

企业规章制度管理小故事优秀8篇（企业规章制度管理小故事优秀8篇范文）

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/meiwen/4f2c5a0132ba6d7a556fa00ead996e98.html>

范文网，为你加油喝彩！

在我们平凡的日常里，制度的使用频率呈上升趋势，制度对社会经济、科学技术、文化教育事业的发展，对社会公共秩序的维护，有着十分重要的作用。t7t8美文号为您精心收集了8篇《企业规章制度管理小故事》，如果您有一些参考与帮助，请分享给最好的朋友。

管理小故事 篇一

一日厂长

韩国精密机械株式会社实行了这一独特的管理制度，即让职工轮流当厂长管理厂务。一日厂长和真正的厂长一样，拥有处理公务的权力。当一日厂长对工人有批评意见时，要详细记录在工作日记上，并让各部门的员工收阅。各部门、各车间的主管，得依据批评意见随时核正自己的工作。这个工厂实行“一日厂长制”后，大部分干过“厂长”的职工，工厂的向心力增强。工厂管理成效显著。开展的第一年就节约生产成本300多万美元。

让企业的每一个成员都更深刻地体会到自己也是企业这个大家庭中的一员，并身体力行地做一回管理者，不仅仅能够充分调动他们的用心性，也对从多方面看到管理上的不足有用心作用。

现代企业管理的重大职责，就在于谋求企业目标与个人目标两者的一致，两者越一致管理效果就越好。

管理小故事 篇二

鲶鱼效应

西班牙人爱吃沙丁鱼，但沙丁鱼十分娇贵，极不适应离开大海后的环境。当渔民们把刚捕捞上来的沙丁鱼放入鱼槽运回码头后，用不了多久沙丁鱼就会死去。而死掉的沙丁鱼味道不好销量也差，倘若抵港时沙丁鱼还存活着，鱼的卖价就要比死鱼高出若干倍。为延长沙丁鱼的活命期，渔民想方设法让鱼活着到达港口。之后渔民想出一个法子，将几条沙丁鱼的天敌鲶鱼放在运输容器里。因为鲶鱼是食肉鱼，放进鱼槽后，鲶鱼便会四处游动寻找小鱼吃。为了躲避天敌的吞食，沙丁鱼自然加速游动，从而持续了旺盛的生命力。如此一来，沙丁鱼就一条条活蹦乱跳地回到渔港。

这在经济学上被称作“鲶鱼效应”。

其实用人亦然。一个公司，如果人员长期固定，就缺乏活力与新鲜感，容易产生惰性。尤其是一些老员工，工作时间长了就容易厌倦、疲倦、倚老卖老，因此有必要找些外来的“鲶鱼”加入公司，制造一些紧张气氛。当员工们望见自己的位置多了些“职业杀手”时，便会有种紧迫感，明白该加快步伐了，否则就会被Kill掉。这样一来，企业自然而然就生机勃勃了。

当压力存在时，为了更好地生存发展下去，惧者必然会比其他人更用功，而越用功，跑得就越快。

适当的竞争犹如催化剂，能够最大限度地激发人们体内的潜力。

管理小故事 篇三

索尼的内部跳槽

有一天晚上，索尼董事长盛田昭夫按照惯例走进职工餐厅与职工一齐就餐、聊天。他多年来一向持续着这个习惯，以培养员工的合作意识和与他们的良好关系。

这天，盛田昭夫忽然发现一位年轻职工郁郁寡欢，满腹心事，闷头吃饭，谁也不理。于是，盛田昭夫就主动坐在这名员工对面，与他攀谈。几杯酒下肚之后，这个员工最后开口了：“我毕业于东京大学，有一份待遇十分优厚的工作。进入索尼之前，对索尼公司崇拜得发狂。当时，我认为我进入索尼，是我一生的最佳选取。但是，此刻才发现，我不是在为索尼工作，而是为课长干活。坦率地说，我这位科长是个无能之辈，更可悲的是，我所有的行动与推荐都得科长批准。我自己的一些小发明与改善，科长不仅仅不支持，不解释，还挖苦我赖蛤蟆想吃天鹅肉，有野心。对我来说，这名课长就是索尼。我十分泄气，心灰意冷。这就是索尼？这就是我的索尼？我居然要放弃了那份优厚的工作来到这种地方！”

这番话令盛田昭夫十分震惊，他想，类似的问题在公司内部员工中恐怕不少，管理者就应关心他们的苦恼，了解他们的处境，不能堵塞他们的上进之路，于是产生了改革人事管理制度的想法。之后，索尼公司开始每周出版一次内部小报，刊登公司各部门的“求人广告”，员工能够自由而秘密地前去应聘，他们的上司无权阻止。另外，索尼原则上每隔两年就让员工调换一次工作，个性是对于那些精力旺盛，干劲十足的人才，不是让他们被动地等待工作，而是主动地给他们施展才能的机会。在索尼公司实行内部招聘制度以后，有潜力的人才大多能找到自己较中意的岗位，而且人力资源部门能够发现那些“流出”人才的上司所存在的问题。

这种“内部跳槽”式的人才流动是要给人才创造一种可持续发展的机遇。在一个单位或部门内部，如果一个普通职员对自己正在从事的工作并不满意，认为本单位或本部门的另一项工作更加适合自己，想要改变一下却并不容易。许多人只有在干得十分出色，以致感动得上司认为有必要给他换个岗位时才能如愿，而这样的事普通人一辈子也难碰上几次。当职员们对自己的愿望常常感到失望时，他们的工作用心性便会受到明显的抑制，这对用人单位和职员本身都是一大损失。

一个单位，如果真的要用人所长，就不要担心职员们对岗位挑三挑四。只要他们能干好，尽管让他们去争。争的人越多，相信也干得越好。对那些没有本事抢到自认为适宜的岗位，又干不好的剩余员工，不妨让他待岗或下岗，或者干脆思考外聘。索尼公司的内部跳槽制度就是这样，有潜力的职员大都能找到自己比较满意的岗位，那些没有潜力参与各种招聘的员工才会成为人事部门关注的对象，而且人事部门还能够从中发现一些部下频频“外流”的上司们所存在的问题，以便及时采取对策进行补救。这样，公司内部各层次人员的用心性都被调动起来。当每个干部职工都

朝着“把自己最想干的工作干好，把本部门最想用的人才用好”的目标努力时，企业人事管理的效益也就发挥到了极致。

内部候选人已经认同了本组织的一切，包括组织的目标、文化、缺陷，比外部候选人更不易辞职。

管理小故事 篇四

惠普的敞开式办公室？

美国惠普公司创造了一种独特的“周游式管理办法”，鼓励部门负责人深入基层，直接接触广大职工。

为此目的，惠普公司的办公室布局采用美国少见的“敞开式大房间”，即全体人员都在一间敞厅中办公，各部门之间只有矮屏分隔，除少量会议室、会客室外，无论哪级领导都不设单独的办公室，同时不称头衔，即使对董事长也直呼其名。这样有利于上下左右通气，创造无拘束和合作的气氛。

单打独斗、个人英雄的闭门造车工作方式在现今社会是越来越不可取了，反而团队的分工合作方式正逐渐被各企业认同。管理中打破各级各部门之间无形的隔阂，促进相互之间融洽、协作的工作氛围是提高工作效率的良方。

不要在工作中人为地设置屏障分隔，敞开办公室的门，制造平等的气氛，同时也敞开了彼此合作与心灵沟通的门。

对一个企业而言，最重要的一点是营造一个快乐，进步的环境：在管理的架构和同事之间，能够上下公开、自由自在、诚实地沟通。

管理小故事 篇五

秀才赶考

有位秀才第三次进京赶考，住在一个经常住的店里。考试前两天他做了三个梦，第一个梦是梦到自己在墙上种白菜，第二个梦是下雨天，他戴了斗笠还打伞，第三个梦是梦到跟心爱的表妹脱光了衣服躺在一齐，但是背靠着背。

这三个梦似乎有些深意，秀才第二天就赶紧去找算命的解梦。算命的一听，连拍大腿说：“你还是回家吧。你想想，高墙上种菜不是白费劲吗？戴斗笠打雨伞不是多此一举吗？跟表妹都脱光了躺在一张床上了，却背靠背，不是没戏吗？”

秀才一听，心灰意冷，回店收拾包袱准备回家。店老板十分奇怪，问：“不是明天才考试吗，这天你怎样就回乡了？”

秀才如此这般说了一番，店老板乐了：“哟，我也会解梦的。我倒觉得，你这次必须要留下来。你想想，墙上种菜不是高种吗？戴斗笠打伞不是说明你这次有备无患吗？跟你表妹脱光了背靠背躺在床上，不是说明你翻身的时候就要到了吗？”

秀才一听，更有道理，于是精神振奋地参加考试，居然中了个探花。

用心的人，象太阳，照到哪里哪里亮，消极的人，象月亮，初一十五不一样。想法决定我们的生活，有什么样的想法，就有什么样的未来。

管理小故事 篇六

肯德基的特殊顾客

美国肯德基国际公司的子公司遍布全球60多个国家，达9900多个。然而，肯德基国际公司在万里之外，又怎样能相信他的下属能循规蹈矩呢

一次，上海肯德基有限公司收到了3份总公司寄来的鉴定书，对他们外滩快餐厅的工作质量分3次鉴定评分，分别为83、85、88分。公司中外方经理都为之瞠目结舌，这三个分数是怎样评定的原先，肯德基国际公司雇佣、培训一批人，让他们佯装顾客潜入店内进行检查评分。

这些“特殊顾客”来无影，去无踪，这就使快餐厅经理、雇员时时感到某种压力，丝毫不敢疏忽。

很多企业，员工与老板经常打游击战。当老板在的时候，就装模做样，表现卖力，似乎是位再称职但是的员工了；而等老板前脚刚走，底下的人就在办公室里大闹天宫了。很多老板，会在这个时候杀个回马枪，嘿嘿，刚好逮个正着。但是，这样也不是个长期办法，老板也没有这么多精力去跟员工玩游击战，主要还是制度的确立。如果建立了一套完善的制度，让员工意识到，无论任何时候，都须一如既往地认真工作，那么，底下的员工就不会钻空子翘懒了。

人做一次自我检查容易，难就难在时时进行自我反省，时时给自己一点压力，一点提醒。公司管理者就需要充当这个提醒者，时时给他们一点压力，一点动力，以持续员工不懈的进取心。

经理的最大考验不在于经理的工作成效，而在于经理不在时员工的工作时效。

管理小故事 篇七

日立“鹊桥”

在大多数企业，都有不成文的规矩，即禁止内部员工恋爱。其实，这种做法是不合法，也不可取的。“棒打鸳鸯”只能导致军心涣散，让员工对组织感到寒心。获得如此“待遇”的员工即便留下，也会“身在曹营心在汉”！

日本日立公司有一名叫田中的工程师，他为日立公司工作近12年了，对他来说，公司就是他的家，因为甚至连他美满的婚姻都是公司为他解决的。原先，日立公司内设了一个专门为职员架设的“鹊桥”的“婚姻介绍所”。日立公司人力资源站的管理人员说：这样做还能起到稳定员工、增强企业凝聚力的作用。

日立“鹊桥”总部设在东京日立保险公司大厦八楼，田中刚进公司，便在同事的鼓动下，把学历、爱好、家庭背景、身高、体重等资料输入“鹊桥”电脑网络，在日立公司，当某名员工递上求偶申请书后，他（她）便有权调阅电脑档案，申请者往往利用休息日坐在沙发上慢慢地、仔细地

翻阅这些档案，直到找到满意的对象为止，一旦他(她)被选中，联系人会将挑选方的一切资料寄给被选方，被选方如果同意见面，公司就安排双方约会，约会后双方都务必向联系人报告对对方的看法。

最后有一天，同在日立公司当接线员的富泽惠子从电脑上走下来，走进了田中的生活，他俩的第一次约会，是在离办公室不远的一家餐厅里共进午餐，这一顿饭吃了大约4个小时，不到一年，他们便结婚了，婚礼是由公司“月下老”-办的，而来宾中70%都是田中夫妇的同事。

有了家庭的温暖，员工自然就能一心一意扑在工作上，由于这个家是公司“玉成”的，员工对公司就不仅仅是感恩了，而是油然而生一种“鱼水之情”。这样的管理成效是一般好处的奖金、晋升所无法比及的。

如果一个人能在公司中体味到如家庭般的气氛，他便会安心，士气在无形中自然也就增高了。

管理小故事 篇八

分粥

有七个人以前住在一齐，每一天分一大桶粥。要命的是，粥每一天都是不够的。

一开始，他们抓阄决定谁来分粥，每一天轮一个。于是乎每周下来，他们只有一天是饱的，就是自己分粥的那一天。

之后他们开始推选出一个道德高尚的人出来分粥。强权就会产生腐败，大家开始挖空心思去讨好他，贿赂他，搞得整个小团体乌烟瘴气。

然后大家开始组成三人的分粥委员会及四人的评选委员会，互相攻击扯皮下来，粥吃到嘴里全是凉的。

最后想出来一个方法：轮流分粥，但分粥的人要等其它人都挑完后拿留下的最后一碗。为了不让自己吃到最少的，每人都尽量分得平均，就算不平，也只能认了。大家快快乐乐，和和气气，日子越过越好。

同样是七个人，不同的分配制度，就会有不同的风气。所以一个单位如果有不好的工作习气，必须是机制问题，必须是没有完全公平公正公开，没有严格的奖勤罚懒。如何制订这样一个制度，是每个领导需要思考的问题。

以上内容就是t7t8美文号为您提供的8篇《企业规章制度管理小故事》，希望对您有一些参考价值。

更多 范文 请访问 https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/91_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发