# 强化内部管理以制度管人管事（合集5篇）

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-08-30

*第一篇：强化内部管理以制度管人管事强化内部管理以制度管人管事人事代理部是中心的窗口服务部门，繁杂的工作是部门所有人员每天必须面对并认真完成的，琐碎繁忙在这里就是家常便饭。4月份，中心为部门补充了新鲜血液，新同志的加入为部门带来了勃勃生机。...*

**第一篇：强化内部管理以制度管人管事**

强化内部管理以制度管人管事

人事代理部是中心的窗口服务部门，繁杂的工作是部门所有人员每天必须面对并认真完成的，琐碎繁忙在这里就是家常便饭。4月份，中心为部门补充了新鲜血液，新同志的加入为部门带来了勃勃生机。自5月以来，部门一手抓业务，一手抓内部建设，紧紧围绕中心提出的加强管理、提高质量、改善服务的指导思想，在中心有关规章制度的基础上，经过部长和几位科长的多次深思熟虑的修订后，制定了《人事代理部考勤制度》、《人事代理部考核制度》、《人事代理部财务管理办法》、《人事代理部工作人员守则》等项规章制度，这些制度的出台，为规范工作人员行为，实现以制度管人管事、绩效挂钩奠定了基础。

自6月份起，我们实行每天早上8：00以前签到，并将出勤情况列入考核项目，从最基本做起，实行以制度管人。每周一的7：50，人事代理部全体工作人员一定是整齐的排列在代理大厅，听候部长布置本周工作任务，提出工作要求，使同志们以十分的工作信心，十分的诚恳态度，迎接新一周繁忙的工作任务。从7月份开始，代理部将面临每年的一次学生报到高峰期，为了缓解高峰期的压力，同志们牺牲自己的午休时间，为前来报到的学生提供帮助，从早上8：00一直到下午5：00，大家都不计个人得失努力地奉献着。每位员工自觉的严格遵守本部门的各项制度，严格按照工作守则和财务制度所规定的那样做到每项业务日清月结，出现问题及时纠正。部门形成了一种团

结和谐、严谨奋进的工作氛围。

完善的制度建设是团队的立基之本，更能成为员工的激励之源。今天的辛勤耕耘是为了明天的硕果累累，在中心领导的支持下，在部门领导的带领下，人事代理部终将获得更大的成绩，走向新的辉煌。

人事代理部

2024年7月12日

**第二篇：浅谈用制度管事管人[范文模版]**

浅谈用制度管人管权管事

俗话说“没有规矩不成方圆”，一个团队有无战斗力、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，以及制度有效执行。只有大力推进制度建设，形成用制度管权、管事、管人的工作格局，才能实现队伍制度化规范化。

一、制度建设的过程就是树立正确导向的过程

制度建设是抓好工作的根本。邓小平同志曾极其精辟地指出：“制度问题带有根本性、全局性、稳定性和长期性”，“制度好可以使坏人无法任意横行，制度不好可以使好人无法充分做好事，甚至会走向反面。”中共中央总书记胡锦涛同志强调，“要着力在领导干部特别是高中级干部中树立法律面前人人平等、制度面前没有特权、制度约束没有例外的意识。”深刻地诠释制度的重要性。

制度建设是公平公正的保障。用制度管权管人管事是正确处理利益关系，妥善解决利益矛盾，促进和保障工作中公平正义最直接、最现实、最有效的途径。同样，遵循公平正义原则，制度就能得到公众认同和支持，社会矛盾就能得到有效调处，不同社会群体就能各得其所、和谐相处，社会就能安定有序。

制度建设是作风建设的长效机制。有了制度就有了明确、具体的标尺,既便于衡量,也便于检查监督,有利于防止和及时

纠正各种形式的不正之风,有利于划清不正之风和工作中的一些不当措施的界限,保护税务干部投身税收事业的积极性。有了健全科学的制度,就能够保障在长期税收工作中形成的优良传统和作风得以继承和发扬。健全、完善的制度既是对集体利益的保护，也是对其中每一个成员的爱护。

二、制度建设中存在的问题

一是监督不力，执行走样。在实际工作中，有的负责干部带头执行制度的意识不强，对人严、对己宽；有的重制定、轻执行；有些制度实施后，无检查、无监督，形同虚设；在一些工作上搞变通，搞上有政策、下有对策，在落实中变样走形。不仅没有发挥出制度本身的规范约束作用，反而会导致干部工作积极性不高、推诿扯皮等消极现象。

二是不完善不科学，难以执行。制定的各种制度很多，但发挥出的规范和约束作用甚微。究其原因主要：缺乏可操作性的制度，表现为过于细化、量化、标准太高太严等，这样使制度执行起来十分困难，使制度执行的成本非常大；制度的制定缺乏计划性，往往只考虑解决当下工作实际问题，而忽视了制度内在的科学联系机制，造成工作制度多，但与其配套的监督制度少；原则性制度多，而具体可操作的制度少。

三是缺乏实效，脱离实际。在实际工作中，制度实施了能否适应实际工作需要，能否最大程度的有效发挥作用往往无从

得知，缺乏有效的检查反馈调整机制，特别是导致对一些不合实际的制度不能及时修订，从而出现执行难或落实不到位等情况。

三、让制度落实成为每个人的自觉行动

制度体系不完善，监督机制失灵，个人权力过大，约束惩治不到位，是腐败案件发生的根本原因。只有建立起科学、完善的制度体系，使它真正形成对权力的监督和制约,才能有效遏制腐败。加强制度建设是促进事业科学发展、和谐发展的需要，是保障我们每个干部能快乐工作、幸福生活的保护伞。

（一）要培养“家”文化，促进规章制度落实。制度的执行必须依赖制度文化的力量，积极培养“家文化”，培育干部认同制度、执行制度的意识，营造尊重制度、以制度作为行动最高准则的文化氛围，促进各项规章制度落实。建立“以人为本”的管理制度，通过顺应人性的制度建设来凝聚人心，建立灵活多样的激励机制，使干部有成就感和归属感；做到公平、公正，在执行制度中对事不对人，以制度管人，在制度面前人人平等。培养干部的核心价值观，使干部感到“部是我家”、“部兴我荣”，引导干部立足岗位、建功立业，自觉履行职责、使命，从而尽职尽责、勤奋的工作。以典型引路，多层次培养业务标兵、学习标兵、助人为乐等不同类型的先进典型，引导、带领干部在日常的工作、生活中形成并践行核心价值观，让遵章守纪成为

每个人的自觉行动。

（二）要完善制度，规范约束个人行为。在工作生活中一切按制度执行，按制度运作，做到有章可循。

1、从规范权利上突出制度的建设。

2、从规范内部管理上完善制度建设。在人、财、物管理上制定完善《车辆使用管理规定》、《固定资产管理办法》等多项管理制度，用制度管人、管事、管物，真正达到有效目标。

3、从规范服务提高办事效力上完善制度建设。出台更好的服务群众、推进各项工作的相关制度。

4、从规范干部廉洁自律行为上完善制度。制定、完善《党风廉政建设制度》、《党风廉政建设责任追究办法》、《信访工作制度》等制度。

（三）要抓好制度完善，注重工作实效。各部门、干部在执行中遇到问题时要做到一律先按制度执行，若认为制度不合理的，可及时反映，由有关部门考虑是否需要按规定程序进行修订。对不完善的制度进行完善，对过于原则、不便操作的制度进一步细化。制度贯彻与落实必须真正在解决实际问题上下功夫，努力取得看得见、管长远的实际效果。要把是否堵塞了管理漏洞、促进了制度落实、推动了工作开展作为检验制度成效的重要标准，切忌搞形式、走过场。

（四）要严格落实制度执行力，加强监督检查。加强制度建设，要在进一步提高执行力上狠下功夫。要让制度建设实实在在地落实在具体行动上和实际工作中，使制度建设体现科学

化，绝不能仅仅是“写在文件上，响在会议上，说在口头上”。

1、要结合岗责体系建设，严格实行目标管理绩效考核，按照目标合理分类、分别设臵、任务量化到人、考核统一进行、操作精细规范的要求，切实提高工作效率。

2、要把“两权”监督与实际工作有机结合起来，及时发现并研究解决出现的问题，实行动态管理。要严格考核奖惩，加大过错责任追究力度，切实完善效能考核督查、督办制度，使得各项制度真正起到激励先进、鞭策后进、促进工作的作用。

3、要针对具体工作的落实执行情况，定时开展监督检查，对落实不力的严格按要求进行责任追究。

4、要在干部中树立“有错要问责、无为也要问责”的理念，彻底改变“少数人干，多数人看”的被动局面，调动干部积极性，推动各项工作落到实处。

**第三篇：教你如何管人管事**

教你如何管人管事

摘要：每个老板对企业内部就是管人，而管好别人的同时，根本在于管好自己，管人是要员工认同你，首先你自己要的确做得很优秀，而且不能太较真，所谓宰相肚里能撑船。而管事则完全不同，管事就是就是给别人把规矩定好，然后认认真真、斤斤计较地去跟他算，所以提炼出来就是一句话：管人要大度，管事要较真。

关键词：管人 管事 企业管理

其实每个老板对企业内部就是管人，而管好别人的同时，根本在于管好自己，管人是要员工认同你，首先你自己要的确做得很优秀，而且不能太较真，所谓宰相肚里能撑船。而管事则完全不同，管事就是就是给别人把规矩定好，然后认认真真、斤斤计较地去跟他算，所以提炼出来就是一句话：管人要大度，管事要较真。

一、好强的人管不了人，老板要懂得“守弱”

如果你对内对外都逞强，你会感觉特别累，因为你特别不相信你的员工，这个方法叫做“守弱法”，对内要“守弱”，同时企业也会被你搞得紧张兮兮。真正善于跟人打交道的人，都是不太好强的。而那些能把事情管住的人，往往都是好胜心、求胜欲强的。此外，你在选人的时候，也要根据这个道理来衡量。

管人和管事是不同的。管事是给别人定规矩，管人是给自己定规矩。能够把人管好的人，一定是能够把自己管好的人。有一些企业凝聚力差、人才流失率高，有个很重要的因素，就是大家对老板要么说上次答应我们的钱没有兑现，要么说老板自己一年到头就在那里吊儿郎当等等之类的。

老板一定要知道，其实，管人的根本在于管自己。而管事情是另外一种方法，跟这个不搭界。

管人和管事要分开，因为管人的原则和管事的原则完全不同。管人要大度，管事要较真。管事就是给别人把规矩定好，然后认认真真、斤斤计较地去跟他算；管人完全不是这样，老板要让员工认同你，你自己要的确做得很优秀，而且不能太较真，要包容、接纳员工，很多时候老板就要宰相肚里能撑船。

守弱就是管人的人不能是好强的，好强的人管得了事管不了人。跟人打交道特别厉害的人，都是不太好强的；但是能把事情管住的人，往往都是好胜心强的人。所以，根据这个道理，老板用人的时候就要格外注意。

管事要靠钱，管人要靠心。虽然说出来似乎有点虚，但真的，心只有跟心相通，心不会跟钱相通的。很多企业为什么流失率高？你给他钱流失率都高？如果在这个企业里活得一点尊严都没有，你给他多少钱他都要走的。所以，完全靠钱是绝对不能解决对人的管理问题的。

在不同的场合，要让不同的员工得到聚焦、成为主角。主人成不了，主角还是可以给他的。主角给他是没有关系的，不要什么事情都是你唱主角，那你会很累的，受不了的。

以上只是一个分享，望能供大家作参考！

**第四篇：《就这样管人管事》读后感**

《就这样管人管事》读后感

——《每周只到公司一天》有感而观

“工欲善其事，必先利其器”，远古时代就对此已经有了经典的故事和注

解，当读到《就这样管人管事》一书的时候，让我想起了以前经常听到的一句话：“专业的人才和团队，使用专业的工具，本着专业的态度，才能得到专业的效果”。一个人之所以会成功，不在于他自身的能力有多强，而在于众多的工具帮助他对目标进行管理才能够成功，同时也是因为他在做事的过程中善于通过利用各种工具不断的改进他做事的方法，只有利用各种专业工具才能让他每天都能够离成功更进一步。

纵观书中所有的章节，其实该书是一个产品营销策划的重要理论书籍，该书通过案列和学术相结合的方式，向我们充分展示了一个软件产品的重要性，在当今企业管理中，企业家公认的“马斯洛需求层次理论”是：“三流的企业卖产品、二流的企业卖品牌、一流的企业卖文化”，该需求理论恰恰为我们的产品打开市场做了一个很好的市场营销定位：作为当今市场中的企业，绝大部分的企业都是希望自己的公司能够跻身一流企业行列，但是很多企业家都不知道如何才能做到，他们都忙、累、烦，大事小事都得亲自抓，说的直接点就是胡子眉毛一把抓，企业家们也想脱离出来，但是他们做不到。那么如何才能做到呢，那就是相关产品的市场优势：统一管理模式——统一思想、统一方法、统一行动。

首先该书的一些观点解决了市场需求。

最初我们的客户就是一个婴儿，他们不知道什么是CRM，所以同类产品公司做了一个CRM的简化版：OA系统；第二代客户就像一个青年，他们认识了OA系统，但是在使用的过程中仅仅是简单的秘书工作——众多功能堆积而成的软件；第三代客户终于认识到了秘书与助理的不同（也就是普通软件堆积与具有灵魂的产品合同的差异化竞争，详见后文阐述），而我们所需要的是将有灵魂的CRM产品完美的展现在客户面前。

让我们的目标客户企业家们对该类产品的需求有了一定的认识，那么就需要对我们公司自身产品进行品牌整体营销包装，那样才能有效避免同质化竞争，以免到时候自己将市场打开了，但是同类产品进入市场，我们产品无差异化竞争，最后落得为他人作嫁衣的结果。

第二、我们必须为产品制造“差异化竞争的优势”。

当今市场上还有很多同类产品的存在，通过书中对同类产品的介绍，很多同类产品都具备了书中提到的几点要素：

1.信息化≠上软件

2.软件需要有灵魂，而不是功能堆砌

3.运营管理的信息化，不复杂，可以套路化

4.运营管理信息化不仅是大企业需要，中小企业一样需要

5.买软件就是买品牌、买服务

因此在我们对产品进行整体品牌营销策划推广的同时，必须有效的选择“差异化竞争优势”，其实市场中所有的产品都是一样的，但是我们要做的不是选出我们产品的与其他公司产品的差异化，而是当今最先进的营销战略中重要的一点：制造差异化优势。

下面一个例子让我们充分认识“最先进的营销战略——制造差异化”的效果，众所周知，茶叶其实就是一种文化产品，茶叶的各种竞争都已经进入了白热化状态，那么作为一个文化产品如何在众多茶叶中脱颖而出呢。

四川书画家安琰石为我们呈现了一次经典制造差异化竞争的案例：他创始的“熊猫茶”已经正式上市。这些产自四川省雅安市顶峰村熊猫生态茶山上的茶叶，是安琰石从2024年11月起，先后用了近10吨熊猫粪便种植出来的，“稀品”每斤售价竟高达219865元，安琰石已经打算借此申报吉尼斯世界纪录——世界最贵茶叶。贵，要贵得有名堂，安琰石的推理是这样的——“贵为国宝”的熊猫主食是竹叶，竹叶里含有一定的抗癌成分。而熊猫的消化能力有限，粪便里保留了竹叶的成分，所以用“国宝”粪便滋养出来的茶叶，同样带有防癌效果。从炒作的角度来看，安琰石的“变废为宝”很轰动。由此产出的“熊猫茶”，让很多人因此知道了世界茶文化发源地是熊猫的家乡四川雅安。

简单的一个茶叶，通过差异化营销已经让我们认识了一种茶文化和营销策划的结合，《每周只到公司一天》书中也提到了同类产品非常重要的制造差异化营销的精髓：软件灵魂。

软件灵魂让我想到了一个管理学讨论很热烈的一个案例：一个管理人员是需要秘书还是助理。用我的看法就是：秘书一职就是一个各种功能堆积的软件集合，而助理一职就是具有灵魂的软件与人体有效结合的合体；他们中秘书仅仅是被动的接受信息，然后处理那些信息，至于处理效果如何，那么不是他关心的事情，他要的仅仅是过程而非结果，有问题汇报就是完成了他的职能；而助理是将各种信息进行有效的整合，然后通过自己专业的运算预测，计算出最合理的一种运作模式，然后通过各种工具去完成该项目的完成，他是一种灵魂与工具的合体。

我们需要做到的就是将我们的产品的核心竞争力：制造差异化竞争优势——软件灵魂，将软件灵魂放到我们公司产品整合营销策划中的重要位置，让他从众多的同类产品中脱颖而出，才能为我们公司的产品销售达成一个圆满的目标。才能成为市场同类产品中的佼佼者。

第三、利用培训营销的模式，完成营销重要一步：制造需求，通过制造需求将差异化竞争优势——软件灵魂完美的展现出来。在当今市场营销盛兴的时代，已经形成了“人人营销、事事营销”，因此

很多公司的市场营销已经是江郎才尽，营销模式毫无新意。而作为营销中第一步：市场需求，现在比较先进的营销观点：弱者放弃市场需求、强者把握市场需求、智者创造市场需求。

作为我公司重要的一种营销模式：培训营销模式，在进行培训营销模式之前必须做充足的准备工作，才能将我公司的差异化竞争优势——软件灵魂完美的展现。当今同类培训管理公司，大多都在将培训的理论作为销售作为工作中重要的一个环节，以至“培训时激动万分，过后一动不动”的局面；还有是许多同类的软件管理公司，一味的为了追求销售而销售，因此很多公司都已经进入了一个营销怪圈。而我们公司现在将营销提到了一个新的高度---培训营销时代。下面我就许多“为了培训营销而开展培训”，至使培训进入了泛滥的时期，培训的效果已经急转直下，究其原因，很多都在于以下几点：

1.公司服务手段单一，预热模式单一而且太过传统；

2.对专家讲座等模式已经越来越没有感觉，甚至因为虚假专家盛行导致

大家对专家的反感；

3.受众对培训营销中的产品实际效果持有怀疑态度；

基于以上几点培训营销常规问题，建议在开展培训营销模式销售之前做出以下几点改进：

1.改变“迎合市场客户需求”为“创造市场客户需求”，改变邀约理由和方式，过去往往是利用小恩小惠或者一些大众关注问题去吸引客户参加培训，那样的方式与客户的切身利益没有必然的相关联系，客户多半采取不来、来了走过场、走过场之后毫无音信的结果。因此我们必须“创造客户需求”，具体措施举例如下：

a)创造需求：成立，某种形式的会员俱乐部，该会员俱乐部的形式为非盈

利模式的一种民间组织，该组织的宗旨就是为了大家能够进行互动交流的一种方式而存在。

b)创造需求：每个客户的公司无论大小，都或多或少的具有一定的管理问

题，在进行培训营销之前，由每个客户人员或业务人员，对相关客户制

定简单的客户解决方案，让客户在参加培训之前有强烈的目的性，有的放矢的参加培训，大大增加培训营销的成功率。如果因为工作量问题，不能客户制定简单的客户解决方案，那么就简单的根据客户公司实际情

况，制定简单的客户问题分析，该分析增加客户问题的比重，使得客户

增加参加培训的需求。

c)创造需求：针对较大准客户，对该客户进行重点考察，在成本合理的情

况下，通过评估各种评估方式，预先对该客户进行管理问题考察，在考

察结果的基础上，邀请该客户以及该客户的人脉圈子参加培训，从而增

大培训参加的成功率。

2.改变培训营销过程中大部分由专家讲座的模式，因为专家讲座内容大多与客

户的实际需求是具有一定差异的，不能很好的结合客户实际情况解决客户问题，建议采取一些诸如实际案例分析、头脑风暴等方式完成客户最关心的、与客户切身利益相关的问题的解决方案。

3.营销模式的不断创新，其中重点为体验式营销中的互动营销模式。在以往的培训营销模式很多都是：邀约—拜会—参加培训—再次拜访的流程，该营销模式成本极大，尤其是在培训营销的力资源成本极高，尽量采用互动式营销模式，让客户与公司、客户与客户之间进行互动，充分利用客户的人脉关系，吸引客户参加培训。如何进行互动营销呢？根据公司实际情况的不同可以采取很多不同的方式：依托会员俱乐部为会员之间搭建一个人脉桥梁，让会员之间充分感受互动的利益，吸引更多的客户参与互动营销，为公司产品销售打下坚实的基础。

4.在进行培训营销的过程中，必须重视文化渗透，因为很多参加培训的企业家

或者企业，其目的不仅仅是做一个赚钱的企业，而是做一个有文化的企业，因此我们作为培训型企业必须做一个文化表率，才能让客户信服我们的品牌们的人员、我们的产品。

其他诸如：会议流程、培训讲师的控场能力、培训过程中的细节工作、培训工作的筹备工作、培训后的跟进工作等在此不进行一一列举。

此次对《就这样管人管事》的欣赏，深有感悟，让我认识到了“云计算云管理时代”公司管理的真谛，同时也让我更加深刻的体会到了市场整体品牌营销战略的前瞻性。当然最重要的是我为本书的作者能把如此深奥复杂的管理问题用简单的生活化的例子为我们进行精彩阐述而由衷的敬佩！本书也是我第一次如此认真的边读边思考的软件管理类书籍，我想自己这么多年来也许一直在寻找这样的机会与平台，能把销售技巧与培训管理完美的结合，充分发挥自己的强项，这将是我人生又一次挑战！虽然我们面临的市场竞争复杂多变，我们肩负的责任重大而光荣，让我们在以市场客户为导向，创造需求、勇敢面对挑战，扎实工作，锐意进取，在公司领导的正确指引下我们一定能让“企业经营好，管理好，文化好！携起手来共同创造美好的明天。

肖玉萍

2024年4月22日

**第五篇：用制度管人、流程管事-让各项工作有章可循**

用制度管人、流程管事，让各项工作有章可循

人力资源部：张玉山

有人说,企业靠人情管理更要靠制度管理,最好是靠文化管理,而实质上,文化的形成也是长期坚持制度的结果,因此,文化管理的核心也是制度管理。制度是为了维护企业正常工作秩序,确保各项政策执行和工作开展所制定的具有指导性和约束力的条文总称。流程在企业管理中是指各项管理行动的路线,以及做事情的顺序、内容、方法和标准。＂制度管人、流程管事＂,就是用制度规范全体员工行为,用流程保障全部事项运行。

“治国无法则乱，守法而弗变则悖，悖乱不可以持国”。2024年中央出台了“八项规定”、“六项禁令”。在中国共产党第十八届中央纪律检查委员会第二次全体会议上，总书记发表了重要讲话，要有腐必反、有贪必肃,坚持“老虎”、“苍蝇”一起打；同时要加强对权力运行的制约和监督，把权力关进制度的笼子里。十八大至今，总书记的治国理政思路，“依法治国”贯穿其中。无论是改革还是反腐，都要在法治的框架下进行。杭瑞陶瓷也审时度势地提出了“制度管人、流程管事”的发展要求。

“制度管人、流程管事”的发展要求的主要目标是知法依法、依法立规、科学立规、依规决策、依规运行的工作格局，形成领导有力、分工明确、全员参与、考核到位的工作机制，进一步显现从严治企效果。面对陶瓷产业市场竞争白炽化，公司着力向内挖潜力、向管理要效益，大力推进体系化，公司从生产、品质、销售、人力资源四维方面全面推行体系化、模式化管理，力求达到：建立科学的、全面的管理制度，凡是生产活动、产品品质要求、销售经营活动、员工思想培养活动都必须依照已有的制度、流程去运行，打破“凡事由某个把持权力人说了算”的约定成俗。

“法，有要於时也”。一个国家的管理要靠法制，一个单位的管理要靠制度。依法依规，就是要在遵守法律的前提下定规，用制度管人、流程管事，让各项工作有章可循。但由于随着社会环境的变化和时间的推移，制度就会显现出缺乏针对性、与实际脱节、操作性不强、更新不及时等的问题，就会给企业管理带来较大难度。制度的功能在于规范和约束行为，由于行为主体存在人性弱点、行为能力差异以及行为环境的不断变化，制度规范和约束的功能指向往往侧重于消解人性弱点、增强行为能力和克服客观环境的不利因素。“时变而法不变”，不适的制度反而会成为企业发展的阻力。

流程其实就是做事的顺序，流程的本身也是制度。在企业运营过程中，流程贯穿了企业运营的始终，每一件事都在流程控制之中，企业运营的高效率一定是依靠流程来产生的，即第一步做什么、第二步做什么；第一步怎样做，第二步又怎么做。并且这种顺序必须像水流一样保持绝对的速度和方向，忽略流程、轻视流程，流程就会滞留、逆流或者乱流，这就是绩效低下的根源。

“举事必循法以动，变法者因时而化”。做好制度建设，可从几方面入手：

一是加强制度制定。推进制度建设，要本着“于法周全，于事简便”的原则，“良剑期乎断，不期乎镆铘；良马期乎千里，不期乎骥骜”，能解决问题的就是好办法、好制度。“世易时移，变法宜矣”，要及时完善、修订、废止有关制度，逐步建立起一套科学合理、符合实际的规章制度体系，解决无章可循的问题，做到靠制度管人、按流程办事。

二是加强制度宣传和政治思想工作。实行严格的规章制度后，必然会有部分成员感到不适应，甚至牢骚满腹，这就需要我们实事求的面对，做耐心细致的思想政治和宣传工作。既坚持制度的标准不变，消除员工的疑虑，化解不满。同时我们也应把思想政治工作制度化，使单位上下所有成员都把思想政治工作当作一种必须遵守执行的制度，使他们在工作之余能得到必要的心理慰籍，出现困难能得到及时有效的帮助，让职工感到无时不在的关怀，而自觉地工作和执行各种规章制度。坚持政治工作领先，思想工作领先的原则，通过宣传使广大员工领会制度精神、熟悉制度内容、增强制度意识，是实现制度化管理的一个重要的保障。

三是加强监督检查和责任追究。要实现制度化管理，在一个单位，只有科学合理、符合实际的规章制度还不够，还必须建立与这配套的相应的考核制度。建立监督检查机制，以随时掌握制度执行的反馈情况，及时发现解决问题，为制度执行创造良好条件。建立制度执行的问责机制，落实到各职能部门，减少弱化不作为现象。考核是检验规章制度落实情况、评价规章制度是否合理可行和便于操作的方法。对于有令不行、有禁不止、随意变通、恶意规避等严重破坏制度的行为，要从严处理，切实维护制度的权威性。

四是领导干部带头。要想实现制度化管理，必须从领导班子抓起。“火车跑的快，全靠车头带”，抓制度化管理首先要从领导抓起，从领导班子的制度化抓起，也就是说一个单位的制度化管理，必须从领导集体的制度建设开始。“其身正，不令而行；其身不正，虽令不从”。领导干部要带头学习制度、严格执行制度、自觉维护制度。主要领导干部要带头执行制度，坚持原则、敢抓敢管，切实维护制度的严肃性，把各项制度落到实处，杜绝说、做“两张皮”的现象。

五是多头并举。制度的建设和落实，与企业的绩效考核、制度的宣传等工作紧密联系，同时着手、同时建设、同时改进，互相兼容、共同发展。按照“管理制度化、制度流程化、流程表单化、表单信息化”的原则，推进规章制度、业务流程、岗位职责“三位一体”，全力贯彻落实公司“四维一体”的战略部署，不断提升依法治企水平。

“没有规矩，不成方圆”。制度是用来规范我们行为的规则、条文，制度根本性、全局性、稳定性、长期性的特点，保证了企业良好的运转秩序。制度建设既是企业的建设内容，又是企业建设的重要保障。制度在执行中会产生约束力，它是制度执行的结果，是制度管权、管事、管人的实际效力。制度的约束力，是做好各项工作的重要基础。提高制度的约束力，可以有效克服工作中的随意性，克服重人情世故、轻道德约束、靠经验办事等圈子文化的潜规则，弱化减少 “你懂的”、“大家都知道”等社会现象。用制度管人、流程管事，让各项工作有章可循，对于推进企业的建设具有积极重要的基石作用。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找