

# 完善制度的工作计划(汇总9篇)

时间过得真快，总在不经意间流逝，我们又将续写新的诗篇，展开新的旅程，该为自己下阶段的学习制定一个计划了。什么样的计划才是有效的呢？那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

## 完善制度的工作计划篇一

近年来，农业银行适应新的公司治理机制，进一步完善了制度体系，制度管理工作也走在了同业前列。新时期，如何进一步优化制度，以制度建设促进基础管理提升，是农行面临的一项重要课题。

制度建设既是银行完善治理的应有之意，更是加强风险管理，提升竞争力的客观要求。

制度建设是完善银行公司治理的应有之意。公司治理组织结构的搭建，仅仅是公司治理的起步，而不是全部。国际上先进的公司治理理念，均将制度建设作为公司治理的主要方面。如英国公司治理委员会的《Cadbury报告》明确指出，“公司治理是经营和控制公司的制度与过程”，将制度与公司治理几乎等同起来。企业在组织结构搭建后，必须立即跟进制度建设，否则，公司治理就成了空中楼阁。可以说，制度管理的水平在一定程度上就反映了公司治理的水平。如果说，农业银行“三会一层”治理结构的搭建属于公司治理中“形似”的范畴，那么，制度建设和完善则关乎从“形似”到“神似”的重要转变。

制度建设是提升企业竞争力的客观要求。优秀的上市银行必须具备较强的竞争优势。从国内市场看，大型银行在产品与服务上的同质化现象突出，中小银行在地方和特色领域竞争

中逐渐发力，抢占大银行市场；从国际市场看，随着世界经济一体化和金融开放程度不断提高，国内外银行间的竞争也逐步升温。银行在监管标准和治理结构上，由于法律规范的趋同而显现出较强的相似性，因此，在激烈的竞争中，上市银行必须转向内部挖潜，重视制度中的管理成本问题。制度变迁理论认为，一种制度下的预期收益与预期成本的关系决定了制度创新，同时，制度创新存在着一定的时滞性。由此推知，哪家银行的制度更能为客户提供优质高效服务，更能尽快适应市场及时转变发展模式，更能引导盈利模式找到新的业务增长点，更能为金融创新提供更大的空间和可能性，哪家银行就会赚取更多利润，更容易在竞争中抢到先机。从这个角度讲，银行间的竞争就是制度间的竞争，核心竞争力的保持和提高，必须通过制度予以实现。制度建设是风险管理与内部控制的必然需要。众所周知，商业银行是经营风险的企业，通过吸收公众存款、发放贷款深度参与经济活动，自有资本只占营运资金的很小比例。因此，银行的经营成败，不仅关乎股东回报，更关乎广大储户利益，甚至影响一国经济的稳定与安全。为此，各国政府对银行业风险管理和内部控制的关心和要求，超过了任何其他行业。体现在制度建设上，无一例外地要求银行建立机构、业务、流程、风险类别、人员等全覆盖的风险管理体系，要求银行的领导者承担内部控制的首要责任。例如，《商业银行内部控制指引》要求“商业银行应当对各项业务制定全面、系统、成文的政策、制度和程序，在全行范围内保持统一的业务标准和操作要求，并保证其连续性和稳定性。”《企业内部控制基本规范》则明确要求董事会对内部控制的建立健全和有效实施负责。作为大型上市银行，必须重视风险管理和内部控制制度的建设，这也是《商业银行法》将“安全”作为银行经营三原则之首的重要原因和必然结果。

新时期，农业银行的制度建设要以优秀大型上市银行的六大评价维度来衡量。

农业银行董事长项俊波提出，评价优秀大型上市银行标准的

六个维度是治理规范、业绩突出、风控优先、特色鲜明、团队出色、形象良好。同样，制度建设也要以这六个维度来衡量。

“治理规范”就是要求制度建设适应新的公司治理结构和治理机制，在制度体系上按照分层、分类、分块的要求搭建完整的‘内部规范结构；在制度立改废等重要环节体现决策的科学、治理的高效；在制度价值取向上符合农行整体战略安排；在制度执行效果上，能作为公司治理载体和手段得到快速充分的传达与执行。

拓展价值创造空间，实现市值稳定增长。

“特色鲜明”就是要求制度建设发挥引导作用，立足于农业银行自身特色，发展相对优势，促进核心竞争力的积蓄与增长。在制度起草和论证过程中，要兼顾传统领域的优势巩固与创新领域的优势形成，使农行在高度同质化的竞争环境中保持不败。

“团队出色”就是要求制度建设必须体现奖优罚劣，为农行从外部吸引优秀人才、在内部培养优秀人才创造便利的制度环境，建立能上能下的用人机制，利于优秀人才脱颖而出。对高管层和普通员工都要建立公平合理的考核激励机制，客观精细地反映价值创造中每个环节的贡献大小，激发全体员工的积极性和凝聚力。

《完善制度建设强化基础管理》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

“形象良好”是股改上市后对制度建设提出的更高层次要求，制度设计者在追求效益的同时，必须兼顾企业社会形象，处理好与各方利益相关者之间的关系，使“诚信立业、稳健行远”的核心价值观体现在制度规范的细化过程中，提高声誉风险管理的意识，维护企业品牌形象。这就要求在制度制定

过程中，加入“社会形象”的讨论与审查环节，明确有关部门的责任和工作标准。

制度建设要处理好规范与发展的关系，强化自我约束，转变规范模式，促进竞争力的提升。

近年来，农行对规章制度进行了多次修订完善，初步建立了与上市公司治理机制相适应的制度体系，经营管理的制度化、规范化水平不断提升。但是随着公司治理、业务流程、监管要求和技术手段的变化，一些制度已经不适应精细化管理和市场竞争的要求。新时期新形势下，笔者建议，从以下几方面着手，完善制度建设，强化基础管理。

一是要在公司治理的层面安排好制度建设。制度建设是公司治理的重要载体和手段。“工欲善其事必先利其器”。在公司治理层面做好制度建设安排，就是为治理工作本身的高效顺畅铺路搭桥。制度建设要从高层做起。《商业银行内部控制指引》要求董事会负责保证商业银行建立并实施充分而有效的内部控制体系，保证高级管理层对内部控制体系的充分性与有效性进行监测和评估。为此，董事会要制定好制度建设总体要求和工作计划，做好全行制度体系、重要基本制度的规划与审批，定期就全行制度建设与管理听取高管层汇报。高级管理层要积极落实董事会在制度建设方面的部署，在新的公司治理结构下，加强制度归口管理和质量控制，充分发挥制度主管部门的作用，解决好制度建设长期存在的规范冲突、职责交叉等问题。监事会要对董事会和高管层在制度建设方面实施履职尽责监督，监督基本制度和重要规章的执行，树立制度权威。分支行除了要做好上级行制度的细化与执行，还要变单纯被动执行为主动参与制定，积极向上级行提出制度建设建议，认真参与制度论证，负责任的反馈制度征询意见，与制度制定行共同提高制度质量。通过建立上下双向贯通的信息传递渠道，使制度制定行能够客观真实的掌握制度执行情况 and 基层意见，以便及时做出进一步完善制度的后续安排。

二是要合理解决授权的“度”的问题。农行网点遍布城乡，地区差异是经营管理中必须面对和重视的客观现实，制度建设不宜搞一刀切。对于东南沿海等发达地区和西部欠发达地区，对于各产业部门均衡发展的地区和特色产业集中地区，要根据不同地方的特点，贴近当地金融生态，制定不同政策，体现大型商业银行经营的多样性。为此，总行在制定制度时要解决好“规范”与“发展”的关系，合理解决授权的“度”的问题，使各家分行在总行制度框架下，还有余地根据当地特色灵活执行。既有制约，又有自由，达到“收”与“放”的平衡。

关切，在制度制定过程中要维护股东利益、尊重客户权益、关心员工发展、配合政府监管，实现农行与投资者、客户、员工真正的“共同成长”，实现银行与监管者之间的良性互动。

四是要转变规范模式。制度建设要致力于提高银行竞争力，就必须在规范模式上有所突破。目前，国际主流商业银行的经营与监管都逐渐从“行为规范”模式向“目的规范”模式转变，不单纯以强制性或禁止性规范作为制度的规范方式和主要内容，而是注重通过经营目标、风险控制水平的设定对制度执行者提出要求。其优点是使经营者免受僵化的条条框框限制，在有效实现经营绩效和风险控制目标的前提下，可以选择多种执行路径。执行者的主观能动性更易发挥，更有利于应对复杂的金融形势和竞争环境，充分实现效益的最大化。实践中，农行的一些分支机构经常反映管理行的制度管得过紧，束缚了手脚，这实际上就道出了“行为规范”模式的不足。新时期，农行要系统梳理并废除现有制度中不必要的行为约束，注重发挥“目的规范”的作用，降低分支行执行成本，解放经营行的生产力和竞争力。同时，应当以价值创造为导向，制定绩效管理和薪酬分配机制，真正通过“商业”手段经营商业银行。

五是要以质量控制和程序管理为抓手，不断提升制度核心竞

争力。要保持农业银行制度的竞争力，质量控制和程序管理是关键抓手。目前，农行已经形成了立项、起草、论证、审查、审批、发布、评价的一整套制度管理机制，在同业制度管理领域保持了领先地位。上述机制中，既包括质量控制，又包括程序管理，质量控制需要程序管理为手段，程序管理要以提高质量为目的。论证、审查和评价环节，重在提高制度质量；立项、审查、审批则是重要的程序控制手段。下一步，农行要重点利用和不断完善现有机制，为提升制度竞争力提供制度支持。起草部门要做好制度论证工作，切实广泛深入地征求各方面意见，认真组织力量论证，对本部门所起草制度的合法合规性、风险控制有效性等承担第一责任。审查部门要总结过去好的做法，按照合法合规、形式规范、机制合理、协调统一等标准做好制度审查，提出实际可行的完善建议。对制度后评价工作要给予应有的重视，适时开展重点条线、板块的制度评估，改变重制定、轻维护的现状，及时根据实际动态调整，始终保持制度竞争力。要纠正“程序管理影响效率”的偏见。合理的程序控制既是提高质量的有效方法，更是保证各部门限时办结、提高制度制定效率的有效机制。制度建设要在年初做好立项规划，减少制度重复，节约管理资源；制度审查要保证有充分必要的时间，抓好审查意见的落实；制度审议审批要坚决避免逆程序操作和越程序操作。“链条的强度决定于它的薄弱环节”。只有在制度立、改、废全部管理流程中都做到主动合规，才能更有效的保持农行制度的核心竞争力。

## 完善制度的工作计划篇二

学校要发展，就必须巩固和完善学校制度，俗话说“无规矩不成方圆”。这就突出了学校制度的引领作用，因为这些制度的建立都涉及教师的切身利益，校长在制度引领上的作用至关重要。制度引领成功与否，关键是制度是否科学、民主和落到实处，这就需要校长根据学校发展目标，特别是教师的发展来确定管理制度制度的方向从而达到用制度管人的

目的。

一、首先要制度的建立要科学合理，突出“以人为本”和“以校为本”的理念。

1、制度必须合法，学校的各项制度建设都必须在国家的法律和各行政部门的法规范范围之内。

2、学校、教师的发展目标必须科学、合理，不同学校、不同教师，不同时期都应该有不同的发展目标。校长首先要明确学校的发展目标。这个目标的确立必须考虑学校和教师的实际，只有这样的制度才能有效地促进学校的发展。

3、学校的制度建设要有前瞻性，要考虑制度的长远作用。要发挥制度的引领作用，校长要根据学校发展目标，高瞻远瞩地确定建立哪些制度。如校风、教风、学风的”建设？教师的专业思想和专业技能考核？课堂教学改革应该如何走向？教师考核如何进行？学校资源如何整合？教师福利如何提升？都要求校长要深思熟虑高瞻远瞩。

4、学校制度建设必须循序渐进，在制度建设上要逐步求全，要遵循发展的规律，学会科学地规划，有步骤地实施使学校制度建设的最终达到目标。作为校长，还必须努力挖掘学校优秀的教育教学典型，在学校大力地进行示范，从制度上引领教师走向成功。如《学校先进教师评选办法》、《学校优秀班主任评选办法》、《学校教育先进工作者评选办法》等等。

二、建立民主的评议制度，要发挥制度的引领作用，重要的一点是制度一定要建立在广泛的民主基础之上，这样可以避免制度制定的随意性和盲目性；其次要重视个别教师的意见，做好他们的思想工作；第三是要做好制度建设的“扫尾”工作，要时刻关注制度的滞后性；第四是要建立一套完整的申述体系。教师应广泛参与到制度建设中来，一个制度要具有

引领作用，首先得让教师们积极参与到制度建设中来，让他们真切地感受到这是为了促进他们专业发展和学校发展的需要。要注意制度实施中的“扫尾”工作，关注制度的实施情况。同时校长审时度势地修改、废除、制定相应的制度。

三、严把制度落实关，所有制度存在的价值关键是落实，不然制度就形同虚设，这就要在制定管理制度时要考虑制度的可操作性，其次是明确责任，提高执行力，同时必须公开、公平、公正地执行制度。任何制度，在制定之初就必须明确实施的责任部门，如教师教育教学工作常规方面的制度就属于教务处执行，班主任考核方面的制度就属于政教处执行等等。校长要重点关注这些责任部门的执行情况和实施的真实效果，以便进一步修订和完善。

总之，要想从制度建设上引领学校发展，就必须对学校发展具有预见性，在制度建设中重视其科学性和民主性，狠抓制度的执行。这样才能达到学校和教师共同发展的目的。

## 完善制度的工作计划篇三

大学内部规章制度是学校为完善自身内部治理结构，规范权力运行机制，建设中国特色现代大学制度，为实现育人、科研等各项教育管理目标，依照相关法律法规和政策所建立的一套适用于本学校的各类规范性文件的总称。全面系统、规范严谨、合法有效的内部规章，是大学科学运行、稳健发展的基础和关键，是提高内部管理效率，保障良好校园秩序的前提。

随着我国高等教育改革不断向前推进，大学内部改革的压力也越来越大，改革推进的好与坏，关系着大学的未来，关系着高等教育的未来。顺应改革需要，完善学校内部治理结构，落实大学章程精神，做到依法治校、科学管理，最终实现中国特色现代大学制度建设，是每一所学期盼尽早达成的责任与使命。而实现这些离不开大学内部规章制度的建设与完



善。

### (一) 完善大学内部治理结构的需要

治理结构是现代大学制度的核心，在很大程度上决定一所大学的格局、高度和潜力。建设具有中国特色的现代大学制度是我国大学的发展方向，要实现这一目标，大学首先要厘清内部各项权力的范围和边界。具体讲就是要处理好大学中党委的领导权，校长的行政权，教授的治学权和广大教职员工的民主参与权。而这些权力关系的明确离不开一个个具体的规章制度。所以，完善大学治理结构，不是停留在口头上，而是需要具体的规章制度来落实。

### (二) 落实大学章程的需要

推进大学章程建设是我国开展高等教育改革，建立现代大学制度的重要举措。大学章程是高等学校依法自主办学，实施管理和履行公共职能的基本准则，是大学内部各项规章制度的核心和统领。然而，仅有大学章程还不够，还需要具体的《管理办法》、《实施细则》等规范性文件将大学章程所建立的权力运行机制落实到学校的每一项工作中去。这样大学章程在实现大学办学自主权等方面的作用才能得以实现。

### (三) 实现依法治校的需要

党的十八届四中全会明确提出“实现立法和改革决策相衔接，做到重大改革于法有据，立法主动适应改革和经济社会发展需要”。法治是确保国家各项改革成功的保障。对于大学而言，在高等教育综合改革的大形势下，大学自身的改革发展需要依法而为、依法推进。而大学内部的规章制度正是国家法律法规体系在高校的延伸和补充。因而，坚持完善以大学章程为统领的规章制度建设，通过科学、完善的规章制度推动大学的改革发展，是大学实现依法治校的重要体现。

## (一) 缺乏学校层面上的统筹规划

当前大学内部的规章制度在制定方面缺乏必要的统筹规划，该制定什么，不该制定什么；先制定什么，后制定什么，没有统一的安排。导致大学内部的规章缺乏体系性，显得零散杂乱，也容易出现规章之间管理范围的交叉、重叠；也容易出现无人管理、无规矩可循的“制度盲区”，“管理盲区”等问题。

## (二) 规章制定人员缺乏相关专业知识

多数学校内部的规章制度都是由各个职能部门的工作人员负责草拟。虽然草拟人员在其所从事的工作领域中具有较强的专业知识和工作经验。但是，草拟规章制度同样需要具备相应的专业知识和技巧，如果不了解其中的规范，制定的规章很可能起不到预期的管理效果，甚至还可能出现制定的规章在程序上或内容上存在违法情形，最终导致规章无效或存在较大法律风险等情况。

## (三) 规章制度制定过程论证不充分

当前很多部门的规章制度，受到部门领导主观影响比较大，受领导换届、轮岗影响大，不同领导对同一项工作有不同的理解，也就出台不同的的规章制度。同时，规章制度的制定缺乏广泛的论证，往往只在部门内部达成一致意见，对外征求意见流于形式，多数情况下得不到有针对性、负责任的修改意见。这使规章制度在制定之初就存在缺陷，从而导致规章制度自身的稳定性大大降低，严重影响了规章制度各项规范功能的实施效果。

当前学校职能部门为了开展某项工作往往通过制定某项规章制度予以开展，但是多数规章制度中缺乏相关罚则的规定，即如果相关人员没有按照规章制度执行，应该承担什么样的责任，会受到什么处罚，这些内容规章制度本身没有涉及。

这使得很多规章制度缺乏基本的强制力，对规范相关教职员工的行上起不到实质性的管理作用。

根据当前大学在规章制度建设方面存在的主要问题，建议通过将规章制度管理部门与制定部门相分离，在各职能部门设立规章制度建设专员，制定完善的规章制度建设规程等方式来完善。

### (一)将规章制度建设的统筹管理工作划归综合性部门

大学内部的规章制度需要有一个综合性的部门来负责统筹管理。一是有利于在内部职责划分上，避免各项规章制度的制定在权力边界上出现重叠、交叉。如果一项事务涉及多个职能部门共同管理，那么这类规章制度就由一个部门作为牵头部门，会同其他部门联合制定相关规章制度，避免同一事项有多个文件管理，给实际工作带来不便；二是有利于规范性文件的统一管理，对于学校规章制度的“废、改、立”都有一个统一的标准，便于学校站在全局的、整体的高度去管理，去统筹规划；三是规章制度有一个统一的发布机构，有助于被管理者更加全面系统地了解学校内部所有规章制度，既便于规章制度的宣传推广，又便于被管理者的遵照执行。

### (二)各部门应确定专人负责本单位规章制度建设

大学内部是一个非常庞大复杂的系统，涉及的管理内容、专业知识非常多，要想通过设立一个部门来专门负责校内各类规章制度的拟定工作有很大的难度。因此，目前最有效的方式是将各部门业务知识熟练，工作经验丰富，熟悉本领域工作的教职工确定为本部门规章制度建设专员。由他们负责本部门的制度建设工作。学校负责定期组织各部门的规章制度建设专员开展相关业务培训，以不断提高相关人员规章制度建设的专业能力。

### (三)学校层面对规章制度建设程序制定统一规范

规范规章制度管理，学校层面应专门出台一份关于规章制度制定的规范性文件，在程序上，对学校规章制度的立项、起草、审查、决定与公布、适用与解释等各个环节进行规范管理；在内容上，拟出台的规章制度要得到充分的论证，规章制度的草拟部门要对拟出台的规章制度有详细地论证说明，对于新立的规章制度，要说明新规章制度制定的意义和作用；对于修改的要说明具体修改了那些地方，为什么需要修改，修改后有什么样的预期效果；对于废止的要说明为什么要废止，是因为与上位法相冲突还是不符合当前工作需要等，并广泛有效地征求相关学生、教职员工群体的意见，必要时应聘请相关领域的专家进行咨询，确保相关规章制度在必要性、可行性、合理性和合法性等方面符合要求。

## 完善制度的工作计划篇四

规章制度的清理和修改完善力求体现法制统一原则和以人为本原则，“保留适应的、废止过时的、修订残缺的、制定空白的”，结合高等教育规律，特别是我校发展的新形势新任务新要求，保证规章制度的合法性、程序性、针对性、可操作性，体现稳定性与前瞻性相结合。

本次规章制度清理的重点为20xx年版《学校学生手册》、《学校教师手册》中学校发布的各项规章制度。

明确各制度的“留”、“废”、“改”、“立”，对现行规章制度进行全面清理和完善。

“留”是指：学校所执行文件符合现行有关法律法规及国家政策规定，与当前教育和发展的要求相一致，适宜于学校的管理实际和发展需要，应当继续执行的，予以保留。

“改”是指：对不适应形式要求、部分内容不和适宜，与上级有关文件精神要求不一致，或现行依据有所调整，不完全适宜于学校规范管理和科学发展、尚不够完善的，依照有关

规定程序应予以修改、合并的，修订完善。

“立”是指：现行制度整体上已不适用，已重新制定，或由于出现了新情况、新问题、新要求，实际工作需要填补制度空白的规章制度要着手制定。

### （一）梳理整改

从实际出发，结合日常管理中遇到的问题，对现行的规章制度进行认真梳理，填写《现行规章制度梳理情况统计表》。各部门对本部门制定的规章制度进行全面的清查、整理的过程中，从文体、内容、执行效果及依据和合法性等方面，按类逐文进行审核，提出是否保留、修改、废止或补充的初步意见，报主管校领导阅批。

### （二）归类

规章制度的审核和发布工作；“归口清理”即相关部门、二级学院、直属单位实施“谁制定（规章制度）谁清理”的原则。

新修订的党的工作规章制度主要包括党工作规则、组织工作、宣传工作、纪检工作、工会工作、共青团、学生会工作等7个方面的制度。

新修订的行政管理规章制度主要包括综合管理、人事管理、教学与教研管理、财务与资产管理、学生管理、科研管理、治安保卫、后勤管理和建设规划等9个方面的制度。

各部门根据实际情况，在清理范围内划分、归类各部门部门的规章制度进行清理。

### （三）清理审查

各单位在明确各项制度的“留”、“废”、“改”、“立”的基础上根据主管领导意见，调整、完善文件内容，形成内部意见后报主管校领导，由主管校领导报学校相关会议审议通过，决定相关规章制度的保留、修改、废止和制定。

## 1、审核内容

(1) 政策法规审核：制定主体有无权限，规章制度的实体性内容和程序性内容是否合法、明确、是否符合党和国家的方针、政策；是否与上级文件相抵触。

(2) 依据审核：规章制度的实体性内容和程序性内容所依据的文件是否合法、是否仍现行有效，名称是否正确。

(3) 内容审核：是否从实际需要出发，是否科学、全面、合理、系统和配套；与本部门和有关部门的相关规定有无矛盾，是否重复，是否互有抵触；具体内容是否与主体一致；是否符合学校目前的实际需要和未来发展需要，是否存在与实际情况不一致的内容；规章制度所规定的内容、主体、程序、对象及监督是否明确、具体，是否具有可操作性，执行效果是否达到规章制度的制定目标；涉及其他部门职权范围的事项，是否经过协商，分歧意见是否一致，会签单位是否齐全；是否具有先进性、针对性、可操作性、前瞻性。

(4) 体式审核：规章制度的字体、格式等表现形式是否规范统一、符合公文的形式。是否符合《公文处理办法》和《细则》的有关规定，文种是否恰当；文稿结构是否符合公文写作要求。

(5) 文字审核：表述是否规范，包括字、词、标点、语句和逻辑结构是否准确、合理；计量单位是否符合国家标准；行文、数字、层次、序数等是否规范。

## 2、审核程序

拟写人初核、处室负责人审核、分管校领导审签。

#### （四）印发公布

修订完毕，学校按规章制度公布程序重新印发《学校学生手册》、《学校教师手册》。

对于需要重新修订的，应当说明修订的必要性。

校发规章制度需将《现行规章制度梳理情况统计表》分别报送纸质及电子版（目录及内容）各1份，并需加盖单位公章。

总负责人：

总协调：

汇总：

政策法规审核：

依据审核：

内容审核：

体式审核：

文字审核：

校属各单位要成立清理工作小组，负责审查本单位的规章制度清理目录，并派专人负责清理工作。

1加强领导，组织到位。此次规章制度梳理、修订和完善，工作量、覆盖面广，政策性强，各部门要充分认识学校制度建设的意义与紧迫性，把制度修订工作作为近期重点工作任务来抓。各部门主要负责人要亲自负责，加强组织协调，确保

各阶段任务有序推进。

2加强学习，确保质量。各部门要加强对有关政策法规学习，修订的规章制度的具体内容要看是否有明确的法律法规和政策依据，是否与法律法规的规定相抵触，是否符合学校管理需要（特别是要充分考虑实施校系两级的管理实情），是否有不当的内容，是否有互相矛盾和的内容，实施主体是否明确，实施程序是否清晰，实施结果是否有监督等，确保规章制度的合法性、程序性、针对性、可操作性。

3加强协调，注重实效。各部门既要明确分工又要紧密合作，涉及其他部门职权范围的事项，要加强沟通，充分协商，确保各项规章制度具有先进性、针对性、可操作性、前瞻性。

## 完善制度的工作计划篇五

坚持以^v^理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照党的十x大确定的目标任务，全面落实依法治国基本方略，围绕事事有法可依、人人知法守法、各方依法办事的法治建设目标。紧紧依靠广大人民群众，坚持“标本兼治、治建并举”的方针，进一步扩大基层民主，完善民主制度，加强法治，理顺关系，维护基层社会政治稳定，为全面建设小康社会提供可靠保障。

### 二、基本原则

我社区的民主法治建设是要在上级党委、政府的领导下，依靠法律和规章制度管理基层公共事务、公益事业的生动实践。全面推进“民主法治村”建设工作是加快推进基层民主法治建设，依法维护、发展和实现好广大人民群众根本利益的有效措施。

1、坚持党的领导原则。党的领导是全面推进“民主法治村”建设工作的根本保证。要认真贯彻执行党在基层民主法治建



设和保障基层自治组织依法开展工作，保证“民主法治村”建设工作的健康有序开展。

2、坚持人民当家作主原则。人民当家作主是全面推进“民主法治村”建设工作的本质要求。要以民为本，尊重村民的民主权利和首创精神，动员和组织村民开展基层民主实践，认真落实“四民主”、“两公开”，在实践中提高自我管理、自我教育、自我服务的水平。

3、坚持依法按章办事原则。依法按章办事是全面推进“民主法治村”工作的关键。社区两委干部要依据法律法规管理基层各项事务；依法建制，健全和完善村民自治章程和其他民主管理制度，发挥制度效用。

4、坚持三个文明协调发展原则。三个文明协调发展是全面推进“民主法治村”建设工作的标准。要坚持维护我村基层稳定与发展，依法规范农村各种利益关系，正确处理各种矛盾纠纷，维护基层社会稳定，推进基层三个文明协调发展。

### 三、工作要求

1、社区自治组织健全。在社区建立居民代表大会、居民委员会及其各下属委员会，成立创建“民主法治村”领导小组，有专人负责，制定规划或实施意见。

2、自治制度完善。《居民自治章程由村委会根据实际情况提出，经会议讨论通过符合宪法、法律、法规和国家的政策。建立健全社区委员会工作制度。

3、民主议事决策制度健全。凡涉及居民自治范围的重大问题，均由居民代表大会讨论决定。居民代表大会召开按程序讨论决定社区重大事务。

4、民主管理制度落实。村委会公章、财务账目、用人用工等

管理制度明确、执行规范。居民委员会依法办事，居民当家作主的民主权利切实得到保障，无压制、破坏民主，侵犯民主权利的行为发生。

5、民主监督机制运作良好。社区委员会干部依法接受群众监督，实行社区委员会向村民代表大会报告工作制度。社区委员会实行居务、财务公开，公开时间和场所确定，内容真实全面，包括社区内重大事务、村民普遍关心的事项等。居民会议设立居务监督小组，检查、督促村民会议决定落实情况；检查、监督居务公开及财务收支情况，协助有关部门开展居财审计工作。

6、法制宣传教育扎实深入。经常研究社区法制教育的新方法，不断探索村法制教育的新路子，居民的学法、懂法、守法、用法的意识和法律素质不断提高，依法维护自身合法权益的意识和能力进一步增强，积极开展“法律进社区”活动，基本实现“六个一”。即建立一个法制宣传橱窗，建立一个法律图书角，建设一个村民法制学校，建设一支专兼职人员相结合的法制宣传队伍，建立一套村民学法制度，每季度开展一次义务法制宣传活动。

7、社区各项事业全面发展。村风气良好，环境整洁，秩序井然，居民遵纪守法，群众安居乐业，村和谐稳定，物质文明、政治文明、精神文明协调发展。

#### 四、工作方法

1、充分利用宣传栏、活动室、法制学校进行法律法规宣传，结合中心工作，及时宣传党的方针、政策、法律法规、时事新闻、科学技术、计划生育、健康教育、环境保护、综合治理，宣传先进人物的典型事迹。

## 完善制度的工作计划篇六

本次调查共发放调查表80份，经过我对年的业主满意度调查统计如下，物业公司制度完善总结范文。收回78份，总体来说业主对物业管理的总体满意度为91%，具体分析投诉接待的处理也只物业客服管理的一项重要工作，根据一年的月投诉汇总，全年共计接待投诉130条，其中有效投诉条，集团公司投诉43条，投诉接待处理率为98。

比如：理论讲解、实、讨论等，1培训形式多种多样。从根本上使客服人员的综合素质上了一个台阶。

请进来的思想，2本着走出去。组织人员对仲量联行等兄弟企业的参观学习，使我视野更加的开阔，管理的理念更能跟上行业发展的步伐。

年市新的最重要的一部物业管理行业的法规就是市供热管理条例》针对这一情况，3积极应对新的法律、法规。商管公司领导及时安排客服人员参加了供热公司组织的条例培训，通过这次的学习，使我工作更加的游刃有余，同时，物业部客服在第一时间组织人员展开学习、讨论，并进行了严格的闭卷考核，使客服人员在理解的基础更加深了记忆，为年冬季的供暖工作做了充分的理论准备，确保了冬季供暖工作的顺利开展，截止年底未出现因供暖工作造成的投诉。

必须做到收费工作和服务工作有法可依，一个规范化的物业管理企业。严格按照物价管理部门的标准进行收费，年4月份，积极准备了相关的资料，将蔚蓝大厦物业管理收费的标准进行了年审，坚决杜绝乱收费现象，维护业主的合法权益。

作为离汶川不远的地方，今年512汶川大地震给很多地方造成了不同程度的破坏。影响也很大，大厦也受到不同程度的损坏，震后大厦的维修工作的协调跟进由物业部客服来负责，客服人员本着对公司高度负责的态度，从一开始就跟进着维

修工作，同时对受损的业主的安抚工作也由客服人员具体负责，为了兼顾公司和业主的双重利益，客服人员经常与业主进行沟通、解释，由于部分业主的不理解，工作进行得很困难，维修工作也不是很顺利，但是大家从没有就此退缩，最终，经过近一个月的时间，维修工作顺利完成，未出现业主闹事的情况，平衡了双方的利益，管理制度《物业公司制度完善总结范文》。为了增强大家处理已经突发事件的能力，物业部客服申请购买了省公众应急指南》分发给广大业主，使大家学习应变各类突发事件的能力。

能源的使用越来越显得紧张，随着科学技术的飞速发展。各行各业宣传节能减排被提到一定的高度。为了响应国家号召，物业部客服联系公司企划部制作了节能降耗倡议书并在业主中宣传，使大家养成一个良好的工作和生活习惯的同时达到节能降耗的目的达到节能降耗的同时，客服还根据地区夏天气温较高的实际情况，制作了一份防暑降温小常识分发到每位业主的手中，使大家保持着良好的工作状态，同时也提高了大家在遇到此类问题时的应急能力。

大厦写字间累计交房180套，截止年底。其中a座46套□b座134套。办理装修176户，随着像等大型企业的强势进驻，地区的商务氛围更加的浓厚，而的知名度也不断提升。

面对重重阻力的情况下，年的物业费收取工作对于客服来说由于出现了汶川大地震等客观情况而增加不小的难度。物业部全体客服人员不怕困难，凭借着耐心的解释和微笑服务，使业主逐步认识到客观实际情况造成的损失不是哪个人能左右的全年物业费用的收取累计达到99万余元，停车费、广告费等其他收入28万余元，基本完成了公司年初制定的收费目标。同时对年的欠费用户进行了积极的催收工作，除一些接房未装修户人在外地暂时无法收取外，其他均已清缴。

物业部客服根据业主接房时间的先后，自年9月开始交房以来。分批次上报开发商为业主办理房产，截止年底累计办理蔚

蓝房产95户，保业主在购房后的合法权益得到维护，同时也极大的提高了公司的诚信度。

安防、工程维修、保洁，物业管理主要由几大部分组成：客服。各部门之间相互配合，才能发挥物业管理的最大能量，过去的年，物业客服与其他几个部门的配合总体来说是不错的。大厦的消防安全是第一位的每年物业部要举行一次消防演练，物业部客服本着积极负责的态度配合安防顺利完成了年度消防演练工作；每年的供暖也是一项比较复杂的工作，事前联系、事中跟踪处理、事后解释这些都需要工程和客服紧密的配合才能完成，由于有了大家的分工协作，确保本年度供暖工作的顺利完成。凡此种种，说明一个，集体的力量是强大的任何工作不是某一个部门能单独完成的通过大家的配合才会有物业部的不断进步。物业部客服不仅在部门内部相互配合，同时也积极配合公司其他部门的工作，比如为提升公司的销售，配合相关部门发放公司销售宣传资料和对欠费客户的催款工作。

肯定的整体层面有了很大的提高，保洁工作运行两年以来。但是一些细节方面做的还是不够好，物业部客服肩负着大厦写字楼部分保洁的检查、监督工作，通过这一年的工作，也根据保洁的实际情况适时对其进行改进，年保洁合同的续签工作中，物业部客服发挥了重要的作用，参与了保洁合同条款、保洁质量标准以及考核的修订，尽量能发挥保洁的积极，以求更好的完成保洁工作。

## 完善制度的工作计划篇七

刚刚闭幕的中央经济工作会议指出，要扩大居民消费需求，增强消费对经济增长的拉动作用。要加大国民收入分配调整力度，增强居民特别是低收入群众消费能力。落实这一决策，对于推动经济平稳较快增长、保持社会和谐稳定，意义十分重大。增强居民特别是低收入群众消费能力，必须加大国民收入分配调整力度，提高劳动收入在国民收入分配中的比重。

而要有效地解决这一问题，关键是要继续深化收入分配制度的改革。

一切社会的生产都是为了满足消费需求。以商品交换为基础的现代社会经济活动，划分为生产、交换、分配和消费四个环节。生产为消费提供对象，从而决定消费的数量和方式；消费作为生产的动力和目的，又为生产创造出新的需要。在自然经济条件下，生产与消费直接联系，处于简单平衡状态。在市场经济条件下，产品必须经过交换和分配成为有支付能力的需求才能进入消费环节，这就使生产与消费的联系变得错综复杂。

分配在连接生产与消费中发挥着重要的作用。分配方式是否公平、合理，关系到社会成员各自获得物质利益的多少，决定着社会产品能否顺利、有效地进入消费过程，直接影响到整个经济社会的正常运行。应当说，一个社会，只要有生产能力，就应该具有相应的消费能力。如果不是产品结构消费需求结构失衡，不是产品流通不畅，不是储蓄率过高，不是分配不合理导致有支付能力的需求不足，社会产品就不应该出现过剩。

我国是一个发展中国家。新中国成立60年来，虽然经济发展突飞猛进，但社会总体消费水平较低，现有的生产能力与人民日益增长的物质文化需求之间，还存在很大差距。在当前生产能力远不能满足消费需求的阶段出现国内需求不足，除了产品结构不合理与市场建设滞后、社会保障不够以外，与收入分配制度不完善直接相关。

我国是社会主义国家，不断扩大社会再生产，创造更为丰富的物质产品，以满足人民群众日益增长的消费需求，是社会生产的根本目的。因此，社会生产产品不能全部用于生活消费而分光吃净，必须将其中一部分转化为投资和出口，形成扩大再生产能力和换取外汇储备。消费、投资和出口，就是与生产产品相适应的消费需求总构成，成为拉动我国经济增长的

“三驾马车”。将社会总产品合理地分配为生活消费、投资消费和出口消费份额，将生活消费份额合理地分配给不同的社会成员，是社会再生产正常运行的必要前提。

当前，我国内需不足有多方面原因，但主要因素是居民消费的有效需求不足，特别是一些中低收入家庭缺乏有支付能力的消费需求，也就是通常所说的没钱消费。据《中国统计年鉴(2015)》，2015年城镇居民家庭平均每人全年消费性支出，全国为11242.85元；占10%的最低收入户为4532.88元，占10%的低收入户为6195.32元，占20%的中等偏下户为7993.67元，占20%的中等收入户为10344.70元；占20%的中等偏上户为13316.63元，占10%的高收入户为17888.18元，占10%的最高收入户为26982.13元。2015年农村居民家庭平均每人生活消费支出，全国为3660.68元，低收入户为2144.78元，中低收入户为2652.77元，中等收入户为3286.44元，中高收入户为4191.25元，高收入户为6853.69元。由此可以清楚地看到，中等收入户及其以下的家庭均未达到平均消费水平。可以想见，如果中等收入家庭能达到平均消费水平，中低偏下和最低收入家庭的消费水平能提高一个档次，我国的内需将会有怎样的扩张！

我国中等及其以下收入家庭占家庭总数的绝大份额，这些家庭成员消费水平偏低，必然导致整个社会消费需求不足。因此，加大国民收入分配调整力度，提高中低收入群体的分配比重，是扩大我国有支付能力需求的基本层面。只有建立起合理的收入分配制度，在消费与生产之间建立起客观、公平、合理的内在联系，我国经济才能持续快速健康增长和发展。

我国处于中等以下收入水平的家庭，除由于就业不足、个人市场竞争能力不强或身体状况不佳外，一个基本的原因就是收入分配制度不完善。改革开放30多年来，随着市场经济的发育与完善，我国社会生产力快速增长，人民群众普遍得到了实惠。但是，收入分配领域仍存在一些不容忽视的问题，城乡之间、地区之间、行业之间的收入差距不断拉大，一些

行业收入过高，国民收入分配格局还不尽合理，经济发展成果还未均等地惠及全体社会成员，收入分配制度不完善所造成的分配差距拉大的趋势尚未根本转变。

收入分配制度不完善，除了表现为国民收入分配中投资、出口和政府、企业的收入增幅及比例过高，以及公共财政再分配用于医疗、教育、文化等有关民生的投入不足外，个人收入分配不合理更是突出表现。比如，不同行业 and 不同个体的收入差距拉大。据《中国统计年鉴(2015)》，2015年，最高行业平均工资与最低行业平均工资相比高出4.72倍。又如，那些以权谋私进行权钱交易的腐-败分子，那些坑蒙拐骗、巧-取-豪-夺、制假售假、偷税漏税的不法经营者，获得大量的灰色收入、黑色收入，侵占了本应由广大人民群众享有的经济利益，引起了社会的广泛关注和义愤。

收入分配中的这些问题，不是经济体制改革的市场化方向所引发，而是经济体制及其收入分配制度不完善所导致。比如，由公平交易的市场价格分配各市场主体经济利益的客观机制尚未建立健全，经济垄断和行政垄断以及非经济因素在收入分配中还起着很大作用，致使初次分配方式不完善，导致分配结果不公平。又如，税收对高收入的调节力度不够，税种不完善，导致一些应收未收现象的发生，客观上拉大了收入差距。再如，公共财政的再分配方式在某些方面还不透明，缺乏程序约束与社会监督，也形成了再分配中的一些问题。有效地解决这些问题，只能靠深化改革，不断地完善社会主义市场经济体制和建立健全相应的收入分配制度。

党和政府历来高度重视并着力解决收入分配中的问题。党的十七大报告提出“深化收入分配制度改革，增加城乡居民收入”；这次中央经济工作会议又强调加大国民收入分配调整力度。合理的收入分配制度是社会公平的重要体现，在当前以扩内需来保持经济平稳较快发展的形势下，具有更加重要和紧迫的现实意义。



深化收入分配制度的改革，一个重要的原则就是初次分配和再分配都要处理好效率与公平的关系，再分配更加注重公平。只有坚持效率和公平的有机结合，才能更好地体现社会主义的本质。特别是当前我国正处于改革发展的关键阶段，在经济体制深刻变革、社会结构深刻变动、利益格局深刻调整、思想观念深刻变化的条件下，我们更应当把提高经济效率同更加注重社会公平结合起来，才能最大限度增加和谐因素、减少不稳定因素。

初次分配处理好公平与效率的关系，必须通过建立健全市场经济运行机制来实现。在市场经济条件下，商品所有者通过市场平等地交换商品，按市场价格进行等价交换获得货币收入，是市场由价值规律客观、公平地分配人们经济利益的手段。市场分配使人们利益的实现受交换即为社会提供利益所制约，从而优化了资源配置，在提高自身经济效率的同时，提高了整个社会经济活动的效率，满足了社会的消费需求。我国随着社会主义市场经济体制的建立和完善，市场在调节资源配置的基础性作用日益增强的同时，对初次分配的调节作用也在扩大，但还很不健全，垄断收入和非法收入成为收入分配不公的突出表现。因此，必须坚持以建立健全社会主义市场经济体制来推进改革。通过改革，切实明晰和强化各类产权，坚持和完善公有制为主体、多种所有制经济共同发展的基本经济制度，赋予各类企业平等的经济地位、法律地位和发展权利，建立健全劳动者与企业的工资谈判和制衡机制，打破垄断，通过充分竞争形成市场价格，建立起适应市场经济的按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度，使初次分配由市场机制客观调节，实现公平与效率的统一。

再分配更加注重公平，必须通过加强和改善宏观调控体系主要是公共财政职能来实现。随着公共财政的实施，我国社会保障体系不断扩展，社会事业和公共设施的投入不断增加。特别是中央在为应对国际金融危机作出的“四万亿扩内需计划”中，除投入基础设施建设外，重点投入到廉租房、棚户区改造等民生工程，以及医疗卫生、教育文化等社会事业发

展和汶川灾后重建等，这使再分配惠及了更多的人民群众。为使再分配更加注重公平，必须继续推进财税体制和行政管理体制的改革。要通过财税体制改革，强化税收调节，调整国民收入分配格局，调节过高收入，逐步提高居民收入在国民收入分配中的比重；要强化公共财政职能，提高扶贫标准和最低工资标准，建立最低生活保障制度，健全社会救济和救助体系；要扩大转移支付，以缩小地区之间的差距；要提高财政资金的使用效率和运作的透明度，大力增加社会福利，优先发展教育，加快建立覆盖城乡居民的社会保障体系，加快发展医疗卫生事业，增加廉租房、经济适用房等保障性住房的投资和建设，努力使全体人民劳有所得、学有所教、病有所医、老有所养、住有所居；要大力推进行政管理体制改 革，建设服务型政府，优化政府组织结构，减少行政层级和开支，遏制和防范行政权力对各类财产权利的侵犯和权钱交易、寻租等腐-败现象；要健全行政手段和法律法规，维护公平竞争的市场秩序，确保市场主体的合法权益，保护合法收入，取缔非法收入，打破垄断经营，整顿分配秩序，逐步扭转收入分配差距扩大的趋势。

在扩内需中深化收入分配制度的改革，是国民收入分配格局的大调整，涉及广大人民群众切身利益。各级党政干部必须坚持立党为公、执政为民，通过收入分配制度的改革与完善，使发展成果切实惠及全体人民。

薪酬制度的完善是对制度本身的科学性、合理性要求，而创新则是制度本身的变革。本文主要从（宽带）薪酬体系的建立以及与绩效管理的有机结合方面论述了企业薪酬制度的完善与创新，并结合笔者实际工作系统的阐述了如何实现（宽带）薪酬体系的科学性与合理性，并对宽带薪酬体系与组织绩效的衔接提出自己的建议。

企业人力资源管理活动的最终目的在于降低组织对人的依赖性，而这种降低主要是通过不断完善组织内部两个机制来实现的，即激励机制和约束机制。激励机制的直接目的在于激

励员工更大的发挥聪明才智，为组织增加效益，更多的是正向激励；而约束机制目的则在于根据组织的意志，保障组织目标的实现，来规范和约束员工的行为，主要以负向激励为主。在这其中对于员工本身而言，相对更重视组织对自己的激励性，如何才能更好的实现自身的价值。而在激励机制中，薪酬体系占据重要地位，是激励作用发挥的基础，脱离了这种基础，所有的激励都是空虚的。

在原有的计划经济体制下，国内大多数企业及事业单位都实行的传统的薪点制，薪酬确定的依据主要是职务（岗位），实行的是职级工资，薪酬与岗位（职务）的严格挂钩，只要岗位（职务）不变，要实现增薪那是不可能的。随着经济体制改革的深入，逐渐出现了岗效工资制，这只是薪点制的延伸而已，将薪酬中的一部分称为效益工资，即随组织的效益、个人的工作业绩波动，这在当时来说，已经具有了较大的激励性，体现了薪酬体系对个体因素的重视。

在外观上看变身后的薪点制似乎达到了“以岗定薪”的目的，但是提薪还只有职位晋升一条路。但随着组织结构的调整以扁平化的到来，致使传统的以职位等级为特征的垂直型薪酬管理体系所隐含的弊端已逐渐显现，员工个人直接通过升职达到涨薪的希望越来越渺茫，薪酬的激励性也就大打折扣了。

宽带薪酬体系就是在这样的背景下发展起来的，宽带薪酬体系是近几年来比较盛行的一种新型的薪酬体系，同国内原先传统的薪点制、岗效薪资制度都有较大的不同。宽带型薪酬结构作为一种与企业组织扁平化、流程再造、团队导向、能力导向等新的管理战略相配合的新型薪酬结构设计方式应运而生。宽带薪酬最大的特点是压缩级别，将原来十几甚至二十、三十个级别压缩成几个级别，并将每个级别对应的薪酬范围拉大，从而形成一个新的薪酬管理系统及操作流程，以便适应当时新的竞争环境和业务发展需要。本文主要从宽带薪酬体系的构建及其与组织绩效的有效衔接方面展开论述。

## 一、（宽带）薪酬体系构建的前提：工作分析

要是实现薪酬制度的完善，工作分析是不可缺少的基础工作。

工作分析（1）是通过对各种工作的性质、任务、责任、相互关系以及任职工作人员的知识、技能、条件进行系统调查和研究分析，以科学系统的描述并做出规范化记录的过程。工作分析是人力资源管理的基础性工作，它的作用贯穿于组织架构设计及人力资源管理的始终。具体进行工作分析的方法很多，比较常用的有：访谈法、问卷调查法、工作日志法、抽样测评法、现场观察法等，在工作中可根据具体情况选择使用。

工作分析有三个层次的内容：首先，基于对企业的使命进行分解，即企业的业务流程、职能分解所涉及的各项工作的种类和属性进行的分析。这种分析所产生的结果是企业进行组织设计和岗位设置的前提和依据，它有利于理顺企业内部的管理流程，合理的界定部门与岗位的工作职责，以追求效率最大化为原则，尽可能的减少不必要的中间环节，精简高效的进行组织结构和岗位设置。所以在这个层次上的工作分析可称为基于流程所进行的分析，是最终确定组织内某一岗位价值大小的基础。

其次，针对具体岗位的任职资格、工作范围、工作条件、权限以及任职者所应具备的知识技能和生理、心理上的要求所进行的分析。这种分析的结果主要以岗位说明书和胜任力模型的形式体现，岗位说明书及胜任力模型可以为员工招聘、绩效考核以及员工培训提供依据，是人力资源管理其他工作开展的基础。

第三，也是工作分析的最后一个层次，就是针对某个岗位某项具体的操作过程、步骤所进行的分析，它的主要目的在于分解具体工作的每一个环节，使之形成一种定势、一种规范或章程。这种工作分析的结果虽然不直接对薪酬设计本身有

重要作用，但是可以在员工的岗位培训、绩效考核、安全管理等应用。

只有到了这一步“以岗定薪”中的岗位才算明确了，以往薪点制中的“以岗定薪”往往更加注重岗位（职务）的级别高低，而没有从岗位本身对组织发展的相对重要性以及对其任职人的特殊要求出发。

## 二、一个有效的薪酬体系的两个保证——内部公平和外部公平

### （一）内部公平

岗位价值评估是在组织设计和部门（岗位）职能梳理的基础上，确定某一岗位在组织内部各个岗位之间的相对价值，得出岗位的等级序列，是实现薪酬体系内部公平的主要手段。在这中间需要根据企业的实际情况选择适合本企业的岗位价值评估模型（方法），岗位价值评估模型是基于组织内各岗位的共同特点建立起来的一系列评价要素的组合，它的主要作用在于解决不同岗位之间的可比性。具体的岗位价值评估的方法有多种：有岗位排列法、岗位分类法、要素比较法、要素计点法等，每种方法适用于不同的企业，企业可根据自身实际情况选择适用于本企业的岗位价值评估方法。岗位价值评估的对象是岗位，并不是目前在岗的人员。

笔者推荐使用因素计点法，此方法适用于岗位区别较大，同时岗位设置不稳定的企业，但是这种办法的评价结果是比较客观的，精度较高，主要是从对企业的影响、解决问题、责任范围、监督、知识经验、沟通、环境风险等7个岗位价值系统要素及21个子要素，对每一个岗位的相关因素进行逐一打分评价。评估结果中剔除无效数据，通过技术处理，用量化的形式在组织内各岗位之间得出每个岗位的岗位价值。

岗位价值评估是实现内部公平的基础，最终的内部公平还是

需要员工胜任力评估以及绩效管理来保证和实现。

## （二）外部公平

外部公平是薪酬体系对外具有竞争力的直接体现，实现薪酬与市场接轨，主要解决企业对人才吸引力问题。一般而言，外部公平往往是通过薪酬调查来实现的，具体调查的方法很多，有企业之间相互调查、委托调查、调查公开信息及问卷调查等，在调查目标企业的选择上一般以同地区或夸地区同行业或相近行业为主，比较企业各岗位与市场上相对应岗位的薪酬水平。然后结合本企业的财力状况以及企业所处的发展阶段，及本企业的人力资源策略，确定适合本企业采用何种市场薪酬水平，是90%分位值、75%分位值，还是50%分位值、25%分位值。

## 三、薪酬宽带设计

在已经确认的岗位价值中，在组织的设定的每一个管理层级中用岗位价值最高值减去岗位价值最低值，用差额除以设定未来的薪酬层级数得出级差，在管理层级内形成岗位价值等差数列，再将管理层级中具体岗位价值用等差数列中的最接近值替换，从而便形成了组织岗位价值趋势图。然后在所有的岗位价值序列中，分别除以岗位价值最低值的，确定出每一岗位的岗位价值系数，而这个价值系数就是该岗位相比较其他岗位的岗位价值大小的量化体现，根据组织及管理层级的特点，可以选择确定合理岗位宽带薪酬的薪酬层级数，这也是宽带设计的关键所在。

根据确定的薪酬市场分位值及市场平均年收入，结合岗位价值系数的平均值，确定合适的薪酬k值（也可以不同的管理层级设定不同的分位值，设定不同的薪酬k值），以该岗位的岗位价值与薪酬的k值的乘积便形成该岗位的标准年薪，并以此作为该岗位薪酬的中位值，在岗位价值的等差数列中以该岗位对应的岗位价值系数上下浮动一定的层级数，这样便形成

了该岗位的宽带薪酬。

#### 四、员工胜任力评估与薪酬定位：

工作分析的完成形成了岗位说明书和胜任力模型，其中某一岗位的任职资格都是从多方面进行了确定，以这些要求为主形成基于胜任力的评估表，对在岗人员逐一进行胜任力评估，对评估结果进行处理，根据岗位薪酬的层级确定组织内部员工的胜任力分布的等级与比例，然后采用强制分布的办法将员工与岗位宽带薪酬中的层级对应起来，这样就完成了薪酬定位，每个员工对他在该岗位的薪酬提升的空间都有了一个清楚的了解，引导员工为这个目标去努力。

此外，宽带薪酬还体现“同工不同酬”的新观念，体现了对员工个体因素的重视与尊重。定位的结果会在不同管理层级或同一管理层级不同岗位人员之间的薪酬交叉问题。这个问题在宽带薪酬中是经常会出现的，在同一个管理层级中的若干薪酬层级，包含了该管理层级所有岗位的薪酬带宽，由此可以想到，不同岗位之间在薪酬肯定会存在交叉现象。在不同的管理层级中，岗位价值比较接近的岗位薪酬也会出现交叉。而这种交叉现象正是宽带薪酬的特别之处，它适应了组织结构扁平化的要求，在组织结构扁平化的条件下，企业没有很多可供员工职位上晋升的通道，在原来的薪点制结构下，员工的增薪是不可能的，但在宽带薪酬体系下，岗位薪酬有多个带宽，使岗位（职位）在不变的情况下，增薪成为了可能。

#### 五、薪酬结构设计

薪酬对员工个体而言，有两个基本作用，其一是满足生活基本需要，即保健性；其二是体现工作价值，激励员工更好的工作，即激励性。两者总体而言是互为消长的，而如何妥善的协调两者的关系，就要用薪酬结构设计来完成的，到底是采取高保健低激励还是高激励低保健，主要是以组织所处的发展阶段和具体实际需要而定的。目前比较常用的薪酬结构

有以下几种：绩效为导向的薪酬结构、以工作为导向的薪酬结构、以能力为导向的薪酬结构以及组合薪酬结构。

随着体制改革的不断推进，在期权以及虚拟股份等，增加了薪酬的长期激励作用。

## 六、宽带薪酬与传统薪酬体系相比的优劣性

宽带薪酬最直接的作用就是用宽带的方式增加员工薪酬提升的空间，打破原来只有晋升才能提薪的做法，提升薪酬对内部员工激励性和凝聚力，引导员工重视个人技能的增长和能力的提升，有利于学习型组织建立。

在传统的薪点制薪酬中，薪酬是以岗位、职务直接联系的，即使个人的能力达到了较高的水平，只要员工本人的岗位、职务没有变化，或者说，上升方向的职位没有出现空缺，员工仍无法获得较高的薪酬。而在宽带薪酬体系下，即使岗位不变，在同一个薪酬宽带内，由于员工本人状况的改变，企业为员工提供的薪酬变动范围也可能会比在薪点制中多个薪酬等级中可能获得的薪酬范围还要大，也就是说即使岗位不变，只要自身能力提高了，照样也可以获得较高的薪酬待遇。所以在这种情况下，员工更愿意积极提高自己，注重自身综合素质的提升。同时也避免了因竞争高薪酬职位而引发的员工队伍的不稳定。

此外，宽带薪酬还解决了一个薪点制苦恼的问题，在传统的薪点制下，员工的岗位变动经常会造成不小的风波，关键还在岗位薪酬，原因就是薪酬与岗位、职位挂钩，对于一个能力比较强的员工，但因工作需要，要调到一个薪酬比较低的岗位上工作，如果不加工资，本人不愿意，如果对其加工资，又引起岗位上其他员工的抗议。在宽带薪酬中就较好的解决了这个问题，薪酬的高低不是由岗位、职位决定，而是由员工个人的实际能力而定，打消员工在岗位变动上的顾虑。



由于在宽带薪酬中，各个薪酬等级中的带宽所对应的薪酬层级在不同岗位之间存在交叉，每一个薪酬等级中的最高值往往要比高它一个等级的最低值高出很多，这就会出现这样一个现象，一个普通岗位的员工，由于它的专业技能特别优秀，经过评价定位，在职位得不到晋升时，他依然可以获得比职位晋升后更好的待遇。

尽管宽带薪酬由诸多优点，但对于企业的薪酬管理上同时也存在以下困难或风险：首先，宽带薪酬是建立在岗位价值评估、员工任职资格评价及定位等大量基础工作之上的，脱离这些工作，宽带薪酬就无从谈起。同时基础工作的不到位，会给宽带薪酬的公平性带来极大的损害。

其次，宽带薪酬打破了原先的垂直管理的薪酬体系，取而代之的是只有相对较少的薪酬等级以及相应的较宽的薪酬变动范围，虽然为员工薪酬的提升提供了很多的空间，但这种提升空间需要严格的员工绩效评价考核体系来维护，若没有一套有效绩效评价体系作支撑，这种提升也将没有很好的操作性，同时还会影响员工的工作积极性。

最后，若企业有了一套完整的绩效评价体系，虽然能够保证员工薪酬提升的公平性，业务上的好操作性，但随之而来，将是企业薪酬成本的快速上升，而且这种上升的幅度将远远大于传统薪点制随带来的薪酬成本上升的幅度，同时薪酬的管理成本也将随之上升。

## 七、宽带薪酬体系与组织绩效管理的有效衔接

- 1、根据组织年度绩效的实现情况，设定若干薪酬调整的比例，在操作中具体比例可以根据组织欲增薪的资金状况调整。
- 2、根据组织内不同部门对组织年度绩效的贡献程度的不同，确定组织内部部门业绩等级分布状态，依据为该部门的年度绩效。

3、然后由根据部门内部不同员工对部门年度绩效的贡献度，确定部门内部员工的薪酬层级调整人员。

采取上述办法比较能有效的解决组织绩效、部门绩效及个人绩效三者之间的关系，同时也较好的处理不同部门之间的绩效横向比较问题，同时让员工清楚的知道个人的提薪与部门绩效、组织绩效的关系，使员工从关心组织绩效的层面上关心个人提薪。

薪酬制度的完善不是一个单一的活动，而是一个系统的工程，它的创新需要在实际操作过程中不断的适时调整中来体现，逐步实现薪酬体现的两个公平，而这个公平的实现，是需要许许多多基础的工作来支撑和维护的，是缺一不可的。宽带薪酬作为一个新生的事物，自然还有许多其本身不完善地方，在现实中还有许多其不能解决的问题，但是其对传统薪酬体系不足的地方的弥补作用是显而易见的。此外科学、合理的薪酬制度只有与有效的绩效管理结合起来，才能显现出薪酬对组织绩效的实现所产生的巨大推动作用，变人力成本为人力资本，实现组织的可持续发展。

## 完善制度的工作计划篇八

我们公司人力资源部是由以前公司办公室划分出来的，对于考勤的管理像我们公司光文件就下发了五六个版本的，虽说都是加强公司管理，但每次的侧重点都不同。这是由我们公司的特殊体制决定的，公司考勤管理分两块，行政机关是日勤班次，随政府部门正常出勤放假，生产部门是倒班制，有两班的，有三班的，他们有事还可以调休，所以我们的考勤制度规范起来是比较麻烦的，一个文件下来要兼顾两种出勤方式。

### 第一章 总则

## 第一条 目的

为了加强劳动纪律，保障工作效率，特制定本办法。

## 第二条 工作时间

根据《劳动法》有关规定并结合公司实际，公司员工的工作时间是每周一至周五，周六、周日休息，若有特殊情况，可另行安排作息时间。

实行倒班的员工，根据工作情况安排作息时间。

## 第三条 适用范围

公司员工均在考勤之列。

## 第二章 考勤管理规定

第四条 考勤管理是企业的基础性工作，是计发工资、奖金、劳保待遇的依据。

公司考勤管理由人力资源部负责，考勤采取逐级负责制，各部门负责人为本部门考勤管理第一责任人，各部门负责人指派有责任心的人员担任考勤员，使用公司统一格式考勤表，统一考勤符号，逐日认真记录考勤。

## 第五条 考勤员的职责

- 1、按规定认真、及时、准确的记录员工的考勤。
- 2、如实、及时的反应本部门的考勤问题。
- 3、及时将本部门的考勤汇总上报。

## 第六条 上报时间

各部门于当月二十日前，将考勤表、请假单经部门负责人签字后，报人力资源部。人力资源部根据考勤、考核情况确定员工当月的工资，经公司领导审批后，交由财务部发放。

第七条 各部门要严格考勤纪律，如实填报考勤。人力资源部将对考勤情况进行不定期检查，发现违规情况，将对相关责任人进行处罚。

### 第三章 出勤管理规定

#### 第八条 劳动纪律

员工上班时要严格劳动纪律，遵守公司的各项规章制度，不准干私活、不准串岗聊天、不准下棋打扑克、不准饮酒，如出现以上情况，一经查实，按相关规定扣发岗位工资。

#### 第九条 旷工

1、凡出现以下情况者，均属旷工：

- (1) 采取不正当手段，骗取、涂改、伪造休\*\*\*\*\*明者；
- (2) 未请假或请假未批准不到公司上班者；
- (3) 不服从工作调动，经教育不到岗者；
- (4) 被\*\*\*\*\*机关拘留者；
- (5) 打架斗殴、违纪致伤休息者；
- (6) 各种请假期满，无故逾期不到岗者。

2、以上旷工者，均按其旷工天数计算扣除其岗位工资。连续5天旷工者或当月累计超过10天者，解除劳动关系。

## 第四章 请休假管理规定

### 第十条 事假

- 1、员工遇事必须在工作时间亲自处理时，应事先填写“员工请假单”，由本部门主管领导批准，交人力资源部备案。无法事先请假的，可以以电话、传真的方式请假，获得批准后方可休假。休假结束后，到人力资源部补办有关手续。
- 2、每月请假不得超过7天，全年请假不得超过60天，超过者由人力资源部通知本人，享受离岗、内退相关待遇。
- 3、公司员工请假3天及以下者，由部门主管领导批准，3至5天者，由人力资源部批准，5天以上者由主管总经理批准。
- 4、员工请事假期间不享受正常工资和津贴。3天及以内者，不扣发工资和津贴。超过3天的，超出天数每日按日工资的60%计发工资。

### 第十一条 病假

- 1、员工因病或非因工受伤，可以凭县级以上医院出具的病休证明休病假。
- 2、员工休病假，10天以内，由部门负责人批准，将病假单报人力资源部备案；超过10天的，由总经理批准后，报人力资源部备案。
- 3、员工请病假10天及以内者，不扣发工资和津贴；请病假10天至60天的，超出天数每日按日工资的60%计发工资。
- 4、长期病假员工，从病休之日起，时间累积超过60天的，从超过之日起，停发岗位工资，转到人力资源部，待遇按相关规定执行。

5、长期病假员工，如病愈要求返工的，可以凭县级以上医院出具的证明，提出书面申请，经批准后，先试工一个月。试工期满合格的，恢复岗位。试工不合格的，继续执行原待遇。

## 第十二条 婚假

员工结婚持《结婚证》到公司人力资源部备案，享受3天婚假。如男女双方符合法定晚婚年龄的员工，可增加10天婚假。再婚员工享受3天婚假，不享受晚婚假。婚假期间享受正常的工资和津贴待遇。

## 第十三条 计划生育假

1、符合国家计划生育规定的女员工，必须在诊断怀孕90天内及携带医疗部门相关证明报公司人力资源部。由公司人力资源部负责到市医疗保险部门进行生育保险备案。

2、员工产假期间公司不计发工资，向医保中心领取生育津贴。

因员工本人原因，超过市医疗保险机构办理时限的，相关责任由个人承担。

3、产假天数：

怀孕不满2个月终止妊娠，产假20天；

怀孕满2个月不满4个月终止妊娠，产假30天；

怀孕满4个月不满6个月终止妊娠，产假42天；

难产者增加15天；

多胎生育者每多育一个婴儿，增加产假15天。

已婚女员工24周岁以上第一次生育的，奖励增加45天产假。

4、男职工配偶初胎可享受7天育儿假。配偶节育、流产确需护理的，给予7天护理假。休假期间享受正常的工资和待遇。

## 第十四条

### 丧假

公司员工直系亲属（父母、岳父母、公婆、配偶）去世时，给予5天丧假；旁系亲属去世给予3天丧假。休假期间享受正常的工资和津贴。

## 第十五条

### 工伤假

1、员工出现工伤情况，所在部门必须及时向公司人力资源部报告，由公司人力资源部在24小时内向上级劳动主管部门申报备案，办理工伤登记手续。因员工本人原因，超过上级劳动主管部门办理时限的，相关责任由个人承担。

2、工伤治愈后，经上级劳动主管部门认定为工伤并做出工伤鉴定的，由人力部根据实际情况和《工伤保险条例》的相关规定，安排适当工作或享受工伤保险待遇。

## 第五章 附 则

## 第十六条

本办法中涉及的“工资”包括岗位津贴、职位津贴、特殊津贴、超时津贴、绩效工资、绩效奖金。员工出勤天数每月按20.83天计算。员工的“日工资”按岗位津贴、职位津贴、特殊津贴、超时津贴、绩效工资、绩效奖金之和除以20.83计算。

## 第十七条

本制度由公司人力资源部负责制定和解释，经经理办公会审核批准后，颁布实施，修订时亦同。

我觉得这份是我们公司到目前为止比较完善的一次考勤管理制度，但在执行方面还是会有一些问题出现，在今后的工作中仍需同仁们指正的。

“工欲善其事，必先利其器。”制度伴随着人类文明的进步不断地发展创新，它是保证整个文明体系趋于稳态的一把利器，悬挂于每个人头上，时刻警醒着我们当有所为有所不为。“不己规矩无以成方圆”。古人的金玉良言应当谨记，制度的建设和完善在物质文明高度发达的今天显得尤为重要。

国有国法，家有家规。一个单位有一个单位的一整套制度，规范每一位员工的行为准责。考勤制度只是其中的一小部分，但它关系到单位全体员工的工作效率和工作热情，代表着单位的集体形象和荣誉。具体联系到每一个人，可以反映出这个人的个人素质和思想觉悟。一个没有考勤制度的单位，每天都会有人姗姗来迟，也有人早早收场，更有甚者难得露面，长此以往，势必影响单位工作效率挫伤其他遵守单位纪律的员工的积极性，因此建设和完善考勤制度势在必行。

公平公正是考勤制度建设的基础。一个成百上千号人的单位，如果只规定某些人要参加考勤，难免会让有些人有意见，不舒服。因此，考勤制度的主体必须面向全体工作人员，不能厚此薄彼。当然，由于工作性质内容的不同，考勤的制定要符合实际：有的要加班，有的不用加班；有的加班多一些，有的加班少一些。不同性质的工作决定了考勤统计方式，从而保证每一个人在考勤制度面前的公平、公正。

领导带头是考勤制度建设的关键。既然已经推出了考勤制度，那么绝不能让其成为摆设，单位领导需以身作则，做好带头作用。主要领导负责带头各分管领导，分管领导负责带头自己分管的人员，形成链式管理，一环套一环，努力抓好每一



个环节，对于掉链子的要及时沟通补救。从上到下凝聚精神，做到上行下效，形成无迟到之违纪，无早退之乱伍，往来兼好员工的工作氛围。

赏罚严明是考勤制度建设的手段。有好坏比较就有赏罚之必要，做到有“功”必赏，有“过”则罚。通过对参加考勤人员每月的考勤数据统计，在一定程度上可以反映该员工当月的工作表现。给予表现优秀的员工一定物质或精神上的奖励，以调动他们主观能动性，使其在工作上再接再厉。对于表现较差，考勤不合格员工一些必要的惩罚措施，可以起到防微杜渐的效果。如果是长期不合格的，必要时做出开除处分。

责任监督是考勤制度建设的保证。虽然考勤机器、摄像头等高科技设备给考勤制度的建设提供了强大技术支持，但是要知道“上有政策，下有对策。”应付考勤的手段可谓层出不穷，只有想不到没有办不到。加强责任监督，责任到人，分块监督，建立科学的问责机制是对付那些浑水摸鱼之流的强力武器。

制度的建设离不开每个人的支持和坚持，考勤制度关系到一个单位、公司健康稳步发展，关系到国家社会的和谐稳定。作为社会的一份子，每一个人都应树立主人翁意识，严格遵守国家企业的各项规章制度，这是贯彻党中央提出的科学发展观的必然选择，是建立社会主义和谐社会的根本要求。

## 完善制度的工作计划篇九

### 一、 强化对员工的公司理念培训，培养员工“主人翁”意识

公司的发展理念是员工在今后工作中的发展目标与标杆。只有员工在不断调整自己，与公司经营目标、发展方向、发展规划等公司理念保持高度一致的同时，员工才可能视公司为

家，才可能产生强烈的“主人翁”意识，从而保持对工作更高的责任感与“主人翁”心态，才能为公司做出更大的贡献，产生更大的利润。因此，公司的理念培训是公司与企业保持高度一致的桥梁，使公司与员工能够产生共鸣，实现公司与员工的“重叠”。

## 二、完善公司管理制度，合理设置绩效考核机制，提高公司员工的积极性

### 1. 严格公司操作流程，确保员工工作科学合理：

要想保证员工尽职尽责，首先对业务流程、服务流程和管理流程等所有工作流程要科学设计，从流程上确保工作质量，只有流程上科学合理，才能高效。正大集团在管理流程上做到了细致入微，真正实现了言有所据，行有所依。这也是东莞喷画公司在中国发展30年来依旧辉煌的秘诀！

### 2. 加强公司制度监管，实现公司管理标准化

监管是管理工作所必须的，监管分传统人力上的监管和技术上的监管，随着工作复杂程度的提升，技术监管也越来越重要。制度是死的，是条文性的东西，有了制度没有人监管，等于没有制度。监管者首先自己要遵守应该遵守的制度，其次还要破除情面不徇私情进行监管，监管同样需要智慧，需要原则和灵活相结合。如果说制度是铆丁，那么监管就是上铆丁的工具，它可以让铆丁紧，也可以让铆丁松动；它可以让管道畅通，也可以让管道堵塞起来。所以监管直接决定着流水管道流水的效果。

### 3. 合理制定绩效考核机制，提高公司员工积极性

人是决定公司兴衰的关键，对员工取得的工作成效给予奖励，给员工的动机起到强化作用，因为人总是追求从工作中获得好处的。奖励能使员工看到自己的成就，赢得尊重、信任和

社会地位。奖励包括物质奖励和精神奖励。物质奖励包括企业股权、期权、工资、奖金和各种公共福利等。物质奖励是最基本的重要的激励手段，因为工资、奖金、住房等决定着人们的基本需要满足情况，同时，员工收入及居住条件也影响其社会地位、社会交往，甚至学习、文化娱乐等精神需要的满足状况。精神奖励包括对于成效的认可、记功命名、表彰、授予称号、提级升职等，激发起员工工作的积极性和创造性。奖励的方式可以多种多样，可依据员工取得的工作成效和他们对不同需求的程度而定。物质奖励与精神奖励结合起来，只有这样才能发挥最大的效用。

### 三、积极开展公司文化建设，点亮员工心灵之火

如果说公司的发展理念是公司的根骨，公司流程制度是公司发展的筋脉，那么公司文化就是公司的灵魂！公司文化代表公司的思想与氛围，一个创新、发展的公司其公司文化必然是阳光、健康积极向上的。而作为公司，在保证公司发展的刚性需求之后，其重心点必须围绕“以人为本”构建公司文化。让员工获得“幸福感”、职业成就感与尊重感，从而对公司全身心投入，实现自身与公司发展联为一体，提高东莞喷画公司竞争力，推动公司的良性发展。

没有规矩不成方圆，国家通过法律来维护社会的正常秩序，企业也有自己的规章制度来维持企业正常运转。面对新颁布《劳动合同法》，企业应该如何制定自己的规章制度，使企业的规章制度能够在不违法法律的情况下维护企业正常生产秩序，成为企业创造财富的守护者。

《劳动合同法》第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或

者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

该条法律规定了用人单位的制定规章制度的内容和程序。

一、 制定规章制度的主体必须是用人单位。

用人单位是规章制度的制定主体，而不是用人单位的职能部门或者个别领导，比如说人力资源部或者是办公室，如果以用人单位职能部门名义制定的规章制度就存在无效的风险，用人单位的职能部门可以参与规章制度的制定和修改，但是规章制度的发布和实施的主体必须是用人单位。

二、 规章制度的内容必须合法。

规章制度的“合法”性是指规章制度的内容与所有的法律、法规和规章，包括：宪法、法律、行政法规、地方法规、民族自治地方依法制定的自治条例和单行条例，以及关于劳动方面的行政规章不相冲突。

实践中，一些用人单位制定的内部规章制度不同程度存在着违法内容，有的在工时、休假、加班等方面违反国家规定的基本标准；有的规定员工在劳动合同期间不能结婚生育，上下班要搜身检查，严重侵犯了公民的基本权利；有的规定员工入职要交一笔保证金或者扣押员工的身份证件；有的随意延长员工工作时间而不发加班工资等等，这些规章制度都有可能因为违反国家法律的强制性规定而无效。

根据《劳动合同法》第四条的规定：用人单位在制定、修改或决定有关劳动报酬、工作时间、休息时间、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

企业在制定涉及职工切身利益的规章制度时，必须遵守以下程序：

第一步，由职工代表带回或者全体职工讨论，提出方案和意见；

第二步，规章制度形成方案或者意见后，用人单位与工会和职工代表平等协商决定。有的用人单位没有工会，用人单位可以与职工代表平等协商决定。

《劳动合同法》规定规章制度的制定程序，为的是保护劳动者的合法权益不受侵害，防止有的用人单位利用规章制度随意侵害劳动者的权益。如果用人单位在制定规章制度没有履行上述程序，那么劳动者因为违反用人单位的规章制度而与用人单位发生争议时，那么用人单位存在程序瑕疵的规章制度就有无效的风险，不能达到制定规章制度的目的。因此，用人单位在制定规章制度时，特别是涉及劳动者切身利益的规章制度时，一定要严格遵守《劳动合同法》的制定程序，并且把规章制度的形成的程序用书面的形式记录和确认下来。

#### 四、 规章制度的告知程序。

有了完善的规章制度，必须有人执行才有价值。用人单位的规章制度是劳动合同的重要组成部分，要让劳动者遵守执行就应当让劳动者知道。如果用人单位的规章制度特别是涉及劳动者切身利益的规章制度制定后没有告知劳动者，同样这样的规章制度也有可能因为违反《劳动合同法》第四条的规

定而无效。

用人单位的规章制度可以通过公示的方式告知劳动者，比如将规章制度张贴在用人单位的公共区域，或者放在劳动者可以自由访问的企业局域网内。用人单位也可以直接告知劳动者，比如说通过培训的形式直接告知劳动者，或者通过电子邮件的形式发给劳动者，或者直接将规章制度给劳动者，让劳动者签收等等。总之无论采取何种方式，必须让劳动者知晓规章制度。