做好每一个细节，才能将事做成功。那些看起来十分不起眼的小细节，往往蕴藏着深刻的大道理，在无形中影响着你的一生，改变着你的命运。将小事做好，努力把小事做细，小事成就大事，细节成就完美。

执行必须到位。不能执行到位，企业的战略决策就得不到落实，不能够执行到位，企业就不能生存。在现实工作中，说到做到是体现一名员工执行力的关键。在工作中，我们需要的是：用行动来证明和兑现曾经心动过的梦想。也许你早已经为自己的未来勾画了一个美好的蓝图，但是它同时也给你带来烦恼，你感到自己迟迟不能将计划付诸实施，你总是在寻找更好的机会，或者常常对自己说：留着明天再做。这些做法将极大地影响你的做事效率。因此，要获得成功，必须立刻开始行动。

总之，想在平凡的岗位上创造更大的价值，就要心思细腻，从点滴开始，以认真负责的态度执行好工作岗位上的每一个工作细节，以认真负责的心态对待每件小事。这样，成功离你就不会太远了。

执行读后感篇七

读罢余世维的《赢在执行》，感慨万千。之前也有看过一些他的培训，他崭新的理念，让我们找到自己的差距。

所谓“执行”，也许对于学者型的教授专家来讲，他们喜欢把一个简单的问题复杂化，来表示他们的研究深，学问多。但对于我们这些初涉职场的新人来说，情况则相反，因为最简单的东西才最容易懂，也最实用，对于我们而言，执行就是去做，而且要保质保量的做，在领导者提出工作任务和要求后，我们能保质保量的去完成他，这就是执行。

事实上，在我们现实中，尤其是现在日益激烈的市场经济打环境，真正能够高效执行的企业是很少的。一个企业如果仅凭领导者的聪明才智是很难成功的。于是企业开始重视研究团队的问题，团队作用的发挥需要一个看不见、摸不着的东西来推动。这个东西是企业文化。面对国际企业的激烈竞争，企业开始研究自身与国际企业存在着怎样的差距。于是企业方把注意力转到执行力的层面上。“执行”，看似简单的“去做，去完成”。其实，其中蕴含很大的含义。我们都想做大事，而忽略了把小事做完美。执行不仅要求把小事做细，而且要做精。

对于我们，执行贵在坚持、贯彻，不仅是行动上的付出，更是精神上执行意识的不断加强，对自己的事业充满激情。马云说过：短暂的激情是不值钱的，只有持久的激情才是赚钱的。我们不仅要把今天的任务保质保量的去完成，而且要在

每一阶段、每一环节都切实去执行好我们的工作。执行并不是什么管制我们的工具，而是一种工作态度。

余世维博士的书面和视频教材之前已看过不少，对于余老师的见解，本人不敢说其全部都切实合理，但起码还是有很多值得学习之处！近日再次翻看老师《赢在执行》教材，可能现在已是上班一族，心中自有一番感想。在网上粗略看了一些其他学友的见解，再结合自己的感想，就有了见识粗浅的下文。

执行实际是一门学问，是一门教你学会如何完成任务的学问，大多数情况下，一家公司和它的竞争对手之间差别就在于双方执行的能力，执行已经成为今天的企业界所共同关心的一个问题，执行正成为企业成功的一个关键因素，而缺乏执行文化的企业将遭遇重重困难，正如柳传志所说：“决定一个企业成功的要素有很多，其中战略、人员与运营流程是核心的三个决定性要素，如何将这三个要素有效的结合起来，是很多企业经营者面临的最大困难。而只有将战略、人员与运营有效地结合，才能决定企业最终的成功。结合的关键则在执行。”我认为其本意是在告知我们这样的道理，不能片面地看待某一观点，追求速度的同时还要想到完美。问题的关键是执行人对执行的理解，这取决一个人的基本素质高底，对企业文化，对工作环境，社会环境的认知程度。作者还阐述这样一个观点。执行的关键是如何做到正确的执行，书中所谓的矛盾其用意也在于此。

《赢在执行》中众多的案例还让我感悟了这样一个观点，企业自身要有良好的执行氛围，让执行植根与企业文化中。让全体员工有良好的执行环境。执行犹如打仗，给你充足的兵力攻占某高地，没枪没子弹只能失败。执行犹如拳击，五指不握紧如何发力击倒对方。执行是一套系统化的流程，它包括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。

企业的发展在于执行力，但往往在实际工作中执行将受到阻挠，在实际工作中，有时领导下达的工作任务，基层就是不理解，在完成过程中积极性不高，完成质量有限，这并不是完成这项工作任务难度有多大，也不是基层工作不认真，不努力，完全是对这项工作的重要性不理解。基层往往认为自己的工作思路对公司更有利，更能给公司带来经济效益。现在我充分的理解到这种想法是片面的，没有从整体利益上看待问题。基层的想法可以通过沟通方式讲出来，但必须象军人执行命令一样，完成公司下达的各项工作，并通过努力在工作中作出成绩，只有这样，才能给公司带来更多的经济效益。

《赢在执行》中提出学会运用“猴子管理法”，猴子其实也就是我们传统意义上的“任务”，每个部门都会有若干个大大小小的猴子，中层就是要管理好员工完成他们自己的任务，每天都要检查员工任务的完成情况，找出由于工作不当而出现的问题及时来解决。要学会沟通，克服“自我主义”，充分地授权，相信自己的员工，建立良好的监督机制，让自己的员工少犯错误，实现企业制度化、规范化、模式化、技术化的经营管理目标。

通过学习《赢在执行》这本书，体会很多，对实际工作有很好的借鉴意义，上到公司管理层制定市场策略，下到开具发票等细节，这其实是一个连续的联动过程，任何一个环节执行不力都会影响到公司的运作。如何把企业的决策贯彻到每个员工的实际工作中，每个员工不折不扣地执行企业的决策，这就是企业的执行力，《赢在执行》顾名思义就是企业的成功与失败取决于企业的执行力，充分理解了企业执行力的重要性，我们每个员工都要成为企业执行力的助力，而不是去当企业执行力的阻力，若真是这样，我们中山金属发展壮大指日可待！

执行力，就个人而言，就是把想干的事干成功的能力；对于企

业，则是将长期战略一步步落到实处的能力。执行力是企业成功的一个必要条件，企业的成功离不开好的执行力，当企业的战略方向已经或基本确定，这时候执行力就变得最为关键。战略与执行就好比是理论与实践的关系，理论给予实践方向性指导，而实践可以用来检验和修正理论，一个基业常青的企业一定是一个战略与执行并存的企业。

我想，造成执行力不高的主要原因：

一是管理者没有持续地跟进、跟进、再跟进。大的方面是：对政策的执行不能始终如一地坚持，常常虎头蛇尾；小的方面是：有布置没检查，或检查工作时前紧后松，跟进不力。

二是制度出台时不够严谨。有些方赢在执行案没有经过充分的论证就出台了，缺少针对性和可行性，或者过于繁琐不利于执行，结果导致政策变换比较频繁，连续性不够。

执行读后感篇八

空谈是永远不会达成目标的。一个企业的成功需要每位员工都能及时地，一丝不苟地执行。一个人的成功需要在每个阶段都能认真落实执行到位。在这个瞬息万变的时代，懒惰、拖延、犹豫是失败的原因，执行力才是赢得成功的关键。很多时候企业与竞争对手间的差别已经不在于战略，而取决于双方执行力的强弱。任何目标都需要付诸行动才能取得成果，任何战略都需要落实才能真正发挥作用，任何工作都需要认真执行才能获得业绩。我们不能做语言上的巨人，行动上的矮子。我们应该不断提高自己的执行力，并长久保持。

首先，执行力从狭义上来说是指完成计划、目标等的能力，与计划，目标等相对应。从广义上来说，执行力是指如何完成了成任务的学问和策略。本书主要是探讨广义上的执行力。第一章的核心观点是赢在执行，做有执行力的好员工。从某

某种意义上来说，企业就是一个执行的团队，只有提高企业的执行力，提高每一个员工的执行力，企业才能在市场竞争中占尽有利先机，不断超越与突破，取得辉煌成就。所以一个企业没有执行力就没有竞争力。同样的一个人的成绩与成功不在于他的目标有多远大，而是在于他的执行能力。在企业中积极执行上司的任务，不仅可以体现自己的敬业精神，使自己获得公司的信赖。最重要的是，在认真完成工作的过程中，自己的能力也得到了极大的锻炼和提升，离成功也就更近了一步。

很多时候，我们都会把“我想”这样的话挂在嘴边，对于自己工作甚至是人生的种种构想每个人都能或多或少的说出点什么，但真正能把自己的构想付诸实践的却是少之又少。如果不肯为之付出行动的话，那么一切都是无力的空谈。有些人可能会反驳说，都是一样的工资为什么我要做得多一些。那么现实是没有哪个上司会容忍只会空谈，懒于行动的员工。这样的员工应该明白在工作中一定是多做多得的。可能你没得到物质上的报酬，但你能力上的提高是显于无形的。的确领导可能看不到你长期废寝忘食的努力，但绝不会对你的进步视而不见。长期的推诿自己的工作，得过且过，这样只会害人害己。绝不能让推诿成为自己的习惯，改掉这个坏习惯可以从培养自己的好习惯开始，让自己变得积极起来。举例来说，作为一位管理者可以适当的延长自己的工作时间。这种延长并不是自己工作效率低下造成的，而是花额外的时间应付其他的突发事件或是思考部门的管理和规划。第二要保持对自己公司产品的热情，这样的心理潜移默化的就会影响自己工作的热情。第三，自愿承担艰巨的任务。作为部门管理者，不论事情的成败与否，这种迎难而上的精神会让大家产生认同。第四，在工作的时候尽量避免打扰因素。这样的习惯不仅能使自己工作高效，也能给下属一种形式上的习惯的养成。类似的习惯可以帮助你学会大量的解决问题的技巧，为以后的成功奠定基础。

一个成功的企业还需要具备凝聚力，而一个企业的凝聚力来

源于全体员工的服从。如果所有员工都能和企业保持高度一致，坚决服从命令，那么势必产生强大的执行力、凝聚力和战斗力，推动企业的发展。绝对的服从看似不近人情，但它却能激发一个人的潜力。服从强调的是凭借执行力，想尽办法去完成任何一项任务。就像课中常说的“跳一跳够得到”，人有时候不逼自己一把，就不会知道自己的潜能有多大。有的人在面临困难的任務时，第一反应就是觉得自己不行，找各种理由为自己开脱。这类人对工作大多抱着不负责任的态度，也不太有可能得到企业的重用。只有不找借口，把上司分配的工作执行到位，才会获得成长，走向成功。那么服从难道就意味着一板一眼的执行上司的任务吗？并不是这样的。要服从也要学会灵活变通。对于上司提出的不太合适的命令，一般有四种模式可以应对。第一种是照办法。这种方法完全符合服从的要求。第二种是建议法。这是一种顾全大局的方法，是从公司的整体利益出发的，但这种方法超越了下屬的权限。第三种批评法。用这种方法虽然把公司的利益放在了首位，但这是相当严重的越权行为。有极大的可能性会失掉饭碗，显然是不合适的。

那么最适合的就是缓冲法。这种方法首先做到了对上司的任务的服从，也是以公司的整体利益为出发点，并且是在自己的职责范围内做的选择。灵活的对领导的决策加以影响，既没有越权，又收到了非常好的执行效果。由此看出执行，应该是无条件的但绝不是盲目的，不是机械地唯命是从，不是阿谀逢迎，而是对领导、对自己、对工作的尊重与高度负责。只有这样，才能高效地完成工作，保证执行结果的正确性，只有这样才更有益于自己的长远发展。执行最大的敌人就是拖延症。拖延会使我们错失良机，使问题不断堆积，使工作一团混乱，使我们一事无成变成一个失败的人。如果工作上总是拖延低效，那么你的职位被更加优秀的员工替代也只是时间的问题。资历久的员工会存在一个误区，就是自认为掌握了上司的工作习惯而去设计老板的工作计划，认为自己工作的最后期限能延后。如果你认为这任务太过困难才拖延，那么你一定不是那种会经常逼自己一把的人，所以在布置任

务时，就应该明确地表达出来。这样任务就能被分配到最合适的人那里，保证整个工作的效率。有拖延症的人要明白，成功只属于努力的人，懒惰是成功的绊脚石。还有一种人他们没有拖延症，但他们会犹犹豫豫考虑太多，这样就可能会导致他们错过了最佳时机。那些成功的人不仅勤奋，而且从不迟疑，敢于行动。可以说他们是赢在了起跑线上。

第三部分提出有效执行的基础是端正态度。每一个员工都应该拥有敬业精神。世界上没有低贱的工作，只有不敬业的员工。如果自己看不起自己的工作，那就不可能成功。要对自己的工作充满热情，自动自发的接受任务，有积极上进的心。优秀者和平凡者之间的差异往往就在于是否有主动的习惯。主动的人就能把机会掌握在自己手里，用自己的行动改变人生。除了敬业，成功的人大多有一颗感恩的心。人往往会对陌生人的小小善意心怀感恩，而对身边亲近的人却羞于表达感激之情。在这个竞争激烈的时代，大部分人都以自己的利益为先。把老板给的奖励也视为理所当然。但人都是有情感的，并非只是雇佣和被雇佣的关系。对于上司的提拔和同事的帮助我们应该心怀感恩。这样的感谢并不是对上司拍马屁，因为这种发自内心的表达是不求回报的，不带目的的。经常心怀感恩，还有利于增强公司的凝聚力。一个成功的企业，它的员工一定是以身为这里的一员为荣的。员工对企业的忠诚度也是企业蓬勃发展的重要因素。忠诚的员工会认真的完成本职工作，维护公司的利益，绝不会因为自己能得到的一点好处就损害公司的利益。对于个人而言，忠诚是职场生存的根本。一个好的企业是绝不会任用一个对自己的公司不忠诚的员工的。

第四部分讲到要力求最高的执行效率做好时间管理。要想合理管理自己的时间，首先要能认识到时间的价值。职场上不乏有能力的人才，真正脱颖而出的是工作做得又好效率又高的人。一开始如果不会统筹安排时间，那么可以先从充分利用零散时间做起。二八定律就是高效利用时间的有效法则。日常生活中总有一大堆工作占据我们的时间，我们要学会在

最佳时间做最有效率的事情。高中的时候老师会经常说理综要花整块的时间来做，不要一会儿做一点一会儿做一点。同样的在工作中重要的工作可以花更多的时间来做。这样也许会比平均分配时间获得更高的效率。很多困难的工作可能会无从下手，此时我们可以把大目标分解成小目标，循序渐进就会更容易达成目标。

别人身上学习比自己强的能力品质，互相促进共同进步。

最后一章指出要做到细节到位，执行才完美。一个人在某一个细节上的表现，往往会使别人在晕轮效应下对其产生整体的判断。因此我们可以利用细节赢的最好的第一印象。一个人的工作效率，工作业绩很多时候都取决于细节。其实无论是生活还是工作，细节决定成败都是真理。关注细节用心做事才会让自己越来越优秀。

这本书中的事例，有些或许会过于天真，但也能说明道理。对企业而言，培养最佳的执行团队，让每一个员工都成为最好的执行者。对于个人而言，提升自己的执行力，有助于提高自己的工作效率，实现人生的价值。时间本是最公平的，但个体执行力的差异却赋予了每个人的时间不同的价值。做好时间管理，端正自己的工作态度，善于和他人合作并对自己的工作进行总结，善于思考，那么一定能成为一个优秀的员工并更好地实现自己的人生价值。

执行读后感篇九

余世维先生的《赢在执行》一书，用浅显易懂却诙谐幽默的语言、富有逻辑的篇章、大量生动的企业案例向我们阐明了执行力的重要性以及践行执行力的途径，使我们接受了一场现代管理思想的洗礼，从而破解了许多压抑在心头的疑云，看到了自己身上以及周边存在的一些问题，为今后提高工作效率指引了更加科学有效的方式和方法。书中有一些话给我留下了深刻的印象，使我收益颇丰，以下谈谈我对此书的一

些思考和浅见。

执行力是企业贯彻落实领导决策、及时有效地解决问题的能力，是企业的管理决策在实施过程中原则性和灵活性相结合的重要体现，是企业生存和发展的关键，同时，也是企业核心竞争力的重要方面。就如同中国台湾著名学者汤明哲先生指出的，一家企业的成功，30%靠战略，40%靠执行力，30%靠运气，其中可见执行力的重要性。然而，国内的企业，普遍存在这样的现象：公司有很多制度和标准，甚至非常完善，但上至领导下至员工，全都不能也不会贯彻执行，使得这些制度、流程和标准都流于形式，不能够真正的贯彻落实。“差不多”、“还可以”、“过得去”、“无所谓”、“这又不要紧”、“不就是一件小事吗”常常出现在我们工作中，这其实都是不注重偏差的具体表现，这样的态度造成的结果，往往失之毫厘谬以千里。

想想自己，前不久作为新进行员工参加培训，短短的几天培训，老师们没有给我们培训业务技能，而重中之重的讲了员工守则、员工行为规范和违规处理办法。诚然，对于银行这种工作环境，员工的合法、合规更是比普通企业更加重视，然而，扪心自问，我们每天都把这些制度和标准放在哪里了呢？是墙上的废纸？还是把它“差不多”地执行了？亦或是把它记在了心里并且尽职尽责的执行到了每个细节呢？因而，与其等待别人来拯救，还不如自己从现在开始努力认真的执行，认真地对待自己的工作，严格执行企业的战略，每个环节和阶段都注重保质保量，注重细节，尽职尽责的做好分内工作，不做“差不多”先生。

看到这句只有四个单词的口号时，我觉得它非常言简意赅、却富有深意的激励我们提升自己的执行力。企业要想具有强大的执行力，就需要有执行力强的员工，而什么样的员工才有较强的执行力，如何提升员工的执行力呢？书中告诉我们，想做有执行力的员工，就要以认真的态度对待工作，绝不能抱着无所谓、马马虎虎、得过且过的态度，面对每个任务都

积极开动自己的大脑寻找解决方案，勇于承担责任，不为失败寻找任何理由，不让抱怨成习惯，每个环节都要力求完美，要做就做到最好。

上级交给我们一个任务，就是给我们一个目标，至于采取什么方式去实现目标，那就是我们员工应该思考的问题，因而毫无怨言地接受任务，多做事情、少问问题，量化目标、细节化目标，把目标从口号、形式或希望变成内在的思想和执行力，即使最终没有完成和实现既定的目标，也不能寻找借口，因为辩解只会越抹越黑，抱怨会让问题恶化，我们只能勇敢承担责任，坦诚面对批评，这才是具有较强执行力的员工所遵循的不二法则。

企业发展除了需要资金、技术、人才外，更需要企业的支撑点，这个支撑点就是具有高效组织执行力的团队。想要打造具有高效组织执行力的团队，就要努力营造一种团队写作的氛围，同时明确分工合作，共同承担风险和责任，从而形成拥有强大执行力的团队。因为面对客户，无论哪个环节、哪个人出错了，都是整个团队的事情，一个公司、一个团队只有一个代名词，那就是“我们”。

想要打造拥有强大执行力的团队，其中最重要的莫过于沟通。与上司、同事之间有效的汇报、沟通，才能了解自己的处境，才能确保正确的执行方向，确保和同事一起正确执行上级的意图和决策，使得执行顺利进行。经常进行跨部门的主动沟通，可以使得员工在工作执行中顺畅自如，避免“踢皮球”现象和“躲进小楼成一统”的格局，提高执行效率，加强部门间的合作，加快项目进度，与其他部门和员工实现双赢。与客户、合作伙伴的良好沟通，更是展现团队执行力的重要体现，企业里的每一个员工都是一个个“窗口”，时刻意识到自己的言行举止代表的都是公司的形象。除了有效的沟通以外，树立团队意识、学会与人合作，以团队的角度来思考，方是拥有持久执行力的强有力的保障。

通过对《赢在执行》这本书的学习，体会很多，它让我开阔了视野、增长了知识，发现自己的不足，对自己也有了新的认识，提醒自己要经常思考自己的问题，针对问题寻求改善对策，让我感觉到提升个人、团队的执行力，不再是空洞的教条、纸上谈兵，而是有许多可以着手去做的地方。在今后的日子里，我将以在这本书中的所学、所知、所感，真正地投入到工作、实践中，争做一名有执行力的员工。最后用《赢在执行》中的一句话与大家共勉：“做梦的价值为零，行动起来才有可能成功”。

执行读后感篇十

余世维先生的《赢在执行》一书，用浅显易懂却诙谐幽默的语言、富有逻辑的篇章、很多生动的企业案例向我们阐明了执行力的重要性以及践行执行力的途径，使我们理解了一场现代管理思想的洗礼，从而破解了许多压抑在心头的疑云，看到了自我身上以及周边存在的一些问题，为今后提高工作效率指引了更加科学有效的方式和方法。书中有一些话给我留下了深刻的印象，使我收益颇丰，以下谈谈我对此书的一些思考和浅见。

一、不做“差不多”先生

执行力是企业贯彻落实领导决策、及时有效地解决问题的本事，是企业的管理决策在实施过程中原则性和灵活性相结合的重要体现，是企业生存和发展的关键，同时，也是企业核心竞争力的重要方面。就如同中国台湾著名学者汤明哲先生指出的，一家企业的成功，30%靠战略，40%靠执行力，30%靠运气，其中可见执行力的重要性。然而，国内的企业，普遍存在这样的现象：公司有很多制度和标准，甚至十分完善，但上至领导下至员工，全都不能也不会贯彻执行，使得这些制度、流程和标准都流于形式，不能够真正的贯彻落实。“差不多”、“还能够”、“过得去”、“无所谓”、“这又不要紧”、“不就是一件小事吗”常常出此刻

我们工作中，这其实都是不注重偏差的具体表现，这样的态度造成的结果，往往失之毫厘谬以千里。

想想自我，前不久作为新进行员工参加培训，短短的几天培训，教师们没有给我们培训业务技能，而重中之重的讲了员工守则、员工行为规范和违规处理办法。诚然，对于银行这种工作环境，员工的合法、合规更是比普通企业更加重视，然而，扪心自问，我们每一天都把这些制度和标准放在哪里了呢？是墙上的废纸？还是把它“差不多”地执行了？亦或是把它记在了心里并且尽职尽责的执行到了每个细节呢？因而，与其等待别人来拯救，还不如自我从此刻开始努力认真的执行，认真地对待自我的工作，严格执行企业的战略，每个环节和阶段都注重保质保量，注重细节，尽职尽责的做好分内工作，不做“差不多”先生。

二、永远寻找解决方案，不要怨天尤人

看到这句仅有四个单词的口号时，我觉得它十分言简意赅、却富有深意的激励我们提升自我的执行力。企业要想具有强大的执行力，就需要有执行力强的员工，而什么样的员工才有较强的执行力，如何提升员工的执行力呢？书中告诉我们，想做有执行力的员工，就要以认真的态度对待工作，绝不能抱着无所谓、马马虎虎、得过且过的态度，应对每个任务都进取开动自我的大脑寻找解决方案，勇于承担职责，不为失败寻找任何理由，不让抱怨成习惯，每个环节都要力求完美，要做就做到最好。

上级交给我们一个任务，就是给我们一个目标，至于采取什么方式去实现目标，那就是我们员工应当思考的问题，因而毫无怨言地理解任务，多做事情、少问问题，量化目标、细节化目标，把目标从口号、形式或期望变成内在的思想和执行力，即使最终没有完成和实现既定的目标，也不能寻找借口，因为辩解只会越抹越黑，抱怨会让问题恶化，我们只能勇敢承担职责，坦诚应对批评，这才是具有较强执行力的员

工所遵循的不二法则。

三、一个公司仅有一个代名词——“我们”

企业发展除了需要资金、技术、人才外，更需要企业的支撑点，这个支撑点就是具有高效组织执行力的团队。想要打造具有高效组织执行力的团队，就要努力营造一种团队写作的氛围，同时明确分工合作，共同承担风险和职责，从而构成拥有强大执行力的团队。因为应对客户，无论哪个环节、哪个人出错了，都是整个团队的事情，一个公司、一个团队仅有一个代名词，那就是“我们”。

想要打造拥有强大执行力的团队，其中最重要的莫过于沟通。与上司、同事之间有效的汇报、沟通，才能了解自我的处境，才能确保正确的执行方向，确保和同事一齐正确执行上级的意图和决策，使得执行顺利进行。经常进行跨部门的主动沟通，能够使得员工在工作执行中顺畅自如，避免“踢皮球”现象和“躲进小楼成一统”的格局，提高执行效率，加强部门间的合作，加快项目进度，与其他部门和员工实现双赢。与客户、合作伙伴的良好沟通，更是展现团队执行力的重要体现，企业里的每一个员工都是一个个“窗口”，时刻意识到自我的言行举止代表的都是公司的形象。除了有效的沟通以外，树立团队意识、学会与人合作，以团队的角度来思考，方是拥有持久执行力的强有力的保障。

经过对《赢在执行》这本书的学习，体会很多，它让我开阔了视野、增长了知识，发现自我的不足，对自我也有了新的认识，提醒自我要经常思考自我的问题，针对问题寻求改善对策，让我感觉到提升个人、团队的执行力，不再是空洞的教条、纸上谈兵，而是有许多能够着手去做的地方。在今后的日子里，我将以在这本书中的所学、所知、所感，真正地投入到工作、实践中，争做一名有执行力的员工。最终用《赢在执行》中的一句话与大家共勉：“做梦的价值为零，行动起来才有可能成功”。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档