第一图书网, tushu007.com

<<德胜员工守则（附小册子）>>

图书基本信息

书名：<<德胜员工守则（附小册子）>>

13位ISBN编号：9787111426011

10位ISBN编号：7111426010

出版时间：2013-6

出版时间：周志友 机械工业出版社 (2013-06出版)

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

第一图书网, tushu007.com

前言

再版前言周志友《德胜员工守则》自2005年12月出版至今，其间曾改版3次，重印27次。
此次由机械工业出版社再版，从版次延续上算是第4版，但由于机械工业出版社是首次出版，以前的版次归零，又回到了第1版。
但这个第1版和八年前的第1版相比，有着完全不同的内容、意义和深度。
七年，算是一个小的轮回。
2012年9月我去美国，在德胜公司总部竟然看到了保存完好的《德胜员工守则》首版校样，这实在出乎我的意料——即使在出版社，恐怕也找不到当初这些校样了。
厚厚的一大摞，校样的许多页面上都标记着校对符号，既熟悉又陌生。
我当时的感觉，就像是在异国他乡突然听到了乡音，看到了朋友，令我惊诧而欣喜。
当我翻阅发黄的纸张，看到最后一页的日期时，忽然意识到，7年的时间过得太快，7年，两千多天，就像这校样一样，被一页页地翻过去了。
当今网络时代，7年，该是一个多么漫长的历史概念！
不说世界，不说中国，即使是德胜公司，也已经发生了翻天覆地的变化。
一座近两万平方米的德胜大厦，傲然矗立在苏州工业园区科教创新区的东平街上；蔚为大观的昆山样板社区，也已经全面落成；公司持有的专利，已悄然无声地接近千项……当然，还有比这更为重要的，那就是德胜管理体系的建立与日臻完善。
业界著名的《商业评论》杂志，2012年7月号封面专题文章大标题直呼：德胜洋楼：中国式管理时代来了！
这一切的一切，终于使《德胜员工守则》的修订提前进入议事日程，并且得以快速启动。
此前，该书的修订再版虽被数度提及，但都因种种原因而被搁置。
2013年的春节，初八，我已入住德胜苏州总部波特兰小街好东客栈。
公司管家中心的一名员工在做完例行卫生后，我向他表示感谢，但他却郑重其事地向我表示感谢，说他来德胜工作，皆缘于《德胜员工守则》。
我看着他，心想这里面一定有故事。
但当时因急于参加此书的修订会议，未能与他交谈。
两天后的一个晚上，在西餐厅的咖啡吧，我倾听了他的叙说。
他在网上读了《德胜员工守则》之后，又读了所有能找到的有关德胜的著作和文章。
他非常认同德胜的价值观，为了追随自己的理想，不惜辞去了大学教师的工作，并且坚持不懈地求职，最终不远千里来到苏州。
听了他的故事，让我想起了清华大学宋学宝教授在7年前说过的话：如果我年轻20岁，我会以到该公司做清洁工为荣。
咖啡吧灯光迷离，让我有一些惶惑。
眼前这位员工，正比宋学宝教授年轻20多岁，并且正在从事着清洁工作。
这真是神奇！
他简直似乎是为了印证宋学宝教授的话而来的！
无论是大学教授还是普通教师，真要放下身段做清洁工，还真不是一件容易的事情。
在我看来，德胜的规章制度，就像电脑中的后台程序，看不见，摸不着，但它却无时无刻不在运行。
德胜的管理重在细节，细节使所有的人都无法逃遁。
这位员工在管家中心工作已经一年多了。
他是出于一时的热情，还是要在这里扎下根来？
他习惯这里吗？
他最终能坚持下来吗？
我提出一连串的疑问，而他的回答却极其简单：我喜欢这里。
他用了“喜欢”这个词，等于是回答了我的全部疑问。
但他之后的解释却说到了关键：“只要你认同德胜的价值观，你就会从心里认同这些规章制度。

第一图书网, tushu007.com

当你同规章制度融为一体时，那些在别人看来是条条框框的限制，对你来说，反而成了尽享自由的保证。
”这句话别人或许听不懂，但对深谙德胜的我来说，一下子就明白了。
对他来说，那些规章制度就是一条清晰看见的安全红线，如同海边浴场设置的防鲨网一样，你在规定的范围内尽可放心游泳。
在这种状态下，你反而会获得更大的自由。
德胜中层的一位管理者曾多次同我说，德胜是一个可以让你的个人价值得以充分发挥的地方。
我也非常认同这一点。
从某种意义上说，给你限制也就是给你自由。
就像诗歌一样，诗歌也是受韵律限制的，但真正的诗人却能在这种限制中翻江倒海，创造出惊世骇俗的好诗来。
在德胜，只要你有能力，到处都是你的用武之地。
只要是为了公司，你完全可以弹性工作，弹性休息；上天入地，出神入化，没人管，没人问，一切随你。
真正做到了这一点，你也就从必然王国进入了自由王国。
这种状态下的工作质量和效率，当然是不言而喻的。
《德胜员工守则》出版后，媒体发表了很多评论文章。
在我读过的文章中，最为深刻的是著名学者刘军宁发表在《南方周末》上的一篇文章。
刘军宁先生说，一些从事企业管理实务或研究的人士从《德胜员工守则》中看到的是德胜公司对企业管理的独特贡献，但他看到的却是“一个企业在塑造公民意识和锻造个人的自主自尊人格方面的独特作用”。
刘军宁先生一语中的。
他认为，“德胜公司通过一系列的制度安排来滋润员工的正义感、责任感、荣誉感，让员工充满自信和自尊。
这样的公司不仅是一部高效能的赚钱机器，而且是一个牢固的、高效的道德共同体，是公民人格的天然养成所。
”他强调，中国人的道德前景，不能只寄希望于政治家，不能只指望道德宗师，而是要立足于日常的社会生活，立足于貌似普通的众生（员工与企业家）和貌似商业的机构（企业与公司）。
他据此对德胜做出了高度评价：“德胜的成就意味着，自由企业的作用，不仅在创造财富中不可替代，而且在推动个人的觉醒、人文精神的确立、道德的重建、公民的诞生等方面，更是‘关键先生’！”《德胜员工守则》的确与众不同。
有人说它不是一部著作，因为它没有明确的作者；有人说它不是一部文集，因为它的主要内容是企业内部规章制度和企业管理者的讲话记录及员工文章选编。
有人将它归类于管理，有人将它归类于思想，有人将它归类于哲学，还有人将它归类于文学——因为有人说过，聂圣哲的一些讲话，甚至比精彩的小说还有趣。
无论《德胜员工守则》是不是著作，是不是文集，如何归类，这些都不重要。
重要的是，这本书的规章制度与讲话记录、心得文章交融印证，三者相互解读所产生的功效是其他形式无法取代的。
实际上，《德胜员工守则》因其独特内容而创造的独特形式，已经开启了一种“守则体”——此后跟风出版或者企业自行编印的“守则”，不在少数。
在美国生活多年的聂圣哲，用独具聂氏特色的立场、观点和方法，把西方管理与中国企业的实际相结合，对德胜实践中的一系列独创性经验进行了理论性概括，创立了极具特色的德胜管理体系。
德胜管理体系是在实践过程中逐步形成和发展起来的，在一定程度上丰富了中国企业管理理论体系，对中国企业管理具有特别的借鉴意义和现实意义。
德胜管理体系是聂圣哲先生创立的，随后，受益于此的全体德胜人以他们的行为给予了完善。
他们对德胜管理体系的形成和发展，作出了重要的探索与实践的贡献。
德胜管理体系是德胜人工作与生活的哲学总结，凝聚了德胜人的聪明才智，是德胜人集体智慧的结晶

第一图书网, tushu007.com

。
此次再版，可谓是一次真正意义上的再版。
此前的三次再版，实际上只是增加了序言，对开本和定价进行了调整。
此次再版，主要是结合德胜公司的实际作出调整，删除了部分规章制度与文章。
全书新增了三分之一的内容。
规章制度原来只有21条，现在增加到了32条。
新增加的19篇文章，不仅涉及的范围更加广泛，而且在一定程度上强化了思想深度。
此次对书中照片也作了较大调整，成为该版书不可或缺的看点之一。
新版的体例和文字，更加科学、严谨。
《德胜员工守则》问世后，我收到了很多读者来信、电话以及电子邮件和手机短信。
他们给予这本书的积极肯定，给了我莫大的欣慰。
从事写作多年，自己笔下从没有一本书（包括我参与写作发行高达数百万册的图书）具有如此的力量——不仅有很多企业从中获益，甚至有不少读者因为阅读此书而改变了自己的人生轨迹，这让我我备受鼓舞。
借此机会，向所有的读者表示最诚挚的谢意，正是你们的厚爱，才有了这本书的多次再版与重印。
《德胜员工守则》从第一次印刷到这次真正意义上的新版，已经历了7年。
在这7年间，清华大学教授宋学宝先生，北京科技大学教授赵晓先生，国际著名经济学家、日本名城大学教授河田信先生，国务院发展研究中心企业研究所所长、教授赵昌文先生，北京大学常务副校长、教授吴志攀先生，清华大学副校长、教授程建平先生，还有很多我无法在此一一列出的专家、学者、朋友，他们对该书的出版、推介和再版，给予了很大的支持和帮助，在此一并表示感谢。
2013年3月15日至20日，于北京德胜洋楼

第一图书网, tushu007.com

内容概要

《德胜员工守则(全新升级版)》是一本直接指导现实管理的书，是一本关于如何管理农民工的书，或者如何将农民转变成产业工人的书，提供了一套经过时间检验证明行之有效的方法。
也许有人会说，农民工的管理缺乏典型意义，或者缺乏先进性。
实际上，中国绝大多数产业工人，包括大部分白领，骨子里都是农民，或者说观念和习惯上是农民。因为尽管他们可能没有干过农活，但他们的父辈是农民，而且也在农村的环境中长大。
中国现在正处于工业化的过程中，工业化的难点就是人的观念和生活方式的工业化，这对大多数农民来说，是一次痛苦的革命。
因此，如果能够解决农民工的管理问题，也就解决了中国企业管理的难点。
该书一切从实用出发，没有刻意去引经据典，牵强附会，而是用简单的逻辑阐明了深刻的管理原理，正因为如此，才少了许多虚文，多了一些朴实，其力量正源于此。

《德胜员工守则(全新升级版)》还涉及一个重要的问题，也就是员工的地位问题。
它毫不含糊地指出了一个事实：员工就是雇工。
这既是一种相互选择的结果，又是一种契约关系。
最后，《德胜员工守则(全新升级版)》里面还涉及到中国企业最核心的问题那就是信仰问题。
从世界范围来看，中国人的信仰是比较幼稚的，中国人不仅信仰混杂，而且不专一。

《德胜员工守则(全新升级版)》里没有提到任何花哨的奇谋妙计，也没有宏图伟略，那正是中国许多浮华的公司最热衷的，有的只是逻辑严密、内涵深刻、经过仔细琢磨和修正过后管理规则和规范。
对于不热爱管理或缺乏管理经验、对中国人了解不深的人来说，《德胜员工守则(全新升级版)》也许缺乏吸引力，但对于任何一个在中国致力追求管理效率的人来说，《德胜员工守则(全新升级版)》就是一本圣经，认真研读它，不仅可以获得启迪，也是一种思想的洗礼；不仅可以将有些东西随手拈来即学即用，而且可以提升我们本身的管理素质和境界。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

周志友，安徽长丰人。
1985年毕业于安徽广播电视大学汉语言文学专业。
1973年参加工作，历任淮北矿务局矿工、淮北矿工报记者、安徽省文联《诗歌报》、《百家》、《大时代文学》编辑、副主编等职，现任安徽省电影电视艺术家协会常务副主席、艺术界杂志社长兼主编、编审。
著有多种文学著作和经管著作。
中国作家协会会员，中国电影家协会理事。
1999年获国务院政府专家津贴。

第一图书网, tushu007.com

<<德胜员工守则（附小册子）>>

书籍目录

导读：德胜洋楼——中国式管理的新范本杨壮王海杰序一宋学宝序二赵晓前言周志友规章制度员工基本职规奖惩条例同事关系法则财务报销规则权力制约制度质量督察人员制度执行长、值班长制度年度运营总监选举制度工程开工制度工地总监代岗制度工地训导制度“解聘预警”制度复训制度施工安全及劳动保护措施仓库（厂房）管理制度售后服务制度采购规则食品采购、加工与食堂管理办法车辆使用及管理制度员工申请工作的申明与承诺致客户的反腐公函致供应商的反腐公函合同签订前的反腐加押程序与主合同不可分割的反腐加押附件制度学习规定听证会程序欢度感恩节程序礼品拍卖程序员工休假选择方法终身员工资格规定提前进入终身员工行列试行条例员工出国考察规定德胜—鲁班木工学校系列规定企业文化聂圣哲篇诚信、实力与竞争力爱心是工作的动力蔑视程序的人永远是德胜的敌人敬业与心态ＸＸＸＶＸＸＸⅣ拥有一份职业，一定要拥有一种荣耀感彻底地反对公司官僚文化人为了什么而活着优秀是教出来的我们离合格的公民有多远苹果为什么不曾烂掉从常识到思想的距离德胜员工篇坚持做木工职业教育的推动者程涛原来市场也可以这样推广王中亚德胜随想赵雷亲情的感召力赵雷想进德胜公司，你做好思想准备了吗赵雷我们在这样的管理规则下工作赵雷致一位应聘者的信赵雷程序运转中心：高效有序的工作平台赵雷二进美国之感受虞梦致研究生城工地的战友们虞梦你是那枝结果的葡萄枝吗虞梦只要你是勤劳的虞梦写给上帝偏爱的人虞梦诧楷的24个孩子虞梦三年，诧楷做了什么虞梦工程质量、售后服务及其他王晓文我的心声王晓文一位应聘者的回信徐若斌致一位供应商的信许立伟感恩的心姚德平食堂采购的感受王仰春人最难断的是感情王仰春手艺人需要一双勤劳的巧手王仰春综合篇在德胜圣诞晚宴上的致词周志友有效的教育周志友由丰田汽车和德胜洋楼得到的21世纪制造业经营模式河田信附录我们由衷地感谢（歌曲）聂造 词天华曲

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

一个不遵守制度的人是一个不可靠的人！
一个不遵循制度的民族是一个不可靠的民族！
制度只能对君子有效。
对于小人，任何优良制度的威力都将大打折扣，或者是无效的。
德胜公司的合格员工应该努力使自己变成君子，做合格公民。
德胜公司追求有效的教育。
所谓有效的教育，就是教育者不断重复让被教育者打折扣接受的过程。
德胜公司提倡的价值观是：诚实、勤劳、有爱心、不走捷径。
《德胜公司员工读本（手册）》封面图片每一个进入德胜（苏州）洋楼有限公司的员工，都要领取公司编印的《德胜公司员工读本（手册）》并宣誓。
誓言如下：我将认真地阅读这本手册内容，努力使自己成为德胜公司的合格员工，靠近君子，远离小人。
我将非常珍惜并保护好该手册，只要我在德胜公司工作一天，这本手册就会伴随我一天。
如果我因故离开了德胜公司，我会严肃地将此手册还给德胜公司。
宋学宝清华大学经济管理学院教授。
加拿大麦克玛斯特（Mcmaster）大学商学院和美国麻省理工学院（MIT）斯隆管理学院访问学者。
著有企业战略研究与企业管理专著多部。
员工基本职规1 日常守则（1）员工必须遵守公司的各项规章制度。
（2）坚决服从上级（包括执行长、值班长）的管理，杜绝与上级顶撞。
（3）制度督察官及质量督察长在履行督察职责时具有崇高的权力，任何员工都必须服从，不得抵抗。
（4）禁止员工议论公司的制度、处理问题的方法和其他一切与公司有关的事情。
员工对公司有意见和建议，可通过书面、短信、微信等适当方式向公司反映，也可以要求公司召开专门会议倾听其陈述，以便公司作出判断。
（5）员工必须做到笔记本不离身。
上级安排的任务、客户的要求、同事的委托，均需记录，并在规定的时间内落实或答复。
自己解决或解答不了的问题应立即向有关人员汇报，不得拖延。
杜绝问题石沉大海、有始无终。
（6）公司实行“委托责任人与请求协助”的管理制度。
各委托责任人可以委托其他人员去独立完成或协助完成委托责任人交给的工作。
当委托责任人请求协助时，员工必须表明以下两种工作态度：① 可以协助；② 不可以协助，并申明自己的理由。
（7）公司永远不实行打卡制。
员工应自觉做到不迟到、不早退。
员工可以随心所欲地调休，但上班时间必须满负荷地工作。
（8）员工有事必须请假，未获批准，不得擅自离岗。
因自然灾害或直系亲属的婚丧嫁娶等事情需请假时，须将自己的工作交接好，经上级批准后方可离开。
（9）员工正常调休者，须在15天前做好计划。
因应急事件不能在规定时间内返回，必须先向上级说明。
（10）工作之外的时间由员工自由支配。
但从事高空作业、驾驶交通工具及起重机械或第二天须比正常上班时间提早工作的员工（如厨师需在凌晨4点起床），如前一天晚上9点钟以后才能休息的，无论因公因私，均需提出申请，经批准后方可推迟休息，否则，按未经请假擅离岗位处理。
如连续3天因夜晚不能保证正常睡眠时间而导致第二天工作精神欠佳者，公司将责令其停止工作，等

体力及精神恢复正常后方可恢复工作。
如屡次发生以上情况，公司将对该员工进行复训或做出相应的处罚。
（11）员工工作时必须衣冠整洁；不得一边工作，一边聊天；不得唱歌、吹口哨；不得打闹；不得影响他人工作。
（12）员工工作日期间，早餐及中餐（如晚上需要加班或值班则晚餐也包括在内）严禁饮酒（包括含酒精的饮料），否则在8小时内禁止工作。
隐瞒饮酒并在酒后工作的，将予以处罚。
饮酒后因公会客视同酒后工作。
（13）在工作过程中，在没有确认执行长的情况下，员工有权拒绝工作并须及时报告上级。
（14）员工不得在施工现场、仓库、工作场所及其他禁烟区吸烟。
（15）员工家属到工地探亲，可在工地入住、就餐，但时间不能超过5天（6夜）。
公司绝不允许家属长期住在工地。
超过规定探亲时间，必须在工地以外自行解决住宿，公司可予以补助。
（16）任何员工不得向客户、有关单位借款，也不提倡员工之间互相借款，如因急需，可向公司提出申请。
（17）做错任何事情都应立即向执行长及主管汇报。
（18）员工须与客户保持一定的距离。
未经上级批准，不得宴请客户，不得给客户送礼（包括敬烟）。
公司只以认真的工作作风及向客户提供高品质的产品和服务获得客户的尊重。
（19）员工不得接受客户的礼品和宴请。
具体规定为：不得接受20支香烟以上、100克酒以上的礼品及20元以上的工作餐。
（20）公司倡导员工之间的关系简单化。
员工之间不得谈论其他员工的工作表现，不得发表对其他员工的看法，更不得探听其他员工的报酬及隐私。
（21）禁止赌博。
除春节前后三天外，其他任何时间都不得打麻将、打牌及打电子游戏，无论是赌博还是单纯娱乐性质的。
（22）不得故意损坏或滥用物品。
员工之间如因过失或方法不当损坏他人物品时，应立即向对方主动承认并诚恳道歉，以求得原谅。
（23）员工必须讲究卫生。
勤洗澡（争取每天一次）、刷牙（每天至少一次）、理发（每月至少一次）。
（24）公司提倡说普通话。
说普通话是有文化、有教养的表现。
（25）讲文明，懂礼貌。
员工不得说脏话、粗话；真诚待人；不恭维，不溜须拍马。
（26）员工与外界交往不卑不亢，不得对外吹嘘、炫耀公司及有关的事情。
（27）员工对公司要忠实，不得散布流言蜚语，不得谎报情况，不允许只报喜不报忧。
员工不得向公司提供假证书、假体检报告、假证明信等一切假文件及假复印件或涂改过的文件。
提供假文件在现代社会是极不道德与违法的行为。
（28）除总经理外，任何人员工不得在公司接待私人来客。
确实需要会客，须经过专门审批。
施工总监孙松根在工地顶岗，这一天他是一名砌墙的砖瓦工。
（29）高层所有管理人员永远不能脱离一线，每月在一线代岗或顶岗至少一天。
管理人员首先必须是出类拔萃的员工，然后才是管理者。
（30）凡接受公司价值观并准备进入公司的人员，在决定接受培训之前应阅读《德胜公司新员工再教育规则》，在对其各条款认同并发表申明后方可受训。
受训人员在培训期间需从事清洁、帮厨及园林护理等工作。

第一图书网, tushu007.com

培训合格的可转为试用员工。
首次培训不合格的，公司在征得其同意后复训一次。
复训期为3个月，如复训仍不合格，公司不以录用。
员工培训合格后暂时留在公司管家中心工作，直至安排新的工作。
2 职场规则（31）公司始终不认为员工是企业的主人。
公司认为，企业主和员工之间永远是一种雇用和开始被雇用的关系，是一种健康文明的劳资关系。
否则，企业就应该放弃对员工的解聘权。
无论员工对企业是什么态度与打算，都应该希望自己所服务的企业强大，理由有三：① 员工希望自己一辈子在企业工作，希望自己的子女将来也能在该企业工作，当然希望企业强大，因为企业是他终生的依靠。
② 如果员工想跳槽，也要希望自己服务的企业强大，因为强大的企业能成为他与新企业谈判的资本——我以前在强大的企业工作过！
③ 当员工和企业发生纠纷而向企业索赔时，只有企业强大才能付给他更多的赔款。
3 类别原则（32）公司将员工划分为以下类别：① 有文凭有能力的；② 无有文凭有能力的；③ 有文凭但无能力的；④ 无文凭又无能力的。
公司主要在第①和第②类型里招募新员工，特别是在第②类型里发掘优秀、年轻的新员工。
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。
这个价值观也是公司对员工工作考评的标准，国家颁发的普通高校的各种学历（包括学位）的文凭基本不能作为员工晋级和能力考评的依据（行业证书视具体情况而定，认定方法另有专门的程序和标准）。
如果你的工作很出色，你在公司就有相对重要的位置；如果你做得一般，你的位置也一般；如果你工作做得不好，甚至起反面作用，你的位置将由别人代替。
员工自己在公司的重要性，自己是能够评价的。
员工要有自知之明，对自己要有清醒的认识。
公司有一个原则：“ 你辞职，明天就开始有新人代替你。
”4 提拔规则（33）公司对员工提拔的前提要求是：① 经过物业服务正式培训的人员。
没经过物业服务培训的，永远得不到提拔。
② 优先提拔正式木工出师人员。
其他人员若被提拔，应该在本行业具有教官、教练、师傅级别的手艺水平及资格。
③ 具备一定的年龄，证明其在本单位或在别的单位凭手艺、智慧和能力作出过重要贡献。
5 离职原则（34）一个好的公司对某些人来说如鱼得水，对另外一些人则如喝毒药。
公司的任何一位员工都有权利作出以下选择：① 如果员工觉得公司的工作环境和要求不适合自己，可以愉快地辞职或者选择请长假，公司允许其请1至3年的长假出去闯荡，并为其保留职位。
② 员工长假结束后想回公司，需先向公司提交书面申请。
公司根据其是否完全认同公司的价值观、是否仍能胜任公司的工作及请长假后是否对公司造成伤害等表现，决定其可否回公司工作，并决定是否需要复训。
经公司同意回来继续工作的，其重返公司后的实际工龄将按以下原则进行计算：原工作工龄扣除请假时间（请假时间按年计算，不满一年的按一年计算，3个月以内的不计）。
如果假期未满，要求回公司上班的，同样按以上规定处理。
如果员工确实因为自己的身体状况或家庭原因请长假，公司将根据情况在允许的范围内特殊解决。
奖惩条例1 奖励（1）工作中的改革、创新被采纳，并给公司带来效益的，奖励100～1000元；有效解决技术难题的，奖励500元以上；新的方法达到核心关键技术级的，奖励5000元以上。
（2）发现重大问题并及时解决，为公司减少不必要损失的，奖励100～1000元。
（3）工作中任劳任怨，却遭他人无理排挤、打击，但为了公司的利益，而不计较个人得失的，奖励200元。
（4）发现有损公司形象和利益的行为，积极举报的，奖励200元；当场制止的，再奖励200元。
（5）被推荐人连续工作两年以上的，给予推荐人100～1000元的奖励。

第一图书网, tushu007.com

（6）一年中，连续5次获得奖励，年终再给予5次奖励总和的奖励。
2 惩罚（1）不服从值班长、执行长及有关上级管理的，第一次罚款200元，第二次解聘，第三次开除。
根据公司规定，员工违反规章制度被解聘后，经本人申请并经考察，仍有可能回到公司工作，但被开除之后即不再聘用。
（2）与值班长、执行长及有关上级顶撞的，第一次罚款400元，第二次解聘。
（3）工作时不带笔记本的，每次罚款20元；对客户的问题不解释、不解答、不落实的，每次罚款50～500元；对上级布置的任务、同事拜托的事情无回复的，每次罚款50～200元。
（4）工作时谈论与工作无关的话题、哼小曲、吹口哨的，每次罚款100元。
（5）缺勤而事先未获批准的，每次罚款100元，3次解聘，5次开除。
（6）公司不允许员工带病坚持工作，带病坚持工作是对自己身体不珍惜的行为。
如带病工作，一经查出，每次罚款50～100元。
轻微疾病如非流行性感冒等不在此列。
（7）有意怠慢工作的，解聘；未能完全履行自己职责的，解聘。
凡被解聘者，去除以前工龄，并视情节轻重，扣除奖金的10%~100%。
重新上岗后，在6个月之内，每月扣除工资的20%。
在此期间若工作表现优异，可提前恢复原来的待遇。
被解聘者如想重新回到公司工作，必须在一个月内，本人每周书写不低于200字的思想认识及申请书，认真反思错误给公司造成的经济及名誉损失，公司可根据其认识错误的程度及对公司价值观的认同情况，考虑被解聘人员可否回公司工作。
（8）发现公司隐患不立即上报的，每次罚款50~500元。
（9）因应急情况离开，没交接好自己工作又没及时报告的，每次罚款50元。
在公司宿舍入住的员工，如晚上不回来，必须在离开公司之前向上级报告，经同意后方可离开，否则，第一次罚款50~500元，第二次警告并罚款300元，第三次解聘。
正常调休者，必须在15天前做好计划。
如违反规定，罚款100~200元。
以上的应急请假、正常请假及正常调休，在自己安排的天数内，不能如期回公司又没补办手续的，视同擅自离岗。
擅自离岗的，每次罚款100~300元。
（10）非故意（或因技术熟练程度原因）损坏公司及工地现场物品材料，不及时上报、隐瞒事实真相的，一经查出，除赔偿外，并处以50~500元罚款，同时降低信用等级。
情节严重的，处以停职、开除，直至送交司法机关处理。
（11）工作时不佩戴工牌的，每次罚款20元。
（12）在施工现场、仓库、工作场所及其他禁烟区吸烟的，第一次扣除半年工资的20%及半年奖金；第二次解聘。
（13）隐瞒饮酒并在酒后工作的，第一次扣除当月工资的20%，扣发6个月奖金；第二次解聘。
（14）汇报工作只报喜不报忧的，每次罚款50～200元，受处罚全年超过3次的，解聘。
（15）对公司及公司员工的缺点及错误不能正面提出，而在私下进行议论的，解聘，重犯者开除。
（16）对公司职能部门及有关人员在行使权力时不理解又不通过正常渠道申诉，或由于其他原因，而扬言“ 不想干了 ”等类似语言的，解聘。
（17）管理人员对采用正确手段指出自己的缺点、错误及提出批评的员工采取不理智的态度、泄私愤或打击报复时，每次罚款100～1000元，并给予免职、解聘处理，情节严重者予以开除。
（18）故意损坏或滥用公司及公司员工物品的，解聘。
因过失或方法不当损坏公司或员工物品时，应立即承认并诚恳道歉，以求得公司及同事的原谅。
否则，一经查出，除赔偿损坏的物品外，还将罚款50～200元，并降低信用等级。
（19）发现公司财物受损、丢失而不管不问的，解聘；发现其他员工做违法、违规、对公司不利的事情或因方法不当做错事情而不能当场指出并向有关上级汇报的，每次罚款50～500元。

第一图书网, tushu007.com

（20）私下做交易，谋求非法收入的，开除。
（21）对公司不忠实、谎报情况及散布流言蜚语的，开除。
（22）说风凉话及冷言冷语的，每次罚款100～200元。
（23）员工在工作时无意中犯错，能主动承认的，象征性处罚1元钱；对企图隐瞒错误的从重处罚。
（24）未经公司专门批准，接待私人来客者，每次罚款100～300元。
（25）被开除者除非董事会决议，任何个人（包括董事长及总经理）不得批准其重新在公司工作。
（26）赌博、服用毒品、发动骚乱、参加邪教组织或参与其他对公司不利活动的，开除并移交司法机关处理。
（27）制度督察官和质量督察长在履行督察职责时具有崇高的权力，任何不服从或与之对抗的行为都将被视为严重违反公司制度，违反者每次罚款50～500元，立即解聘；情节恶劣者立即开除。

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

《德胜员工守则(全新升级版)》编辑推荐：德胜（苏州）洋楼有限公司是美国联邦公司在中国设立的全资子公司，专门从事现代美制木（钢）结构住宅的研究、开发及建造，是美国住宅协会在中国唯一一家会员企业，同时也是国内唯一一家获得现代轻型木结构住宅施工资质证书的企业。
其文化精髓——《德胜员工守则》是一部在出版之前就受到广泛关注的内部使用小册子，曾经在很多大中型企业内部流传、复印，被人们地称为“手抄本”。
正式出版后，又被业内人士称为“奇书”，被众多学者、企业家誉为“中国企业管理圣经”。
旧版自2005年出版以来，已重印27次，销量达35万册。
2011年该书被翻译成英文版发行。
在不断总结管理实践和悉心斟酌读者反馈的基础上，《德胜员工守则》2013全新升级版将于2013年6月由机械工业出版社重磅推出。
与旧版相比，升级版新增三分之一内容，凝聚提炼德胜公司最新管理成果与思想精华，倍受追捧的德胜员工守则从21条增订至32条，同时配大量实景图片及感人美文。
北京大学国际BiMBA院长杨壮、日本管理大师河田信等著名管理专家倾情解读，深度剖析。
同时超值附赠精华手册。
相信内容更全面、形式更立体的新版本将为中国企业在制度建设、文化建设方面提供更好的借鉴，带来更大的价值！

第一图书网, tushu007.com

名人推荐

德胜的治理分为三层，首先是卓越领导者带来的“人治”，其次是精细化制度带来的“法治”，最后一层是信仰和价值观带来的“心治”。
这是德胜案例的特殊性。
我认为，没有这三重治理，德胜公司不可能成功。
——北京大学国际BiMBA院长德胜公司所用的工人大多数不是高学历者，而是农民出身的工人，但却造出了世界一流品质的产品。
这一点意义非凡。
如果我年轻二十岁，我也将以到该公司做清洁工当作自己的荣幸。
——清华大学博士生导师 宋学宝毫无疑问，德胜让我看到了中国企业、中国人以及我们的国家更多的希望。
在先驱者的身后，会有越来越多的中国企业走上德胜所走的道路吗？
——著名经济学家 赵晓

第一图书网, tushu007.com

<<德胜员工守则（附小册子）>>

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