

# 员工守则和规章制度心得体会(模板5篇)

学习中的快乐，产生于对学习内容的兴趣和深入。世上所有的人都是喜欢学习的，只是学习的方法和内容不同而已。那么心得体会该怎么写？想必这让大家都很苦恼吧。那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

## 员工守则和规章制度心得体会篇一

今天看完了《员工守则》，其实在我未打开这本书的时候，原以为这是一本枯燥无味的关于制度规定的书籍，实则不然，在书籍翻到一半的时候，对这个公司就有了一种好奇，对着书中的图片，想象那一栋栋木质洋房就是那童话世界中的城堡，是远离凡尘的世外桃源。看着书中被整理的聂圣哲的会议讲话内容，又想去参观他们的公司，看看管理人员工作时的样子，看看他们的工地，如果有可能的话，更想在那样的木质洋房里住上几日，感受一下关于书中所描述的所有关于人的或物的高贵品质。

因为行业不同，从事的业务不同，的管理模式实则在很多企业很难被完全执行。是建筑业，从事建筑业务，正是因为这种业务的特殊性，所以，才可以把对学历的要求放到最次。相反也正是那些被招聘吸收的纯朴厚实的农民儿女，成全了对人的管理并将其发挥到极致。

所以如其说胜在质量取胜，不如说是管理成就了。管理，顾名思义管理人而已，的管理不能说没有他的道理，其实很多企业，或者是行政事业单位都有与他相似的地方，比如管理人员很多从基层做起，一步一步被提拔；比如“诚实、勤劳、有爱心、不走捷径”；我相信作为人，大多都诚实勤劳有爱心的，而一个身上没有一点可取之处的人，在竞争如此激烈的今天，是越来越没有捷径可走的。

大凡看了这本书的人对赞许的地方一定都很多，而值得借鉴和学习的方面真不少，比如不背后议论同事和领导及公司的一切；不打卡，让员工自觉；不讨好政界人员，一切以品质说话不搞商业贿赂；财务规范做账；财务报销规则；管理人员不脱产，管理人员首先必须是出类拔萃的员工，然后才是管理者；奖惩条例；与同事领导保持距离（it's good for company 只要对公司有好处）一切从公司的角度考虑问题，如不能因为游泳池、闭路电视不是建的，但只要装在的房子里，就要保证它的质量……随身带一本笔记本考核职工标准“诚实、勤劳、能力、学历”等等。不难发现，以上的内容着实不是空谈，显而易见是实际经验得出的总结，如一个公司里，同事领导之间相处，绝对是没有什么朋友之说的，也不可能达到朋友的境界，而即便是有，碍于作为朋友的情面，多少妨碍影响工作，从而损害公司利益。所以在一个公司里，同事领导之间保持距离是最好的，也是最合适的管理之道。

实际上，的管理也有争议很难行通的地方，比如，所有新到上班的人员都要从打扫卫生，刷厕所开始，而我们的教育，一直以应试为目的，以成绩、学历、名校论雌雄后再择优录取，而越是名校的孩子，大多家境殷实，自尊心和虚荣心越强，她们不但比成绩，也比名牌穿着及手机等用具，这种体制下教育出来的年轻人有多少是心甘情愿地用心去做清洁的工作，可以自豪地对外界说，我现在每天的工作就是清洁，刷马桶、擦玻璃……虽然这可能只是短短的三个月，可这是有失面子的事，因为在国人的眼里，面子是很重要的一大形象工程，丢了什么都不能丢了面子，尽管在家里可能要刷马桶，搞卫生，可意义却大相径庭。而要改变这些，首先我们的教育体制，我们的教育理念是不是应该也要改改，（）至少不要一味地注重并强调考试的分数，成绩的好坏，我们的孩子其实很累，为了上好的初中，再考上重点高中，多少家长和老师忽略了孩子其他方面的教育，一味让孩子们上课再上课，学习再学习。他们本就不多的休息时间被无休止的学习压榨到最后开始观念改变，只有成绩好才是王道，家长老师

皆欢喜，其他皆不重要。

而很多管理人员在很多事情上主观意识过于强烈，有时候不管这位员工工作做得如何，但凡一句话得罪了领导，就有可能否决其他，有时候你对一个人感觉好，哪怕他的能力不行，但某一方面顺合领导的意，也可以顺势而上。所以，就公平而言，其实永远是相对的，相信也会存在，就像父母对待同是他们的子女，也有一碗水端不平的时候。这或许就是“能力”和“勤劳”在不同的企业，要求的排列位置前后不同的区别。

总之，我想不管是企业的老板还是企业的管理者，的管理都是他们梦寐以求的，特别心动希望也能做到的，而现实有时候就是这么矛盾。好在人们渐渐看到了希望，国家都在积极改革、调整了，人的意志和观念会受大环境影响，企业更会随之改变不是吗。

## 员工守则和规章制度心得体会篇二

中石化集团公司《员工守则》发到手后，我一连看了三遍。

《员工守则》从安全生产到优质服务、从企业管理到企业文化、从思想修养到职业道德、从工作礼仪到保密知识，对员工的行为进行了详细而人性化的规范。以下，是我学习《员工守则》的一点体会和认识。

“忠诚”在《员工守则》中处于首位，我在学习中学深刻体会了“忠诚企业”的意义。忠诚是一种人格特质，它能给人带来满足感，使人更加懂得自重，是时时刻刻伴随着我们的精神力量。忠诚是对企业负责，是一种职业的责任感，是承担某一责任或者从事某一职业所表现出来的敬业精神。具体表现为，要与企业共同进退，不营私，做好企业信息的保密工作，不论身处何时何地都不做有损企业利益的事，时刻为企业发展献计献策。

“敬业”是《员工守则》精神的集中体现。企业在服务和谐社会建设中承担着重要使命和责任，中石化广大员工都肩负着重要的职责，既是响应企业号召的宣传者、执行者，又是为祖国建设添砖加瓦的建设者、企业形象的塑造者，无论是普通员工还是领导干部，不论在基层生产一线还是身负管理职责，都肩负着重要使命。企业的健康和谐运行离不开每一名干部工人的共同努力和无私奉献。

没有规矩不成方圆，员工的言行举止关系着企业的形象，员工的遵章守纪关系着企业的健康发展，讲秩序、讲礼仪要成为企业员工工作、生活的基本态度。一是要遵守企业的工作纪律和制度，保证企业各项工作平稳有序进行；二是要维护正常的生产和工作秩序，遇到问题合理、合法地诉求；三是要做讲文明、讲礼仪的新型员工，树立企业的良好形象。

协作就是要有团队精神、有配合意识。团结协作、相互包容是团队成员为了团队的利益和目标所应具有的心愿和要求。贯彻《员工守则》精神，目的就是使广大员工时时刻刻都处在一种积极向上、勤奋学习的氛围中，增强主人翁意识，激发潜能，从而最大限度地发挥主观能动性，为了一个共同的目标，自觉地认同必须担负的责任，并为之奉献。

## 员工守则和规章制度心得体会篇三

1、“一场拍卖会，不过是自娱自乐的晚会，但是如果你了解个中的良苦用心，就明白，这绝对不是一场拍卖会那么简单。制度设计的背后有它独特的逻辑：第一，反腐败，第二，让员工有尊严地得到实惠；第三，提高员工的社会责任感，为社会献出一份爱心，可谓一举三得。”——所以做每件事、每一个活动都是有它的目的的，而这个目的逻辑就是依照制度规范和人性化来制定的。

2、“在制度上把话说透，在公司的文化上同时还倡导把爱给够。所以一场小小的拍卖会，既反映出德胜的制度之严，也

只能说得出得胜的爱心之深”——这个也就是在《聚焦于人》里面提到的双高文化——高严格高人性管理。

3、《把农民变成绅士》只有员工受人尊重，拥有尊严的员工才能反过来尊重自己的工作，并把自豪感带入工作中。对于员工的进步的地方，要能及时真诚的给予表扬和认可。就如同我们的文化中在四个利益相关方中——让员工有一个和谐的工作环境，彼此尊重。

4、德胜公司要求员工非常严格，体现方方面面，“比如说做错任何一件事情，必须立即向上级反映，不诚实的人是得不到信任和重用的”，这个也是本分和诚信体现。“把话说透，把爱给够”但是，绝对不允许成为容忍混子的好老好人公司，这也是《聚焦于人》里面双高文化的再次体现。从而也体现了透明公正公平，凡事都放在台面上，允许就事论事来讨论。

5、“一个员工在公司呆久了，太舒服了，难免会产生惰性，所谓三年一小痒，七年一大痒”。公司在公司制度、人性化管理的完善中，不代表员工就要丢掉保持艰苦奋斗的作风，以及付出奉献的作风，没有公司的平台哪有员工，尤其是好的公司更不允许养尊处优。

6、“聂圣哲对一些国人好耍小聪明的习惯，深恶痛绝。他认为这些人好走捷径，不守规矩，不老实按制度办事的风气，是导致中国无法像德国和日本企业那样造出精品的最大问题，”这就违背了本分的原则。

7、在把管理贵族变为精神贵族的过程里面，提到坚决反对官僚主义。“当你有了权力牛哄哄的时候就是官僚文化；当你有了权力对别人漠视就是官僚文化；当你有了权力，对别人不尊重就是官僚文化；当你有了很多事情不想亲自去做，就是官僚文化”官僚文化不仅毁掉人与人之间的真诚，而且使公司的效率变得低下。由于工作原因，在以往的在面试中见过太多候夸夸其谈，纸上谈兵的“官大爷”。而我们需要不

仅是需要能够抬头看路，也要有真真切切愿意低头拉车的人，身先士卒、切身带头的人。

8、“重视产品质量，完善内部管理，比别人认真一点”其实这也是每天进步一点点的体现，做事精益求精，是否有在内心深处想把这个事情做得更好，不甘落后，只做第一这样的精神体现。

1□p6无论是哪一类员工，都必须认同公司“诚实、勤劳、有爱心、不走捷径的价值观”一本分、诚信。

2□p12同事重要原则：请永远住，你的同事与你平等；你的同事的存在，对你来说是非常重要的——我们的同事，是我们请来帮我们完成相应的工作的人；所以我们需要他们比他们需要我们更多。

3、“愉快辞职。否则你如果带着不满的情绪，工作对公司不利，对你的业绩不利，甚至最终会影响到你自己的前途”——先管理好情绪，才能更好的做事；另一方面也需要管理职能的人员，对待下属的时候，除了关注事情本身，而可以还要事情背后员工情绪的疏导和关怀上。

4、文章中多提提及“实践证明”的字样——该书中的所有条例制定和感悟都是真真实实的体现。所以时间才是检验真理的唯一标准，而不是经验。

## 员工守则和规章制度心得体会篇四

德胜——一个来自大洋彼岸的洋品牌，在登陆中国后，为中国带来了西方先进的企业管理经验和运转模式，它的这一模式对于现在大多数的中国企业来说，具有极大的现实意义和参考价值。看过《德胜员工守则》后，给我最大收获就是：企业的规章制度，既要体现出遵守制度的刚性，又要表现出企业对广大职工关爱的柔性。即：制度要刚柔相济。只有这

样，才能来调动一切的积极因素，为企业的发展服务。

员工作为企业的细胞，企业的发展具有十分重要的作用。一个团结奋进的员工队伍，会托起企业腾飞的翅膀；反之，一个勾心斗角、自私自利的员工队伍，则会让企业陷入困境，甚至会埋藏了企业。企业的《员工守则》，可以称为企业的内部“法律”，几乎每一个企业都会制定自己的《员工守则》，它向广大企业员工表明了该做什么和不该做什么，它是一个企业目标和宗旨的表现；同时，它还是一种企业理念和企业精神的象征，因此，一个合情合理、符合实际的《员工守则》，能广泛调动企业广大员工生产积极性，从而推动企业向着更好的方向发展。

企业制定规章制度，就是要求遵守和执行。遵守和执行是规章制度的最大属性。在规章制度的执行上，我们一定要体现出制度的刚性。如果制定的规章制度没有很好的执行下去，那应该说这种制度已经名存实亡了。我们制定各项规章制度时，一定要认真深入基层，认真调研，力求让制度更加贴近实际。对于一经制定的规章制度，我们要不折不扣地执行，绝对没有讨价还价的余地。《德胜员工守则》要求员工要绝对执行公司的制度，在制度的执行上做到绝不含糊。对于第一个员工来说，遵守制度是其最基本的要求，要么你执行，要么你走人，这就充分体现了德胜公司在执行制度方面的严格要求。从《德胜员工守则》里，我们可以清清楚楚看到每一个条款都是从为公司获取更大的利益考虑的，有时可以说严格到极端的程度，不过，对于有着几千年人治历史的中国来说，其以制度、规章来作为企业之魂的生产理念，有其重要的现实意义。

《德胜员工守则》闪现着一个不变的主题，那就是崇尚规章制度的刚性，制度权威不容挑战。它的每一条规章，都规定的非常详细，每个员工该做什么，不该做什么都十分地清晰，可以说是一目了然，执行起来可操作性十分的强，我想这种非常利于执行的制度，对于保证德胜公司的发展具有十分重

要的作用。

《德胜员工守则》突出体现了制度的刚性，然而，在现实的中国，一个外资品牌，光靠制度的刚性，是不可能从根本上调动员工的生产积极性的，甚至可以说难以在中国立足。透过员工守则，我们还能发现企业对员工丝丝关爱的柔情，正是德胜公司把制度的刚性和柔性有机的结合，才调动了广大员工的生产积极性，创造德胜公司快速发展的神话。德胜公司非常理性的倡导员工合理的生活习惯，在生活上对员工的关爱极赋人性化，表现了企业亲和力，让广大的员工从心理上产生对企业的赞同感，从而在企业 and 员工之间的雇佣关系之上，建立了感情纽带。

德胜公司的大部分员工来自农村，具有中国农民特有的朴实、善良和勤劳的性格，同时，他们的文化程度不高，个人能力又参差不齐。如何管理好这些员工？如何克服每一个员工的缺点，让每一个员工都发挥自己最佳作用，是德胜公司创业之初，摆在公司管理工作上的一道非常重要的课题。《德胜员工守则》就是对这一课题探索的结果，通过规章制度的刚性，克服广大员工身上的小农意识，让他们重新获取奋进的动力；同时，还从不断改善生活环境、加强员工素质教育、倡导高尚的生活习惯等柔的方面来突显企业对员工的关爱。这就有力的克服了部分员工的局限性，为企业的发展扫清了障碍。

对于一个企业员工来说：“知识是最大的财富，培训是最大的福利”，德胜公司始终把对员工的培训工作，当作生产环节中的重中之重来抓的。通过岗前培训、复训及开设培训学校等方式，积极推动广大员工的业务素质教育，从而保障了企业发展的人才需求。

唯物辩证法认为，矛盾是推动事物发展的原动力，每一个事物都是处在一定的矛盾体中，在我们认识事物、参加社会实践中，只有坚持“两点论”、“两分法”才能从根本达到预



期的目标。同样，我们在企业管理中，也要坚持矛盾分析的方法，坚持“两点论”、“两分法”，从规章制度的刚性和柔性两个不同的方面来把握、分析企业发展途径，不断探索、完善促进企业发展的管理模式，认真吸取有助于企业发展的先进经验，充分调动广大员工的生产积极性，从而实现企业的发展腾飞。来自大洋彼岸的德胜公司，就很好的做到了这一点，它登陆中国以来，获得的巨大成功，便是最好的明证。中国有句古话：“临渊羡鱼，不如退而结网”，面对外资德胜公司在企业管理方面的成功经验，作为同\*\*的中国电力企业，一个垄断的行业，我们该怎么办？我想广大同仁们应当明白了吧！

## 员工守则和规章制度心得体会篇五

“德胜公司始终不认为职工是企业的主人，企业和职工之间永远是一种雇佣和被雇佣的关系，是一种健康礼貌的劳资关系。”过去，我们常说职工是企业的主人，用以凝聚职工的向心力，刚看到“德胜”的这种说法，我觉得好奇，甚至觉得离了谱。他这样说，在情感上首先给职工当头浇了一盆冷水，既然我不是企业的主人，企业的盛衰与我无关，我只管上一天班拿一天工资，这怎能提高职工的用心性呢？这就是一般中国人的观念，不敢承认现实和正视现实。“在做战略的时候，必须要注意人灵魂深处的东西，就是人格的平等，雇佣和被雇佣的关系，并不影响二者的和平相处和相互需要，人格上的平等并不排斥雇佣和被雇佣关系，雇佣和被雇佣关系也不排斥人格上的平等。这是我们中国企业最容易搞错的地方。”这一叙述给我们理清了思路，我们每位员工都要调整好自我的心态，我们不是老板，都是自愿受雇于云松宾馆，虽然分工不一样，但“职业均平等，敬业比高低”。我们都有义务和职责为雇主尽心尽力地服务，否则，我们就随时要理解被解雇的现实。

“德胜”的管理是现代礼貌的管理，人性化的管理，制度化的管理。

说他是制度化管埋，就是他的制度不是拿来做样貌的，他说“蔑视程序的人，永远是‘德胜’的敌人”。他规定“钉钉子务必在6寸钉一个钉，就不能在6寸半或7寸处钉钉子，6寸半或7寸其实并没有什么区别。但你一旦放纵，就可能以后在7寸半、8寸甚至9寸处钉钉子，长此以往，你的质量就得不到保证，你对客户的承诺就将大打折扣，你辛苦创造的诚信就一文不值”。他规定，对犯同等错误的人，管理者在处理问题时，务必对你的亲戚、同事或你最接近的人，处罚要比其他员工高10%，否则你就违规，将要受到处罚。他规定“无论你是杨振宁也好，李政道也好，无论你是陈逸飞也好，张艺谋也好，只要你在‘德胜’工作，你每一天早上必须要默读这句话：其实我没有什公大的本事，我仅有认真做事的精神”。这就是制度，他也认为制度不是一成不变的，但也决不是一个人说了算的，它将随着各种条件的变化不断修改、完善。