# 提高SMT员工执行力管理办法

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-09-15

*第一篇：提高SMT员工执行力管理办法提高SMT员工执行力改善办法目的:1>.建立人员管理规范,约束人员不良行为.2>.惩罚和淘汰差的人员,奖励和留住优秀人员.3>提升人员执行力度.最终提高产品质量和效率.一>.人员执行力差原因分析:首先管...*

**第一篇：提高SMT员工执行力管理办法**

提高SMT员工执行力改善办法

目的:

1>.建立人员管理规范,约束人员不良行为.2>.惩罚和淘汰差的人员,奖励和留住优秀人员.3>提升人员执行力度.最终提高产品质量和效率.一>.人员执行力差原因分析:

首先管理人员检讨:

1>.管理没有形成制度化,规范化.2>.处罚的多奖励的少和无建立有效的竞争机制,问责制.3>.作业方法和工作重点,流程问题不完善.4>.过于人性化缺乏强势管理相互结合的风格.改善措施:

1>.制定SMT人员管理行为规范并培训实施.2>.对现有以小组考核方案进行重新评估,试用以个人为考核单位进行考评,奖励优秀人员惩罚和淘汰差的人员.惩罚了吃大锅饭混日子的人员.惩罚责任心,心态和适应能力差的人员,奖励和纠正有责任心想把事做好而做错的人员并给予犯小错改正的机会.3>.对作业方法和流程,对细节问题进行再完善.4>.实施人性和强势相互结合的管理手段,加大奖惩力度.员工问题:(没按照要求和流程做)

1>.员工不清楚和不会做.(10%)(教导问题).2>.跳过流程(例如:错料,原因无二方人核对)疏忽,忘记,大意.(责任心问题).3>.缺少责任心.4>.思想,观念,习惯,心态不合适(70%).(例如:1.错料说是仓库发错料才错的,2.漏件/反向说是自己太忙没时间看出来,发生错不首先检讨自己而是找借口)(思想和心态问题).5>.适应能力差,新思想需长期的不断的纠正(新方法,流程,很难执行).(适应能力问题).6>.自我(主观)意识强,服从性差.(80后特征).从以上分析可以看出人员执行力差主要是思想,观念,习惯,心态不合适,例如:部分员工,不按照流程做事,跳过流程,对出现的错误不能认识而责怪别人.导入的新管理思想,观念适应的慢.主要改善措施:

首先要给员工纠正错误的机会,以前的错不是我的错,如果不能纠正就是我的错.故首先从员工的思想教育和启发做起和加大现场监督,稽查频率并对结果处罚与奖励:

1>.结合以前的管理经验和其它公司的管理思想及理念制定一份SMT员工思想教育并开展培训和考核认可接受程度,再对接受能力差的人员做个别思想教育,否则只有被淘汰.2/28 已开展.员工评价良好.2>.制定一份每日主管稽核CHECK LIST 依据管理规定,新措施每日对员工作业情况进行稽查,对稽查的结果首先给与员工现场教导使其会做和改正的机会,二次稽核如没有改善做扣分处理.并纳入SMT人员月考核依据和奖金挂钩.为了能尽快纠正员工的思想,对出现错误的人员不光奖罚更要罚员工抄写10边上交,这样是员工更能牢记.考虑思想制定成员工手册或制度.3>.与员工座谈,新的管理方法和思想,观念等,他们一时很难适应需要一段时间才能逐渐的改变,但公司和市场是不等人的,我已要求员工不良的思想,心态,行为,纪律必需在1-2月内纠正否则只有淘汰因因此我们SMT没有太多时间必需立即改善现状才能与公司发展同步.再多的新流程,方法,要求故如果人员没有执行力再大的目标,计划也是纸上谈兵.现况只有把人员执行力提高了再开展下步工作.提高人员执行力首先必须从制度的制定到制度本身同步加强，并充分考虑到环境对执行者意识、心态的影响力；其次，要对执行者进行企业文化，特别是员工日常行为方面的正确引导，才能使一个指令得以顺利地贯彻执行。一般情况下，靠制度约束可以让执行者做到60分，但是，如果注重了执行力的强化，同样的人、同样的条件、同样的方法，可能会取得80分、90分的效果

3>SMT工作推动重点改善步骤:

第一步.人的问题:

思想教育和启发---现场稽核---加大奖惩力度---优胜劣汰

第二步.质量执行力问题:

质量(错料/漏件)批量性不良----质量常规不良----制程不良----研发不良

第三步.效率执行力问题:

效率:换线(程序,过程,物料供应)---生产效率---研发问题.总结:

现SMT最重要的问题就是人的问题,按照现有新的流程,方法,规定可以说基本没有大的问题,细节方面还要再完善,但再好的系统,方法,流程,制度等人员执行力差统统都是纸上谈兵.故SMT现在的工作重点在于尽快提升人员的执行力.(1-2月内完成).附件:

是人员思想培训内容和新SMT员工考核方案(二)

陈彦岭

2024.03.01

**第二篇：提高SMT员工执行力管理办法**

提高SMT员工执行力改善办法

目的: 1>.建立人员管理规范,约束人员不良行为.2>.惩罚和淘汰差的人员,奖励和留住优秀人员.3>提升人员执行力度.最终提高产品质量和效率.一>.人员执行力差原因分析: 首先管理人员检讨: 1>.管理没有形成制度化,规范化.2>.处罚的多奖励的少和无建立有效的竞争机制,问责制.3>.作业方法和工作重点,流程问题不完善.4>.过于人性化缺乏强势管理相互结合的风格.改善措施:

1>.制定SMT人员管理行为规范并培训实施.2>.对现有以小组考核方案进行重新评估,试用以个人为考核单位进行考评,奖励优秀人员惩罚和淘汰差的人员.惩罚了吃大锅饭混日子的人员.惩罚责任心,心态和适应能力差的人员,奖励和纠正有责任心想把事做好而做错的人员并给予犯小错改正的机会.3>.对作业方法和流程,对细节问题进行再完善.4>.实施人性和强势相互结合的管理手段,加大奖惩力度.员工问题:(没按照要求和流程做)1>.员工不清楚和不会做.(10%)(教导问题).2>.跳过流程(例如:错料,原因无二方人核对)疏忽,忘记,大意.(责任心问题).3>.缺少责任心.4>.思想,观念,习惯,心态不合适(70%).(例如:1.错料说是仓库发错料才错的,2.漏件/反向说是自己太忙没时间看出来,发生错不首先检讨自己而是找借口)(思想和心态问题).5>.适应能力差,新思想需长期的不断的纠正(新方法,流程,很难执行).(适应能力问题).6>.自我(主观)意识强,服从性差.(80后特征).从以上分析可以看出人员执行力差主要是思想,观念,习惯,心态不合适,例如:部分员工,不按照流程做事,跳过流程,对出现的错误不能认识而责怪别人.导入的新管理思想,观念适应的慢.主要改善措施:

首先要给员工纠正错误的机会,以前的错不是我的错,如果不能纠正就是我的错.故首先从员工的思想教育和启发做起和加大现场监督,稽查频率并对结果处罚与奖励:

1>.结合以前的管理经验和其它公司的管理思想及理念制定一份SMT员工思想教育并开展培训和考核认可接受程度,再对接受能力差的人员做个别思想教育,否则只有被淘汰.2/28 已开展.员工评价良好.2>.制定一份每日主管稽核CHECK LIST 依据管理规定,新措施每日对员工作业情况进行稽查,对稽查的结果首先给与员工现场教导使其会做和改正的机会,二次稽核如没有改善做扣分处理.并纳入SMT人员月考核依据和奖金挂钩.为了能尽快纠正员工的思想,对出现错误的人员不光奖罚更要罚员工抄写10边上交,这样是员工更能牢记.考虑思想制定成员工手册或制度.3>.与员工座谈,新的管理方法和思想,观念等,他们一时很难适应需要一段时间才能逐渐的改变,但公司和市场是不等人的,我已要求员工不良的思想,心态,行为,纪律必需在1-2月内纠正否则只有淘汰因因此我们SMT没有太多时间必需立即改善现状才能与公司发展同步.再多的新流程,方法,要求故如果人员没有执行力再大的目标,计划也是纸上谈兵.现况只有把人员执行力提高了再开展下步工作.提高人员执行力首先必须从制度的制定到制度本身同步加强，并充分考虑到环境对执行者意识、心态的影响力；其次，要对执行者进行企业文化，特别是员工日常行为方面的正确引导，才能使一个指令得以顺利地贯彻执行。一般情况下，靠制度约束可以让执行者做到60分，但是，如果注重了执行力的强化，同样的人、同样的条件、同样的方法，可能会取得80分、90分的效果

3>SMT工作推动重点改善步骤:

第一步.人的问题: 思想教育和启发---现场稽核---加大奖惩力度---优胜劣汰

第二步.质量执行力问题: 质量(错料/漏件)批量性不良----质量常规不良----制程不良----研发不良

第三步.效率执行力问题: 效率:换线(程序,过程,物料供应)---生产效率---研发问题.总结:

现SMT最重要的问题就是人的问题,按照现有新的流程,方法,规定可以说基本没有大的问题,细节方面还要再完善,但再好的系统,方法,流程,制度等人员执行力差统统都是纸上谈兵.故SMT现在的工作重点在于尽快提升人员的执行力.(1-2月内完成).附件: 是人员思想培训内容和新SMT员工考核方案(二)

陈彦岭

2024.03.01

**第三篇：浅谈如何提高员工执行力**

浅谈如何提高员工的执行力

戴尔公司总裁迈克尔戴尔先生说：一个企业的成功，就是每一个员工在每一个环节都在一丝不苟地执行。戴尔先生一语点破了执行力的重要性。执行力就像链接公司运营环节的一个大链条，因为它的存在与运动，带动整个公司的运转与前进。如果执行力不强，就像链条已经生锈，乃至脱钩，公司这个大机器就会运行不畅，放慢速度，乃至脱轨停止。

俗话说打江山容易，守江山难。做企业也一样，当企业很小的时候，带动公司运转的链条就很短，很紧，所以公司的执行力就会很强，战斗力很强，在市场上披荆斩棘，打下一片江山。但一旦公司做大后，这个链条增加了很多环节，变得很长，如果公司高层监管不力的话，这个链条就会越转越松，出现生锈和脱钩的几率就会越来越大，在我公司部分部门的员工由于各种原因而不能良好的合作，从而导致工作任务不能很好的完成，严重影响了公司的执行力。这个时候，公司就处于了一个瓶颈期，要想公司变成一个真正的强企业，就需要突破这个瓶颈。这时候，就需要看紧这根链条，时不时地润滑，时不时地紧紧扣，使这根链条一直处于一种正常运转的状态，这样公司就会运转越来越好。

那么何谓执行力？管理大师余世维给的定义是：按时按质按量的完成自己所指定的工作和任务的能力。

其实每个管理者和每个员工都知道执行力，因为“按时按质按量的完成自己所指定的工作和任务”就是每个领导和员工的工作本质，是我们这些劳动者的天职。但是出于两方面的原因，我们这些劳动者的执行力变得越来越差。

原因之一：管理心理学上曾讲过一个理论——X理论，这个理论是关于人性假设的理论。

X理论的基本观点： A、多数人天生是懒惰的；

B、多数人都不愿负任何责任，而心甘情愿受到别人的指导；

C、必须用强制、惩罚的办法，才能迫使他们为达到组织的目标而工作；

D、只有金钱和地位才能鼓励他们努力工作； E、人大致可以分为两类，多数人都是符合于上述设想的人，另一类是能够自己鼓励自己、能够克制感情冲动的人，这些人应负起管理的责任。

X理论认为人性懒惰，所以总是逃避责任。只有少数人才能克服这样的劣根性，成为一个有雄心壮志的人，但绝大多数人必须用“胡萝卜+大棒”进行威逼利诱，使他们为完成既定的工作任务而努力。这个理论也被称为“经济人理论”，“经济人”假设认为，人的一切行为都是为了最大限度的满足自己的私利。人都要争取最大的经济利益，工作是为了获得经济报酬。

以这个理论为前提，我们可以得出结论：人之所以有一定的执行力，是因为我们要生活，要赚取经济利益，但由于人天性懒惰，逃避工作，人会在一定程度范围内最大限度地降低执行力，降低工作量。

原因之二：有些人的工作解码能力比较低。这些人也想拥有很强的执行力，也去付出努力工作了，但最终的工作效果不是很理想。例如抓不到事情的重要性，分不清事情的轻重缓急，设计不好一套科学有效的工作方法。这些人是可敬的，但也是可悲的。因为他们受限于自己的先天性因素，学历、年龄、工作经历等一切可以影响执行力的因素，他们找寻不到提高执行力的方法，最终在低执行力低工作效率的泥沼中苦苦挣扎。

基于以上的分析，那下面我们就来谈谈如何提高员工的执行力。在此，我想从企业的客观环境和员工的主观责任心这两方面加以分析。

我们首先来讨论员工主观的责任心和态度。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。

其次企业的外部客观环境也对员工的执行力有着较大的影响。

一是企业应有步骤、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。

二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。

三是选拔合适的人，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。

综上所述，针对公司出现的执行力问题，必须由领导层拿出有针对性、可行性较高的方案，从主客观两方面加以重视，才能解决执行力低下的问题。首先各级领导要起到“领路人”的作用。“领导”的职责无非两条，一个是“领”，一个是“导”。所谓“领”，就是要率先垂范，以身作则，不搞特权，充分发挥领导的模范和带头作用。所谓“导”，就是要在“领”的基础上，把握方向和大局，及时解决遇到的各种矛盾和问题，纠正出现的偏差和错误，积极引导广大员工朝着正确的方向前进，促进企业的发展。其次各级中层干部要切实发挥“桥梁”作用。中层干部的主要职责就是承上启下、上传下达，既要对上级负责，又要对下级负责；既要吃透上级精神，把领导的意图完完整整地向职工传达，又要结合实际，把落实过程中出现的问题及时全面地向领导汇报。好的主管人才要能独立思考及独立行动，只要最少的指示，就能去执行工作。一位主管的主要责任是，指导他手下员工的活动——他们的工作。指导就是指示领导，因此好的主管人才，一定要像领导者一样能统御及思考。最后普通员工要充分发扬“蜜蜂”精神。普通员工的本职就是落实，就是执行。要进一步树立大局意识、责任意识和学习意识，加强理论知识和业务技能学习，全面提高自身素质，充分发扬“蜜蜂”那种兢兢业业、任劳任怨的精神，扎实高效地干好自己的本职工作，不折不扣地落实上级精神。

**第四篇：浅谈如何提高员工执行力**

浅谈如何提高员工执行力

〔内容提要〕

一提到执行，就感到笔端很沉重，不知道从何说起。执行它本身不仅是一门丰富的学问，而且还是一整套非常具体的行为和艺术，于个人、于集体、于企业、于国家，都概莫能外，无论你有多么伟大的理想，也无论你有多么先进的管理理念，如果不去奋斗，不去执行，最终都只能是贴在墙上，自我陶醉而已。作为一个企业，它的执行力也非常的重要。如果没有好的执行力，企业的任何目标任务都无法去完成，这样的后果是导致企业在激烈的市场竞争中被淘汰出局，可想而知它的重要性。如何提高一个企业员工的执行力呢？可能每个人都有不同的看法，有不同的实践经验，我在此仅扔出一块砖头，希望能与大家讨论学习。

[目录]

一、建立一套强化执行力的培训机制，明确目标。

二、要对执行人员的执行结果检查、评估、成立专门的检查评估小组。

三、整体执行力的提高要营造一个良好的工作氛围，建立一个良好的沟通环境。

四、提升管理者和员工的工作意愿。

五、合理的绩效考核是提升执行力的动力。

六、培养团队意识，创建企业文化。

七、树典型起模范带头是执行力的标榜。

[正文] 执行力，就个人而言，就是把想干的事干成功的能力。对于一个企业，则是长期战略一步步落到实处的能力。执行力是一个企业成功的必要条件，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个战略与执行相长的企业。执行力是目标与结果直接的纽带。管理大师德鲁克说过：“管理是一种实践，其本质不在于知，而在于行。”一个企业要做大做强，执行力是须臾不可或缺的要素。在激烈的市场竞争中，企业的执行力更成为决定企业兴衰的重要因素。然而，企业的执行力也不是一天炼成的，而是在严格制度的规范下逐步打造出来的。执行力的问题，一直是困扰企业发展的问题。如何强化与提高执行力，我认为应该从以下几个方面抓起：

一、建立一套强化执行力的培训机制，明确目标。

抓培训是夯实完美执行力的思想基础。高度的自觉性不是自发产生的，要靠教育、引导、灌输来形成。要寓教于乐，采取生动活泼、喜闻乐见的形式，使教育工作在积极、和谐和宽松的文化环境中入心入脑。开展职业纪律和职业道德教育，灌输“一切行动听指挥”的观念，做到自警自律，恪尽职守；开展丰富多彩、喜闻乐见的文体活动，灌输知识从兴趣中获得的思想；开展企业 发展目标教育，灌输居安思危、反骄破满、树立远大理想，把实现自身价值与实现企业目标融为一体。因此，必须把培训工作当成兴企方略的重要举措来抓。要坚持从实际出发的原则，既要立足当前，又要考虑长远；既要看到一般员工的岗位需要，又要想到专业人员的知识更新。做到有计划，分层次进行。为什么执行力不强或执行力不到位？我认为关键是执行人员不知道如何去执行，不清楚执行到什么标准。往往以为已经执行到位，而实际相去甚远。所以，我认为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。

二、要对执行人员的执行结果检查、评估、成立专门的检查评估小组。

当执行人员明白了如何去执行，清楚执行目标后，然后去执行。但是，是否执行到位？是否与执行目标一致？就要有检查、监督。不但要对执行结果检查，而且也要对执行过程进行监督。这样就能在执行过程中发现执行是否正确，目标是否一致。及时发现偏差并给予纠正，从而使执行人员及时改正。

三、整体执行力的提高要营造一个良好的工作氛围，建立一个良好的沟通环境。

整体执行力的提高我认为核心是有效的沟通。如果每个人的执行力都很强，但不能有效沟通，其结果往往适得其反，执行结果很差。所以，整体执行力的提高，有效沟通是基础。只有一个 良好的工作氛围，执行人员才能有效沟通，这样才能提高整体执行力。

要想做到提升执行力，就首先要理解他。什么是执行力？执行力就是部门和个人理解、贯彻、落实、执行企业决策的能力。不难看出，执行力是要部门和个人相配和完成的，不是只靠个人执行就叫有效执行了，部门也要有行之有效的操作流程。二者结合在一起才能说这个企业的执行力强。关键点又回到了团队配合，就像新的木桶理论，现在看木板不能只看短长了，如果所以木板都长了，但板与板之间拼扣得不紧，水也装不满。认为执行力是个人完成工作的能力和部门之间协作综合评判的结果。

四、提升管理者和员工的工作意愿。

这是工作执行和协作的前提。树立美好的愿景，使员工了解本行业的魅力、本企业的美好前景和本人几年内会有什么样的位臵与待遇，让大家为共同的奋斗目标而努力。这在一定程度上会过滤员工不正当的思想和行为，有利于员工的团结。明确工作职责和目标，制定合理的奖惩制度。这有利于员工在工作中找准方向各司其职，减少彼此之间的摩擦，增进团结。对于优秀的团体则给予崇高的荣誉和必要的物质奖励，而对于破坏团结的行为要给予严厉的惩罚，譬如几年内不提供升职机会、扣除部分年终奖金等。加强教育，培养员工的团队意识与合作精神。教育他们这不仅是职业道德的要求，也是自身发展的需要，与自身的利益密切相关，并给员工算一算不团结会付出的代价和成本，如果没有 工作意愿，谁也不会主动，谈何把事情做到位。又谈何帮助协助别人或别的部门？

五、合理的绩效考核是提升执行力的动力。

要建立有效的考核评价体系，切实把执行率和执行结果作为对个人、集体的考核评价及奖惩的主要依据。首先，要建立有效的竞争激励机制，形成一个人员能进能出、职务能上能下、收入能高能低的充满生机和活力的用人机制。其次，要建立有效的考核评价体系，切实把执行率和执行结果作为对个人、集体的考核评价及奖惩的主要依据。有了科学奖惩的奖惩，组织的执行力就象是永不停息的发动机。激励就是动力，员工就会由镙丝钉变为发动机。有了好的激励制度，马不扬鞭自奋蹄，员工会自发的提高执行力。

六、培养团队意识，创建企业文化。

确定特色的执行力，文化内容是执行力的生命之源。执行力文化所体现的核心内容是一种负责敬业的精神和服从诚实的态度，是一种完美的执行能力。但是，要使执行力文化更好地发挥其凝聚力、感染力和号召力的作用，而不流于形式，就应当从本行业、本企业的特点与实际出发，确定出更具特色，更有效用，更便于接受和更利于推行的具体内容。正如企业文化的概念都是一样的，但就其内容而言，不同的企业各有各的不同，这才是真正的能够流淌起来的企业文化。比如运用“品牌”战略理念，打造一流的企业执行力。推行“品牌”战略，是当今企业普遍遵循的一 个重要的经营理念。“品牌”代表了企业形象，是企业的生命。“品牌”不仅表现在产品或服务上，更体现在企业执行力上。因此，创“品牌”，首先要创“品牌员工”、“品牌团队”，才能打造一流的企业执行力。这种企业执行力，应当表现为市场反应快速、决策正确果断、指挥畅通无阻、措施坚决有力、目标执行完美。它展现了一个企业的应变力、凝聚力、创造力和社会信任度，是企业在社会上的名片。遵义烟草的企业执行品牌就是“做细、做实、做真、做精”。我们在做事和办事过程中，始终要贯彻此思想，才能将每件事做好

建立先进的企业文化。首先，培养员工对公司的忠诚。要想员工对公司忠诚，公司首先要对员工忠诚，要履行对员工的每一个承诺，关心员工，爱惜员工，不能对员工开空头支票。其次，培养员工的奉献精神。人不是天生就有奉献精神的，公司可以用“你把工作超额完成了，公司会亏待你吗？敢亏待你吗？”等理念来教育员工。同时，培养员工“坚决服从”的意识。坚决服从不是被动的、抵制的服从，而是能动的、善意的服从，公司应在大会小会上都要灌输“服从”思想，允许大家在决策前提建议，但一旦做出了决策，就应坚决执行。

在此执行过程中，领导必须以身作则，因为领导者本人对执行力的影响最大，决定着策略能否执行下去的问题。

领导者怎样才能将企业的方针政策执行下去？

（一）、要了解企业的发展策略，并将企业发展的目标、远 景策略、组织构成告诉给员工，让员工确立明确的目标及实现目标的秩序，要依据实事求是的态度，扎扎实实实现目标，并要根据执行情况，对执行者进行适当的奖励。领导者又义务对本公司的员工进行培训，以提高员工的整体业务能力和素质。

（二）、不断巩固和完善公司的运营型文化、建立有效的绩效挂钩机制，开展积极地对话制度，经常与员工交流，因为大家的意愿会通过很多细节表现出来。但是真正确定公司战略的还是领导者去负责，因此领导者的行为决定其他人的行为。

（三）、近期读了汪中求先生的《细节决定成败》一书，对我感触较大。因此，在执行过程中，必须做细，要从细节中抓起，从小事抓起，要调动员工把个人该负的责任负起来，这样企业的团队才能一致，执行力地贯彻才能顺利地执行下去。

我认为，执行力关系到企业竞争力的强弱，提高执行力的五个法则如下：

A.沟通

沟通是前提。有好的理解力，才会有好的执行力。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。通过自上而下的合力达使企业执行更顺畅！

B.协调

协调是手段。协调内部资源。好的执行往往需要一个公司至少百分之八十的资源投入；而那些执行效率不高的公司资源投入 甚至不到百分之二十。中间的百分之六十就是差距。这些不仅仅只是在书面上显示的。一块石头在平地上只是一个死物，而从悬崖上掉下时，可以爆发强大的能力。这就是集势，把资源协调调动在战略上，从上到下一个方向，能达到事半功倍的效果！

C.反馈

反馈是保障。执行的好坏要经过反馈来得知。市场被动反馈或者市场主动调研。而反馈得来的效用可以用具体而细致的数据来展示。同时我们又从数据形成的曲线中了解产品销售走势或者市场有率等情况，以趋利避害！

D.责任

责任是关键。企业的战略应该通过绩效考核来实现。而不仅仅只是从单纯的道德上来约束。从客观上形成一种阳光下进行的奖惩制度，才能不会使执行作无用功。利用KPI关键绩效指标来管理执行力。从主要业绩，行为态度，能力等主客观方面来评价个体执行能力。

具体奖惩措施：奖金，工资调整，轮岗，评选优秀，储备人才培养等，同时实行一定比率淘汰制。用大棒加胡萝卜来增强员工的敬业精神，来更好的管理执行力。

E.决心

决心是基石。狐疑犹豫，终必有悔，顾小忘大，后必有害！专注，坚持这种人生信条同样也适用于管理执行这个方面！

七、树典型起模范带头是执行力的标榜。要充分认识抓典型的重要性，善于深入实际发现典型，把那些体现企业文化、反映企业精神、代表企业形象的先进个人和群体树立起来，作为学习的榜样。要注意搞好对典型的培养，帮助典型总结经验教训，做到与时俱进，不断丰富、完善和发展自己。通过广泛开展“争先进，创一流”活动，树立一个蓬勃向上的良好风气。充分发挥典型的示范作用和带动效应

成功就象一扇门，如果提高执行力这把合适钥匙我们已经找到，那么现在需要的只是我们把钥匙插进去并朝正确的方向旋转把门打开。

**第五篇：如何提高员工执行力**

如何提高员工执行力

我们一直说执行力，都知道执行力对于一个企业的重要性，企业的发展需要有效率的人去完成，不光是要提高管理层的执行力，员工的执行力也是非常重要的。员工是企业的生产者，如果没有执行力的话，是会对企业造成很大的影响的。那么如何提高员工的执行力呢？ 一是个人能力，我想从以下四方面说：

1、员工必须加强学习，提高自身素质。

2、要有步骤，有计划，分阶段的培训、锻炼、工作加压等手段帮助员工进行自我提高。

3、要进行现有员工价值，潜力的开发。要让员工发现问题，并在发现问题之后能够主

动思考问题，解决问题，要不断挖掘员工自身的潜力和价值。

4、选拔和适的人，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解

聘，这都有助于员工整体能力的提高。

二是工作态度，我想从一下三方面说：

1、建立良好的工作氛围，让全体员工有一个积极向上，要求进步的工作态度。

2、调整心态，重燃工作激情，使人生从平庸走向杰出。

3、强化员工的责任心，让每一个员工明确个人责任，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。只要是工作就意味着责任。最后，我想说执行力要成为一种强势，必须把握执行制胜二十四真经：认同文化、统一观念、明确目标、细化方案、强化执行、严格考核。

运转车间：刘春阳

2024年6月

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找