# 2024年《执行力》读后感500字(12篇)

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2025-01-07

*《执行力》读后感500字一商场如战场，拥有一支这样的铁军，也是每一个企业家，每一个投资人的梦想。商场毕竟还不是战场，企业的铁军更不是像在部队中那么容易打造，但部队中铁军的练就还是对企业有很多启发，《铁军执行力》就是一本这样的书，它将部队中的...*

**《执行力》读后感500字一**

商场如战场，拥有一支这样的铁军，也是每一个企业家，每一个投资人的梦想。

商场毕竟还不是战场，企业的铁军更不是像在部队中那么容易打造，但部队中铁军的练就还是对企业有很多启发，《铁军执行力》就是一本这样的书，它将部队中的铁军执行力引导到企业团队打造中，将执行力更细化，更可执行。

有一种战斗叫执行！任何一支铁军都是经历过无数次的战斗，实现了无数次的执行，最后形成了坚定的执行力，而执行力又通过战斗，表现为战斗力，铁军的核心力就是“目标明确，团队协作无间，行动令行禁止”。

战场上的铁军打造还是比较容易的，巴顿将军用了不到一个月的时间将被德国人打垮的美军第二特种部队变成了一支盟军中的铁军，凭借的就是个人魅力和严明的军规。言出必行、以身作则、从小事开始行动、绝对服从，巴顿将军用自己的行动、绝对的权威、煽动的语言、迅速的行动，给美军第二特种部队带来了前所未有的执行力，也使他自己成为了二战中的“战神”。就是这位“战神”，到了没有战争的和平年代，面对着复杂的社会关系，也无所适从，最终淡出人们的视线。

现代企业都想打造出自己的铁军，人是企业的核心竞争力也被越来越多的企业家、管理学家认可，但企业铁军的打造要比战场上的复杂得多。现在是一个流动的时代，员工都有很大的流动性，房地产企业更是如此，让老兵不想走，让新兵愿意来，靠的不是物质诱惑，靠的是铁打营盘的精神，这种精神也许就是品牌，也许是企业文化，也许是领导人。

执行力，是铁军的灵魂。执行力的形成是长期习惯的养成，是第一时间本能的反应，而这种执行力的形成是需要管理者动脑筋训练的。一个高明的领导人会用10种方法训练一个下属的\'一个习惯，而不是用一种方法来训练10个下属或一个下属的10个习惯。执行力的形成还离不开对团队成员“追求卓越”思维的训练，因为只有每一个环节都追求卓越，都达到100%的执行，才会形成团队100%的执行，才是真正的执行力。否则，任何环节的执行折扣，都会让团队的执行成指数的下降，就比如六个环节，每个环节保持80%的执行，到最后，团队的执行也就只剩下26%，何谈团队成果？何谈团队的执行力？

战斗力，是铁军的表现。没有胜利，没有成果，铁军不铁军就没有衡量标准，任何团伙都可以号称自己是铁军了，即使是大难临头各自逃。所以铁军一定是打出来的，一定是胜出来的！

铁军不是自封的，是让对手颤栗，让朋友仰慕，让队友自豪的！

想做铁军吗？那就先从小事做起，培养自己的执行力，为能成为铁军中的一员做好准备，上帝只会给做好准备的人机会。

**《执行力》读后感500字二**

对于《团队执行力》这类课程，大小不同形式也听过几次吧，不能说自己有什么高见，只敢说每次都能有点感悟吧！

经过一天的课程，此次邵宏斌老师的《团队执行力》让我感触比较深的有以下几点：

1、执行的作用——在目标与结果之间它是必不可少的“桥梁”。

一个企业的成败要素有：战略、执行、利润这三大点。其中战略就是目标、方向；利润也就是每个企业无论大小，要想生存发展的唯一核心表现，其实也就是我们常谈的结果。如何将战略最终转化为我们的核定战略是否达成的标准——利润；其中的必经之路就是执行。所有的`一切战略目标，没有执行最终只是口号、梦想。然而重要的是只有将某件事情、某个目标做成后才能真正称之为执行；凡是在于一个“成”字。

2、一个企业中真正的执行者是——中层管理者。

执行在人，人在执行！一个团队中真正的执行者该是谁？我们曾经都迷茫与误解过。一般都会认为执行者是企业基层员工，少数会以为是我们高层领导；其实不然，基层员工实质是操作层，而我们的高层无疑该是决策层；真正的执行层恰恰是我们中层。中层管理者在一个企业中其实也是“桥梁”，他是企业战略、公司制度的传达、实施、监督者。中层需要将公司战略及高层领导目标等坚定不疑、不偏不差的传达到我们公司角角落落及每个人心里，所以也就要求我们中层执行者具备自动自发、注重细节等十大特点。

3、执行者十大特点中有一关键点——敢于负责。

对于课程中提及的十大执行者特点，我个人愚见认为其中较关键点为敢于负责。因为首先一个执行者就已经承担着不可推卸的责任，一项任务或一个战略目标实施能否前行能否走向成功，这个责任关键在于执行，而充当实施者的是中层执行者；不可避免当面对新的任务挑战时就挑上了担子，而能否挑得起这个担子；关键还得看执行者是否愿意挑而非能否挑，也就是说执行者是否愿意扛责任。当一个人不愿意承担责任的时候，他将失去承担更大责任的机会！所以我们中层执行者要敢于承担责任，要拥有强烈的挑战欲望。我们在执行过程中会有阻力障碍，当面对一切问题时，我们应该永远想着三个字“想办法”。铭记责任因承担而减少！荣誉因分享而增加！

针对以上几点，我们在日后工作中需要改善的是：凡事布置了必须明确结果，且清晰什么时间出什么结果；责任清晰，一切以结果导向。成与不成，对应处理方式事先明确，并坚决执行！一旦承担起公司布置的任何责任后，不会让“推责任”三个字出现来阻碍自己；只会让“想办法”三个字去解决完成责任。

不怕责任压己，唯恐能力不及！努力不断提升自己，时刻等待责任降临！

**《执行力》读后感500字三**

我读的这本书叫做《高效执行》，钱前著。

高效执行，如何才能高效执行？是每天按部就班地完成布置的任务，还是“磨洋工”式地结束自己一天的工作？

格力集团董事长董明珠提供了一个很好的例子。在董明珠还是格力的一个小销售员时，有一年，有一家企业欠了格力公司一大笔款项，格力派出的好几拨人都无功而返，最后，格力派出了董明珠，董明珠到了安徽后，只有一个目标：要回款项。日复一日对安徽公司的“围追堵截”，安徽公司被打动了，把所欠的款项还给了格力。为什么董明珠成功追回了欠款，其他人却不行？原因很简单，其他人都认为这笔欠款反正不是自己的，人家不给自己也没办法。反观董明珠，目标驱动，本着“小车不倒只管推”的思想，最终高效地把事情办成。

上文所说的是成功的案例，失败了怎么办呢？有一位成功学家曾这样说过：“工作中没有借口，就是要求你无论遇到什么样的环境，都必须全力以赴地去完成工作任务。如果没有完成任务，也不能为自己的失败找借口。”已经做错的事，多说无益。吸取经验教训，加以改正，不犯二次错才是睿智所在。

我认为，最重要的有两点：第一点，时间管理。一个高效率的人，他们从不会让自己精力分散。他们总是专注于最重要的那件事，用80%的精力做主要的事，花20%的精力做其他小事。优秀的人，他们总是可以快速分清主次轻重缓急，有条不紊地做完所有的事。第二点，打开封闭的“心门”，让心中蓄满正能量，认识自我，升级自我，任何苦难都怕阳光的心态。任何人的一生都不可能一帆风顺，挫折和失败每个人都会遇到，但这不是你自甘堕落、怨天尤人的理由。要么你去驾驭命运，要么让命运驾驭你。

最后，要明白一点，团队的存在就是为了解决问题。当下级时，对内忠诚如犬，对外凶猛如鹰。始终把集体的利益高于一切，不以自我为中心，与团队“同进退，共荣辱”，齐心协力，以团队精神为中心，以协作意识为导向。当上级时，要爱民如子。孙子说过：“道者，令民与上同意者也，故可与之死，可与之生，而不畏危。”自古“得人心者得天下”，如果一个领导者不能够得到自己团队成员的\'拥护与爱戴，那他注定是个失败的领导者。领导者凡事都要以大局为重，要有比别人更博大的胸怀，而不是一味地嫌弃部下的不足之处。一只木桶想盛满水，必须每块木板都一样平齐且无破损，如果这只桶的木板中有一块不齐或者某块木板下面有破洞，这只桶就无法盛满水。一只水桶能盛多少水，并不取决于最长的那块木板，而取决于最短的那块木板。

总之，想要高效执行，首先要给自己制定一个目标，让自己明白：自己做的事情有意义，不是无用功，朝着目标前进，高效执行，收获成功。

**《执行力》读后感500字四**

执行力是决定企业成败的重要因素，是21世纪构成企业竞争力的重要一环。在激烈竞争的市场，一个企业的执行力如何，将决定企业的兴衰，决定团队的成败。读这本书的目的主要是深入了解执行力的重要性，提高自身的执行力。以下是我读完全本书后整理、记录的关于执行力的一些感悟。

《执行力》概括阐述了那些经得起严峻挑战的企业组织内部的共同点：建立了一种执行力文化。组织的薪酬设计更多的是与业绩联系起来，在执行力组织中，人员、战略、运营三个核心流程是紧密连接在一起的，通过制定周密、详细的计划去实现该组织的战略目标，在这个过程中突出强调要具有求实、实干、协作的精神。新经济理论以成长为先，以愿景为贵，当今各大企业并不缺乏经营理念和思想决策，可从《执行力》书中的众多事例发现，在企业运营中永立不败之地的确实还太少，它们缺的是执行力文化。

执行力文化，大多数人会误以为是“服从”文化，其实这样的思想是错误的，执行力是一种纪律。执行力文化并不只是靠你我的力量就能够建立起来，它是策略的根本，需要全员参与进来，大家都朝着共同的目标奋斗，保持始终不逾的精神。我们不难发现：执行力就是一个企业、一个组织的竞争优势，是一个企业或一个组织如何配置自身现有的人力资源、财力资源、物力资源，最终实现组织战略目标的策略。

执行力组织的核心流程即人员流程、战略流程、运营流程。人，是执行力团队的关键要素。有了思想，有了决策，但每项任务必须由团队成员去完成。团队中所有的成员不折不扣将领导者的构思彻底地执行，企业的目标才能够实现。任何的.行为与活动都必须有一个“一般的号召”，这就是所谓的目标，如果没有一般的普遍的号召，就不能动员广大员工行动起来。公司要提高执行力强度，必须通过组织学习、培训等形式提高员工的素质。企业要发展就应该对那些不再适应新工作的人员进行淘汰，设置高目标鼓励竞争。并让员工互换工作岗位以保持挑战性，一个人老在一个位置上干同样的工作，时间一长惯性就会产生惰性，导致效率低下，因此，适当的调动岗位会给他们一种新的挑战。作为管理者要想让员工尽心地为企业工作，就应该先为员工构建好的激励体系。一方面是工资激励，更重要的是情感激励，坚持对员工进行评价，对于做得好的就奖励，做得不好的就惩罚，做到公平、公正、公开，通过绩效考核，激励团队成员主动维护自身利益从而维护团体的利益。

工作贵在协作，员工的凝聚力就是整个企业的战斗力。我们要统一思想，达成共识，着力打造一支“团结协作”的执行力团队。

通过阅读《执行力》这本书，自己的思想认识得到了进一步的提高，我要更加热爱本职工作，努力把工作完成好，培养自己的团队意识，不断提高自身素质，为提高团队执行力贡献自己的微薄之力。

**《执行力》读后感500字五**

纵观国内大多数企业的发展历程，除了经历过改革开放30多年的浮躁的市场拓展和粗放式的发展之外，真正用来打磨自己，修炼品质的企业很少。所以很多曾经的500强，今天早也没了身影。

而今天，\"中国制造\"依然是加工厂和低端产品的代名词，不用觉得偏激，也不用刺激我们那脆弱的民族自尊心，这就是现实。当我们看到很多国外的产品made in china ,也不要沾沾自喜，那仅仅是因为国内劳动力廉价。今天中国的`大多数企业，仍很难经受起风雨，在目前经济转型升级，调结构，促优化的市场发展大浪淘沙之下，企业必须通过改革粗放式的管理模式，寻求关键资源和关键业务上价值的最大化产出，以\"全面管理\"的视野来经营企业，才能带领企业在新的经济大潮下安度彼岸。

以前我们认为成本基础上的质量控制是第一要务，而如今，质量+成本+创新三位一体的产品经营模式才最具竞争力。在这多元、多变的时期，把管理中心放在任何一个管理要素上都是不可取的。市场定位、竞争优势、竞争维度、应对变化的思路和能力、业务流程科学性、人才价值的深度挖掘、创新能力建设——这些关键要素需要系统的整合起来，优化组合，用\"全面管理\"为企业赋予健康成长的体魄。

说得有点业余了，打住。小水在大的上市公司感受过，如今供职一个初创型的企业，有幸的参与到目前公司的战略发展规划制定，不断对比和思考，对于企业发展中的管理要素只能说有些感触，实在业余，所以这本《华为执行力》看了都快半年了，前几章都反复看了好几遍仍没有看完，但是仍然给我带来很多启发和感悟，前几天刚好看到一篇文章【客户回忆早期的华为就是个大忽悠】，今天就想和大家聊聊华为，华为一贯行事低调，但是其高速的发展势头仍然让人为之瞩目，短短20年，华为从一个小作坊式的团队走到全球最大通信设备供应商的宝座，华为凭什么?《华为执行力》给了我答案。

是的，执行力。和万达王健林一样，华为掌门人任正非也是军人出身，深刻的理解团队执行力能带来的巨大的能量。执行力，是华为人的重要品质，是华为成功的秘诀之一。执行力也是华为发展中的基础要素，从20xx年华为ceo郭平的新年致辞中可见一斑，\"把握方向，实现大平台支撑精兵作战的变革\".继续进行5-10年的\"让听得到炮声的人能呼唤到炮火\"的变革，逐步开展指挥权和管理权的分离。通过建设大平台，支持前线实现精兵作战，提高单兵战斗力，一种高效执行的军队气息将华为团队的执行力文化彰显无遗。

**《执行力》读后感500字六**

在我开始分享我今日读书所获之前，先说说我自己在团队管理中的经验吧。我参加一个公司团队管理至今已有一年多。做为主要管理人员之一，我对于团队的管理是不足的。一直以来都在摸索关于团队管理的经验，现在总结下来大概分为这么几点：团队文化，团队目标，团队规章。只可惜我做的一直都很差。

怎么样才能让自己的团队优秀一直都是负责人所担忧的事。最近有看一本书《执行力——如何带出嗷嗷叫的团队》，从中得到一些知识，想来会有所用。

一个团队的成功，5%在战略，95%在执行。

每个人都想要一个“万能”的员工，在自己需要的时候，在自己给安排工作的时候，都能够及时完成工作，有效完成任务，可是这些事说来轻巧，做起来谈何容易。

一个人的能力再高，终究是有限的，绝不可能一个人完成所有工作。因此一个好的团队，定然是领导所需，员工所爱的。

要想让一个团队能够上下一心完成工作，就需要员工的思想意识，说白了，就是团队文化。团队文化是一个团队凝聚核心力量的基础。一个团队只有在工作中凝聚一心才能有更好的效益。

一个人做事，失去了方向能量会波及一个人。而一群人做事，选错了方向，轻则波及团队，重则毁之公司。因此一个团队做事，必须要有明确的计划，各司其职，明确职责，团队的执行力才能变强大，团队的能量才能够最大实现。

最重要的是，只有这样才能够最大程度规避执行过程中的错误。

有一句话是：所谓情商高，就是会说话。优秀的领导都是情商很高的人，他们能够很好的\'和自己的员工进行沟通。在一个团队中，建立有效沟通便是对团队脉络的稳固。

在游戏竞技当中，通常会被分为小队进行对抗，而彼此之间通过麦克风来沟通，同时又有团队术语，计划，以及长期以来的默契协调，最终才能取的胜利。沟通到位，团队执行力就可以得到提高。

职场工作，看中的是结果。而在工作中也需要注重过程，避免出错。但是结果才是领导真正需要的。

团队目标的建立，首先是来自于领导的工作安排，其次是团队员工对工作的执行思维。

一个团队高效的执行力，就是为了团队的最终目标，也就是团队工作结果而战。

企业领导注重员工的工作结果，也会给员工在之后的工作中，树立好的标杆。

赏罚分明是对一个团队的考核监管，制订好有序合理的章程制度，便能够对员工进行鞭策鼓励。

团队的执行力是怎么来的？有人觉得很简单，有人觉得很难。其实团队的执行力，不是凭空说来的，而是在这些方方面面的因素下共同形成的。

最后分享的一点是，无论是线上还是线下团队，都需要时不时的进行一定活动安排，促进成员关系。线上团队开会，能用视频不用电话，能用电话不用文字聊天。线下团队不是只有团建才有活动，而是要把活动穿插在日常工作当中。

团队文化已有，团队凝聚力已足，团队执行力已来。

**《执行力》读后感500字七**

执行力不到位，强调客观困难等问题，重抓执行力、关注细节才是营销创新的最佳举措，暂总结为“十个等于零”。

一、有工作没努力等于零

对于每位营销人来说一定要学会珍惜，学会感恩。金融危机下营销人更应该珍惜当前的机会。千里之行、始于足下，懂得把握机会的人才会笑到最后，有了工作如果不加以珍惜，金饭碗也会变成泥饭碗。

二、有能力没表现等于零

每个人都有自己的长处，知晓自己的长处并通过实践让自己的价值得以他人认同，才能获取更大的发展空间。所以，如果自认为是匹千里马，请先日行千里路，在展现自己能力的同时，伯乐也会出现。千万记住：潜在优势只有发挥出来才能成为优势，否则就会变成包袱。

三、有计划没行动等于零

计划只是执行的前提，而行动才是执行的真谛，如果计划不能通过行动去实践与总结，任何完美的计划都只能是一个永不能实现的童话。所以说，营销创新的关键不是制定多么完美的方案，而是即刻行动。

四、有机会没争取等于零

授之以鱼不如授之以渔，工作绝不仅仅是一份薪水，工作中，市场上涌现的种种机会同时也是培养和锻炼自己能力的一个良机，争取机会、把握机会只需要比别人多想一点、多做一点。

五、有布置没监督等于零

工作要有布置、有落实、还要有监督，他们不能代替监督，只有通过监督总结、才可能从监督总结中发现问题、处理问题、总结经验、汲取教训。才可能在最后把工作开展得更好。在这一点上，pdca循环系统是每个营销人员必须面对和思考的问题。

六、有进步没持续等于零

每个人都积极谋求进步，团队才能进步，持续的进步将是团队不断成长，“无功就是过，功小也是过”，如果进步没有持续、或有一点小进步就原地不动，最终的命运只能是末位淘汰。

七、有发现没处理等于零

面对瞬息万变的市场，任何计划在实施过程中都有可能小小的疏忽而导致整个行动的失败。

所以，除了完美的计划、细节的把握及时地实施外，还需要对过程中发现的每一个小问题进行处理、弥补，以防“千里之堤、溃于蚁穴”。

八、有操作不灵活等于零

营销重在创新，人无我有，人有我优，切忌生搬硬套，经验主义，任何流程操作、操作，面对灵活易变的市场，才可能无差异致胜。

九、有价值没利用等于零

营销人必须是一个会算账的`好管理者：产品结构的合理性是价值，甚至公司价值也是价值，只有合理利用价值、充分发挥每个人、每件物品没一分钱的价值、甚至从无价值中挖出价值来，才算是合格的营销人员。

十、有销量没利润等于零

如果说销量是衡量业务人员业绩的标杆，那么利润就是标杆上的标尺，仅仅完成销量任务是不够的，只有实现利润基础上的销量才能算真正的销量，只有既能完成利润又能保证销量的营销人员才能算优秀的营销人员。

**《执行力》读后感500字八**

最近缪国良总经济师在公司网站上推荐了一本余世维博士的《赢在执行》，很早以前就听说过“余世维是华人最权威、最资深的实战型培训专家之一”，闲暇之余，拜读了一下，有所震撼，有所感悟，有所思索，有所提高。本书使我对执行力的理解有了进一步的提升，通过一个个生动的案例，使我感受到执行力带给企业的巨大震撼。

余博士认为企业的成功与失败取决于企业的执行力，是企业在竞争日趋激烈的市场面前，保有持续竞争力的出路之一。余博士的书中谈到了什么是执行力？执行力的衡量标准，如何提高竞争力？管理者要以身作则等等，他引用了“狼”的特性来强调：一个单位要有一支精英团队，要发扬团队的凝聚力和战斗力。这也从另一方面反映出执行力不仅是所有管理者都必须面对的问题，它也涉及到了全体工作人员，它影响着我们每个部门、每个环节的工作。通过余博士的阐述，结合我的工作实践，我有几点体会：

第一，应培养出执行力的人本管理。首先要找到能执行的人，并把工作落到具体的个人。其次是为正确的人找到正确的位置。最后要建立执行团队。执行力是团队管理运行当中制定的一整套行为和技术体系，它能够使团队形成自己独特的发展优势和竞争优势，是决定成败的一个重要因素。从星巴克、戴尔、沃尔玛等实例可以看出，具有很强的执行力是这些企业脱颖而出的关键因素。因此，具有执行力的人本管理非常重要。

第二，应重视企业的执行文化。许多管理者都已经清楚地认识到，执行力是左右企业成败的重要力量，它来自于企业的文化，完善于企业近乎教义般的企业信仰。企业的信仰是一种重要的管理手段，它可以被理解成是一种价值观。企业文化是由其传统和风气所构成，同时，文化意味着一个企业的价值观，这些价值观构成公司员工活力、意见和行为的模范。管理人员通过身体力行，把这些文化灌输给其员工并代代相传。因此，企业要想获得成功，就必须通过对员工的内在控制来激发其工作热情，这才是执行力得以发挥的本原，而这时的企业执行文化就起到了重要作用。

第三，执行应从高层做起。在谈论执行问题时，我们不能忽视领导者在其中所扮演的`重要角色，他们是执行的指挥官，负责执行的领导应该避免陷入企业日常管理的细节当中，不断培养自己的执行力。只有领导以身作则，说话办事透明，执行力才能得到提高。领导都做到了，下面的职工自然会照着做。这也就转到了要怎样提高个人执行力的问题上来了。在书里，余博士提到执行领导要怎样提高整个企业的执行力问题，列出了十条执行领导应做到的事，我觉得这对提高个人的执行力问题也是有帮助的。书里要求打开天窗说亮话，要对别人有信心，愿意听人说话，去了解别人，还有就是去创造另一个有影响力的人，这些对于我们提高自身的执行力也是有帮助的。

在这个高速发展、竞争激烈的时代，无论是国家还是企业，无论是管理者还是被管理者，要想更好的发展，必须重视执行，嬴在执行。

**《执行力》读后感500字九**

什么是大公司？能把小事情按照大事情标准做的就是大公司。

当初中外合资流行的时候，经常听到一些逸事，诸如某外商看完中方某企业的厕所后就决定放弃与他们合作之类。欢迎你到华为的厕所参观（说得有点不雅，但是真心的），有一点你尽管放心：里面永远都有质地很好的手纸、面巾纸、洗手液，有些还有擦手的湿毛巾、一次性梳子。是不是有一些五星级酒店也不能时时刻刻保证做到这一点？

这与有没有钱没太大关系，但这与管理精神完全有关。

我有幸到过中国的一些上市公司，也有所谓的财富百强的公司，门口的保安就能把你吓一跳。有一次，一个保安在门口拦住我，上来就质问：你是不是搞传销的！

司机就更不用说，很多所谓大公司的司机，俨然就是半个总经理，参加饭局比领导还着急。

华为不但接待的车好，司机更好。华为司机多数从保安转岗过来，保安呢，几乎全是从三军仪仗队、国旗班、驻港部队刚退伍的退伍兵中招募过来的。挺帅就不说，他们还能不折不扣地做到：

1） 司机个个西装革履，即使在盛夏也衬衣领带，面貌一新。车里一尘不染，空气清新。

2） 无论客户级别高低，他们早早就打开车门，一手扶着车门，一手扶着车顶上沿，说：您好！请当心。

3） 不开快车，精力集中，不会猛踩刹车和油门，车速平稳，深圳市里的公路和高速无异，任凭一辆辆车超过去，开着奔驰车的华为司机不会动情地把车开在90迈以上，如果不是客户赶时间，在去机场等高速公路上也绝不会超过120迈。

4） 情绪始终平稳，不急不躁。如果觉得你有说话的兴趣，他会对你得体地介绍深圳，介绍华为，解说专业，他们还可以得体地和你拉拉家常。一切都像是受过培训一切又像是他们的素质天然使成。

5） 车上一般放着比较悠扬的轻音乐。

6） 客户去游玩，他们在车里静静地等待。放心，当你第一眼看到他的时候，他肯定已经把车门拉开，一手扶着车门，一手扶着车顶上沿，说：您好，请当心。

7） 到了吃饭时间，如果不需要等，无论你如何诚心邀请，他也不会与客户在一起吃饭，等你吃完了，他会准时等在门口。如果全程用车，除非是比较随便的场合，同时销售人员也允许，否则他们也是自己解决绝不会和客户一起吃饭。如果是与客户吃饭，他也是快速把饭吃完，不在桌子上随便说话，然后到车里去等着。

参观过华为的客户，没有不被华为司机的`风范所折服的。

这是在公司总部的司机，各办事处的司机除了没有他们帅、车没有他们好、衣着上稍微随便一点以外，其他的行为规范都是一样的。

记住，把水笔的笔尖始终朝下。放置水笔的时候要把笔尖朝下，这样，一拿起来就能保证写字的时候有墨水，华为在推行职业化管理进程时，把类似的这种行为规范都深入到几乎所有的工作岗位上去了。

这就是华为的管理精神。 什么是大公司？能把小事情按照大事情标准做的就是大公司 ，这与有没有钱没太大关系，但这与管理完全有关 。把水笔的笔尖始终朝下，这就是华为的管理精神。

**《执行力》读后感500字篇十**

何谓执行力？执行力“就是按质按量地完成工作任务”的能力。个人执行力的强弱取决于两个要素——个人能力和工作态度，能力是基础，态度是关键。所以，我们要提升个人执行力，一方面是要通过加强学习和实践锻炼来增强自身素质，而更重要的是要端正工作态度。那么，如何树立积极正确的工作态度？我认为，关键是要在工作中实践好“严、实、快、新”四字要求。

一要着眼于“严”，积极进取，增强责任意识。责任心和进取心是做好一切工作的首要条件。责任心强弱，决定执行力度的大小；进取心强弱，决定执行效果的好坏。

因此，要提高执行力，就必须树立起强烈的责任意识和进取精神，坚决克服不思进取、得过且过的心态。把工作标准调整到最高，精神状态调整到最佳，自我要求调整到最严，认认真真、尽心尽力、不折不扣地履行自己的职责。决不消极应付、敷衍塞责、推卸责任。养成认真负责、追求卓越的良好习惯。

二要着眼于“实”，脚踏实地，树立实干作风。天下大事必作于细，古今事业必成于实。虽然每个人岗位可能平凡，分工各有不同，但只要埋头苦干、兢兢业业就能干出一番事业。好高骛远、作风漂浮，结果终究是一事无成。

因此，要提高执行力，就必须发扬严谨务实、勤勉刻苦的精神，坚决克服夸夸其谈、评头论足的毛病。真正静下心来，从小事做起，从点滴做起。一件一件抓落实，一项一项抓成效，干一件成一件，积小胜为大胜，养成脚踏实地、埋头苦干的良好习惯。

三要着眼于“快”，只争朝夕，提高办事效率。“明日复明日，明日何其多。我生待明日，万事成蹉跎。”因此，要提高执行力，就必须强化时间观念和效率意识，弘扬“立即行动、马上就办”的`工作理念。坚决克服工作懒散、办事拖拉的恶习。

每项工作都要立足一个“早”字，落实一个“快”字，抓紧时机、加快节奏、提高效率。做任何事都要有效地进行时间管理，时刻把握工作进度，做到争分夺秒，赶前不赶后，养成雷厉风行、干净利落的良好习惯。

四要着眼于“新”，开拓创新，改进工作方法。只有改革，才有活力；只有创新，才有发展。面对竞争日益激烈、变化日趋迅猛的今天，创新和应变能力已成为推进发展的核心要素。

因此，要提高执行力，就必须具备较强的改革精神和创新能力，坚决克服无所用心、生搬硬套的问题，充分发挥主观能动性，创造性地开展工作、执行指令。

在日常工作中，我们要敢于突破思维定势和传统经验的束缚，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。总之，提升个人执行力虽不是一朝一夕之功，但只要你按“严、实、快、新”四字要求用心去做，就一定会成功！

**《执行力》读后感500字篇十一**

近来，在学校领导的推荐下，我阅读了赵丽红的《赢在执行力》。在阅读当中，“如何才能做到知人善任”一文，读后颇有感受，就此浅谈一下我个人的体会。

知人，就是要了解人，指的是对人的考察、识别、选择；善任，就是要善于用人，指的是对人要使用得当。知人善任，就是要认真地考察干部、确切地了解干部，把每个干部都安排到适当的岗位上。

纵观历史，刘邦起用“汉初三杰”，被称为历史上善用人才的典范。萧何办事能力和责任心强，被用来“镇国家，扶百姓，结馈饷，不绝粮道”；张良熟读兵书，善谋略，用其“运筹帷幄之中，决胜千里之外”；韩信英勇善战，足智多谋，用其“连百万之军，战必胜，攻必取”。这充分说明了刘邦彗眼识人才，能知人善任。

再来说说现在，对于企业的管理者来说，企业的用人之道在于知人善任、用人之长。《赢在执行力》一书中举了一个例子：美国通用电气公司是世界上最大的多元化服务性公司，它的前董事长兼首席执行官韦尔奇对通用电气公司的人才问题十分重视，他用在对待人才问题上花的时间也很多，做到知人善任，量才适用是韦尔奇认为在通用电气所做的最重要的一项工作。

由此看来，知人善任对于一个企业有多么的重要，那么如何才能做到知人善任呢？

企业的管理者尤其是企业的高层管理者是用人的\'关键，要实现始

终如一的知人善任，就要确保在人力资源管理的各个主要环节都能够注重用人之长。

在选人的过程中，要求管理者必须摘掉有色眼镜，尽可能以平和的心态、立足于企业的未来发展，对待人才的识别和引进。选人要与具体工作任务以及工作任务的发展相互结合，合理确定工作任务对人之专长的需求，做到物尽其用，人尽其长。

企业要舍得在人才培养方面投入，只有合理投入，才能有合理的回报，同时要打通人才的内部成长通道，为每一位做出贡献的员工提供良好的发展平台，并与员工共同设计合理的职业生涯规划。

在用人过程中尤其要充分发挥员工的专长，并根据有关变化及时调整，动态的实现人的专长能力与工作任务的合理匹配。

管理者的心胸有多大事情就能做多大。善于宽厚待人的企业，领导会不断把企业带到一个个崭新的高度。一定要记住我们是在用人之长，而不是用人之短，人无完人，谁都不可避免的会犯些错误，这时候就需要管理者来宽厚的处理。

激励机制是企业保留人才的重要手段，健全的激励机制不仅体现的是企业高层领导的智慧，更体现的是一种真诚，这种真诚是对人尽

其才的一种回报和尊重。

总而言之，人才是企业最宝贵的一笔财富。能够始终如一的、有效的发挥人之所长，对企业、对个人都是有益的。在一个企业中，人才就是一切，有优秀的人才，这个企业才可能在竞争激烈的今天站稳脚跟。

**《执行力》读后感500字篇十二**

前几日，工作之余在项目职工书屋闲览，发现新进了一本耿启亮先生的《执行力落地》，顿时眼前一亮，便打开书找了个位置坐了下来。

该书所讲的主要是企业环境中如何贯彻执行力，贯穿《执行力落地》全书的主线是怎样使执行力落地即落实到位。书中解释执行力就是完成领导交办的任务或履行好本职工作的能力，实质上就是指执行工作的效率、质量和方法。对项目工作环境中怎样贯彻执行力落地一样有较大的借鉴意义。现结合本职工作，谈点体会。

执行力是一种转化能力，是具体实施层面员工将上层规划、精神、科技等转化为生产力的一种能力。而执行力要落地，不仅是对操作执行层的理解与实施能力的考验，也是对决策层所做决策的全面性的一种检验，两者相辅相成。

执行力的强弱，一方面反应执行者本人的个人修养、专业技能、工作作风等有很深的联系，说白了就是“人”的问题。因为个人能力的不足、没有目标、缺乏激情、责任感不强等导致同样一份工作，有的人完成得有条不紊、事半功倍，有的人却不得要领、忙而无功。另一方面也反应了决策者所做决策的实施性、操作性、全面性，也就是“物的问题”。因为决策的不全面、实施难度大、实施成本高、信息与当前环境不对称等导致执行者完全按照决策者的要求去做、去实施，却得不到理想的结果，导致人力物力的浪费和员工信心的流失。

要把执行力落地，执行者需要注意几个方面的加强。一是增强工作自觉性，这是提高执行力的基础，自觉性表现在执行上级指示时思想和实际行动到位，具有执行性、主动性和积极性。而增强自觉性的主要途径在于学习，要经常分析自身存在的问题，发现一条弥补一条，不断的通过学习完善自己。二是增强工作纪律性。纪律性是提高执行力的包子。个人服从组织，少数服从多数，下级服从上级。三是要增强工作的创造性，这才是提高执行力的关键。新形势下的.工作，必然会碰到很多新的工作难题。工作要创新才能出成绩，一味地生搬硬套、懒得动脑筋是无法得出好成绩的。

决策者也需要注意几个方面的问题。一是决策的适应性，也就是决策者对当前时代脉搏的把控能力，如果时代信息没有把持的住，所做的决策任由执行者如何的努力都不会有多好的结果。二是决策的全面性，要方方面面都考虑周全，执行者的精力应该花在如何去落实决策，而不要留下模棱两可的事情让执行者去猜、去试，这也间接的导致了执行结果的不完美。三是决策执行者的选择，要对自身团体有充分的了解，选择合适的人干合适的事才会带来皆大欢喜的结果，其实选择执行者，本来就是一种决策。

所以要将执行力落地，需要决策者与执行者互相配合，精诚团结，心往一处想，力往一处使，有唇亡齿寒之心，做辅车相依之实。才能真正的将每个人的执行力都落到实处。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找