

<<用制度管人按制度办事>>

图书基本信息

书名：<<用制度管人按制度办事>>

13位ISBN编号：9787505878891

10位ISBN编号：7505878891

出版时间：2009-5

出版时间：经济科学出版社

作者：赵晓兵

页数：436

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<用制度管人按制度办事>>

### 前言

在一切企业要素中，人是决定性因素，因为资金、设备、原材料、科学技术等都是靠人去掌握和运用。

例如，企业的经营、生产、销售、计划、组织协调等都靠人的活动来实现。

企业竞争的主力军是广大员工，任何制度的实施，任何目标的达成都要通过人的努力去实现。

要提高效率，也必须通过人的努力去实现。

只有充分调动员工的积极性，挖掘员工的潜力，才能使企业的经营如虎添翼、蒸蒸日上。

每个企业都有不同程度的员工管理问题存在，这就需要进行制度化建设和制度化管理。

企业制度建设是企业的基础建设工作，所有的管理思想和管理承诺都要通过管理制度来体现，没有完善的制度，管理混乱就是必然的了，员工也就得不到有效的激励。

企业要想做好管理工作，就必须重视制度建设工作。

但是，许多企业还处于有制度却形同虚设，制度化建设只是保留在口头阶段。

如何协调企业内部各种力量的均衡，如何协调制度与权力的均衡？

归根结底，制度化、流程化要与高度权变结合起来运行，要讲究平衡感。

老子曾说：“天下难事，必做于易；天下大事，必做于细。”

企业要想展示完善的自己很难，需要每一个细节完美，但毁坏自己很容易，只要一个细节没有注意到，就会带来难以挽回的影响。

因此，建立一套完善的制度，对企业的健康发展有着举足轻重的作用。

制度就像一把标准的尺子，它时刻衡量着领导和员工们的行为。

凡是成功的企业都有一个共同的特点，那就是有一套有自己特色的规章制度。

真实的管理与形式上的管理往往存在着反差，现代管理理论强调对员工自身能力深层次挖掘，倡导尊重个性、因材施教的开放型管理模式，这种管理模式无法通过单纯行政授权得以实现，从管理穿透力角度理解和评价的管理模式才能够进行有效管理。

简而言之，管理穿透力是指透过管理者的部署，使下属主动完成工作的能力，实际上就是管理者对下属的真实领导力。

管理的穿透力强调下属工作的主动性，强调管理者对下属领导力的真实性。

本书将“制度”与“管人”、“办事”结合起来，意在提醒企业管理者，真正优秀的领导者，是那些在管人、办事过程中能够合理建立制度、应用制度，并能做到事事有人管、人人有专责、办事有标准、工作有检查、奖罚有依据的领导者。

制度的产生是为了约束权力的滥用，但当制度产生后，就是让大家用足够的理由去突破它。

制度也是需要不断创新的，将例外事件不断纳入制度规范的范围，从而保证制度的有效和“新鲜”。

## <<用制度管人按制度办事>>

### 内容概要

不管是大型企业还是中小型企业，领导者所要面对的，无外乎人，事二字。如果一位领导者对人、事应付自如，管理有方，他就可以称为一个成功的领导者。管理制度是企业进行基础管理不可替代的工具，规范管理、提高效率，实现公司利润最大化的必备工具书。

## &lt;&lt;用制度管人按制度办事&gt;&gt;

## 书籍目录

用制度管人篇第1章 用制度管理员工的前提1-1 律人先律己1-2 放低自己,抬高下属1-3 尊重员工的想法1-4 容人之过,得长久忠心1-5 敢作敢当,不文过饰非1-6 牢记员工的优点1-7 树立权威,但不仗“权”欺人1-8 企业岗位职责明细表1-9 各部类职务权限表案例链接 沃尔玛中国“造人”第2章 用制度培训员工2-1 为员工染上公司的色彩2-2 让员工焕然一新的培训方式2-3 培养明星员工2-4 员工培训发展趋势2-5 如何处理员工培训后遗症2-6 身教重于言教2-7 新进职员培训2-8 在职员工培训2-9 员工培训标准表格案例链接 GE的培训体系第3章 用制度激励员工3-1 设立高期望值3-2 激发员工的竞争心理3-3 予人玫瑰,己手留香3-4 奖励如美食,八分饱最合适3-5 把惩罚制度化3-6 “刺儿头”需要刺激3-7 使员工权责平衡3-8 让能者接受更艰巨的挑战3-9 令员工感到自己的意见被尊重3-10 情感激励3-11 兴趣激励3-12 荣誉激励3-13 企业奖惩制度的设计与建立3-14 员工奖惩登记及情况统计3-15 员工升迁计划表3-16 员工晋升推荐表案例链接 西门子的激励之道第4章 用制度处理员工冲突4-1 冲突并非总是坏事4-2 培育建设性冲突4-3 防止恶性冲突的发生4-4 鼓励开放式冲突4-5 并非所有的冲突都要处N4-6 化解冲突的方法小测试 测试你的冲突管理指数案例链接 摩托罗拉的沟通机制第5章 用制度管理情绪5-1 关注员工工作满意度的意义5-2 如何了解员工的工作满意度5-3 如何分析员工工作满意度调查5-4 选择适合公司员工的满意度模5-5 如何设计员工满意度调查问卷5-6 如何用访谈法调查员工满意度5-7 员工满意度调查常见的七大误区X调查问卷 员工工作满意度调查问卷案例链接 花旗平衡员工工作与生活第6章 用制度管理薪酬福利6-1 如何提供弹性福利6-2 将员工的成果反映在待遇上6-3 如何确定新员工的起薪6-4 如何应对员工的加薪要求6-5 如何低成本应对危机状况下的员6-6 怎样制定开发人员的薪酬政策6-7 薪资管理规定6-8 职务工资管理细则案例链接 惠普的薪酬福利贵在个性化第7章 用制度“网”住核心员ZE7—1 如何洞察员工“跳槽”先兆7-2 如何避免因骨干“跳槽”而崩溃7-3 如何防止集体“跳槽”7-4 活用关系网住“跳槽”人7-5 充满人情味地对待离职员工7-6 好马也吃回头草7-7 与员工保持终生交往案例链接 宝洁如何留住最宝贵的资产按制度办事篇第8章 办公总务管理制度8—1 行政事务管理制度8-2 会议管理制度8-3 提案管理制度8-4 文书管理制度8-5 印章管理制度8-6 资料室管理制度8-7 公司图书管理制度8-8 公司保密管理制度8-9 文件目录清单.....第9章 人力资源管理制度第10章 采购业务制度第11章 生产管理制度第12章 销售管理制度第13章 促销业务标准制度第14章 会计管理必备制度第15章 财务管理必备制度附录 劳动合同范本

## <<用制度管人按制度办事>>

### 章节摘录

第1章 用制度管理员工的前提 1.率先垂范，会唤起下属的崇敬感 古人云：“其身正，不令而行；其身不正，虽令不行。”

曾国藩认为：作为统兵的主帅，自身的表率作用是非常强的，只有靠自身的清廉有信，才能获得部属的拥戴。

同样的道理，企业领导人的德才学识，与企业的命运息息相关。

也就是说，能否把个人价值与企业价值融为一体，首先取决于企业领导者本身的品格、才能和形象。

勤奋、正直、真诚待人、受人尊敬的领导者，本身就是一种动力，它能使员工心甘情愿地努力工作。

那些全身心投入事业的企业领导人，其无私奉献的精神和对公司的热爱，都会使员工受到强烈感染，使整个企业充满朝气。

即使是亏损企业，如果领导者能与员工同甘共苦，也会激起员工的无限热情，以实现扭亏为盈。

许多员工眼中的领导者，都具有某种他人所没有的特质，若你不具备某种独特的风格，就难以获得员工的尊敬；如果管理者不能以身作则，给员工起表率作用，那么必然不能取信于下属，员工也必然不能顺利完成管理者下达的各种指令。

进而必然影响企业的经营、发展和壮大。

所以，在管理者应该掌握的管人绝招中，最基本也是最重要的一条，应该是管理者的“自我要求”。

作为管理者，你是否对自己的要求远大于对员工的要求呢？

你是否会站在客观的立场，为员工设身处地考虑呢？

## <<用制度管人按制度办事>>

### 媒体关注与评论

用人不在于如何减少人的短处，而在于如何发挥人的长处。

——管理学家彼得·杜拉克 人才是利润最高的商品，能够经营好人才的企业才是最终的赢家。

——联想集团总裁柳传志 在所有组织中。

90%左右的问题是共同的，不同的只有10%。

只有这10%需要适应这个组织特定的使命、特定的文化和特定语言。

——彼得·德鲁克 一位有资格的管理者总是能够一一明确外界的各种限制因素，并对此采取相应的管理方法和技术，从而对一个社会的经济发展大显身手。

——哈罗德·孔茨 我最信奉的是员工的力量。

我相信如果他们犯了错误。

应该让他们明白这并不会导致恶果。

真正能够导致恶果的，是犯了错误却竭力加以掩盖。

但是如果员工不愿意犯错误，那么他们永远不可能做出正确的决策。

另一方面，如果他们总是犯错误，你就应该让他们去为你的竞争对手工作! ——花旗集团经营格言

<<用制度管人按制度办事>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>