

银行制度执行力教育活动的心得体会 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/271/2021_2022__E9_93_B6_E8_A1_8C_E5_88_B6_E5_c25_271371.htm

近段时间，我们xx银行开展了制度执行力建设主题教育活动，传达总行、省行案件分析会议精神，传达贯彻市分行农业银行金库管理专题会议精神。目前，制度执行力主题教育活动已进入查摆问题、整改阶段。通过开展制度执行力建设教育活动，我觉得获益匪浅，以下是我的一点心得体会，希望通过与大家交流，共同进步。

1、如何看待本位和越位。好的足球运动员在场上，应该有位置感。坚守职责的运动员，也许不是最瞩目的，但是最实用的。很多大牌球队里，明星们起起落落之间，总会有一些位置，一些默默的人在默默地坚守不变。一个没有位置感的人，总会追着球去跑，他的头脑里是孤军奋战，没有同伴。靠一个人的技术问题，解决不了一个集体的战术问题。把本职工作做好，是对同伴最大的支持。在一个企业里，应该是没有明星的，每个人都是自己岗位上的明星。他们兢兢业业地完成着自己的工作，认真地坚持着。当每个人都认真平凡地做事情时，对一个组织而言，也许会很快变得不平凡。一个有生命有理想的组织，又怎会忽略那些平凡工作的每一个员工。

2、聪明和笨拙的区别。大家都看过电影《阿甘正传》。那个智力有些障碍的人，用执着和认真，完成了他的美国梦，名利双收。一个聪明人不屑做的很多事情，他做了，而且做得很好，于是成功了。在我们银行里，执行力最强的员工，往往不是那些看似聪明的人，而是那些最认真的人。那些看似聪明的聪明人，总会质疑，总会不屑，总会

叹气。聪明本不是缺点，但不要让聪明影响我们在团队里的位置感。当集体的意见决定下来时，这就是命令，是需要众人一心去做的事情，任何怀疑和质疑此时都要放弃，去认真地做一个执行者。这样的组织不一定每次的行动都会完美，但一定每次都有结果可以收获。当大家都聪明地以我为中心时，组织的行动是停滞的，因为他们一直在讨论以寻求一个大家都认可的，完美的方案。这样的完美是以漫长的时间为代价的，所以是没有价值的。作为卓越组织的一员，也许应该是这样的人，“象智者一样思考，象机器一样行动。”

3、竞争与危机的影响。一个没有竞争机制的组织，终究会慢下来。对外有竞争力的银行，对内，一定也有一套竞争机制。一个高效的机制，通常会产生优胜劣汰。对被淘汰的个体而言，可能是公平的，可能是不公平的。比如争论已久的末位淘汰制。争论的焦点多在个体的公平与否。讨论这样的机制对个体的公允度，是一个不经济的行为，这是一个不会造就生产力的“伪问题”。但无疑的是，这样引入内部竞争机制的企业，对外也应该是强壮的，是更有竞争意识的企业。企业有理想，要把理想传递给员工；企业有竞争，也同样要把竞争传递给员工。人性化是多数企业希望做到的一个方面，表面看来，也是会和竞争、淘汰等字眼相冲突的一个词。但是，当我们把一个人的利益融合到集体的利益中时，一个个体的人性化重要，还是一群人的人性化更重要呢？

4、分清任务和结果。这是两个需要定义的词。任务在这里指工作过程的描述，而结果，是我们想要的东西。比如吃饭是任务，吃饱是结果；看书是任务，学到东西是结果；广告是任务，销售是结果；……等等。这也是从执行力主题教育活动给

我启发。看看窗外的大街上，很多人熙熙攘攘，来来往往。上班如洪流一般的人们，有多少人，在一天天进步，而又有多少人，碌碌而无所获。有多少人在追逐任务，有多少人在追逐结果。追逐结果的人，才能成长。管理上的很多道理，可以应用在个人成长方面，对我们的人生产生积极帮助。对结果的渴望，会让我们忽略很多可能成为借口的东西。结果是有价值的，没有结果时，任务也是没有价值的。最近我也读过了《赢在执行》等书，不难看出一个单位的制度，高层要的是中层无条件执行某一个命令与决策，中层要促成的是基层员工一往无前地执行经过分解的任务与使命，需要由更多基层、中层都参与到银行管理的讨论中来，真正做到把制度落到实处，发展和控险两不误。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com