

造成“执行不力”的16种原因 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/234/2021_2022__E9_80_A0_E6_88_90_E2_80_9C_E6_c67_234009.htm

1、目标不确定 还记得高露洁的广告词吗我们的目标是“没蛀牙”！目标很明确，把目标再放大“令牙齿更加坚固”。有了明确的目标，做事情才会有方向，所以在谈执行力的时候，先明确我们要做什么，正确定位目标后，目标可以放大，具体可将目标设定为“基本目标”、“挑战目标”和“极限目标”。有了方向和具体数量指标后，才能充分发挥执行者的作用。对于执行来讲，目标既是牵引力，也是驱动力。

2、战略不清晰 没有清晰而专注的战略，今年换一个方向，明年换一种战略。这也是执行力大打折扣的重要原因。美国原零售业巨头凯玛特公司，起初从事低端的产品销售，在遭遇零售业巨头沃尔玛公司的竞争打击后乱了阵脚，于是改向经营高端百货产品，在这一领域却又不敌国际第四大零售商塔吉特（Target）的竞争，结果这家曾经是美国第三的零售业巨头凯玛特在战略上迷失了方向而走向失败。凯玛特的失败就表明，战略不是一朝一夕就可以随便更改的玩意，不清楚自己的战略将会为企业换来沉重的代价。

3、指令不明确 高层没有清晰地将战略和目标传递给中下层，导致执行层面不了解所要执行的命令，执行中必然打了折扣。

4、渠道不畅通 渠道不畅通包括两个方面，一是从上往下传递的渠道，问题通常出在中层管理者身上，这是由于，当高层制定的政策中涉及到不利于中层的利益时，中层管理者出于本位主义而使信息传递不全或走样，结果执行在中层就遭遇障碍打了折扣；另一种渠道是由

下而上的信息反馈通道，即基层人员在执行中碰到的问题没有及时向上反映或在中层遭遇障碍，存在的问题得不到及时处理和解决，结果不畅通的渠道影响了执行力。

- 5、人员不到位 没有合适的人做合适的事情，令项目无法开展，缺乏应有人才，致使执行力打折。
- 6、结构不合理 机构臃肿，结构混乱、职责不清、“学非所用、用非所长”，导致组织结构不合理，分工不合作，互相扯皮推诿，工作效率低下。
- 7、职责不清楚 每个部门、岗位职责不清楚，领导有任务就分摊，员工没有清晰的职责范围，无从完成本职工作。
- 8、轻重不分 眉毛胡子一把抓，没有关键和重点以及先后顺序和轻重缓急。企业应遵循“二八”效率原则，即抓20%的重点，一般而言，80%的效率来自20%的重点。清晰了重点环节和轻重缓急，有的放矢，执行效率才能更好的发挥出来。
- 9、跟踪不到位 我们经常听到有的领导常说的一句话：“不管过程，只要结果”，其实这是一个错误的观点。在执行过程中遇到的问题跟踪不到位，问题就会拖沓延长，结果执行力当然大打折扣。
- 10、标准不统一 什么样的结果才是合格和满意的，往往缺乏相应的考核标准，使员工在执行过程中感到困惑。正确的做法应该是将执行目标层层分解，并制定每个岗位的考核标准，才能使执行者有一个执行的参照系和对照标准，不至于出现滥竽充数、蒙混过关的现象。
- 11、奖罚不分明 做多做少一个样，结果人人自求利益，工作无冲劲。
- 12、团队不合作 中国企业生产力较低的主要原因就是没有团队合作精神，也印证了“一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝，三个和尚没水喝”的道理。
- 13、文化不务实 企业文化就是企业的个性，把自己的企业与别的企业区别开来的东西就是企业文

化。企业文化不用太玄虚，刻意追求华而不实的文化不但不利于执行，反而有害于执行。

14、培训跟不上 美国有一项统计：企业每增加1美元的培训费投入，就会增加3美元的产出。所以美国和欧洲发达国家的企业都十分重视人员培训，很多企业都不惜重金设立自己的内部大学。中国的企业总是怀疑员工培训的意义和价值，老板花钱吃饭和请客送礼大方得很，可一提培训和学习却吝啬得像守财奴。学习型组织的高调唱了十几二十年了，但有几家中国企业真正理解学习型组织的真谛且切实建立起学习型组织呢

15、职业操守不忠 企业执行力不强，与员工的职业操守有很大的关系。中国绝大多数企业特别是民营企业员工的职业操守都存在问题，员工是抱着打工的思想工作而不是以主人翁的姿态工作。为什么许多日本企业实现了员工终生制？这与职业操守有关，日本人到了一家企业就把它当作自己的家，所以老板为他们提供终生的职业，当然公司提供的福利也让他们能安心为企业服务终生。

16、EQ不过关 EQ包括情商、信念、心态、毅力、激情等。很多时候，学历高的人往往想法太多，聪明过头，不但光说不练，而且瞻前顾后，遇到问题总是为自己找退路，结果很多事情半途而废。而学历低的人没有退路，服从命令，听从指挥，逼着自己往前冲，最后反而能成功，执行力反而强。组织整体也是如此。

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