

<<让制度说话>>

图书基本信息

书名：<<让制度说话>>

13位ISBN编号：9787802553378

10位ISBN编号：7802553377

出版时间：2010-1

出版时间：企业管理出版社

作者：张国庆

页数：307

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>

<<让制度说话>>

前言

所有的管理问题只有两个因素，一是人，二是事。
无论是一个国家。

还是一个企业集团，或者是一个只有几个人的工作室，只要把人管好，把事理顺，也便实现了管理的目标，管理中的那些让人棘手的大小问题也就迎刃而解了。

成功的组织在对人和事的管理上具有一个共同的特点，那就是：用制度管人，按制度办事，也就是说让制度说话。

成功的组织之所以成功，归根结底是管理的优势造就了竞争的优势，而管理的优势则是通过制度来体现出来的。

制度是实现目的的手段，是推进管理流程的基本工具，是规范有效管理的前提。

制度的制定与实施，是一条潜流于组织整个运行体系中隐形的手，左右着这个组织的生存与发展，决定着其实力的强弱。

在竞争中拥有优势的企业或在某一段时间成功的企业，其管理制度因素的总和一定也是具有较强的优势；企业之间如果在某一方面存在差距，一定是与此方面的相关管理制度总体实施效果存在的差距；企业之间如果在同一产品、市场领域里的竞争存在优、劣势之分，一定是企业之间在管理制度总体表现方式、表现效果上存在差距。

<<让制度说话>>

内容概要

成功的组织，在实施管理方面都有一个共同的特征：用制度说话。
“木受绳则直，金就砺则利”。
工作开展的好坏，团队有无战斗力、凝聚力，能否做到政令畅通、令行禁止，关键取决于是否有完善的制度，以及制度执行得如何。

<<让制度说话>>

书籍目录

一 任何管理都需要有制度规范自由之屋要盖在限制的围墙里群体活动需要规则来约束和协调不守规则就意味着没有诚信不讲规则的聪明不是真正的聪明“以不守规则为荣”是个大问题制度的安排比道德说教更重要制度为满足生活需要而产生二 现代管理必须用法治而不是人治用法治代替人治是时代的需要“清官”的人治往往是很脆弱的制度是对滥用权力最有效的约束人治往往使企业发展的延续性缺失现代团队需要用法制代替人治用制度管人管事能让管理更轻松制度化管理可有效减少决策失误决策制度化的内容和注意事项群策群力,决策才不会出漏洞建立行之有效的参与管理机制三 最好的管理,来自于最好的制度制度竞争力决定整体竞争力制度完善,管理规范化的必经之路组织架构是制定其他制度的基础实现制度化管理的一般步骤制度好与不好效果截然不同好制度应具备的主要特征设计制度时应遵循的基本原则决定制度有效性的六个要素制定和实施制度不可忽视细节让所有的制度成为一个完整的体系从多角度入手优化企业制度体系把制度的相对稳定和绝对变化相结合四 从领导层面解决制度化管理问题加强规章制度的宣传教育工作要有一种常抓不懈的落实精神“制度的本质是对一把手的制约”制度的破坏者往往是制度的制定者领导者要身体力行、带头遵守用制度合理约束领导者的权力建立和健全有效的监督系统使领导置于下属的监督之下五 用铁的纪律打造一流的战斗团队纪律是组织发展壮大的先决条件铁的纪律是团队战斗力的基础纪律是企业执行力的重要保证使每位员工按照同一张谱子唱歌对员工进行必要的纪律锻炼不要让组织纪律成为一纸空文坚决抛弃法不责众的错误观念对有功但违反纪律者也不能留情切实做到执法严明、不徇私情杀一儆百这一招是不错的选择递进式处罚比一棒子打死更有效六 为员工施展才干搭建规范的平台人治不止,人才浪费亦不止企业的第一需要是制度而不是人才没有伯乐,也会发现千里马内部提升:用人制度的核心用正确的程序保证薪酬制度的质量合理设计符合员工需要的福利项目设计薪酬制度要以绩效为导向用竞争机制全面提高组织活力活力与创造力是淘汰出来的引导良性竞争,避免恶性竞争建立“包”、“保”、“核”责任制度实施绩效考核的原则与方法绩效考核必须以制度为保障合理的指标是有效考核的前提绩效评估一定要注重实际七 让制度为企业和员工的安全护航化解法律风险,从依法办事开始规章制度是劳动纠纷胜败的关键企业的规章制度一定要合法有效用制度来规范财务管理行为建立健全应收账款管理制度别让质量问题威胁企业的生存建设质量管理与质量保证体系在生产过程中,克服不安全因素一定要搞好消防安全管理工作建立防止“家贼”的相关制度要有一套成熟的危机应对制度八 在制度管理中融进人性化的因子不要让制度成为冷漠的借口人性化管理是现代管理的必然要求尊重员工是人性化管理的起点对能力较差的员工也要尊重放下架子,与员工平等相处给员工提供成长与发展的机会为员工提供更多的培训机会帮助员工进行职业生涯规划给部属权力就等于给了他出路把公司营造成温暖的大家庭人性化管理不是“以人情为本”开展人性化管理要以制度为基础找到人性化与制度化之间的结合点九 把制度管人与文化影响人相结合企业文化具有明确的管理方向用健康的文化提升企业战斗力创建一流的企业文化道德管理进行企业文化建设的方法与流程企业文化要与企业发展阶段相匹配管理者要当好企业文化建设的推动者制度建设是文化建设的根本保障以制度为线推行企业核心价值观企业制度与企业文化理念的契合通过考核措施推进企业文化建设确保企业文化对企业环境的适应性参考文献

<<让制度说话>>

章节摘录

不讲规则的聪明不是真正的聪明 有这样一则寓言： 一只羚羊和乌龟赛跑，说第二天我们沿着这条路看谁先到达山顶！

第二天一早，比赛开始了，羚羊嗖的一声飞奔过去。跑了一会，羚羊扬扬得意地回头问乌龟：“乌龟你跟上来了吗？”

只见在前面的草丛中乌龟回答：“我在这呢！”

羚羊很奇怪，怎么乌龟在我前面呢？

羚羊继续往前跑，跑了一会，又问：“乌龟你跟上来了吗？”

前面的草丛中乌龟又回答：“我在这呢！”

这时羚羊觉得不可思议了，继续往前跑，又跑了一会，又问：“乌龟你跟上来了吗？”

前面的草丛中乌龟又回答：“我在这呢！”

羚羊彻底的没有了士气，很沮丧地跑到了终点，这时乌龟说：“我在这呢！”

大家一定会想：乌龟怎么可能比羚羊跑得快呢？

其实乌龟知道第二天要和羚羊赛跑后，在比赛的一路上，隔一段距离就安排一只乌龟在那，一直到终点都安排好了乌龟！

这样一路上总会有乌龟“跑”在前面！

这个寓言故事的结论是：实力固然重要，但是聪明更重要！

真是这样吗？

乌龟的“聪明”是什么？

是瞒天过海！

是弄虚作假！

我们应该学习这种“聪明”吗？

谁都知道任何比赛都要讲规则，它讲究的是公平竞争。

而乌龟凭借它的兄弟姐妹外貌相似，利用羚羊对它的信任，玩弄阴谋诡计，获得了虚假的胜利。

这样的胜利有什么实质性的意义？

它能证明什么？

除了说明乌龟的狡猾和羚羊的憨厚，什么也不能说明。

在这个所谓比赛中，看不到裁判和观众，看不到制度和程序，与其说是一场比赛，不如说是一场儿戏。

。

如果乌龟进入复赛，要和兔子，或和狐狸，再来一次比赛，乌龟还能取胜吗？

按照这个寓言的结论，一个毫无实力的考生走上考场，他就可以依靠舞弊赢得这场考试，他不应受到批评和处罚，反而要被称赞“聪明”。

依此推论，企业做假账是“聪明”，官员虚报政绩也是“聪明”，法庭做伪证也是“聪明”，在竞技场上注射兴奋剂也是“聪明”。

只要达到目的，可以不择手段；世上一切制造假恶丑的人，也都是聪明与智慧的化身了。

然而，事实上，很多人都在学习这种“聪明”，而且似乎成了一种民族文化。

比如打牌，很多人认为偷牌是很正常的，还觉得这个家伙聪明，反应快，所谓“看得见是你的眼快，看不见是我的手快”。

弄虚作假者本人也会为自己的“聪明”而自豪。

一个在国外留学的中国学生因为经常逃学，考试未能通过。

有人问他：“通不过是不是要重修？”

留学生得意地说：“别人要重修，我才不那么傻。”

他说，“学校的规则是，考试没有通过的学生，如果有医生证明学生在考试期间生病了，可以在一定时间内补考。

补考的卷子和原来的卷子基本一样，大概只有百分之二十的题有差异。

我可以让考完试的同学把题告诉我，这样至少可以拿60分。

<<让制度说话>>

” “你怎么才能拿到医生的证明呢？”

” “去唐人街找中国医生，送他一个小礼物就齐了。”

” 这种“聪明”不禁让人心里涌上一种悲哀。

学校的制度想必是经过充分论证的，其前提假设是每个没有通过考试的学生都是诚实的人，给诚实的学生一个补救的机会，这是教育制度的合理性之一。

这个制度在这所有着百年历史的世界名校公平而有效地适用多年，在这个中国学生这里竟然失效了。

这样的例子还有很多。

从托福的分数到个人成绩单，小到个人资料，大到以国家名义进行的公证，那些以诚实为前提的规则被我们的同胞耍得一塌糊涂。

由于这样的行为被频频发现，很多国家都对中国人采取了严密的防范措施。

例如，有些大学在录取中国学生时不得不增设更多的标准，以保证被录取的学生是“真材实料”。

美国哈佛大学法学院的硕士项目曾要求中国学生的推荐人要写中文推荐信，而且最好手写，因为他们发现那些使用了最诚挚最美好语言的英文推荐大部分出自被推荐人自己之手。

我们这个民族的公信度由于人们对规则的不恭而受到伤害。

现代社会是建立在规则之上的。

把一切规则都打碎，靠耍小聪明、玩小技巧，那还要什么艰苦奋斗？

要什么努力学习？

要什么开拓创业？

最终我们拿什么与国际接轨？

用不讲规则的“聪明”来赢得表面的光荣，赢得阿Q式的胜利，为了某一纯粹是个人的甚至是卑劣的目的的实现，可以付出社会诚信的巨大代价，付出社会公德的巨大代价，最后，必然让整个国家为其后果买单！

不讲规则的聪明，绝对不是真正的聪明。

离开规则的聪明，充其量是一种让人不齿的“狡猾”而已，甚至是一种邪恶。

它可能会得逞于一时，却是上不得台面，进不了大场合，得不到真正的光荣。

生意场上也是这样。

俗话说，“商场如战场”，企业在残酷的竞争环境中为了使自己始终保持有利的竞争地位，不断地想办法、找思路，增强企业竞争力本来无可厚非。

可是如果这些“办法”明显地破坏了商业规则，绝不可能拥有持久的客户，最终反而会使自己触犯法律。

这种人，往往把自己的智慧估计得过高了。

他们不懂得道高一尺魔高一丈的道理。

真正的聪明人会懂得学会游戏的规则，然后在游戏规则允许的情况下尽可能地把自己的能力发挥出来。

采取某些不正当手段，坑蒙拐骗，不择手段，能暂时得到某些利益，但最终只能是搬起石头砸自己的脚。

<<让制度说话>>

编辑推荐

任何管理都需要有制度规范 现代管理必须用法治而不是人治 最好的管理，来自于最好的制度 从领导层面解决制度化问题 用铁的纪律打造一流的战斗团队 为员工施展才干搭建规范的平台 让制度为企业和员工的安全护航 在制度管理中融进人性化的因子 把制度管人与文化影响人相结合 最好的管理是用制度去管理

<<让制度说话>>

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>