

最新法院法警爱岗敬业演讲稿 执行力的 演讲稿两篇(优质7篇)

演讲比朗诵更自然，更自由，可以随着讲稿的内容而变化站位。一般说来，不要在演讲人前边安放讲桌，顶多安一个话筒，以增加音量和效果。优质的演讲稿该怎么样去写呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的演讲稿模板范文，我们一起来了解一下吧。

法院法警爱岗敬业演讲稿篇一

——谈以责任之心提高执行力

军事上有句行话：三分战略，七分执行。道理很简单：执行力强，就能逢山开路，遇水搭桥，排难除险、千方百计实现战略目标；执行力弱，就会找借口，讲条件，错失良机，贻误战机，导致战略目标一塌糊涂。正因此，人们常说“成也执行，败也执行”。军事上如此，行政公司效能建设何尝不是如此！执行力是竞争力，是公司工作的生命力。

如何提高执行力？

明确答案是：执行力源于责任心，责任心决定执行力。要营造增强工作责任心的浓厚氛围，以责任之心提高工作执行力。工作意味着责任，有了责任心，就会使我们树立敬业勤业意识，时时刻刻把工作挂在心上、抓在手上，做到件件有落实，事事有回音；就会使我们把克服阻力、解决困难作为一种勇于担当的责任、推进工作的动力，以不完成任务食不甘味、夜不能寐的强烈意识，加快工作节奏，消除安全隐患，高效完成任务；就会使我们不找借口，不患得患失，以最佳的精神状态投入工作，将自己的潜能充分发挥。

著名的ibm公司企业文化的核心是“永远具有强烈的责任意

识”。深圳华为公司提出：“认真负责和管理有效的员工是公司最大的财富”。

事实最有说服力。

山西襄汾溃坝事故，260多条无辜生命消失；深圳舞王俱乐部大火，43人葬身火海；河南登封矿难，37人遇难……近期发生的几起重大恶性事件，触目惊心。虽然灾难出现的形式各不相同，但都有一个共性：缺乏责任心！

国家安全生产监督管理总局副局长王德学指出：山西襄汾溃坝事件根本原因是企业安全生产的主体责任不落实。深圳舞王俱乐部大火是因为疏于管理，该俱乐部是一家无营业执照、无文化经营许可证、消防验收不合格的单位，属于无照擅自经营。登封矿难则直接是有令不行、有禁不止酿成的恶果。

一个个灾难，造成了一幕幕家破人亡的悲剧，也一次次敲响了警钟：工作的底线就在于承担责任，不负责任将会付出沉重代价。

细化、具体化，少一些空话、套话；多一些干事创业激情，少一些推诿扯皮惰性，以高效服务打造洛阳发展“软环境”。

责任胜于能力

——二谈以责任之心提高执行力

提高工作执行力，有两个重要条件，一个是工作能力，一个是工作责任心。两者孰轻孰重？答案是：责任胜于能力！一位学者对人生曾有这样的感悟：假如你非常热爱工作，那你的生活就是天堂；假如你非常讨厌工作，那你的生活就是地狱。确实，在我们每个人的生活中，大部分时间是和工作联系在一起的，工作是我们的“衣食父母”，是安身立命之所在。

责任出激情，出智慧，出力量。有了责任心，再危险的工作也能减少风险；没有责任心，再安全的岗位也会出现险情。责任心强，再大的困难也可以克服；责任心差，很小的问题也可能酿成大祸。所以说，公司效能如何，主要看工作人员对工作、对事情有没有责任心，敢不敢负责任。

责任本身也是一种能力，而且是其他能力的统帅与核心。能力永远由责任来承载，有责任感的人，干工作不会找借口，不会挑肥拣瘦，不会推诿扯皮，而是发挥聪明才智，想方设法打开思路、拓宽眼界，千方百计化解矛盾、解决问题。

可见，责任是一种使命，责任是一种品质，是一种追求，是对自己所负使命的忠诚和守信，是对本职工作的出色完成。一个缺乏责任感的人，或者一个不负责任的人，不仅会失去社会基本认可，失去别人的信任与尊重，而且在工作中往往一事无成。履行职责的最大回报是，敢于承担责任的工作人员将被赋予更大的责任和使命，因为，只有这样的工作人员才真正值得信任，才能真正担当起时代发展赋予他的责任。

当然，强调责任胜于能力，并不是说否定能力。有道是：三分能力，七分责任。树立“责任胜于能力”理念，目的是让广大工作人员清醒、明确地认识到自己的职责，履行好自己的职责，发挥自己的能力，圆满完成本职工作。

时下有一本畅销书，叫《责任胜于能力》。该书指出，“责任胜于能力”是全球500强企业奉为圭臬的理念和价值观，是造就优秀员工的第一思想准则和行为指南。语言虽有“王婆卖瓜”之嫌，但书中的一个经典案例，对我们颇有启发。

人可以不伟大，可以不富有，但不可以没有责任心。坚守一份责任，就是坚守着生命的追求与信念，就是享受着工作的乐趣和生活的幸福。

工作就要负责任

——三谈以责任之心提高执行力

法院法警爱岗敬业演讲稿篇二

大家好！很高兴能和大家一起交流有关执行的话题。

首先我给大家讲一个几年前热播的电视剧《士兵突击》，里面的主人公许三多，就因为班长的一句命令，独自一人不辞劳苦，做了件他认为非常有意义的事情：修路。最后，被团部记者发现，从一名几乎被人遗弃的兵最终成长为一名被部队重视的尖子兵。

许三多走向成功的绝招是什么？是执行，对工作无条件的执行！

三分靠策略，七分靠执行，成也执行，败也执行。那什么叫执行？

执行的定义简单来说就是按质按量、不折不扣的完成工作任务。

下面我从4个方面阐述一下我对执行的想法：

第一，是“激情”——只有内心充满对工作的热情，在领导分配给你工作时，你才能把它当成一种乐趣，而不是想着如何敷衍工作，叫苦叫累，如何你工作中充满激情，在遇到困难的时候才能努力克服困难，完成工作任务。

第二，是“责任”——工作就意味着责任，责任既是压力也是完成工作的动力，自己工作的标准其实应该是自己设定的，而不是别人要求的，你对自己的期望应该比领导对你的期望更高，而不是领导定一个指标，你只完成70%或者80%，最后还找借口找理由，推卸责任，最后没完成工作。

第三，是“细节”——“细节决定成败”其核心就是做小事，成就大业，在万达，很多人都在做着看起来非常平常的小事，但是如果没有把这些事做好，直接受影响的就是万达的形象。举个例子，就像设计促销立牌，1件秋款外套原本是满1000减200，你写成了满1000减500，或者促销时间是截止到8月20日，你写成了8月30日，更或者广场的母婴室一直被占用、客服人员对顾客的服务不到位，这些都是细节，但如果没注意到这些细节，由于简单的一个字、一句话、一个动作，都将成为事态发展的起因，最终，对自己和公司都会造成很大的影响，所以我们要在日常工作中的每一个细节都力求完美，把小事做细，切实提高执行力。

第四，是“团队协作”——执行更需要团队协作精神，“永远没有一个人的篮球”这是对团队协作的体现。缺乏团队协作的结果是导致失败。前不久的相亲会就是一个好的例子，为把相亲会的活动做好，我们营企同事加班加点的从前期策划到活动执行，注意每个活动的细节，全员出动，积极筹备、奔波于相亲会现场，最终，使得活动期间我们广场的客流突破10万人，销售也一路飙升。这就是团队协作的具体体现。

所以，执行就等于激情+责任+细节+团队协作！

我的演讲结束了，谢谢大家！

法院法警爱岗敬业演讲稿篇三

近段时间，我们的队伍中出现了一些因责任心不强造成的在工作中执行力减弱的现象，虽然没有造成大的工作失误，但是出现这样的现象无疑是给我们的管理和我们的工作敲响了警钟，这样的现象不及时抑制、不及时纠正，任其发展下去势必会造成无法挽救的损失，因此，在这里我们不得不再一次谈到责任心与执行力这一问题。

先谈我们的责任心，物业管理工作做的是琐碎的事，要的就

是责任心，所谓“勿以善小而不为”，什么意思呢？有时候一些好的事情可能都是些很细微的事情，不能因为它的细微就不去做。举个例子来说，我们每天都要求客服人员的小区进行日检，那么在检查的过程中看到小区的路面上有一个明显的烟头应该怎么做？有责任心的同志会弯腰拣起来丢到垃圾桶里，而更多的同志们会怎么做呢？会以为这种小事，做了也没人知道，哪怕明知道拣起来是件好事，仍然不会去做，因为做了当时看不到好处，其实这就是缺乏责任心的一种表现。作为一个物业工作者，我们应该有这样的觉悟去做这些不起眼的小事，我们有责任维护小区的清洁卫生，更有责任爱护好小区的环境。只有将这些小事做好，积少成多才能体现出我们物业管理的高品质。

又所谓“勿以恶小而为之”，这又是什么意思呢？就是说不不要因为坏事小我们就去做。就拿我们员工在小区公共场所吸烟这件事来说，表面上看来在公共场所吸烟只是一件有损员工自身形象的坏事，没什么大的影响，但是仔细想想——员工代表的是公司的形象，员工个人留给了业主不好的印象，势必会造成对公司形象的不良影响。更有甚者，将没有熄灭的烟头乱丢，这就是火灾隐患！前几年，内地就出过这么一件事：一个大厦的管理处，因为保安人员在库房吸烟，没有及时将烟蒂熄灭，酿成了大厦的特大火灾，造成几十人死亡的悲剧，其原因就是因为员工缺乏应有的责任心，以恶小而为之造成了不可挽回损失，造成了这样的悲剧。

需要责任心的地方往往当时看来不一定马上涉及到我们企业的存亡，但是，有时往往是那些看似无大碍的小节之处。这些小节的积累，会影响企业的声誉，更有可能危企业的命运。这些看起来微不足道的小事，恰恰反映了我们员工的责任心，而正是这些体现员工责任心的细小之事关系着我们的信誉、信用、效益、发展甚至生存。因此，我们不得不重视责任心，不得不树立责任心！

员工缺乏责任心，首先应该归咎到各个部门的负责人，部门

负责人疏于管理监管，员工自然跟着懈怠，加上人天生的懒惰天性，我们制订的规章制度一开始的时候执行的很好，时间一长就自然懈怠，思想上一放松，责任心就减弱，行为上自然就松懈，体现到我们的日常工作中就是执行力下降！就拿我们观鱼池的鱼一天比一天少这个现象来说，早在上个月公司的工作例会上就已经提到了这个问题，要求相关责任部门做好监督工作，可结果呢？鱼少了是小事，不重视，不负责，不执行监督管理的会议指示难道还是小事？责任心减弱，执行力下降，很多的问题就会因此而生。

责任心体现在三个阶段：一是做事情之前，二是做事情的过程中，三是事情做完后出了问题。我们的员工往往是忽略了第一个阶段，做事之前不想后果，在出现了问题后又不能敢于承担责任，一出现问题就推卸，找客观理由，不从根本上入手，看不到责任心问题，这样的现象是我们必须纠正和杜绝的。

执行力不足，不管总体设计如何详细，战略研究多么深入，计划总是会失败。

执行力不强，再好的决策也是一而再、再而三地付之东流！

执行力流失，不贯彻始终，执行下去就会出现出问题，事业就不会长久！

执行力低下，付出的比计划多了10倍，结果却不到计划收益的十分之一。

执行力缺失，领导所想的和员工所想的，得不到有效地统一！

这些都是阻碍我们稳定发展的不良因素，这些都必须是我们引起为戒，提高警惕，坚决杜绝的不良因素。

长期以来，我们的客服中心在工作中存在一种现象：24小时

值班记录上经常会出现没有跟进记录，没有回访记录的情况。尽管公司三令五申要求员工完善记录，但就是得不到有效执行，或者根本不执行，原因何在？不能说我们的员工没有做跟进回访工作，只能说明大家对做记录这项目工作的责任心不够，大多数员工认为反正已经做了这项工作，有没有跟进回访记录都没关系，因此也就没有严格执行公司的要求，这样因责任心不足造成的执行力下降的情况在我们的队伍中还有很多。在此，我们必须慎重面对这一问题，如何增强我们的责任心？如何真正提高我们的执行力？！

什么是真正的执行力？执行力就是对政策的落实程度。执行力就是把想法变成行动，把行动变成结果。当前，我们的部分员工在工作中执行力比较弱的原因往往是因为有了想法没有行动，有了行动看不到预期的结果。我们经常发现有的员工自以为是，在执行中修改、偏离公司的决策，虽然在行动上有不俗的表现，结果上却不尽人意。

每个企业都有自己的战略方针，然而战略的成功与否与执行力有很大的关系，再好的战略没有充分的执行也只能是纸上谈兵。执行是建立在良好的沟通基础上的，当与到问题时候要通过良好的沟通去协调解决，而不是相互推委，相互埋怨。执行力更是建立在相互理解的基础上，下级要充分理解上级的指令和工作要求，才能有效去执行，平级之间更应该相互理解才能够体现出团队的执行力。执行力是全员的事情，在个人得失受到影响时要以公司的战略方针为重，以公司利益和公司大局为重。因此，执行力必须从各级部门负责人开始抓，我们今年也提出了和谐、务实、稳定、发展的工作方针，其中的和谐就包括了各班组、各部门必须建立“上下同欲者胜”的理念，培养员工合心、合力、合拍的协作精神，各级员工都应该对公司的稳定发展富有责任心和责任感，部门间要相互理解，在沟通的基础上严格落实对公司各项方针、政策的执行力度。在此基础上，更要不断强化员工的主人翁意识，加强员工责任心，部门负责人不但要从言谈举止各方面树立起员工的好榜样，更要带头坚决执行、坚决落实公司的

各项大小决策，并时时监督各级员工，只有这样才能有效地提高工作的执行力。当然，除了培养员工的责任心，加强监督管理的力度，督促员工提升执行力外，相关的激励配套制度的完善也是保障高效执行力的关键。为此，公司出台了相关的激励措施，不光有明确的奖罚制度，更对责任心强，工作积极认真负责，执行力强的员工提供了广泛的晋升空间。

有了好的制度，就必须坚持去贯彻去执行，这就要求我们各部门的负责人身体力行，做好榜样带头作用，从部门负责人到基层员工，都要始终如一，认真负责地做好身边的每一件小事，管好身边的每一件小事，切实做到凡是规章制度都不折不扣地去执行，凡事都具备强烈的责任感，树立责任意识，不给自己留退路，不给自己找借口，将所有的工作都真正实现精细化操作，务实地做好每一项工作。自动、自发养成好的工作习惯，培养良好的工作品格。以“勿以善小而不为，勿以恶小而为之”的谨慎状态投入到工作当中，认真把好每一个岗位、每一个环节的关口，确保我们企业的稳定持续发展。

最后，不得不再次重申，执行力的强弱与否同员工的工作责任心有着必然的关联，希望我们的骨干力量，我们的管理层能切实开展好各部门员工责任心的培养工作，切实提高工作执行力！

谢谢大家！

法院法警爱岗敬业演讲稿篇四

大家上午好，很荣幸能站在这里与大家共同探讨与交流。我演讲的题目是《让执行力充满激情》。

还记得两年前，在一部《激情燃烧的岁月》中，石光荣以他激情燃烧的革命生涯，再一次开启了无数人心中封存已久的激情！两年后，一个富有激情的干部牛玉儒，再一次用燃烧

的激情感动了内蒙古草原，感动了中国。

是的，在严酷的战争年代，需要激情；在火热的建设年代，需要激情。而今天，在激流奔涌的改革时代，在激烈的市场竞争中，一个企业要生存，要发展同样需要激情。今年是我们总台的形象提升年，我们要构建和谐总台，推动其事业的发展壮大，就必须要有强有力的执行能力，而完美执行的主要因素是什么？我认为，就是激情。

可能有人会说，执行力就是一丝不苟的把自己的本职工作干好，不须要什么激情。我要说，你错了。在这里，让我想起了一个故事：有两个人在砌砖，有人问：你在做什么？第一个人答道：我在砌砖；第二个人答道：我在建一座宫殿。同样是砌砖，两个人的工作心态是截然不同的。第一个人把砌砖当成目标，工作自然索然无味；而第二个人，把砌砖当成达到目标的手段，把建成一座宫殿当成目标。正是这种成就的预期，使他对于眼前的工作充满激情。正是这种激情与智慧的结晶，才造就了带有灵魂的不朽建筑。

完美的执行必须要我们充满激情，它是没有任何借口的。当我们遇到困难和挫折时，不是积极地去想办法解决问题，而是去找各种各样的借口，这样只能导致失败，也会使自己一事无成。有些人认为只要与世无争，恬淡一生便可无忧无虑地生存，颇有把庄子的无为思想发扬光大之势，遇到困难就停止不前。用我不是最优秀的，我没有这样的能力之类来为之搪塞。这让我想起三毛说过的一句话：即使不成功，也不至于成为空白。是啊，成功女神并不垂青所有的人，但只要我们充满激情，参与、尝试，即使没有成功，我们同样会感受到过程中的快乐！

工作中最优秀的人，不一定是能力最强的人，唯有充满激情，具有强大的执行力，才是干成事儿的关键。那种求平淡的心态，乃是不思进取的借口，会使你在各种诱惑面前远离本真状态，被泥沙俱下的时代大潮裹挟着四处漂流。世上只有一

个天才贝多芬，也只有一个神童莫扎特，更多的人是用激情，用执行力化平淡为辉煌。

古之成大事者，不惟有超世之才，亦有坚忍不拔之志！主宰世界的是你，放弃世界的仍然是你，只要我们充满激情，只要我们有强大的执行力，我们就一定会成功，一定会做得更好！

人是要有一点精神的，奋斗者是要有激情的。有激情才能产生热爱，热爱才能彻底的执行。我们的事业要推向前进，就是需要这样一支永远充满激情的团队。

构建和谐总台，是一项崇高而伟大的企业工程，这需要全台上下共同努力才能实现。领导有责任，各个部门有责任，我们每个员工也有责任。让激情搏动心弦，让激情荡气回肠，让我们的青春在充满激情的广电事业中燃烧！

亲爱的兄弟姐妹们，让我们用火红的青春去谱写激情的岁月，用无限的热诚和挚爱融进总台的事业之中，用强大的执行力构建和谐总台，去创造更加辉煌灿烂的明天！

谢谢大家！

法院法警爱岗敬业演讲稿篇五

和外企的ceo们交流，谈论最多的是战略和策略的问题；而和国内医药企业家论道，感慨最多的却是执行力的问题。

1、员工不知道干什么

有的公司没有明确的能够落实的战略规划，没有明确的营销策略，甚至没有营销大纲，使员工得不到明确的指令；有的公司营销策略不符合市场需求，员工只好自发的进行修改；还有一些公司政策经常变，策略反复改，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。

这就使员工的工作重点和公司脱节，公司的重要工作不能执行或完成。

2、不知道怎么干

外企的员工入职后一般都要经过严格的培训，几年前外企流行招聘非医药专业的大学生做代表，但是正式上岗前都要把产品知识烂熟于胸，都要经过1-2周的销售技巧培训，以后每年都有规定时长（如40小时/每年）的培训。

而国内企业则不然，要么没有培训直接上岗，要么培训没有针对性和实操性，如有的公司对员工做励志培训和拓展训练，使员工热血沸腾但工作怎么干还是不知道；有的公司给基层员工做一些行业趋势、宏观战略的培训，也还是没有交给他们方法。

当然，这里面还有一个比较普遍的深层次原因，就是中高层领导业务能力差，自己不知道怎么干，就没法对下面的人说清楚，总监说不清，经理也说不清，最后是真真正正执行的最底层不会干，有苦说不出。

3、干起来不顺畅；

如果士兵在前线打仗，后勤给养供应不上，通讯中断，请求支援但是指挥部没有反应，负伤了得不到快速的救护，那士兵的斗志显然会受到很大的影响。

公司亦然，2000元的促销费用要给经理批，经理批完总监批，总监批完副总批，副总批完财务批，财务批完老板批。结果总监出差耽误了15天，副总出差耽误了15天，财务不懂业务，搞不懂这笔钱该花不该花，也不想去求证，就把这事搁置了1个月，最后这笔钱终于批下来了，但是用了3个月，已经不需

要做促销了。申请者一开始要不断的解释为什么花这笔钱，然后又要不断的解释为什么不花，或者是花了但效果不好又要编造一堆理由，热情被消耗，慢慢的就变得不主动做事了。

4、不知道干好了有什么好处

古代作战时，如果一座城池久攻不下，攻城的将军一般会下一道命令：城破后3天内士兵可以随意烧杀抢掠。结果士气大振，一天城破。

国内企业也大都有对员工的激励措施，尤其是对销售更是必不可少的。但是在制定激励政策时却往往犯一个错误，就是把政策制定的太过复杂，使员工很难算出来下个月自己花多少精力达到什么结果就能拿多少奖金。这样就使激励政策的作用大打折扣。

销售永远都是只看眼前的，这是工作性质决定的，当眼前的好处看不到时自然就没有太大的兴致去做。

5、知道干不好没什么坏处

如果只有“城破后3天内士兵可以随意烧杀抢掠”的承诺而没有“当逃兵立斩”的规定，肯定会有一部分士兵找机会开溜，从而动摇军心。知道干不好没什么坏处来自于三个方面：一是没有评估；二是考核指标不合理；三是处罚不重或没有处罚。

很多部门的工作成果不适合用硬性的指标来考核，比如财务部、市场部和后勤部就很难设定直接的评价指标，这些部门的工作就需要懂业务的高管根据经验评估，如果高管没有能力做出公允的评估，内驱力不强的员工就可能懈怠工作。

考核指标不合理是国内企业最常犯的严重错误，突出表现在定性指标太多，诸如团队精神、创新能力、忠诚度等等五花

八门，这些指标的考核分带有太多的人为因素，而实际生活中又偏偏有一个共性的现象，就是“业务能力强的人往往不太听话，不干活的人往往人缘比较好”，这会造成什么后果呢？不干活的人照样能够获得很高的综合评分，个人利益不受影响。

清楚了执行力差的原因，解决的办法也就变得明朗了，那就是要做到“目标明确、方法可行、流程合理、激励到位、考核有效”。

1、目标明确

对于销售业务线来说，目标明确就是要落实指标。指标定的准确、能落实，是做预算、定政策、激励考核的基础，是销售管理中最重要的事。大多数公司的销售指标也都分解到大区、省区、办事处和代表，但这还远远不够，销售指标要想既准确又能落实必须层层分解，直到不能再分。

使目标明确的另一个辅助手段是工作单制，工作单上明确描述工作内容、期望结果、完成时限、可用资源、负责人、主要协助人等，签字生效。工作单在两种情况下会发挥明显的作用：一是跨部门协作时。由于各部门都有自己的重点工作和业务侧重，所以各个部门对工作的理解很难一致，并且协作的工作容易被本部门的工作挤占而造成拖延。比如，市场部和生产部就包装改进问题的合作中就可用到，包装如何改动，尺寸、色值、字体、字号等等很多细节，如果单纯电话沟通会有很多歧义，写出工作单就很清楚，从而提高工作效率。二是中层管理者给执行者下达指令时，由于执行者的业务能力限制可能对该指令不能完全理解，也有可能中层管理者自己都没有想清楚，而执行者又不敢仔细问，造成执行不利。所以，工作单的主要作用是要让工作要求更加清楚，而不是为了签字落实责任。

2、方法可行

岳飞靠发明钩镰枪，教给士兵钩马腿而大破金兀术的拐子马。如果没有这个可行的方法，岳家军再勇猛也未必能取胜。执行层的任务既然是执行，管理者就应该假设他们没有思想，从而对其提供具体的操作方法。

制定一个可行的方法需要决策、支持、反馈三个环节有效配合。

任何一个方法总有不足之处，执行中的反馈有助于使其进一步完善。

3、流程合理

在大多数企业里，流程在形式上没有问题，而是在执行中表现出不合理。不合理的原因有两个：（1）外行管内行；（2）责权利不对等。

比如有些企业里营销老总不掌握业务代表的人事权，招聘和辞退都是人力资源说了算，这样如何保证代表的工作能力，又如何处理不该留用的员工，又怎么能保障执行力？这是外行管内行的典型表现。

责权利不对等则造成了工作互相推诿，人人都管，人人都管不了，最终所有小事都推到老板那里。

所以，要想使流程合理，首先要转变管理思想，一是老板要适度放权，二是部门之间要强化支持功能、淡化管理功能，尤其是不能让外行管内行。比如说财务部和销售部的关系，财务部的管理功能应该体现在两个方面，一是审核票据真实性和合理性，二是在做下一的预算时控制财务指标。但是有很多国内公司则不然，市场和销售部门的每一笔钱该花不该花掌握在财务部手里，而财务部不懂具体的营销业务，所以既不批也不拒，一直拖着，严重影响了销售进行。这实际上就是财务部的管理职能太强而支持功能太弱。营销的费用应

该营销总监或副总说了算，只要没有超出的预算即可。同样的尴尬也经常发生在人力资源部和营销部之间，人力资源经理如何去评价一个市场总监或营销总监是否合格呢？反之，人力资源认为合格的营销人员一定能做好业务吗？在很多国内医药企业，人力资源在员工招聘和管理中发挥了过多的作用，导致员工多干活多犯错，不干活不犯错，只要态度好就行。这样的公司很难做出好业绩。人力资源部门还是多加强办理员工保险福利等支持功能为好。

4、激励到位

所谓的激励到位有三层意思：力度到位、描述到位和兑现到位。

激励力度要做到市场上有竞争力、员工中有吸引力、公司里有承受力。

激励的描述要简洁易懂，最好能够形象化。所谓的简洁易懂，比如说“100%完成任务后超出部分每盒激励1块”，就比“100%完成任务后超出部分按流向的1%发放奖金”要有吸引力；所谓的形象化，比如说“你今年完成任务就能买一辆帕萨特”，要比说“你今年完成任务能拿回款3%的奖金”要有吸引力。

兑现到位就是公司说的话一定要算数，因为公司原因造成的中途政策变化不能影响业务人员的奖金。

5、考核有效

考核有效要做到三点：一是考核要真正发挥导向作用；二是避免人为因素干扰；三是处罚措施要严格执行不能估息。

考核指标不合理的现象并非鲜见，如有的公司对销售考核纯销但不考核回款，结果造成大量应收，公司回款指标不能完

成。也有很多公司的考核面面俱到，指标过于分散，主要指标所占的权重必然减少，同样会削弱其导向作用。

避免人为因素干扰的最佳手段就是考核指标全部是定量的或半定量，并且去除难以评价对错的指标。比如不设忠诚度、团队意识、创新能力、主动性等指标。有的公司设有代理商投诉一项，这项指标就很难评价对错，因为并非代理商投诉的都是有理的，如果对招商经理考核这个指标，只会迫使他向代理商“投诚”从而牺牲公司利益。

处罚措施必须严格执行，毫不含糊，否则就破坏了游戏规则，宽容了一个，损害了一批。近些年来靠抓住机遇快速发展起来的国内企业，练就了很强的抓机会、碰运气、拉关系、盯政策的能力，却没有意识和精力来完善公司的管理，造成了公司管理水平和企业规模严重的不匹配。当行业高速成长时，这种不匹配被高利润掩盖；行业发展到了平稳整合时期后，管理能力不足的弊端开始显现，而执行力差就是最典型的表现之一。

所以说，执行力差是老板的问题，是管理的问题。要提高执行力，必须转变管理思想，完善管理工具，最起码要做好上述五个方面的工作。

执行力问题，重点在于企业高层的决策和中层的管理，而非基层的行动。现在的企业，高层往往只看着基层，夸大了高层的决策的正确性，忽略了中层的管理作用，过分强调了基层的行动重要性。

如此一来，高层事无巨细都要管，过的太累；中层有名无实，有责任没权力，干起来没劲，于是学着推委；基层只有责任和义务，成为包身工。

这样导致的后果是，高层召集中层开会，数落一些部门一些人的不是；中层又无话可说，散了会只能叹气；基层永远不

知道为什么会这样，没有人告诉他们为什么错，该怎么做。

于是，高层开始想办法让基层如何把事情做对，把自己弄成家长；中层得过且过，人人自扫门前雪，不管他人的死活，或者想着什么时候跳槽改变一下现状；基层让自己变得冷漠而麻木。

于是，执行力问题就由一个问题变成了若干个问题的组合：把事情做对还是做正确的事？谁来告诉执行者如何正确的做事？完成与没完成、完成的质量好或坏，有没有相应的奖惩措施？这些奖惩措施能不能被正确、及时的执行？其中不可量化的指标又如何判定？奖惩制度的制定是否合理？任务下达是否合理？决策本身是否正确？……这些原来属于高层和中层的事，都直接发生在高层和基层之间了，架空了中层，对企业有何利益可言？即便只是个工头，也至少得给他个哨子吧。

一如我所在的企业，高层找了若干本书，发给所有的中层和所有的部门，还让所有人写读后感，并且让人事行政部门对所有人的读后感进行评选，给写的好的人发奖金。

关原则与方法都不能过于扁平化。因为国人的性格与西方人不同，西方人的传统和其长期的资本主义进程，使得其注重并习惯于在严密的制度体系中。而国人在经历了近代的战乱之后，建立起新的秩序，而当新的秩序与经过几千年沉淀的封建家长制的管理方式起冲突时，往往得到的是相互妥协的结果，而并非严格遵守了新的秩序。因此，国人在曲解制度与形成对策方面有更强的能力，并且是普遍性的。这就使得在现今西方社会因过于严格遵守制度而产生的刻板 and 官僚，所提出的扁平化理念，并不适用于现今的国人。正是因为事实上的扁平化和不恰当的人性化，形成了一种在近乎家长制管理下的受限的自由。这实际上是一种畸形的管理，而很多企业领导却不自知，所以导致了上面所说的一系列问题。

西方资本主义文明发展至今，可以说是成功的，符合现今历史进程的。当我们用一种更超前的社会制度时，如果不能很好地借鉴，或许还不如不超前（这话说的似乎有点反动倾向，还好现在不是上世纪70年代）。超前是有较大风险的，而当我们超越了本应经历的过程，直接进入下一步时，所面临的，不仅仅是困惑，还有更多的不适应。因此当有些人在几年前强烈批评苏联解体、制度倒退时，其实说不定内心很向往呢。而现在的俄罗斯，谁又能说他的改变后的今天不如当年？

（好像有点说远了……）资本主义制度下的工业革命，是世界历史进程中的重要一步，而由其与西方传统思想相结合产生的生产与运营制度，经过长期的实践，被证明是正确且非常有用的。而当国人在学习西方资本运作的时候，不仅应该只看到其表面的光荣，更应看到其坚实的基础。正是这些严格的制度体系和确切的执行，使其飞速地发展，没有拖泥带水，没有绊脚石，也没有拖后腿。

因此，当现在西方经济提出扁平化的理念时，是基于其严密的制度和确切的执行的基础之上的。虽然它也带来了一些问题，而新理念的提出就是为解决这些问题而存在。但我们不能直接照搬过来。因为我们原本就没有如他一样的基础，也就没有如他一样的问题，于是解决他们问题的方法，并不能解决我们的问题。因为这方法的提出，原本就没有为解决我们问题的意思。

然而现今的社会是浮躁的，因为我们自认为自己的体制比西方的先进，那么我们各方面都应比西方更先进才是。于是心浮气躁，急功近利。其实大错特错，因为我们没有基础。在这浮躁的环境中，更要镇定一些、忍耐一些，抵抗诱惑，打好基础。只有在坚实的基础上，才能建立起高楼大厦。

所以奉劝所有的企业高层，心态平和一些、淡然一些、放松一些；做事谨慎一些、严密一些、扎实一些。放弃那种“当年施工、当年投产、当年见效益”的大跃进思想。想想你们在给员工培训时常讲的一个故事：某人做洗发水生意，前12

年都平平常常，但到了第13年，就开始有很大的回报。当你们要求员工几十年如一日勤勤肯肯地做事而不向企业提任何要求时，你们自己是怎么要求员工的呢？指标、任务、利润……这剥削，难道比曾今被大家嘲笑的西方资本主义更甚？在这种只看业绩的眼光下，其它的都不重要了；员工为了生存，自然也只看业绩不管其它了。

于是，大跃进的思想、浮躁的心态、家长制作风、片面的考核指标……共同造就了国人的执行力问题。一眼泉的好坏在不其形而在其源；一个人的好坏不在其行而在其心；一个企业的好坏不在其员工而在其老板。十年树木、百年树人。一个企业若想长远的发展，只有从高层开始，一步一步打下坚实的基础，才是正道。

法院法警爱岗敬业演讲稿篇六

导语：如何提高执行力？下面小编为您推荐如何提高执行力演讲稿，欢迎阅读！

尊敬的各位领导，各位同事大家晚上好，我是来自xxx部门的xxx,今天我演讲的题目是《如何提高自我的执行能力》。

首先有这样一个故事想和大家分享一下，一个长官把自己的手绢交给大兵去洗，只告诉他一句话“明天早上要用”大兵也只是回答了一句话，“是的，长官！保证完成任务”长官离开后，大兵赶紧拿着肥皂不停的搓，那时已经是晚上11点，大兵想早点洗完去睡觉，大概搓了半个小时，他发现有些小角落还是洗不干净，于是又用指甲不断的抠了大概半个小时，终于干净了，他把手绢凉到一架上，刚躺下几分钟，忽然想起长官说的明天一大早就要用，于是又起来拿着潮湿的手绢准备用手拧干，他又想起这样容易皱，所以他拿着手绢一直甩，一边喊“合理的要求是训练，不合理的要求是磨练”等甩的差不多了，他又把手绢放平，用枕头不断的压，等手绢

差不多干的时候，起床号也响了。没过多久长官过来把手绢拿了回去，什么也没有多说。在这个故事里大兵本来是要按时休息的，所以一定不会喜欢长官交代的工作，但他没有抱怨，更没有因为不好处理就应付了事，相反他做的很认真，也很出色的完成了看似不合理的任务。

分享完这个故事，让我们回到主题——如何提高自我的执行能力。我认为首先是服从，服从是执行的第一要素。在军人的观念中服从是天职。但是作为一名企业员工亦应该如此。每一位员工都应该服从上级的安排，就如同每一个军人都必须服从上司的指挥一样。服从是行动的第一步。一个团队，如果我们公司的员工不能无条件地服从上司的命令，那么在进行生产任务或是其他共同目标时，则可能产生障碍；反之，则能发挥出超强的执行能力，使团队胜人一筹。

其次，要想提高执行力，那么在遇到问题时就不应该找借口而是找方法。借口是一种不好的习惯，一旦养成了找借口的习惯，在工作时就会拖沓、没有效率。虽然在工作中遇到问题总是难免的，但是一个人的潜力是无限的，不逼自己一把你永远不会知道自己有多优秀。遇到问题应该积极主动的寻找解决的办法，而不是逃避问题。抛弃找借口的习惯，你就不会为工作中出现的问题而沮丧，甚至你可以在工作中学会大量的解决问题的技巧，这样借口就会离你越来越远，而成功离你越来越近。

第三，提升责任意识，对自己负责，对工作负责。前段时间在公司微信群里看到向总分享的一则小故事，故事的名字叫：你的心过门了吗？在新婚当夜，当新郎揭开新娘的红盖头时，新娘羞答答的低着头看着地面，忽然间新娘用手指着角落，掩着嘴对新郎说“你看，老鼠正在偷吃你家的大米”第二天清晨，新郎还在睡梦中，突然被吵醒，只见新娘拿着一只鞋朝角落扔去，怒骂着“你这该死的老鼠，敢偷吃我家大米”新郎莞尔一笑。故事到这就结束了。我们可以从故事中看出新娘前后态度的变化。正如古人说“在其位，谋其职，尽其

责”。军人的职责是保卫国家，保护人民；员工的职责完成自己的工作任务，帮助实现公司的组织目标。在我们公司每个部门、每个岗位的职责都不尽相同，但是又都缺一不可，只有公司每个部门、每个岗位的员工都具有相应的工作责任心，尽职尽责的完成工作任务，那么整个公司才能够有效运转。

一个企业如果没有执行力就没有竞争力，一个员工如果没有执行力就会被企业淘汰。不要找借口，不要逃避，更不要推三阻四，担负起自己的职责。做一名合格的员工，做一名合格的伦慈人。

法院法警爱岗敬业演讲稿篇七

想获得成功就必须行动，好的执行力会使成功事半功倍，下面是小编为大家收集关于成功与执行力的演讲稿，欢迎借鉴参考。

各位领导，各位同事：

大家好，我演讲的题目是《赢在执行力求完美追求卓越》。

为什么强大的美国会在越南的战场上失败？为什么德国足球队在世界赛场上成就卓着？原因是多方面的，但是完美的执行是其中最重要的一点。无论有多么宏伟的蓝图和多么完美的战略，缺乏执行力就会导致全盘皆输。执行就是按质按量、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。

下面我从三个方面谈一谈我对执行力的几点看法。

执行——没有任何借口。完美的执行是不需要任何借口的，不要用借口来为自己开脱或搪塞。借口只能让我们暂时逃避

困难和责任，但其代价却是沉重的。找借口的一个直接后果就是容易让人养成懒散，拖延的坏习惯，当遇到困难和挫折时，不是积极地去想办法解决问题，而是去找各种各样的借口，这样只能导致失败，也会使自己一事无成。优秀工作人员从不在遇到困难时寻找任何借口，而是努力想办法解决问题，出色完成任务。“拒绝借口”是追求完美表现的有力保障，我们要牢记责任，奉行职业准则，培养不达目的不罢休的毅力。因为工作是没有任何借口的，失败是没有任何借口的，人生更是没有任何借口。

执行需要注重细节

这两天不知道大家是否注意到大门前摆放的鲜花、楼道里新增添的楼道文化，这些都是领导从细微之处着想，为大家营造的良好办公环境，领导如此注重细节，从一点一滴关心我们职工的精神文化生活，我们职工在工作中更要注重细节。中国伟大的思想家老子曾说过：天下难事、必成于易，天下大事、必做于细。细节到位，执行力就不成问题。

执行更需要团队精神

大家也许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。由于个人的能力有限，因而在做工作时，需要相互协作，相互帮助，相互提醒。

前不久召开的民政半年工作会是由办公室组织的，在人员少，时间紧，任务重的情况下，组织如此大的规模会议还是建局以来史无前例的。办公室工作人员加班加点，协同作战，注重每一个细节，追求完美，互相补台，最终民政工作会开的

非常成功，得到各级领导的充分肯定。这是执行力的具体体现，这是团队精神的具体体现。

办公室是机关的综合办事机构，是承上启下、上传下达、迎来送往、联系内外的桥梁和纽带，是对外的窗口，代表着整个机关形象，可以说责任重大。办公室全体工作人员相互支持，密切配合，拾遗补缺，搞好团结，作为一个整体，为了一个共同的目的，必须以大局为重，以工作为重，心往一处想，劲往一处使，上下一股劲，齐心协力干工作。下者用己之力，中者用人之力，上者用人之智。一个人的力量总是有限的，成功3靠自己的能力，7靠人际关系说明的正是这个道理。

目标的实现最终要靠执行者付诸实际的行动，如果执行不到位，那么无论多么完美的计划都无法达到理想的效果。要提高执行力，单位自身要有良好的执行氛围，让执行植根于单位文化中，让全体员工有良好的执行环境。执行犹如打仗，给你充足枪和子弹，如果没有有执行力的士兵只能失败。执行犹如拳击，五指不握紧如何发力击倒对方。

我们民政工作面对的是社会的弱势群体，我们的每一项工作都关乎他们的切身利益，没有高效、深入、优质的执行力去将党和国家的政策贯彻始终，弱势群体的利益就得不到保障。

赢在执行，我们工作的每一个阶段，每一个环节，每一个细部都力求完美，追求卓越，这，是我们民政人追求的目标。

我的演讲完毕，谢谢大家！

尊敬的各位领导，各位评委，同志们：

大家好！有机会站在这个舞台诉说一段职业的情怀和感悟，是幸运，也是挑战。跨进行政执法队伍，我的人生就交给了行政执法事业，为此也不不断的揣摩和学习城市管理这篇大文章，

当细读了《天大的小事》一书后，书中一些平凡的小事、小细节，所产生的变化让我感悟到了小事、小节的重要性，深知一件小小的事做到了，一百件小小的事做到了，一万件小小的事都做到了，那么你就做到了不平凡的事。

最近，全国都在讨论杭州大巴驾驶员吴斌用生命守护24名乘客的事迹，当时他驾驶大巴在高速上正常行驶，一块铁片砸碎了大巴的前挡风玻璃，砸中正在开车的他。肝脏破损、肋骨骨折、肺、肠严重挫伤……重伤后的短短几十秒钟里，吴斌强忍疼痛握紧方向盘，开起转向灯，踩刹车、踩联合器、退档、将车停稳，拉手刹，并提醒车内24名乘客安全疏散和报警，看到大家都很安全时，吴斌倒下了，看到这篇新闻，我为之深深的震撼。在如此重伤的情况下他依然能够完成标准的停车程序，守护了乘客的生命，或许大家都会说这就是英雄的精髓，是的！这是英雄！但我更趋向于是平凡的英雄！因为从另外的一个角度来看，他只做了平日里应该做的事，正是因为他平日严格按照标准的停车程序一丝不苟的执行，才能够在突然的灾难面前，在重伤时候做到了。这就是执行力，所以今天我演讲的题目是《从平凡的小事做起，提高执行力》。

执行力是什么？执行力的体现首先是对工作的激情，是对工作的那份责任，是新的思想观念，要富于想象力。其次是对学习的追求，是综合的能力外现，要富于创造力。最后是对工作的态度，是扎实的工作作风，从细小开始，注重细节的执行力。结合实际，我用四个词来概括如何提高执行力，它们是：激情、责任、细节、合力。

“激情”——在工作中，只有内心充满火热的激情，才能面对困难不叫苦，面对挫折不弯腰，面对责任不后退，彻底执行领导分配下来的任务。在今后的工作中，我们要把差距看做潜力，把压力变为动力，用不甘落后、拼命干事的精神；用攻坚克难、高度负责的态度，认真干事、激情干每件小事。

“责任”——如果说激情是执行力的基础，那么责任就是执行力的筋骨。对我们而言，工作就意味着责任，无论在什么样的工作岗位上，都要高度负责，不用任何借口来为自己推脱，愉快的接受和完美的执行才是应该有的态度。只有本着对工作高度负责的态度，才能胸怀忧患意识和大局意识，正确认识到所肩负的重任；才能一心一意谋发展，全心全意为人民服务。

“细节”——“细节决定成败”，其核心思想就是做好小事，成就大业。作为执法者每天做的都是巡逻、站岗、执勤、劝解、疏导、处理，许多人看来是非常平常的小事，但是如果把这些小事做好，单位的整体形象就会受到影响，简单的一句话、一个动作，你是否按标准执行，都将成为事态发展的起因，所以我们应从小做起：努力改进工作作风，扎扎实实的做好本职工作，说好每一句话，接好每一个电话，办好每一件事，做好每一天的工作。敢干事、能干事、干成事、还能不出事，切实提高执行力，用扎扎实实的工作作风和认真严谨的工作态度为城管事业增砖添瓦。

“合力”——城市管理工作，任重道远，非一时、一人、一役能毕其功，这就要求我们加强协作，团结一心，共同努力，奋力开创城管工作的新局面。首先要坚决服从领导的安排和指示，服务大局。一名合格的城管工作人员，就要面对领导分配下来的任务，不埋怨、不气馁、不愤懑，珍惜这来之不易的工作平台，以协作精神和大局意识，争取掀起城市管理工作的新浪花。其次在工作中要虚心请教，相互协作。把心思用在发展上，把力量凝在事业上，把干劲用在落实上，真正做到心往一处想，劲往一处使，拧成一股绳，努力使松阳的城市管理工作再上一个新台阶！

所以，执行力就等于激情+责任+细节+合力！杭州的大巴司机吴斌正因为对工作有了严格的执行力，才能做到了身负重伤临危不乱，守护了24名乘客的生命，成就一段可歌可泣的英雄事迹。让我们为英雄致敬！

在今后的工作中，我们要切实履行工作职责，做一个有激情的人、一个有责任感的人、一个注重细节的人，一个团结协作的人，一个有执行力的人，那么相信，我们就会像鹰隼展翅，青春试芒；我们的城市管理事业就会像红日初生，其道大光；就会像潜龙腾渊，翱翔九天！

我的演讲结束了，谢谢大家！

中国大部分企业之所以不能做大做强，除企业战略因素外，执行力的缺失是一个很重要的原因。往往是企业越大，行动越迟缓，不同业务单元、环节执行力越差，如何有效提升执行力，成为企业持续、健康发展的关键。

企业的成功归根结底在于执行力，执行力的落脚点就是全体员工，因为人是企业最活跃的因素和最宝贵的资源，如果全体员工都能按质按量地完成工作任务，企业则充满活力。而员工执行力的强弱取决于两个要素——一个人能力和工作态度，能力是基础，态度是关键。

在我公司轰轰烈烈而又扎扎实实推进管理提升的过程中，全体员工的执行力的提高尤为重要，它关乎事业的兴衰成败，它关系到企业的生死存亡。要切实提升个人执行力，既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。

目前，公司全体员工工作态度怎样？正如吴总会上坦言：整体是好，根本是佳，但素质不高，能力不足；安于现状，不思进取；管理不严，不敢担当；不负责任，失职渎职；办事拖沓，效率低下；玩风过甚，纪律松弛；上有政策，下有对策；脱离群众，贪图享受；损公肥私，以权谋私；拉帮结派，任人为亲。种种现象，败坏风气，损坏形象，任期发展，失去民心，殃及企业生存与发展。

一要着重于增强责任意识。责任重于泰山！责任心和进取心是

做好一切工作的首要条件。责任心越强，执行力度就越大；进取心越强，执行效果就越好。

二要着重于树立实干作风。脚踏实地！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。

三要着重于提高办事效率。只争朝夕！“明日复明日，明日何其多。我生待明日，万事成蹉跎”。

四要着重于改进工作方法。开拓创新！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企业发展的核心要素。

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。

因此，要切实提高执行力，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。

因此，要切实提高执行力，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。

因此，要切实提高执行力，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，切实提升员工执行力非一日之功，但只要严要求、实工作、快节奏、新思维用心去做，就一定会成功！

只有全体员工的执行力的不断提高，金信公司一定会跨越式步入佳境，做大规模，做强企业，形成心齐气顺，共谋发展的强大合力，进而实现金信公司腾飞与辉煌。