

# 2023年领导力和执行力心得(模板8篇)

读书心得是我们与书籍对话的过程，通过回顾和总结，我们可以从书中获得更多的智慧和启示。阅读一些真实的工作心得范文，可以帮助我们提高自身的思考和总结能力，实现职业发展上的突破。

## 领导力和执行力心得篇一

首先，感谢区委组织部给我这次培训学习的机会，其次，按照组织的要求，学有所思、学有所问、学有所成，做到学与事相结合、学与悟相结合、学与用相结合去认真学习思考；通过一周时间的学习、考察，使我认识到了提升执行力的重要性，并增强了做好本职工作的紧迫感和责任感，对今后的工作起到很大的推进作用。特别是让我明白了做一个有执行力的人对一个地方的发展和机关职工个人的成长的重要性。结合我们平时的工作，我认为要提升自己的执行力，必须解决好执行的问题，把执行变为自动自发自觉的行动，现在我就“执行力”谈一谈自己的心得体会：

执行力我认为包含三个层面、五种能力。三个层面是指：按照命令和规则做事的过程；按照预定的计划行为的过程；将想法变成现实的过程。五种能力是指：政策领悟力、实践结合力、团队建设力、沟通协调力、过程控制力。具体而言，执行力指的是贯彻战略意图，完成预定目标的操作能力，是把某项战略、规划转化成为成果的关键。对基层干部个人而言执行力就是办事能力，其衡量标准就是能否按时按质按量完成自己的工作任务；对团队而言执行力就是营造力，其衡量标准就是能否在预定的时间内完成某项的战略目标。

执行力体现较为明显的是操作层面上的问题，可以理解为是战术层面上的问题，然而，执行力也是一个战略层面上的问题。由此可见，执行力是一种系统的能力，它渗透到每项工

作的各个方面。执行有力、执行到位，就会事半功倍；执行不力、执行不到位，事倍功半。可以说，执行力是每项工作成败的关键，执行力就是一个机关、一个团队的生命力。

执行力是一种系统的能力，要提升执行力就需要不断地学习，从书本上学习、老师教授的讲课、外出实地参观学习别人的经验，增长自己的知识，开阔眼界；省委党校安排的课程中，成都市城乡经济社会统筹发展展推进城乡一体化发展及创新和应急管理机制建设与公共突发事件处理的培训课程，对我最有触动；因此，要提升执行力，就要做到以下几个方面：

一是不能为失败找借口，要为成功去寻找方法。具有高度执行力的人，总是通过解决各种问题来证明自己的工作能力，体现自己不凡的价值。努力的去做好每一件自己应该做的事情，不要去为寻找借口而浪费时间。

二是对待工作，要有高度的责任感。没有责任感的干部不是一名好干部。工作就意味着责任，在这个世界上，没有不需要承担责任的工作，每个人都肩负着责任，对工作、对家庭、对亲人、对朋友，我们都有自己的责任。在工作中千万不要利用自己的功绩或手中的权力来掩饰错误，从而忘却自己应承担的责任。三是要有锲而不舍、奋斗不止的敬业精神。我们对于任何一件工作，要么不做，要做就要有始有终，完美地将它做完，不到最后关头，绝不能轻易放弃，要一直不断地努力，才能取得最后的胜利。

四是要开拓创新，灵活主动地做到服从。服从的本质和核心就是在工作中去无条件的遵从上级的指示，是自动自发的服从，是自信的、主动的服从。作为一名基层干部，应该明白自身的发展和团队的发展是一致的，在工作中只有懂得服从，才有圆满地完成自己的任务，才会有所发展。

五是结果导向，结果决定一切。不要责怪领导太看重结果，任何事情都是讲出来是容易的，但要身体力行地把它做好，

却不太容易。作为基层干部要准确定位，要想体现自己的最大价值，必须要牢牢把握住一点，就是在任何情况下，都要不折不扣地，很好的去完成任务。

六是要以饱满的热情主动完成工作，完美的执行。要视自己的岗位为生命，要守住自己的岗位，珍惜自己的岗位，胜任自己的岗位。工作要努力，要尽职尽责，无论自己的工作与期望相差多远，无论自己所从事的工作重要与否，我们要做的只有努力工作，要对工作永远保持乐观的态度，态度决定行动，因为态度的不同，同样的工作会干出不一样的效果。

七是努力勤奋，做好自己的本职工作。古人云：“生于忧患、死于安乐”，要有忧患意识，勤奋工作才会给自己带来幸福和欢乐。在工作时，要时刻提醒自己，要为自己的现在、今后而努力，要用更加多的时间去学习新的知识，要养成勤奋工作的好习惯，并且还要以快乐的心情、炽热的态度去工作。在平时的工作中严格要求自己不能松懈，尽心尽职的完成自己的本职工作，一步一个脚印踏踏实实的走下去，真正做到踏实做人，感恩做事。

八是努力提升业务素质和解决问题的能力。就要做到加强学习，更新观念，对待日常工作，不要总找借口，要从自身出发，不断提升自己认知能力和分析能力，改变自己的不良习惯，自觉做好本职工作；我们在执行某些任务时，总会遇到一些问题，而对待问题有两种选择：一种不怕问题，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，任务也没有完成，反思对待问题的两种选择和两个结果，我们就会自问，同是一项工作，为什么有的人能够做的很好，很完美，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、大地宽，观念的力量是无穷的，观念转变，思想解放具有“核裂变”效应，能够产生推动发展的不竭动力，只有转变观念，解放思想，才能始终保持快速发展，才能始终充满蓬勃旺盛

的精力，我们要认识到，任何一个事物的发展，不仅仅是战略决策等等，更重要的是各级干部的执行能力。

九是认识的高度决定执行的力度。对上级的指示和下达的工作任务，认识不到位，不能很好地领悟领导的意图和工作的重要性，就会消极懈怠，马虎应对，甚而随意降低执行的标准和要求；认识到位，是我们提升执行力的原动力，只有把思想切实统一到上级的决策高度上来，才能不折不扣、善始善终地执行各项指令，在工作中放不开手脚，凡事都要等到万事俱备，有十足把握才敢去做，怕有闪失，怕犯错误，怕负责任，前怕狼后怕虎，顾虑重重，忧心忡忡，在等待观望中失去良机，最后什么都没做成，什么也没做好。

## 领导力和执行力心得篇二

集团为了提高管理人员的综合管理水平，提升集团领导队伍的整体素质，特别举办了为期2天的《领导力和执行力提升》和《企业管理人员素质》、《为人处事之道》的专题培训。通过王恭容教授、王董事长和侯总的讲解和培训，使我对领导力与执行力有了系统的认识，懂得了要让自己快乐学习、快乐工作、快乐生活还必须进一步加强学习和提高。

企业执行力是企业战略得以实现，战术得以有效实施的关键。企业各个单位的执行力直接影响到企业各项目标的实现。简单的说我认为：执行力其实就是在完成每项目标过程中的一种工作态度结合最有效的工作方法在最理想的时间内达到最理想的效果。企业的发展历程是由每个单项目标的完成结果及给社会带来的不同效应体现出来的。我们集团目前处于飞速发展阶段，确实存在一些执行力不强的现象：

- 1、应付的心态：安排的事情答应得快，出结果的时间太慢。
- 2、你部门的事与我无关的现象常有出现。

3、体现“自我”的时候比较多：我领这点薪水就只做这点事，那是某某的事。提升执行力事在必行。

通过这次培训，我明白了作为中层管理人员的. 枢纽和桥梁作用，起着上传下达的作用，是上级领导决策依据的提供者，是上级决策方案组织实施的执行者，同时更是实施过程程序优化者。中层管理人员素质的好与差、能力是否得到充分发挥，直接影响到企业的生产经营和发展。

提升领导力和执行力是企业永恒的主题，而提高执行力的决定因素是多方面的，与企业人自身有关，还要受到社会外部和企业内部管理制度如激励机制、培训机制、薪酬制度、企业文化等的`影响。当这些都达到一定的统一平衡的时候，执行力就会发挥出独特的魅力!让我们从现在起，振奋精神，完善自我，以提高全员执行力为动力，把我们集团建设得更好!

### 领导力和执行力心得篇三

有幸参加了一场关于“领导力、执行力”的培训，通过刘老师图文并茂、深入浅出地讲解，让我对中层领导干部的角色认知、领导方法有了进一步的认识。作为公司部门负责人，对自己的角色定位曾经迷茫过，我到底要做些什么?怎么做才能完成领导交办的任务呢?刘老师“敬以对上、仁以对下、严于律己”短短十二个字概括了中层领导承上启下的中枢作用。中层领导作为公司的骨干群体、中坚力量，是领导者与被领导者双重身份的统一体现，要全面掌握公司的发展方向，准确把握上级领导意图，在本部门职能范围内，积极为公司、部门、项目部提供相应的信息支持、人员配合、职能完善等服务工作。

如何更好地带动本部门工作，更好地服务于公司发展要求，是成本管理部一直在思考的问题，具体到工作中，就是要做好对于30万以上的劳务、专业分包的招标管理，做好30万以

下劳务、专业分包的价格审核，对各项目月度成本核算进行监督，保证项目承包协议书签约率100%。

成本管理部的重点工作，首先是以工程造价为主要核心的招标定价工作，特别是土建劳务分包、专业分包价格的谈判与确定，控制好了劳务、专业分包单价，项目成本就可有较大的下降，但价格控制是多方面的，需要多部门联合、多方论证、多方协调才能完成；同时价格控制是一个动态的管理过程，需实时监测、灵活掌控。其次，就是以项目承包协议书为管理重点的项目成本核算工作，通过与项目部签订项目承包协议书，明确对项目管理者指标、要求，使其全副身心地投入到工作中。

通过这次培训，让我对自己的角色定位、领导方法有了更加深刻的认识，对领导力的贯彻和执行力的落实有了进一步的了解。我相信在以后的工作中，在公司领导的带领下，在正确发展战略的指引下，本部门能够更好地服务于生产，帮助项目部降本增效。

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](#)

# 领导力和执行力心得篇四

## （一）如何提升领导力

作为企业的高层领导，该如何进行领导力提升，前文讲到，所谓领导力提升，其实就是做正确事情的力量，随着社会的发展和科技的进步，领导也需要通过充电来提升自己的管理能力和综合素质，从而更好的领导公司向着科学化、规范化的进程迈进。高层领导的领导力提升就更应该足够重视。那么对于高层，什么是做正确的事情呢？又该如何通过做正确的事情来发挥自己的影响力呢？以下四个原则可以作为参考。

### 一、以身作则

所谓以身作则，是指高层管理者要在企业价值观、公司制度规定、流程运作等方面做员工的表率，为员工树立坚持原则，按原则办事情的榜样。通常，高层是价值观、制度与流程的倡导者，他们最关心这些机制安排的完善性，最关心这些工作的进展情况，所以，经常，命令从这里发出，智慧从这里汇集，成果从这里体现，当公司上下经过紧张忙碌之后，形成了明确的企业价值观，形成了完善的制度安排，形成了高效的流程运作机制，成果形成了，但效果并不一定按照预期的体现。为什么？哪里出了问题？高层这里的做事方式出了问题，明明制度规定了的事情，有些人不按制度办事，找高层协调，这时候高层经常会从事情的本身出发，直接解决问题，动用企业赋予自己特有的职权，直接就按照自己的想法把解决方案提了出来，而作为制度管理部门看到领导已经发了话，已经做出了决定，也就不敢再提制度的事情。下属之所以不敢再提，还有一层因素，就是这些人认为领导决定的就是正确的，听领导的准没错，错了也没事，有领导担任，责任由领导背。这是哪里出了问题了？是领导的榜样没有树立好，领导习惯了按照自己的意愿而不是原则办事情，导致上行下效，下属不愿主动提醒领导，更缺乏风险意识，从而导致企业管理混论，有制度不执行，有流程不按流程走，使

得工作效率降低，工作氛围紧张。

那么，高层领导的这种方式会给员工造成什么影响呢？员工会认为领导说一套做一套，说是要按章办事，规范现代企业制度，但是第一个打破制度的就是他。这会为员工一种印象，以后凡是不必认真，领导都不认真对待，我们认真了只能咨询烦恼。这就是弱化了高层在员工心目中的影响力，就会造成领导说领导的，员工员工的，两张皮。所以，高层领导领导力提升从以身作则开始，对于原则的清晰界定以及坚守会逐步领导力提升高层的影响力，高层领导要做到以身作则，树立榜样。

## 二、探索航向

管理上有一个著名的说话，就是管理者要做应该做的事情，而非感兴趣的事情。什么叫感兴趣的事，就是在自己提升高层自己做的事情，就是本质职责之外的事情，比如原来是业务经理，由于业务开展的好，被提拔为营销副总，但是由于角色没有转换到位，仍然喜欢抓具体的业务，而对于营销规划的制定，营销政策的调整，市场的预测则置之不顾，这就叫做感兴趣的事情，而没有做应该做的事情。那么，对于高层来说，什么才是做应该做的事情呢？定方向，定目标。高层是带队伍的，队伍往哪走，要由高层领导把握方向。所以，第二个方面就是探索航向，明确目标。

高层领导大部分时间都在探索方向，在明确战略定位，描述愿景，而不是具体做个事情，解决某个具体的问题。高层领导力提升来自于对战略方向敏感认知和把握，在于对未来发展趋势的分析判断，在于把这些认知、分析和判断有效地传达给管理者，让他们也认识到这些，并认同这些，这就是探索航向的力量。当高层领导带领团队把战略方向明晰了，并通过有效的途径和手段把这些内容沟通给了管理者，高层的领导力提升就用在了刀刃上，就会对管理者形成一种影响力，就会吸引大批的追随者和崇拜者。这样的领导站到员工面前



的时候，带来的是方向和力量，员工是欢迎的，企业也会因此更加成熟。

### 三、整合体系

战略方向明确了，高层领导还要规划支撑战略发展的管理体系，比如如何有效表达战略定位，让每个人都能清晰地认识战略目标，认识自己和战略的关系，这就会用到战略地图和平衡计分卡，使战略变成可执行的语言。战略目标分解到位了，全面预算是否完善，流程管理是否配套，人力资源管理体系、激励体系是否支撑？等等。这些配套支撑的管理体系需要高层通过影响力来整合布局，这也是高层领导力提升自己影响力第三个该做的事情。

### 四、充分授权

战略方向明确了，管理体系整合了，领导要做的事情是什么？就是授权。如何高效地授权，如何保障授权之后不乱，也是高层领导要认真研究的课题之一。什么样的权力该授，什么权力不该授？授权之后如何监控进程，确保管理者按照权限履行职责，这些都是高层领导需要修炼的。

领导力提升不论是对企业还是个人都是有百利而无一害的，领导力在提升过程中磨练领导的那你管理和耐心还有解决问题能力的快速有效性，是对人自身的一种升华。

#### （二）如何提升执行力

##### 一、团队执行力差的现象

在实际工作中，团队执行力差的现象主要有：

##### 1、分工不明

有的企业没有明确的能够落实的战略规划和策略，还有一些企业政策经常变，再加上信息沟通不畅，使员工们很茫然，只好靠惯性和自己的理解去做事。这就使员工的工作和企业脱节，企业的重要工作不能执行。

如果部门之间的分工不明，哪个部门该做哪些事分不清楚，没有白纸黑字写下来，往往出现不该自己部门做的事情坚决不做，是自己部门的事情也要等等看的情况，大大降低了团队的执行力，还有可能给企业造成巨大损失。

## 2、职责不清

团队内部，每个人每个岗位到底该做什么事，没有定位清楚，没有白纸黑字把它写下来。每个人只是大概知道我要做哪些事，但又都是可做可不做的事情，这样整个团队就没有执行力了。所以，管理者要让员工清晰：我到底该做哪些事？只有这样，员工才能把他该做的工作做好。

## 3、考核不严

有一句话大家都耳熟能详：员工不会做你希望做的事，只会做你要检查的事。这样经常出现两种情况，一是没人考核检查，工作只要做了，做得好与坏没人管。或者是有些事没有明确规定该由哪些部门去做，职责不明确，所以无法考核。二是考核检查的方法不对。监督检查原则的混乱和自相矛盾，在考核指标内容、项目设定以及权重设置等方面表现出无相关性、不科学合理，随意性突出，常常体现出长官意志和个人好恶，任意更改，难以保证政策上的连续一致性。这样在企业中常出现管理“真空”或者管理重叠现象，会导致事情无人负责的情形。

## 4、待遇不公

所谓待遇不公，就是企业薪酬的设计不科学，太过失衡，干

多干少一个样，干好干坏一个样。有人认为平均就是公平，管理者如果努力这样做的话，结果将变得一团糟。不管怎么做，回报都是相同的，那么每个人都缺乏积极性，就会导致企业的亏损。因为“平均主义”的所谓公平就是对积极工作的员工最大的不公平。

平均主义会犯众怒。因为每个人都不满意，要奖励最优秀的员工，通过对能力与业绩的考核，体现出团队对业绩重视程度的高低。

## 二、提高团队执行力的办法

一个企业想要发展，靠的不是个人的英雄主义，而是团队。团队用战略获取胜利果实的时候，还要用执行力去打造无坚不摧的竞争力。所以只有执行到位，才能够应对多变的环境，为团队赢得先机。

通用前任总裁韦尔奇认为，所谓团队执行力就是企业奖惩制度的严格实施。而中国企业家柳传志认为，团队执行力就是“用合适的人，干合适的事”。提高团队执行力的办法有：

### 1、合理组建团队

团队是一个企业的支柱。要成就企业，先从打造团队开始。团队中有各种不同类型的人，如动力型、开拓型、保守型、外向型、内向型等。而每个人又有各自独特的，甚至他人无法替代的优势和长处。当然个人也都有弱点和短处。将每个人的长处，根据工作实际合理地搭配起来，优势互补，就能发挥最佳的整体组合效应。唯有找到最为合适的人才，才能使团队的力量发挥得更好。

### 2、明确共同目标

“皮之不存，毛将焉附”。团队与员工是相互依存的关系。

团队为员工施展才华、开创未来提供了一个平台，员工是团队的基础，也是团队发展的第一生产力，两者相互依存，缺一不可。执行文化的核心是塑造团队成员的共同价值观。而共同价值观已经成为关乎企业生死存亡的关键。有了共同的价值观，团队成员就会为了共同的目标团结协作，互相帮助，互相支持。

众人同心，其利断金。当大家目标一致时，所有人都会为同一个目标而努力。大家步调一致，团队的执行力就会提高，企业也将不断壮大。

### 3、提升领导能力

一个团队的“领导力”决定了团队的执行力，反之，执行力又作为领导力的后续，支撑领导力继续向前。

结合实际工作，可以从以下几个方面培养管理者的领导力：作为管理者应具备较高的“四商”、“五能”。“四商”即德商、智商、情商、健商。德商[mq]指领导者道德的水平。包括尊重、容忍、诚实、正直、负责、忠心、礼貌等美德。智商[iq]领导本身就是一种仰仗智慧的工作，需要有精心的思考，要智慧。情商[eq]领导者处理情绪和处理人际关系的能力。健商[hq]领导者健康水平和健康意识的高低。“五能”就是要有科学判断的能力、按规定办事的能力、驾驭团队的能力、应急管理能力和总揽全局的能力。

### 4、建立业务流程

企业管理者不是企业长久发展的根本，完善的制度流程才是企业长久发展的“护身符”。完善的制度流程让工作更简单。企业的制度流程是在不断发展过程中积累下来的宝贵财富，是无数人的经验总结，明确公司的制度流程，按照流程办事，可以使员工少走很多弯路，用最快最直接的方法达到最高的执行。各个部门都按照自己工作的职责和流程办事，团队的

整体执行能力就会增强，随之而来的是企业竞争力的增强，企业会发展得越来越好。

## 5、严格绩效考核。

企业的战略目标以及各项管理制度的成效应该通过绩效考核来实现，而不应仅仅只是单纯地对员工的行为进行道德上的约束。

要通过考核，通过抓事励人，不断进行员工行为和思想的纠偏，才能不断弱化员工不被监督时产生的惰性，真正将团队的意图贯彻下去，重点工作才能执行到位。对布置的工作要建立督办机制，要有跟踪、检查、监督和反馈，形成规范的管理制度，才能保证强势的“执行力度”。实施绩效考核时要掌握以下原则：

**公开性原则：**以让被考评者了解考核的程序、方法和时间等事宜，提高考核的透明度。

**客观性原则：**以事实为依据进行评价与考核，避免主观臆断和个人情感因素的影响。

**开放沟通原则：**通过考核者与被考评者的沟通，解决被考评者工作中存在的问题与不足。

**常规性原则：**将考核工作纳入日常管理，成为常规性管理工作。

**发展性原则：**考核的目的在于促进人员和团队的发展与成长，而不是惩罚。

**及时反馈原则：**便于被考评者提高绩效，考核者及时调整考核方法。

绩效考核有利于提高组织和员工的绩效能力，实现团队目标，改善企业整体运营管理。通过整体绩效管理，及时了解发展战略实施过程中存在的问题，并通过修正策略，跟踪行动计划和绩效结果，从而保证发展战略的实现。

## 6、完善激励机制

所谓激励，即激发与鼓励。具体讲，就是激发员工的工作热情，挖掘员工的身心潜能，鼓励员工的工作干劲。员工是需要激励的，人的工作干劲来自激励。

激励员工要从结果均等转移到机会均等，并努力创造公平竞争环境。激励要公平准确、奖罚分明。激励要有健全、完善的绩效考核制度，做到考核尺度相宜、公平合理。

管理上的一切问题都可以归结为“激励”和“分配”的问题。要把竞争机制引入激励员工的方案中，提倡企业内部员工之间、部门之间的有序平等竞争以及优胜劣汰。像奖金、工资调整、轮岗、评选优秀、储备人才的培养等，都可以作为激励的手段使用。同时，我们又必须实行一定比率的淘汰制。

## 7、勇于开拓创新

创新应该是始终伴随团队的发展历程的。只要这个团队没有灭亡、裁撤、消失或者被吞并，变革就应该一直存在。

团队在创新过程中，经常会遇到阻碍。认清阻力，也就是去认识变革中的守旧力量，是一个团队创新的基本前提。创新的阻力主要有：利益冲突方面的阻力和不确定性的心理阻力。

创新包括新技术应用、目标调整，制度创新，流程创新，激励机制创新等模式。如果不能接受创新思维，也就阻断了团队前进的引力，在这样竞争激烈的社会，别人都削尖了脑袋要挤到最前面，如果你不进步就意味着退步，也就意味着最

终被淘汰的那一个就是你的团队。创新，能够提高团队执行力，不断向前，并源源不断地注入动力。

在团队中，常存在分工不明、职责不清、考核不严、待遇不公等原因，导致团队执行力低下，许多政策与策略贯彻不下去，团队无法发展、壮大。对于团队成员而言，没有你我，只有我们。我们需要合理组建团队、明确共同目标、提升领导能力、建立业务流程、严格绩效考核、完善激励机制、勇于开拓创新，带领团队中所有的成员都向着一个目标努力奋斗，才能提高团队执行力，实现企业的战略目标，在竞争激烈的环境中赢得胜利。

## 领导力和执行力心得篇五

提升领导力和执行力是企业永恒的主题。我们该如何提升自己的领导力和执行力呢？下面是本站带来的关于领导力和执行力的心得体会，希望大家喜欢。

近期学习了《团队执行力》的企业公开课培训，在此有点小小的心得跟大家分享分享。

企业的执行力是一个完整的管理系统。执行力是企业管理成败的关键。企业要解决管理中存在的问题，就必须在企业中打造一个一流的执行力团队，一个执行力强的企业，必然有一支高素质的领导力团队。

要提高企业的执行力，不仅要提高企业从上到下每一个人的执行力，而且要上升到每一个单位、每一个部门的整体执行力，只有这样，企业才会形成全面完整的执行力，从而形成企业的竞争力。

执行力差是企业的最大内耗，不仅会消耗企业的大量才力、物力、精力，最为关键的是错过发展机遇和机会，影响到企

业的战略规划和长足发展。要想提高企业的全面执行力，首先要从领导力上改观，用领导的方法来形成企业的整体风格和氛围，最后使整个企业和人员都具备这种执行能力。

企业执行力不到位，是企业领导力不力。企业领导力不力，是因为没有广达的管理才识，敏锐的人格魅力，全面的统筹能力，丰富的决策、调整、运用、整合、布局能力。具备这种能力，才能影响到企业的执行力，所以：领导力决定执行力。

有幸参加了一场关于“领导力、执行力”的培训，通过刘老师图文并茂、深入浅出地讲解，让我对中层领导干部的角色认知、领导方法有了进一步的认识。作为公司部门负责人，对自己的角色定位曾经迷茫过，我到底要做些什么？怎么做才能完成领导交办的任务呢？刘老师“敬以对上、仁以对下、严于律己”短短十二个字概括了中层领导承上启下的中枢作用。中层领导作为公司的骨干群体、中坚力量，是领导者与被领导者双重身份的统一体现，要全面掌握公司的发展方向，准确把握上级领导意图，在本部门职能范围内，积极为公司、部门、项目部提供相应的信息支持、人员配合、职能完善等服务工作。

如何更好地带动本部门工作，更好地服务于公司发展要求，是成本管理部一直在思考的问题，具体到工作中，就是要做好对于30万以上的劳务、专业分包的招标管理，做好30万以下劳务、专业分包的价格审核，对各项目月度成本核算进行监督，保证项目承包协议书签约率100%。

成本管理部的重点工作，首先是以工程造价为主要核心的招标定价工作，特别是土建劳务分包、专业分包价格的谈判与确定，控制好了劳务、专业分包单价，项目成本就可有较大的下降，但价格控制是多方面的，需要多部门联合、多方论证、多方协调才能完成；同时价格控制是一个动态的管理过程，需实时监测、灵活掌控。其次，就是以项目承包协议书为管



理重点的项目成本核算工作，通过与项目部签订项目承包协议书，明确对项目管理者指标、要求，使其全副身心地投入到工作中。

成本管理部的薄弱环节，应属投标控制价的确定。首先要必须了解各工序的施工过程，掌握工程材料、人工、机械的成本价，在与分包价格谈判中就能知己知彼，掌握价格谈判的主动权；其次是强化项目人员的成本意识，项目成本管控是项目部全体人员共同的职责，项目人员要人人熟悉合同，明确职责，强化责任，将成本管理贯穿到日常生产经营的各方面上来。

通过这次培训，让我对自己的角色定位、领导方法有了更加深刻的认识，对领导力的贯彻和执行力的落实有了进一步的了解。我相信在以后的工作中，在公司领导的带领下，在正确发展战略的指引下，本部门能够更好地服务于生产，帮助项目部降本增效。

近日，公司进行了为期两天的《组织执行力》学习培训，连云尧老师应该是我见过的最风趣的教授，也是最实战的管理老师，他深入浅出的讲课让我们在轻松愉快的氛围中找到了管理的真谛，也让大家在两天的课程中提升了管理认知，深刻的理解到执行力操作的要点，寓教于乐，也正是这种快乐使人进步。通过参加此次课程培训，让我受益匪浅，感触良多。特别是让我明白了做一个有执行力的人对一个企业的发展和个人职业生涯的成长的重要性。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，却是很多人、团队、企业所欠缺或者说是完备的。下面我就从提升个人执行力方面谈一谈学习心得。

一、个人执行力是指每一单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能力。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，就必须学会在遇到阻碍时不找借口而是积极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情况相结合，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、避免老套陈旧的执行方式。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“万能钥匙”，这导致个别部位工作不踏实，只会做表面文章。

四、执行需要培养自己的自觉习惯，摒弃惰性。观念决定行为，行为形成习惯，而习惯左右着我们的成败。在工作中常有的状况就是：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，形成习惯，把等待被动的心态转变为主动的心态，面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。

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，他一切自己做主，挑水喝；当庙里有两个和尚时，他们通过协商可以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，相互帮助，相互提醒，这样才能不断提升自己完成任务的能力。

因此作为企业的一份子，我们要树立良好的工作态度和工作作风，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。

共2页，当前第1页12

## 领导力和执行力心得篇六

按照公司的统一安排，我参加了公司举办的培训班。两天的培训学习，在老师的讲授下，学习了领导力和执行力，这次学习让我开阔了视野，为今后更好的工作奠定了基础，通过培训使我受益匪浅，感触颇深。

一、通过培训，使我进一步增强了对学习重要性和迫切性的认识。

培训是一种学习的方式，是提高管理者素质的最有效手段。21世纪是知识经济社会，是电子化、网络化、数字化社会，其知识更新、知识折旧日益加快。一个国家，一个民族，一个人，要适应和跟上现代社会的发展，唯一的办法就是

与时俱进，不断学习，不断进步。通过培训班的学习讨论，使我进一步认识到了学习的重要性和迫切性。认识到企业管理与创新要靠学习，靠培训，要接受新思维、新举措。要通过学习培训，不断创新思维，以创新的思维应对竞争挑战。认识到加强培训与学习，是我们进一步提高经营管理水平的需要。管理出质量，管理出效益，管理是企业永恒的主题。加强培训与学习，则是提高企业管理者管理水平最直接的手段之一，也是提高经营管理水平的迫切需要。只有通过加强学习，才能了解和掌握先进的管理理念和管理方法，取他人之长补己之短，只有这样，才能不负组织重望，完成组织交给的工作任务。

二、通过学习培训，使我清楚地体会到要不断加强素质、能力的培养和锻炼。

1、要不断强化大局意识和责任意识。要树立公司利益第一位，局部服从整体，小局服从大局的原则，始终保持健康向上、奋发有为的精神状态，增强勇于攻克难关的进取意识，敢于负责，勇挑重担，锲而不舍地推进公司持续健康发展。

2、要加强沟通与协调，熟练工作方法。要学会沟通与协调，要善于与领导、中层干部、职工、用户进行沟通，要学会尊重别人，放下架子，不利于团结的话不说，不利于团结的事不做，副职要当好正职的参谋助手，要围绕正职的思路，积极主动地开展工作。要经常反思工作、学习和生活，把反思当成一种文化，通过反思，及时发现自身存在的问题。

3、要敢于吃亏、吃苦、吃气，弘扬奉献精神。“三吃”是一种高尚的自我牺牲精神、奉献精神，是社会的主流风气。就是要为人处世要心胸开阔，宽以待人。要多体谅他人，遇事多为别人着想，即使别人犯了错误，或冒犯了自己，也不要斤斤计较，以免因小失大，伤害相互之间的感情。要树立奉献精神，树立“吃苦、吃亏、吃气”的思想。中层干部就是要吃苦，吃别人吃不了的苦，做别人做不了的事，忍别人忍

不了的事，严格要求自己。

4、要宽宏大量，学会包容。包容是一门艺术，是一种境界，要达到这种境界，就必须拥有博爱的心，博大的胸襟，还要有一份坦荡、一种气概，包容是赢得朋友的前提，包容是人生的财富。包容不等于迁就和放任自流，包容别人的过错，是为了让别人更好地改过，与人相处要学会容纳、包涵、宽容及忍让，做到心理相容。

5、要廉洁自律，加强思想道德修养。要认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想，牢固树立正确的世界观、人生观、价值观和正确的权利观、地位观、利益观。以孔繁森、等廉政勤政的先进典型为榜样，廉洁勤政，严格自律，自觉接受监督。认真贯彻执行上级关于廉洁自律的各项制度和规定，不断提高拒腐防变的能力，堂堂正正做人，踏踏实实做事。要用自己高尚的品德和人格力量去感召人、凝聚人，始终做到自重、自省、自警、自励，在职工中树立廉洁从政、勤政为民的良好形象。

总之，通过这次培训，既增长知识，拓宽了工作视野，又学会了诸多工作方法，明确了今后的工作重心和工作思路。我将通过这次培训，不断加强政治理论和业务技能的学习，不断提高自身素质，努力工作，开拓创新，务求实效，尽心尽力做好本职工作，为公司的发展做出自己应有的贡献。

## 领导力和执行力心得篇七

导语：学习看领导力与执行力提升，你有什么心得体会？下面小编为您推荐领导力与执行力提升心得体会，欢迎阅读！

一、通过学习《领导力与执行力的提升》我想谈谈自己的一些想法和体会：

执行力是企业管理中最大的“软肋”，管理中有许多的理论，告诉中层管理者如何制定策略，如何进行组织变迁，如何选才、育才、留才，如何做成本预算等。可是，该如何执行这些想法，却往往在过程中被忽视，作为中层管理者，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，中层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，提升人员的执行力就变得尤为重要。

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。

而领导力：领导者领导的是人，换个角度说其实领导的是一种思想，一种理念最终成为一种行为。领导力的三要素：战略思维能力、组织协调能力、指导能力与领导能力。

## 1、 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。员工平时能否充分发挥，决定其投入程度，而投入程度又受到公司对他的要求和向他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。

## 2、强化执行动机

使员工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。作为中层管理人员一定要有做事的实干精神，公司最需要拥有不懈的求胜意志的人。

## 3、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，应以较高的标准来要求自己。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。

## 4、有效促进与控制是领导力的体现

# 领导力和执行力心得篇八

所谓执行力，是在约定的时间内高效率的完成工作任务，这里面有两个意思：一是执行力最低的标准就是在计划的时间内完成工作任务；二是效率，也就是工作的质量，可能是指时间上的，比如提前了多少时间完成，可能指的是成本，也可能是指结果的完美程度。

执行力是企业管理中最大的“软肋”，管理中有许多的理论，告诉中层管理者如何制定策略，如何进行组织变迁，如何选才、育才、留才，如何做成本预算等。可是，该如何执行这

些想法，却往往在过程中被忽视，作为中层管理者，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，中层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，提升人员的执行力就变得尤为重要。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。

而领导力：领导者领导的是人，换个角度说其实领导的是一种思想，一种理念最终成为一种行为。领导力的三要素：战略思维能力、组织协调能力、指导能力与领导能力。

## 1、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。员工平时能否充分发挥，决定其投入程度，而投入程度又受到公司对他的要求和向他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。

## 2、强化执行动机

使员工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。作为中层管理人员一定要有做事的实干精神，公司最需要拥有不懈的求胜意志的人。

### 3、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，应以较高的标准来要求自己。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。

### 4、有效促进与控制是领导力的体现

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：

a.事前跟进，发现潜在风险提前给员工预警。

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。

e.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。

### 5、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。

自己的专业水平和行政领导力相得益彰，用思想去领导员工，这样才能成为一个真正的领导者，员工思想的引领者。

### (一)、实施素质教育

1、开展技术练兵活动，增强员工实战能力。人才成长离不开工作实践，采取内外结合的方式，外聘专家专题教学，内请有经验的员工“传、帮、带”，学习内容的多样化和学习方式的立体化，丰富了员工业务知识和技能，提高了受理业务能力和水平，创造出有利人才成长的工作环境和发展环境。

2、提高员工思想认识，克服学习困难问题。按照科学发展观的要求，组织员工学习适读教材，开展心态调整和新业务技能岗前培训，放下思想包袱，自我加压，克服工作与学习的矛盾，克服生活琐事多与学习时间少的矛盾，使自己尽快融入现代企业素质高、业务精、作风硬的员工队伍中。

### (二)、培养团队精神与魅力班组的实践经验

在激烈的市场竞争中，引入“狼性文化”和“魅力班组”文化，以人为本，从实战出发，着力打造具有超强市场适应能力和市场竞争能力的虎狼之师，形成多专业、多层面的人才梯队，是基层企业文化和员工队伍建设的重要组成部分。

1、强化思想领导，灌输团队理念。团队精神是企业文化的灵魂和企业发展的动力，是企业的群体意识和精神风貌的统一体。为此，根据员工的现状及不同阶段的思想状况有针对性地进行引导，使员工认识到一个优秀团队的协作创新精神，是

增强核心竞争力, 体现员工价值, 促进可持续发展的重要途径。

2、构建团队精神。企业精神作为企业文化的深层内涵, 直接决定着企业的兴衰, 是企业文化建设的最重要部分。着力打造“魅力班组”, 丰富企业文化内涵, 不断提高员工人文素养, 组织员工开展竞赛, 丰富业余生活, 进一步增强了团队的凝聚力, 调动了员工的积极性、主动性、创造性, 对促进支行的改革发展, 保证各项工作顺利开展, 起到积极的推动作用。

3、打造和谐团队, 提升队伍建设。坚持开展合理化建议活动, 引导员工为企业的发展献计献策, 增强工作的活力通过培养员工对企业核心价值观和企业精神的认同度, 引导员工树立正确的职业思想、职业道德、职业技能和职业作风, 增强团队精神。加强与员工的沟通与交流, 促进领导与员工之间、员工与员工间的了解、信任与合作, 从而达到取长补短, 各尽所能, 形成强大的凝聚力和向心力, 让广大员工在和谐的团队氛围中充满工作激情。

4、坚持“以人为本”, 凝聚员工思想。企业文化的最终体现, 是通过员工层对管理者经营理念和决策措施的实践和贯彻, 必须实现管理层与员工层的和谐统一。营造和谐氛围入手, 实施情感管理、和谐管理。致力创建一支和谐团队, 让员工在快乐中工作, 让团队在和谐中成长, 有效激发了员工的创造力和凝聚力, 增强了员工对集体的归属感, 进而升华为对工作的责任感。

### (三)、如何提高员工素质

#### 1、个人学习

雄心壮志, 似乎是“读你千遍也不厌倦”, 但是真正要求认真真地去学习, 并将其付诸实践, 那可能只是“昙花一现”了。因此, 员工应以开放求实的心态互相切磋, 边工作边学习并使工作和学习紧密结合, 做到“自我求发展、自我

提升”的自主管理，即对于本职工作，自己发现问题，自己选定改革、进取的目标，自己进行现状调查，自己分析原因，自己制定对策，自己组织实施，自己检查效果，自己评估总结，自己开展批评。在这个自主管理过程中，不断学习新知识，不断进行创新，从而增强企业快速应变、创造未来的能力。

## 2、组织学习

强调“全过程学习”、“全员学习”。制度可以约束人去做什么事，而文化可以诱导人如何做好事。因此，组织全员学习、全过程学习对于一个企业来讲是很有必要的。“全员学习”，即企业组织的决策层、管理层、操作层都要全心投入学习，尤其是经营管理决策层，他们是决定企业发展方向和命运的重要阶层，因而更需要学习。全过程学习，即学习必须贯彻于组织系统运行的整个过程中，不要把学习与工作分割开。

## 3、形成学习型企业

强调“团体学习、互相学习”。学习型企业就是把员工的个人愿景逐步发展到他们的共同愿景，把不同个性的人凝聚在一起，朝着企业共同的目标前进。它有着独特的魅力，因为它的核心宗旨是如何让企业中的员工活出生命的意义，让整个企业不断适应环境的变化而永葆青春。

它强调的是团队内外的交流的同时要求学会“互相学习”，即向员工(相互)学习，向竞争对手学习等。推行学习型组织创建工作，能有效地提高员工的综合素质，调动员工参与实际工作的积极性，能极大地促进了工作效率的提高和人的全面发展。

从以上可以看出，员工就是企业发展的灵魂与主力军。学习型企业的形成给员工提供了良好的学习成长氛围，从而使

员工的综合素质(无论是文化素质还是思想道德及技能素质等)不断得到最有效、最全面、最充分的提高,这样持续学习的企业才能茁壮成长起来。从某种意义上说,员工本身就是一个知识体,他不断地吸收知识、转化并产出新知识。企业就可以利用这股强大的知识力量,把他们凝聚起来,在竞争日益激烈的社会里重拳出击。总的来说,素质在于修养。也就是要求一个人要树立正确的人生观和正确的价值观。正确看待别人和认识自己是素质提升的体现。用侯总所总结的话来说,就是潜心谋情,专心干事,尽心做事,同心共事。