# 2024年执行力心得体会和感悟学生(7篇)

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-07-20

*从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。执行力心得体会和感悟学生篇一我有幸观看了《...*

从某件事情上得到收获以后，写一篇心得体会，记录下来，这么做可以让我们不断思考不断进步。大家想知道怎么样才能写得一篇好的心得体会吗？那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

**执行力心得体会和感悟学生篇一**

我有幸观看了《西点执行力》执行力培训片，并受益匪浅，深深觉得到自己在企业管理方面的平凡和肤浅，下面我来谈谈执行力培训心得体会。

随着企业不停的发展，企业人的思维也在不停变化，为了让自己的企业高速、稳定地发展，给自己和社会创造更多的代价，去探求得当自己企业的管理形式，他们想到了部队，照旧世界最有名气的军校--西点军校，由于他们有一流的执行力。我也有幸，观看了《西点执行力》执行力培训片，并受益匪浅，深深觉得到自己的平凡和肤浅，下面我来谈谈执行力培训心得体会

执行力的理解

字面理解为：执行并完成使命的本领，在执行力培训中有一句经典语言没有任何借口，也是对执行力进行完备的解释。但在企业中具有如许的人才很少，详细有三个原因：

一是企业本身的原因。

由于企业要给现代企业管理者提供利用执行力的保证，也便是说，一个企业要想发展，必需具有美满的企业外部管理制度和适用的人才管理机制，让员工知道该怎样做，怎样去完成领导分配的使命，促使员工顺应企业管理方法，并养成风俗，给企业执行力落实带来很大的推进。

二是中低层企业管理人员的本领和态度。

在本领上，我相信没有什么问题，在他们进入前，公司一定对他们进行考核，只是在进入公司后，时间一长，大概会孕育发生一些想法，影响执行力，好比：不学习，不上进，本领发展，不克不及吸取新企业外部管理思想新理念，自暴自弃;还有把本领摆错了方向，提升本领不强的人和拉帮结派，想保住自己的地位，等等。

三是下层员工的本身本质。

员工本质低下在每个企业都有，要想让他们遵守企业外部管理制度，除了下层领导要以身作则，公司还要组织对员工不定时执行力培训和工作上的引导，使其尽快熟悉自己的工作，形成固定的流程便于落实执行力。

怎样提高团队执行力

现代企业管理讲的都是团队协作，而不是小我私家英雄主义。要提高团队执行力，必需先提高团队凝集力，每一个员工都要有团队认识和集体荣誉感。作为企业首先要培养忠诚度，要想员工对公司忠诚，公司必需对员工诚信，要推行对员工的每一个答应，关心员工，增加员工对公司的信托感。充分发挥公司的激励机制，对体现优秀的员工给予嘉奖，并根据实际情况提供一定平台让他发挥，使其他酷爱这份工作，全心全意为公司工作。

公司在组织执行力培训时要给员工每每灌输刚强服从认识，这是我这次执行力培训心得体会的最大劳绩。当然这个服从不是逼迫的、抵制的，由于服从决策的内容是在决策前，就与员工沟通交换过，而且认可，觉得这些是自己应该做好的。但一旦作出决策，就应刚强执行，对于不服从者，要给予严厉惩罚，否则执行力空谈。团队的凝集力一定与组成这个团队的成员有关，还有一个最重要的因素是这个团队的核心组织，也便是团队负责人，他的组织本领及品德魅力都能影响他领导的团队，因此作为一个团队的负责人必需要有杰出远见，才能体现出团队的气质和灵魂，更好地促进团队的凝集力。

结果不即是完成使命

这是我第一次听到如许的说法，还有好比：用结果互换自己的人为，用代价来衡量结果。我知道在许多企业里，有许多员工，他们在为自己人为太低而叫嚣，但很少乃至没有一个对自己的工作本领和工作效率不高而较真。随着社会的进步和科学的兴旺，企业越来越看重人才，也便是具有创新本领和创造结果的本领。如果要你在一个企业里占据一席之地，只要不停的学习，不停的吸取奇怪的工具来充分自己的大脑，才能变化自己的看法和思维，与企业一道成长。

**执行力心得体会和感悟学生篇二**

走进书店，一摞摞一堆堆有关执行力的书籍码垛的琳琅满目，绝对称得上商业和管理流行读物的主流。我也曾翻阅几本，这些书从各种角度和层面对执行力进行了阐述，有的说技，有的讲战略，有的讲战术或许是太过囫囵吞枣，走马观花式的读书方法，老感觉纸上得来终觉浅。有幸参加了部门组织的《员工最佳执行力》培训，李强老师最佳执行力一定是基于个人内在的深刻反省和强烈的内在动机的观点触动了我。

知识不能改变起点，但一定能改变终点。李强老师在第一讲就开宗明义学习改变命运。身为员工如果没有岗位所必须的专业技能，何谈执行?学习是一个人获取知识、掌握专业技能的唯一方法;向先贤大哲和他人的经验教训学习，是一个人增长人生阅历、提高综合素养的唯一捷径。

人生犹如逆水行舟，不进则退。不学习就没有成长，还要学到老活到老。在当今这个瞬息万变的社会，身为职场员工，要想顺利完成工作任务、履行好岗位职责，只有不断自我充电才能满足岗位工作的需要，也唯有不断学习提高职业素养，才能输出更优的业绩成果。

生活中的每一天我们都好像重复着昨天，其实不然，每一个太阳升起的早晨都是崭新的。工作亦是如此，虽然我们长期在同一个岗位，但是所面对的工作任务并非一成不变。工作中也总会出现这样那样的新问题和新困难，等待我们去解决。人类有喜欢挑战的天性，越难越有挑战，每解决一个问题，我们都会获得极大的荣誉感和满足感，人生和身为员工的价值正是在手到病除解决疑难杂症中得以体现。

在解决问题的过程中，我们的自信心进一步得到增强，眼界得以拓宽，人生阅历得以丰富。尽管曾经面对问题，我们无从下手，甚而焦头烂额寝食难安，风雨之后终见彩虹，最终迎来收获，获得人生经验，迎来成长。面对问题，我们不再惊慌失措，头脑更有思路，分析更加透彻，解决问题更加得心应手，效率越来越高，业绩越来越好。

身为员工，如何让自己拥有达成目标的卓越执行力?要行必先能行，工欲善其事，必先利其器，学习显然就是有效提高执行力的一把利器。

**执行力心得体会和感悟学生篇三**

12月22日，来自汇聚国际教育集团的吴飞虎老师声情并茂地给我们博盛公司全体员工上了一堂精彩纷呈的《真正执行力》的课程，此次课程对我受益匪浅，感慨良多，明白很多道理，特别是企业的执行力是否可以畅通无阻与企业的发展息息相关，一个企业的良性发展一方面在于企业高层的战略眼光，另一方面还在于企业员工如何有效地执行以及执行的力度和心态。

下面就吴老师所讲的几个问题并结合目前工作实际进行阐述。

人生2/3的时间都是在工作，不在这家企业工作就在那家企业工作，人非圣贤孰能无过？工作中难免会出现差错，出现错误怎么办？是相互推卸还是勇于承担，这是执行力推进的第一个思维。吴老师倡导“我是一切的根源”，只要时刻记得自己是一切的根源，工作中就能勇敢承担责任而不是推卸，因为责任的承担是解决问题的开始，责任的承担是成长的开始，责任的承担是提升团队执行力的开始。在哪个企业就职就为哪个企业谋事，这是职场人应具备的最起码的职业道德素质。

吴老师讲到企业的执行要的是成果，不是任务。“执行就是负起百分之百的责任，不折不扣的拿到成果。”期间谈到一个例子对于我们来讲很实用，如果公司领导派你去书店买书，你也费尽周折地去了，但是最后没有买到书，请问老总会夸奖你很辛苦吗？他只会为你没有买到书而愤怒。这就是成果思维的具体体现。本月我们博盛公司羽绒服销售也进入了旺季，各店面员工都进入紧张的工作中，特别是周末忙得不亦乐乎，后勤部门亦是如此，备货调货、销售支持等等，可以说为了抢占岁末最关键的销售市场，每个人都在为企业奔波、为企业分忧、为企业奋斗，但是大家想过了吗？ 当你做这些事情的时候，你付出的辛苦老板是看在眼里，但是老板看得最多的还是店面的销售是不是真正提高了，年初下达的任务是不是真正的完成了，完成了多少，这才是老板想要的。因此我们所出现的任何不快的\'结果都不要为自己寻找借口，因为我们要的是做事的成果而不是做事的过程，也不是做事的结果。

关于狼性思维，很多企业都在关注这一点，有的企业为打造狼性团队也付出过一定的努力。吴老师在课堂上着重讲了一个“适者生存”的故事。动物世界的弱肉强食是动物的本能所在，而在今天的市场大潮中，企业的激烈竞争何尝不是出于企业的本能所在呢？一个企业的上层要时时刻刻考虑企业如何立足如何发展，一个企业的老总他要时刻刻考虑如何带领团队生存下去，一切有利于企业发展的制度和标准就应该被全体员工接受和执行，正如我们博盛公司，可能某些一线员工对于日常的检查抽查非常反感，但是这正是企业在考虑如何更好地运营淘汰和监督机制，使那些有德有才的人能够被企业所重要，虽然我们的检查监督机制还不是很健全，在实际操作中可能会出现应付差事以及人缘好坏的干扰，但是起码这种监督和检查会迫使员工有一种紧张的心理状态，有一种竞争的心理状态，诚如竞技场上，一个人跑步也许跑不出好成绩，如果给他找一个竞争对手，他就会不由自主地加快速度。

吴老师还讲到人才的培育机制在企业运营中的重要性。用了一个很恰当的比喻把企业的员工分成四类：有德有才的人被称为企业的精品，应该得到重用；有德无才的人被称为半成品，半成品可以被开发以后得到重要；无德无才的人被称为废品，在企业是坚决不用；有才无德的人被称为毒品，必须双开。可见企业需要重视人才的培育，需要开发有德有才的员工的潜能为企业效力。

高标准严要求简单理解就是要么不做，要做就做第一名。海尔集团之所以走到今天，能够在世界市场上站稳脚跟，跟他的高标准严要求的管理理念是分不开的。大家都知道海尔集团广场砸冰箱事件，还被拍成电影做宣传，对相关企业的震撼力的确很大，很多企业纷纷效仿海尔的路子，走上正规行列。结合目前我的工作实际，我是做企业培训工作，绝大数培训面对的是一线员工，我们也知道一线员工整体文化水平不高，为此我们的培训目标就该定得低吗？我们的培训起点就要以大多数员工为基准吗？回答当然不可以，要想使员工各方面的素质达到较高的水平，必须首先从培训的源头做起，“问渠哪得清如许，为有源头活水来。”

虽然吴老师将感恩心态放在最后一点来讲，但是我认为感恩心态在企业执行力提升方面有着至关重要的作用。我曾经亲临很多的婚宴庆典的场合，当一对新人站在神圣浪漫的舞台上感受亲朋好友的祝福而沉浸在幸福之中的时候，主持人问新人此时此刻最想感激的人是谁的时候，他们都会双双将眼神投向父母，并且会留下感恩的泪水，因为这一刻是他们在父母的疼爱下终于长大成人的一刻。在企业，我们最应该感恩的是公司的领导，虽然在工作中遇到的不如意会让你产生一些抱怨和不满，但是你有没有想过正是公司领导的加班加点、陪吃陪喝才换来企业的生存和发展，正是领导为企业的操劳过度早添白发才换来员工的月月薪水和奖金的收入，领导比我们想的多，想得深，想得远，想的广，想的全，的确他是在为他自己的事业谋求发展，又何尝不是在为你的生活添砖加瓦呢？

我觉得一个人必须要拥有感恩的心态，才能具备积极的工作心态，才能更好地发挥个人的工作能力。感恩才是执行最强大最持久的力量，感恩父母、感恩领导、感恩员工……懂得感恩才能付出真心付出真爱，为爱做工作，工作才能完美，心在一起，企业才能强大

**执行力心得体会和感悟学生篇四**

执行力在当前是一个热门话题。前不久，在省公司领导干部培训班上，余世维教授用精辟的语言，从细微处着手，宏观上把握，利用典型鲜明的案例，为全体学员诠释了执行力的真正内涵和实践宝典，对此我深有感触，下头我结合自我的实际工作谈谈在企业执行力方面的学习感想。执行力就是按质按量完成自我所被指定的工作和任务。简单的来说，执行力就是将人员流程、战略流程、运营流程合理进行运用，以到达战略规划的实现和改善。要提升竞争力，就必须加强执行力。能够说，一个企业生存和发展的关键在于执行力是否到位。

近年来，\_\_\_\_\_\_供电公司紧紧围绕企业工作重心，坚持改革、发展、创新，本着“人民电业为人民”的宗旨，狠抓各项工作落实，企业两个礼貌建设取得了丰硕成果，坚持了国电公司一流县级供电企业的称号，荣获了江苏省“五一”劳动奖章。异常是应对去年严峻的缺电形势，全体员工奋力拼搏，争抓实干，企业售电量达36.63亿千瓦时，供电量突破40亿千瓦时，实现多经销售收入7.3亿元。这些成绩的取得，证明了我公司拥有着一个具有强大凝聚力、战斗力和创造力的团队，企业执行力建设取得了明显成效。

然而，在当前的电力企业管理、改革、发展过程中也会遇到以下问题：为什么当初雄心勃勃、精心编制的工作计划总要大打折扣为什么某项工作任务已经交待得十分清楚，结果出现了互相推诿的尴尬局面答案是：执行不力!经过多年来企业管理经验来看，大多数计划的落空背后总是隐藏着执行力的黑洞!当前，我公司在执行力方面仍然存在着一些问题。比如说安全生产，虽然一再强调安全生产的重要性，可是不安全情景还时有发生，少数职工的安全意识还不强，人员职责的不安全情景占有相当的比例，习惯性违章仍未做到根除;再如优质服务，这是我们供电企业的服务宗旨，尽管一再加强对优质服务常态运行机制的管理，但仍会有一些个人服务意识不够、服务不到位被投诉甚至影响企业形象的事件发生。经过本次学习，结合个人的工作实践，下头我就安全生产、绩效管理、优质服务三个方面的工作汇报一下对如何提高执行力的个人理解。

美国abb公司董事长巴尼维克曾说过：“一位经理人的成功，5%在战略，95%在执行。”所以，提高‘执行力’对领导者来说十分重要”。仅有参与到企业运营当中的领导者，才能拥有把握全局的视角，并且做出正确的决策。作为企业的领导者，首先要明正思想，树立领导班子执行本事建设的正确理念。理念是行动的指南，正确的执行理念体现正确的方向。当前我公司在各项工作中执行力不强的因素主要表此刻：少数干部表率作用差、作风不够深入，安排部署多、身体力行少，不愿应对矛盾，做事不够踏实;个别部门在落实工作中本位主义思想时有显现，尤其是在工作职能的交叉部位，这样，就使全局性工作的发展合力、执行力明显衰减，工作得不到最佳成效等。

20\_\_\_\_年，是公司建设“一强三优”现代供电企业的目标，落实“三抓一创”的工作思路的起步之年，企业的创一流对标工作体系也刚刚订立，各级领导干部尤其是公司领导必须带头解放思想，不断强化执行意识，匡正思想，提高认识，使执行理念不断得到提炼升华，抓大事、谋大局，不断提高总揽全局的领导本事。

工作的推进、任务的完成、创新活动的实践，需要好的制度做保障，既需要靠人格的力量带动，更需要靠制度的力量拉动。

第一，在企业内应建立一种“执行文化”。在一个企业中，仅有领导和中层管理人员具有执行力是远远不够的，还必须把执行力烙进职工的思想意识中去，要建立一种企业执行文化。在企业执行文化建设中，要大力倡导工作学习化，学习工作化，把所学知识转化为专业应用的本事。例如我们在企业的安全教育文化建设过程中能做到常变常新，每年开展一个系列活动，20\_\_\_\_年公司将开展贯彻《安全生产违章处理规定》主题教育活动，其中包括了公司领导与职工代表安全生产问题交流应对面、电力安全进家庭等12项系列活动。经过安全教育活动的开展，公司员工的整体安全意识得到明显增强，安全生产的教育基础得到明显加固。公司先后荣获\_\_\_\_年全国“安康杯”竞赛优胜企业、\_\_\_\_年江苏省“安康杯”竞赛优胜企业等荣誉称号。

**执行力心得体会和感悟学生篇五**

这是我在倍垒职业经理培训网的提高执行力的课程中所得的体会。经过这两天的培训，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。下头就分享我的一些感想。

执行力，顾名思义是执行并实现既定目标的本事，就是指把理念、思路、战略、决策、规划和部署付诸实施的本事。对于执行力的概念，虽然早就看到过、听说过，可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。经过这次学习，我明白了执行力的含义。

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;一种是应对问题，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。

对照提高政府执行力对干部素质和本事的要求，结合我自身的情景，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、职责意识和效率意识。讲政治、讲纪律、讲服从、讲执行，进取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。加强岗位职责意识，明确自我的职责，层层推动、步步实施。

二是结合自我实际，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。多对自我说“我能够”，“我必须”。自我的激励很重要!公司有大的目标，有详细的规划。作为我自我也要有目标和计划，仅有自我不断的学习和成长，成为公司需要的人才，才能跟上公司大的发展。

**执行力心得体会和感悟学生篇六**

20xx年3月20日汇聚投资公司的讲师周瑾老师带领她的团队莅临金丰门窗培训中心，声情并茂地给我司中层干部上了一堂精彩纷呈的《真正执行力》的培训课程，参加培训有公司董事长庄金丰先生及中高层管理干部共50余人。此次课程对我司受益匪浅，感慨良多，明白了很多道理，特别是企业的执行力是否可以畅通无阻与企业的发展息息相关，一个企业的良性发展一方面在于企业高层的战略眼光，另一方面还在于企业员工如何有效地执行以及执行的力度和心态。

下面就周老师所讲的几个问题并结合目前工作实际进行阐述。

作为一名企业的管理者，我们必须具有责任思维,简而言之 就是要 以身作则，身教大于言传，把我当做一切问题的根源.

都说责任重于泰山，没有责任感的团队是没有战斗力的团队，但企业里推卸责任、不负责任的现象却普遍存在，做事应付不主动，出问题没人承担，同样的错误持续发生。

我的理解就是要勇于承担责任，发现错误先从自己身上找问题，这不只是管理的学问，也是对做人做事的道德品质要求。只有让我们的团队形成了良性竞争环境，不去互相推诿责任，才能真正成为和谐进步的精英团队。责任的承担是解决问题的开始，责任的承担是真正成长的开始，责任的承担是团队提升的开始。

重视成果，而不是结果！做了×100=0 做到×1=100,执行要的是成果，不是任务，执行就是负起百分之百的责任，不折不扣的拿到成果。

在工作中，我们总是花了很多的时间与精力，却做不到预期的效果，也许在这过程中披荆斩棘，经历了无法想象的艰辛，中国有句古话叫没有功劳也有苦劳.但成果是企业抵抗金融危机的唯一出路，企业是靠成果而活，但很多员工都满足于做任务，做苦劳，却提供不了实实在在的成果。

要想成为一名优秀的员工要提升执行力，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最终让企业受益的方法。关注过程，强调结果，这是每一位管理者都应该学会的事情！

企业要有合理的提升淘汰机制，能人中的首善要大肆表彰，能人中的首恶要坚决拿下。

中国人重感情，总是因为这样那样的原因不忍责罚做错事的员工。残酷市场竞争告诉我们：优胜劣汰，不进则退。人进步是因为危机感，但企业却经常存在稍有成就就躺在功劳簿上一动不动，碰不得更管不得的现象！

奖罚分明是对员工最公平公正的待遇，要帮助员工打破小富即安的思想，引导员工向积极上进的工作情绪，迫使员工进步。我认为狼性其实就是人性。

要想成为行业第一名，要把标准拉到第一名，标准决定水准，凡事以第一名为目标。

为了便于大家理解这段话的深刻含义，周老师专门给大家播放了关于海尔集团的一段视频，在观看这段视频的同时，让人震撼。在那种困难的年代，需要一种什么样的魄力与百折不挠的精神，才能让海尔人最终突破自我，最终成为一家国际化的大型企业。这一切让人深深的感觉到，一流企业有一流标准，三流企业则是三流标准，俗话说求其上得其中，求其中得其下，求其下得其无，所以高标准严要求的管理理念是奠定一个企业成功的基础，企业员工只有在每个岗位、每个部门、每个团队都高标准严要求勇争第一，才有可能成就企业的领先地位。

感恩父母、感恩老板、感恩下属。

一个人如果不懂得感恩，会失去朋友；一个企业如果不懂得感恩，会失去合作伙伴。所以，企业拥有感恩的心态才会拥有永续发展的动力，员工会为企业的发展而奋斗，企业会为社会的进步而贡献力量。

培训长达两个半小时，但老师和学员们个个精神饱满。在培训中，金丰门窗员工积极发言，主动参与互动，在讲述学习心得，金丰门窗员工情感诚挚流入，场面感人，最后由庄金丰先生总结致谢。通过这次培训，让我们明白了：作为公司的一份子，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。

**执行力心得体会和感悟学生篇七**

经过执行力的培训学习，我明白了很多事情，许多问题我找到了答案：

1、效率不是孤立的，是良好的态度和习惯加专业的技能来保证的，特别是习惯和技能需要训练，并靠流程和制度去强化、去约束来保证的。

团队执行力重点讲了怎样进行流程设计和制度建设，特别关键的几点：

1)挑选执行人;

2)明确目标和期限;

3)制订措施;

4)明确检查流程;

5)奖惩分明;

6)共识与承诺。分别从执行的人、执行的期限、执行的方法、执行的保证几方面讲了流程的执行要素，又重点讲了执行力的根本保障是制度建设。试想如果我们有清晰的流程，有完善的管理制度，我们就会培养出训练有素的员工，员工就会培养起良好的习惯，就会逐渐具备好的职业素养，而职业素养是职业态度和职业技能的基础。

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