

<<制度是银落实是金>>

图书基本信息

书名：<<制度是银落实是金>>

13位ISBN编号：9787506478861

10位ISBN编号：7506478862

出版时间：2011-11

出版时间：中国纺织

作者：张国庆

页数：325

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>

<<制度是银落实是金>>

前言

企业是关于人的有组织整体，而人的复杂多样的个性和行为特质，要求企业必须有一套完整的、系统的、科学的规章制度，以此来约束、规范、整合人的行为，使企业全体成员步调一致、团结协作，从而让企业在市场竞争中获胜。

因此，进行制度建设是每一个企业都必须要做的事。

制度建设对任何组织的发展壮大都具有举足轻重的作用，因此，必须健全和完善各种制度，形成完整的体系，让一切有章可循。

但空有制度还不行，关键是让制度得到贯彻落实。

现实中，绝大多数企业都制定了成套的规章制度，但为什么有的企业能在竞争中脱颖而出，而有的企业管理秩序和经济效益总上不去？

原因就在于有的企业落实力较强，有的企业落实力较差。

制度的落实是制度化管理的**关键**。

再好的制度，如果得不到有效的落实，制度就没有生命力，就失去了存在的价值。

这是许多组织在管理中造成失误或失败的重要原因。

三百多年前，英国哲人培根说过，有制度不落实，比没有制度的危害还要大。

这话至今仍发人深省。

如果没有制度，还可以制定，但如果是有了制度而不能落实，极容易使制度本身失去应有的约束力和公信力，整个企业犹如一盘散沙，没有丝毫纪律性和凝聚力。

对制度进行落实的全过程，实际是实施企业管理的体现。

管理的落脚点在于制度的落实，管理的最终效果体现在企业的每一名员工自觉遵守制度上。

制度再好，落实不到位，也难以发挥出应有的效力。

相反，即使一套存在缺陷的制度，如果能够认真地落实，不断地发现问题，不断地完善，垃圾也会成为宝藏。

其实，几乎每个企业的管理层都希望企业的制度能得到有效的、不折不扣的落实，但是总是事与愿违。

原因就在于没有掌握方法，不知道什么样的制度具有可落实性，更不知道如何有效推进制度的落实。

为了让广大管理者更好地使用制度这个最基本的也是最重要的管理工具，使各种组织真正把制度落实到位，从而让自己的组织更好更快地发展，我们特别推出了《制度是银，落实是金》这本书。

本书不仅介绍了制度的重要意义、设计方法，强调了落实不力的危害，还深入分析了落实不力的各种原因，并给出了行之有效的解决之道，具有很强的实用性，是广大企业开展制度化**管理**、提升组织**落实力**不可缺少的好教材。

相信本书的出版能够切实帮助企业管理层发现制度落实不力的症结，找到解决**落实力**的有效措施，从而全面提高企业的竞争力。

编著者 2011年6月

<<制度是银落实是金>>

内容概要

一个企业或者单位，没有制度是不行的。

但是光有制度还不行。

最关键的还是落实。

落实，就是把制定的制度和措施等落在实处，达到解决问题、推进工作的目的。

抓落实是工作的一个基本环节，也是任何组织成员的一项重要职责。

一个决策、一项工作能不能收到预期的效果，关键在于落实。

《制度是银·落实是金》不仅强调了落实的重要意义，指出了落实不力的原因，而且对如何抓落实作出了深入的研究和探讨。

《制度是银·落实是金》不仅是领导干部学习落实的好材料，更是广大基层员工领会落实精神和意义的好教材。

无论是政府机关还是企业，任何一个组织机构都需要落实。

《制度是银·落实是金》无疑是给大家上了一堂生动的制度落实课。

值得广大领导干部和基层员工学习和阅读。

<<制度是银落实是金>>

作者简介

张国庆，男，安徽省临泉县人。
2002年毕业于安徽工业大学管理学院，从事企业管理工作多年，自由撰稿人。
主要作品有：《激励员工的艺术》(中国商业出版社)、《中层领导管理细节全书》(中国致公出版社)、《管人管事必须保留的12张底牌》(中国致公出版社)、《让制度说话》(企业管理出版社)等。

<<制度是银落实是金>>

书籍目录

第一章 制度竞争力决定组织的整体竞争力

- 1.制度的优劣左右着组织的命运
- 2.卓越的成就来自于优秀的制度
- 3.企业最需要的是制度而非人才
- 4.人治模式必然导致人才浪费
- 5.最高效的组织是严守规则的组织
- 6.纪律是达到一切雄图的阶梯
- 7.高效团队必须用铁的纪律来打造
- 8.制度化管理可有效减少决策失误
- 9.用制度保证企业的可传承

第二章 健全制度是基础，落实制度是关键

- 1.首先确定企业的“根本大法”
- 2.搭好组织制度的整体骨架
- 3.健全人力资源管理制度
- 4.完善用工制度，化解法律风险
- 5.用完善的制度防止劳资纠纷
- 6.建立决策支持系统和制约机制
- 7.使各种制度形成完整的体系
- 8.有了好制度还要落实到位
- 9.再好的制度不落实也等于零
- 10.有制度不落实比没制度更糟糕

第三章 制度的制定必须以贯彻落实为导向

- 1.确保规章制度是合法有效的
- 2.慎重严谨，以免朝令夕改
- 3.规章制度必须与实际相结合
- 4.落实型制度必备的六个要素
- 5.不具体的制度必然难以落实
- 6.制定和实施制度必须注重细节
- 7.与落实者的切身利益相联系
- 8.制度要体现责权利平衡原则
- 9.不能让两种标准同时存在
- 10.不可忽视制度的实施成本
- 11.对规章制度体系进行评估

第四章 从管理层入手解决制度的落实问题

- 1.加强宣传，使员工了解制度
- 2.培养员工“不找借口”的习惯
- 3.管理者要真正了解企业和员工
- 4.让落实者参与规章制度的制定
- 5.对制度的落实必须常抓不懈

.....

第五章 规章制度体系要与流程体系相融合

第六章 加强监督与考核，增强制度的刚性

第七章 严格责任追究，提升制度的威慑力

第八章 积极运用正面激励的手段促进落实

第九章 让制度在企业文化土壤里生根

<<制度是银落实是金>>

第十章 找到制度化与人性化之间的结合点
参考文献

<<制度是银落实是金>>

章节摘录

版权页：动机则是由未满足的需要引起的，决定人的行为动机的因素包括期望与需要，而奖励既能把握好人的期望，即工作成绩与奖酬的关系，又能把握好奖酬与满足需要的关系。

因此，只要我们充分而正确地运用正面激励措施，调动好人的工作积极性，就能优化工作氛围，为企业创造良好的环境。

通过从上至下大力奖励、表彰、宣传、学习在工作中做出突出成绩的集体和个人，能营造积极向上的氛围，形成榜样引路、比学赶帮的格局，创造争创一流、勇攀高峰的局面，改变那种“谈制度色变”、“退避三舍”、“灰心泄气”、“怨天尤人”的不利状况，为企业提供良好的内部环境。

企业靠组织目标与个体目标的趋同一致来吸引员工，更多情况下，需要一个积极的氛围来促使人们协作，实现目标。

在这个过程中，以正面强化（奖励、表扬）回应理想的绩效表现的效果，远胜于以负面强化（批评、处罚）来回应不理想的绩效表现。

心理学上的测试结果表明，任何员工，只要头脑正常，都不想违反规章制度，不想看到自己的工作一团糟。

但为什么许多员工在刚进入公司时都小心翼翼地遵守制度，工作也很卖力，一段时间过后就会消极、散漫，拖拖拉拉呢？

最主要的原因是我们在管理过程中对“人性”的把握还不到位。

做管理就是研究人，即对“人性”的分析、了解、引导、鼓励等，最终达到有效管理的目的。

每一位员工，他们的成长环境、年龄、文化程度、宗教信仰、气质及性格类型都不同，导致想法及做事方法都会具有一定差异。

所以作为管理者，不能对落实不力的员工一罚了事，而要不断地观察和沟通，了解、认知自己的员工，对症下药，只有知道员工心里所想的，才能知道用什么样的方式来刺激他们努力工作。

<<制度是银落实是金>>

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>