

在恰当的时候获得准确的信息，你就能遥遥领先。

RUHE TISHENG
GEREN ZHIXINGLI

如何提升个人 执行力

提升个人执行力，助你成就辉煌的人生！

杨红书◎编著

执行力就是把想法变成行动，
把行动变成结果的能力。

北京工业大学出版社

如何提升个人 执行力

杨红书◎编著

北京工业大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

如何提升个人执行力 / 杨红书编著. —北京: 北京工业大学出版社, 2012.7

ISBN 978-7-5639-3141-5

I . ①如… II . ①杨… III . ①成功心理—通俗读物
IV . ① B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 113917 号

如何提升个人执行力

编 著: 杨红书

责任编辑: 李 华

封面设计: 尚世视觉

出版发行: 北京工业大学出版社

(北京市朝阳区平乐园 100 号 100124)

010-67391722 (传真) bgdcbs@sina.com

出 版 人: 郝 勇

经销单位: 全国各地新华书店

承印单位: 三河市春园印刷有限公司

开 本: 787 mm × 1092 mm 1/16

印 张: 17

字 数: 194 千字

版 次: 2012 年 7 月第 1 版

印 次: 2012 年 7 月第 1 次印刷

标准书号: ISBN 978-7-5639-3141-5

定 价: 32.00 元

版权所有 翻印必究

(如发现印装质量问题, 请寄本社发行部调换 010-67391106)

前 言

执行力就是把想法变成行动，用行动得到结果的能力，是事业成功的必要条件。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，另一方面，也是更重要的一面，即要端正工作态度。本书从“严”、“实”、“快”、“新”四个方面入手，帮助你树立积极正确的工作态度，从而有效提升你的执行力。

要想提升个人执行力，一要着眼于“严”，积极进取，增强责任意识；二要着眼于“实”，脚踏实地，树立实干作风；三要着眼于“快”，只争朝夕，提升办事效率；四要着眼于“新”，思维创新，突破思维定式。总之，提升个人执行力不是一朝一夕之事，但只要你按“严”、“实”、“快”、“新”的四字要求用心去做，就一定会成功！

目 录

严：积极进取，勇于担当.....	1
执行力就是竞争力	1
让自己成为执行高手	3
打造领袖角色的执行力	5
培养积极进取精神	10
个人执行力源于责任感	13
任何时候都要对工作负责	15
对团队负责就是对自己负责	19
用自制力管理自己的执行	21
自动自发、真正有效的执行力	30
想想自己能为单位做什么	31
忠诚是最大的责任	34
感恩是一堂人生必修课	38
不要怕承担责任而不敢做	41
负责是要用生命去做的事	45
明确责任才会更好地承担责任	48
把工作标准调整到最高	50
调整出最佳的情绪状态	53
把自我要求调整到最严	57
坚决克服得过且过的心态	58



养成认真负责的良好习惯	62
养成追求卓越的良好习惯	65

实：脚踏实地，埋头苦干..... 76

服从是执行的基石	76
“执行”二字高于一切	79
执行，不找任何借口	83
勤奋工作，首先利于自己	85
机遇最钟情勤奋工作的人	88
团队精神与个人发展	91
消除分内分外的界限	94
停止抱怨，想想怎样执行	97
指责别人的人最该受到谴责	101
承认错误是勇担责任的开始	104
执行力需要从小事做起	107
把每一个细节做精做细	109
诚信决定执行力	112
拿不准的事，问好再做	114
不要在一件事上犯同样的错误	116
第一次做事想好再做	119
管好自己的工作	121
管好自己的下属	124
流程管事的内容和方法	127
培养较强的抗压能力	133
提升执行力贵在求真务实	138
脚踏实地是提高执行力的重要品质	139
做一个为目标而埋头苦干的人	141

快：只争朝夕，提升效率..... 144

强化观念，管好时间	144
正确对待工作的态度	150
让自己即刻行动起来	153
怎样提高工作效率	156
分析判断，快速应变	163
告别慵懒，加快节奏	166
抓住时机，立即行动	167
提高执行力，用心去做事	169
让执行变得有效和轻松	173
把简单的事情做得不简单	178
杜绝执行任务时被动应付	181
超越优秀，成为卓越者	187
事前准备等于把时间提前	189
再急的事也要沟通协调好	191
快速治理办公室混乱局面	194
利用科技改善工作流程	195
八种良好的工作习惯	197
养成雷厉风行的工作作风	199

新：创新思维，突破定式..... 202

开发思维资源，提升执行力	202
创新思维和提高执行力相结合	204
改变人生从转换思维开始	206
思路就是这样转换的	209
创新就是敢为天下先	212



善于思考才能解决问题	215
独立思考有助于创新	219
创新思维的与众不同法则	223
将整体目标分解的执行技巧	226
敢于突破固有的思维定式	229
拓宽思路才能有新点子	236
提取和甄别信息的方法	241
用逆向思考解决疑难问题	243
用发散思维另辟蹊径	247
大胆激发创造性联想	255
挖掘潜能，激发灵感	257
勤于学习，善于思考	259

严：积极进取，勇于担当

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。绝不消极应付、敷衍塞责、推卸责任。养成认真负责、追求卓越的良好习惯。

执行力就是竞争力

戴尔公司总裁迈克尔·戴尔说：“执行力就是在每一阶段、每一环节都力求完美、切实执行。”核心竞争力就是所谓的执行力。没有执行力，就没有核心竞争力。关于核心竞争力，他认为要注意两个问题：第一，什么是核心竞争力；第二，你的核心竞争力靠什么来保障？答案都是执行力。所以，在组织里，无论是高层、中层还是基层，如果每一个人都能保质保量地完成自己的任务，就不会出现执行力不强的问题；如果组织成员能像迈克尔·戴尔所讲的，在每一个环节和每一个阶段都做到一丝不苟，就不会出现推诿、扯皮现象。

如果员工都对企业领导的指令听而不闻、不去执行，领导者的所有指令都会变成一纸空文、一场空谈，而员工自己也将为执行不力付出代价。

执行是否有力是事关企业生死的大事，因为一个企业即使有再



好的战略，再详细的规划，如果不能将这些战略规划执行到底，那么所有的战略规划永远也不可能成为现实。强生公司总裁表示：“如果不能被付诸实施的话，再周密的计划也一钱不值。”

国内曾经有一家企业因为经营不善导致破产，后来被德国一家大企业收购。刚开始公司所有的人都在翘首盼望德方能带来什么先进的管理办法。然而出乎意料的是，德方只派了几个人来。制度没变，人没变，机器设备没变。德方就提了一个要求：把先前制定的制度坚定不移地执行下去。结果不到一年，企业就扭亏为盈了。

德国企业的绝招是什么？就是执行力。可见战略与计划固然重要，但只有执行力才能使战略与计划体现出实质的价值，只有执行力才能将战略与计划落到实处，并进行有效的整合。如果失去执行力，组织和个人也就失去了竞争力，同时也失去了长久生存和成功的必要条件。

现代企业都清醒地认识到执行的重要性，纷纷致力于执行力的建设，包括领导者和管理者自身执行力的建设，以及企业员工执行力的提升。其中，员工的执行力是企业执行力的基础。没有基层员工对企业的各项规章制度和上级工作安排的执行，所有的书面规划和口头指令都将是天方夜谭。

事实证明，凡是发展得又快又好的世界级企业，都是执行到位的企业。全世界做网络设备最大的思科公司，拥有行业垄断技术，然而其总裁在谈到公司成功的主要原因时，竟然认为成功不在于技术，而在于执行力。比尔·盖茨就曾坦言：“微软在未来十年内，所面临的挑战就是执行力。”由此可见，执行力在世界级公司的领导者眼中有多么重要。

当然，我们不可否认许多组织的成功离不开其战略的创新或经

营模式的新颖，但如果其执行力不强，也一定会被模仿者追上，因为它们和竞争者的差距就在于执行力的强弱。

事实上，员工执行力的高低不仅会影响企业的发展，同样也会影响员工自己的发展。事实上，只有做到坚定不移地服从命令，尽职尽责地执行任务的员工才能得到领导者的认可。而那些只会怀疑领导的命令，却从不尽力执行命令的员工，在公司领导心目中肯定是可有可无的人。

从某种意义上讲，组织是一个执行的团队。每一个员工的执行力，将决定着组织的成员是否能形成一个好的团队，是否是一个执行力强的团队。所以，我们必须提升每一个员工的执行力，从而提升组织的核心竞争力。

让自己成为执行高手

个人执行力包含了战略分解力、时间规划力、标准设定力、岗位行动力、过程控制力与结果评估力。这六种“力”实际上是六种职业执行技能，个人执行力就是这六种力的合力。

战略分解力，是指管理者将全局性的长远规划分解，制定一套明确的远期、中期、近期目标，根据目标制订相应的长、短期计划，并分解到每个人，以确保战略规划得以更好地落实；时间规划力，是指管理者加强对时间与日程的管理，学会授权与任务管理等；标准设定力，是指管理者必须把任务的完成标准、时间都明确了，同时在下属执行的过程中进行检查和协助等。

企业管理者更应该大力关注这三种执行能力，当然也不能忽视后三种执行能力。



岗位行动力，是指及时完成所在岗位规定完成的工作任务，绝不拖延；过程控制力，是指工作过程中的及时跟进，确保每个人切实完成自己的任务；结果评估力，是指工作告一段落后，判断工作结果是否达到既定目标要求。

普通员工更应该注重后三种执行技能。只要注重这些执行技能的不断提升，相信我们每一个人都会成为执行高手。

要想提高个人执行力还应该注意以下四点。

一、良好的计划能力

良好的计划能力，是提高个人执行力的有效保障。正如一句古话所说“凡事预则立，不预则废”。因此，是否有一个好的计划是提高个人执行力的关键所在。直接把任务简单地抛给下属，或下属盲目行动，都于有效执行不利。管理者必须明确任务的完成标准、时间，并在下属执行的过程中进行检查和协助。作为员工，应该努力遵循上级的工作分配与要求，制订好相应的工作计划，在全力以赴落实工作的同时，主动汇报工作进度，并配合上级的工作调整，只有这样才能保障计划的有效执行。

二、具备一定的内在素质

提高个人执行力还要求具备一定的内在素质。这种素质包括：对企业忠诚有信、对工作高度热情、坚决服从上级安排、团队合作精神、优质高效地完成工作的能力等。这些素质是提高个人执行力的必要因素，大大影响个人执行力的发挥。

三、掌握一定的科学工作方法和管理工作工具

提升个人执行力还需要掌握一定的科学工作方法和管理工作工具。一方面，我们要养成良好的工作方式与习惯，学会科学地授权与任务管理，加强对时间与日程的管理，制定一套明确的远期、中期、近期目标，再根据目标制订相应的长、短期计划，并分解到每个人。另一方面，在下达任务前还需要有清晰的岗位划分和岗位职责、明确的任务说明、具体的工作目标、充分的条件和对任务的责任。这些科学的工作方法和管理工作工具，都有助于我们更好地完成任务。

四、加强个人在团队中的影响力

提升个人执行力还需要加强个人在团队中的影响力。工作中往往需要人与人之间的相互协作，一个人在团队中的影响力越大，就越能得到他人的支持与配合，这对提高执行力是非常重要的。要想提高自己在团队中的影响力，就必须以良好的人际关系与沟通技巧做基础，在日常工作中大力配合同事的工作，以礼待人，提高自己在同事心目中的地位。具备高度执行力的人，是集高能力与高素质于一身的人，这样的人必将受到企业和老板的高度重视。

打造领袖角色的执行力

执行力是领袖人物影响组织和企业最终目标达成的重要因素。为了实现组织的目标，必须反思领袖的角色定位——领袖不仅仅制定策略，还应当具备相当的执行力。策略与执行力对于组织的成功缺一不可。同时也要认识到策略是组织发展的指南，根据策略来制订执行方案：一方面，领袖制定策略时应考虑这是不是一个能够得



到彻底执行的策略；另一方面，领袖需要用策略的眼光诠释执行。好的策略应与执行力相匹配。否则，再完美的策略也会死在没有执行力的领袖手中。提高领导的执行力，需要做到以下几方面。

一、自动自发地执行

最好的执行者，都是自动自发的人，他们确信自己有能力完成任务。这样的人的个人价值和自尊是发自内心的，而不是来自他人。也就是说，他们不是凭一时冲动做事，也不是只为了长官的称赞，而是自动自发地、不断地追求完美。

一位心理学家在研究过程中，为了实地了解人们对于同一件事情在心理上所反映出来的个体差异，来到一所在建的大教堂，对现场忙碌的敲石工人进行访问。

心理学家问他遇到的三个工人，请问他们在做什么。

第一位工人没好气地回答：“在做什么？你没看到吗？我正在用这个重得要命的铁锤，来敲碎这些该死的石头。我的手酸麻不已，这真不是人干的工作。”

第二位工人无奈地答道：“为了每天 50 美元的工资，我才会做这件工作，若不是为了一家人的温饱，谁愿意干这份敲石头的粗活？”

第三位工人在回答时，眼光中闪烁着喜悦的神采，说：“我正参与兴建这座雄伟华丽的大教堂。落成之后，这里可以容纳许多人来礼拜。虽然敲石头的工作并不轻松，但当我想到，将来会有无数的人来到这儿，再次接受上帝的爱，心中便常为这份工作献上感恩。”

同样的工作，同样的环境，却有如此截然不同的感受。在第三位工人的身上，你看不到丝毫抱怨和不耐烦的痕迹，相反，你会感觉到他是具有高度责任感和创造力的人，他充分享受着工作的乐趣

和荣誉，他的个人价值和自尊是发自内心的，而不是来自他人。

耶鲁大学就反复地在学生头脑中灌输这样的观念，希望能让学生学会自我奖励、自我肯定。从耶鲁大学走出去的每一位学员，也会把这种观念带到他所在的组织中去，只有让组织中的每一位成员都有这样自动自发的念头，执行力才能在组织中更好地维持下去。

作为领袖，要确实了解组织及成员，不能与现实脱节。因为领袖常常是靠着部属所提供的资料在做研判，而这些资料常会受限于提供者的理解与判断，让领袖无法得知真相，所以聪明的领袖会设法寻求信息管道的多元性，同时正视现实，不会只想听好消息或掩饰错误，这种务实的态度，是执行力的先决条件。

二、制订并追踪计划

作为领袖，执行任何任务都要制订计划，把各项任务按照轻、重、缓、急列出计划表，一一分配给部属来承担，自己看头看尾即可。把眼光放在部门未来的发展上，不断理清明天、后天、下周、下月甚至明年的计划。

在计划的实施及检讨时，要预先掌握关键性问题，不能因琐碎的工作，而影响了应该做的重要工作。要清楚这一点：做好 20% 的重要工作，等于创造 80% 的业绩。因此要用 80% 的时间解决 20% 重要的工作，用 20% 的时间来处理琐事，我们应依这个原则来安排自己的日程。同时给下属安排工作要有明确的时间表，要有开始时间、完成时间以及阶段性进度。否则世界上永远都有完不成的任务。

领袖必须追踪计划的执行，并对做出成绩的员工论功行赏，让绩效与报酬的正比关系凸显出来。同时，领袖也要建立经验传承的企业文化，优秀的领袖更会利用机会来激励员工，会透过强力的对话，



让大家公开、坦诚，建立共识与承诺，共同为结果承担责任。

三、提出解决方案

作为领袖，在安排或布置工作时，只提出任务或问题是不够的，还需要提出解决方案。解决方案可视工作或问题的性质、难易程度等由上司提出、由执行者自行提出或相关人员一起研讨提出。有歧义或自己想当然地认为下属已理解，后果是严重的。作为下属在做任何一件事之前，一定要先弄清楚上司希望你怎么做，然后以此为目标来把握做事的方向。这一点很重要，千万不要一知半解就开始埋头苦干，到头来力没少出，活没少干，但结果事倍功半，甚至前功尽弃。要清楚悟透一件事，胜过草率做十件事，并且会事半功倍。所以，下属在行动之前一定要确认上司是不是这个意思；作为领袖也要确认，下属理解的是不是这么回事。得到确认之后再执行会减少很多偏差。

四、做出承诺

作为领袖，首先要了解下属是否明确目标（任务或问题）与进度要求；其次是能否完成任务并做出承诺或回馈。这种承诺可以是肯定的，也可以是否定的。如果执行者给出的承诺是肯定的，那么执行者一定要兑现承诺，即使问题发生变化也应采取有效措施补救；如果是否定的应说明原因，提出建议或条件（增加资源、增加权力、提供协助与技术支持等），领袖权衡之后再给予满足或调整方案。

五、有效指挥

无论计划如何周到，如果不能有效地执行，仍然无法产生预期

的效果，为了使部属有共同的方向可以执行制订的计划，领袖适当的指挥是有必要的。指挥部属，首先要考虑工作分配，要检测部属与工作的对应关系；也要考虑指挥的方式，语气不好或目标不明确，都是不好的指挥。好的指挥可以激发部属的意愿，而且能够提升其责任感与使命感。同时在执行的过程中，及时地协调，这包括内部上下级、部门与部门之间的共识协调，也包括与外部客户、关系单位、竞争对手之间的利益协调。任何一方协调不好都会影响执行计划的完成。最好的协调关系就是实现共赢。协调的目的就是营造一个和谐沟通、协作、配合的工作氛围。

六、有效控制

控制是必须的，控制就是追踪考核，确保目标达到、计划落实。虽然控制会令人不舒服，然而组织经营有其现实的一面，有些事情不及时控制，就会给组织造成不必要的损失。但是，控制若是操之过急或控制力度不足，同样会产生反作用：控制过严会使部属口服心不服，控制不力会使工作纪律难以维持。最理想的控制，就是让部属通过目标管理方式实现自我控制。这些领袖必须了然于胸。

最后，领袖与执行者及相关协作人员都必须强化三种意识：计划意识（执行计划）——进度意识（效率意识、进度控制与补救措施）——结果意识（效果达成意识）。不要不做计划与相关准备就实施行动而使整个部门工作混乱；面对进度失控应及时补救调整，否则一个小问题就变成大问题；好的结果要总结经验与表扬执行者，坏的结果要及时纠正、要总结教训、要追究责任，不能让其成为习惯为他人效仿，而使问题不断复制与蔓延。