最新制度的笼子 旧制度与大革读后感(实用6篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

制度的笼子篇一

《旧制度与大革命》是法国历史学家托克维尔的主要代表作，初次拿到此书我以为这是一部讲述法国大革命发展过程的历史作品，但是当读完全书我才明白这本书更应当被称为一本历史诠释著作。该书并不是注重介绍法国大革命的发展过程，而是以法国大革命的特点为切入点，分析了大革命为什么首先在法国爆发，大革命爆发的原因，以及大革命留下的影响，这些鞭辟入里的分析在两百多年后的今天，仍然是值得我们去思考和借鉴的。

18世纪的法国并非是欧洲贫穷落后的国家，相反法国的经济、科技、文化的发展在当时的欧洲都处于领先地位，为什么是在这样一个繁荣发展的国家而不是在其它更落后的国家，大革命首先爆发了。在这本书里托克维尔认为造成大革命首先在法国爆发的原因主要是高速繁荣发展和不平等的同时并存，旧的政治体制已经不能吸收新兴的政治势力，当临界点打破，旧的体制必然被抛弃。18世纪的法国在社会中存在三种势力的博弈，贵族阶级、新兴资产阶级和农民。贵族阶级是不平等制度的受益者，他们享有免税权等一系列法律特权，农民阶级受旧制度压迫最深，他们没有享受到多少经济繁荣所带来的福利，反而要承担不平等的税收等负担。新兴资产阶级虽然受益于经济发展而获得了大量财富，但是其本身在税收等政策上仍然与贵族处于不平等地位，同时新兴资产阶级也

蔑视靠着制度不平等而生存的贵族阶级。在贵族阶级内部，国王与其它贵族之间的关系也在发生演变，在旧体制下，国王依靠贵族来间接统治其它阶级，因此在国王和贵族阶级之间形成了一种互相依赖的关系。当新兴势力出现之后，农民和新兴资产阶级想摆脱贵族统治，因而二者绕过贵族阶级直接与国王形成了联系，旧的贵族共和体制已经不需要存在，大革命因而可以如暴风骤雨一般席卷全国，()一个表面上民主共和制实质上封建集权的政体在法国建立起来。

法国大革命并未能在法国建立起稳定的民主共和体制，群众摆脱了贵族统治的压迫，取得了表面上的平等权利，但是大革命所建立起来的共和国很快被集权帝国所取代，君主集权的统治实际并未改变。但是大革命也使得贵族统治退出了历史舞台，人生而平等的观念进一步深入人心，民众得以和君主统治开展对话和博弈，为最终实现真正的民主国家走出了坚实的一步。

大革命对我们启示：今天的中国正处于一个高速发展的时期，经济财富的重新分配必然导致新兴社会力量的崛起，不同的力量将在现有社会结构中进行再次博弈。如何在现有体制内更大限度地去吸收不同的力量，平衡好各力量之间的关系，从而使得经济发展和社会转型可以平稳运行，是摆在我们面前的一个难题。笔者认为法国大革命产生的根源在于社会中存在的不平等，这种不平等不仅表现于结果的不均等，也表现为竞争机会的不平等。在当时的法国无论是从社会发展中受益的新兴资产阶级还是依旧贫穷的农民实际上都想要改变这种制度，正因为拥有广泛的社会基础，法国大革命才能够迅速席卷全国。一种制度能够长期存在的关键在于，这种制度能够不断地吸收新的社会推动力，并能够在全社会依据价值共识建立竞争和分配机制，从而在全体社会成员中形成体制共识，凝聚社会发展动力和抵御风险的能力，如此才能够避免革命推动型社会发展模式，以更连续和稳定的步调推动社会向前发展。

制度的笼子篇二

社会尽管是有生物性个人组成的，但成为整体以后就会有超越于个人的需要，以至于在某种意义上，社会成为一个独立的实体，而个人成为这个实体的载体——当我们履行社会分工合作的义务时，我们就是这个实体的载体。但是，人却不仅仅是社会的载体，他还是他自身，他有主观能动性，在这个意义上说，他个人也是一个独立的实体。

在最后的一篇文章中，费老提到一个案例，梅岳教授在芝加哥的一个工厂里研究如何提高劳动生产率的问题，起初他改变了一些工作条件，发现工作效率提升了，然后他又一一恢复原来的工作条件，发现工作效率依然上升。他通过研究发现，“不是客观条件的改变促使工作效率的提升，而是他的实验本身起了作用。因为工人参与了这个实验，自己觉得在进行一项有意义的科学工作，从而发现了自己不仅是一个普通拿工资干活的机器，而是一个能创造科学价值的实验者。这个转变提高了他们的积极性。”在社会身份的背后，个人的主观能动性开始发挥作用。

在这里，我又想到荣格的《心理类型》，尽管这种划分并不能完全涵盖社会上所有的人格类型，但是这个理论对于个人来说仍然提供了一个参考。虽然大家都要求好的生活，但由于每个人的人格不同，因此个人对于好的生活的定义以及如何获得好的生活的手段都各有不同。

最明显的就是对于物质生活和精神生活的需求的多寡。通过这种最初的人格的倾向来更好的认识自己——即认识那个作为个人的具有主观能动性的自己，而不是作为社会的载体的自己。当然，很多时候社会与个人的各种关系相互交织，并不能清晰地划分这两者。就如费老后面提到“社会和个人是相互配合的永远不能分离的实体”。我们大多数人仍然要生活在普通社会中，不会像《月亮和六便士》的主人公斯特里克兰那样弃绝通俗社会中的一切来寻求作为实体的自我的实

现。大多数时候，我们在的理想与我们的现实之间寻求和解的道路，而这要求我们了解我们的社会，同时又了解自己，尽可能成为自己想成为的人，过上符合自己个性的生活。

制度的笼子篇三

在快要放暑假的时候，我们学校的五年级学生光荣的参加了国庆群众游行队伍，大家都很兴奋。有的同学把报的辅导班取消了，有的放弃了自己的休息时间，有的为了国庆而取消了外出的计划。总而言之，大家都想为祖**亲添彩！为了这个心愿，就算我们受再大的苦，再大的累，也心甘情愿。七月六日，我们先步行到西翠小学开会，让我们感动的是我们学校有一些年龄比较大的老师也跟我们一起步行到西翠小学。开完会后，我心里暗暗发誓，我要像解放军叔叔一样，不怕苦，不怕累，为祖**亲的60华旦添彩。

转眼间，暑假已经过了一半了。我和我的伙伴们经历了从我们上学以来最大的考验。虽然天气很热，太阳直晒，要求严格，训练内容单一，但是这些东西也没有挡住我们训练的热情。

我们都只有一个愿望————————为祖**亲的’60周年生日献礼。之后，我们天天在学校训练。要求三十秒走五十八步，说得容易，做起来难。刚开始，我们走得不是快一秒就是慢一秒，有的还走歪了，真是上梁不正下梁歪。后来就有点样子了。最近几天，我们每隔几天就合练一次，每次都两三点钟集合。虽然同学们都很疲惫，但是没有一个人有怨言，家长也很支持。每次大家训练时，团结一致；休息时，我们谈笑风生。

十一这一天，我们凌晨三点钟就集合了，虽然是早晨，但是同学们依然精神焕发。七点半，我们到达了王府井步行街，虽然我们要坐在地上四个小时，但是同学们的欢笑声和歌声使得那凝固的气氛一下活跃起来，天空中不时飞过几架直升

机，好像在为我们加油。

轮到我们出场了，同学们变得特别兴奋，一个个像是充满气的气球，格外精神。走到天安门广场时，我们按照音乐得节奏同时放飞气球，气球仿佛是一艘希望之船，载着人们对未来的美好生活希望飞向蓝天，随即我们欢呼雀跃。那一刻，我感到无比的自豪和骄傲，因为我们要继续发祖国的光荣传统。同时，我们的祖国正向另一个新时代迈出脚步！

文档为doc格式

制度的笼子篇四

赵一路：

节前花了点时间阅读了《制度高于一切》，书中提到：制度高于一切。制度决定成败和兴衰，制度决定高度和跨度。一个发达而进步的企业必基于一种发达而进步的制度;一个昌明而伟大的国度必基于一种昌明而伟大的制度;一个和谐而文明的社会必基于一种和谐而文明的制度。文中所指的制度是一个十分宽泛性的概念。它从来没有像今天这样与每个人的利益得失密不可分，从来没有像今天这样与每一个企业的成败兴衰息息相关。好的制度犹如好的道路，它可以让人们来去自由，行走便捷，并很容易抵达人生理想的目标。人们之于社会的理想，主要指向理想的制度;人们之于企业的理想，也主要指向理想的制度。好制度可以创造安宁、创造和谐、创造激情、创造活力、创造文明、创造素质、创造财富、创造希望、创造力量、创造效率、创造进步、创造繁荣、创造昌明，甚至创造奇迹。

书中提到人人都应该树立“规则意识”。一个人没有“规则意识”会被认为素质低，一个管理者没有“规则意识”也绝不是一个优秀的管理者。我觉得一个主管在本职岗位必须认真地不折不扣地按公司制度执行，书中说的很好，信任也是

一种约束。我时刻牢记着徐建洪徐总在给我的生日贺卡上的贺词——“严格按公司制度执行，做好市场一线的服务”。公司让我负责商务科，就是对我最大的信任，我必须不折不扣地去执行。商务科负责公司的整个发货开票任务，按gsp及公司相关制度，所有的开票必须按“先进先出”按批号先后顺序开票。但在实际操作过程中总有一小部分人会提出要求，要求把最新的批号的产品发往客户。遇到类似情况时我们总会耐心解释，坚决不同意。有一次，一位客户经理要买10盒金奥康，要求给的批号，说是送给客户用的，我就耐心解释，按公司制度和正常发货次序只能发4月的产品，任何人不能挑批号发货。不是我不懂如何善待客户，不是我不懂如何做客户的服务工作，也不是我不懂人情世故，只因为我在这个岗位，因为有制度在此，我只能这么做，任何人不得违反。最后她还是未买。我在这里也希望各位领导和同事能配合我们工作，人人按制度执行，如果有好的制度，我们不能及时、很好地执行与落实，或落实不到位，将会是制约我们公司发展的致命伤。就像按批号发货这件事，如果大家都挑批号发货，首先就违反了gsp其次老批号产品不断积压，会给公司带来巨大的损失。

我们每位员工都应该将公司的规章制度变成一种习惯，那么我们的制度建设和执行就会变得十分轻松。如果能将制度贯穿我们每位员工、每个岗位，那么我们的工作环境必然会更加和谐和富于人性化。

高晶：

“没有规矩，不成方圆”，规矩固然重要，可是要“成方圆”，规矩则必须被众人所认可、所重视。只有建立良好的制度并且贯彻下去才能创造人与人、人与社会之间的和谐。相反，如果一个制度的确立只考虑到了很小一部分人的私利，那么这样的制度必将影响社会而被淘汰。

《制度高于一切》的作者张振学先生引用了著名的“火炉法

则”来阐明好制度的特点：及时，及时的奖励和惩罚能保持制度的权威，进一步强化制度;预先知道，制度不是领导者的武功秘籍，而应该是所有当事人都应该清楚明了的文件或者口头约定，遵守或者违法制度的后果是事先都充分了解的;一致性，制度有它的严肃性，一旦制定，对所有的当事人都要有约束力，就像火炉一样，不论谁去触摸，都会得到同样的结果;不针对具体个人，制度的制定考虑的是抽象的人性，而不是针对某个具体个人做出的规定，这样才能保证制度的公正和后续的遵守和执行。

显然，光有好的制度是不够的，只有严格执行的制度才是良好的制度。“火炉法则”也是我们在执行制度过程中必须遵守的，只有严格遵守的制度才会真正意义上指导人们的行为，且进一步强化。

在现代企业中，企业制度与企业文化的关系也越来越密切。制度不仅仅局限于制约的层面，它在一定程度上体现着一个企业内在的精神。制度中规定了企业整体以及员工个体遵循的行为规范，从中我们不仅能够看出这个企业崇尚什么、反对什么，即企业信奉的价值理念，而且还能看出这个企业的做事方式与风格。

进入英诺珐四个月了，公司一开始给我的印象就是和谐、规范。自接手前台行政助理工作之后，学习了公司的相关政策制度，更对这家生机勃勃的企业充满了信心。作为销售公司，销售经理的管理是一个很严峻的问题，而英诺珐的每一位销售经理都需要经过严格的培训，从言行到学习产品知识等等，然后进行公平的考核筛眩这套员工入职管理制度为英诺珐选拔了一批英才，也体现了制度之下人人平等，只讲能力，不讲人情。至于自己的工作，虽然看似小而繁琐，可是每一项工作都是在制度之下有条不紊地进行着，不论是领导还是普通职工，订机票、用公章、发文、报销费用等都需要按照规定的程序进行审批，潜移默化中，成了每个人的一种习惯。企业中，工作中，最难能可贵的就是将制度化为习惯，将拘

束化为动力。

邵良：

毛主席说过：“加强纪律性，革命无不胜。”所以，制度一经制定，就必须获得不折不扣地贯彻执行，所有的人都必须严格遵守，而绝不应有凌驾于制度之上的特殊人物。有了制度不去执行比没有制度更可怕、更恶劣。

德国人把用规则看守的世界，称为“天堂”，在这个天堂里，规则首先是科学合理的，其次要有对规则的集体信任。规则和制度是可以比较的，通过比较，我们可以是出孰优孰劣，谁高谁下，然后为我们自己对规则或制度的调整、完善和创新提供借鉴。在企业中，很多时候，最为本质的区别是规则的区别和制度的区别。规则和制度不同，则想法不同、关注点不同，甚至于行事风格、工作习惯和思维方式亦不同。

公司也为每位员工制定了可行性的制度，使我们能顺利和有效地开展工作。我在公司商务内勤的岗位上才工作了四个月，也正因为公司制定的各种工作制度，才能使我能很快地适应工作节奏，并能仔细快速地完成每天的工作。与我工作相关就有很多条制度，其中就“含麻黄碱复方制剂的验收、检查、保管、销售和出入库登记制度”规定：我们商务内勤须将购含麻黄碱复方制剂企业的一证一照一书及采购人员的身份证正反复印件加委托书一并汇集，经质管科审核才能准予发货。平时虽已经按照规定在做，可只是觉得这项工作流程就应该如此，在看书过程中，使我明白，既使小事只要有制度规定，必须按制度执行，要把制度成为习惯，这样和谐的社会也就能近在咫尺了，而我们也能顺利而有效地完成本职工作。

徐敏敏：

就我个人的观点来看，其实此书作者别有用心，他非常清楚各大众企业管理层想说又不好意思说出口的所谓“苦口婆

心”的一句话，但也忽略了当今众多读者的心声，从而只能成为企管书架上的一个摆设道具却很少有人能够真心实意地品完它、体会它。其实这本书非常经典，但或许不应该把这句话用来作为整本书的一个标题，从而失去了许多诚心体验、慢慢品味的读者。大学企业管理科目上有很多关于战略经营管理的小寓言故事，“木桶”故事、“金鱼缸”故事、“刺猬”故事，在此想提一下“南风”故事。“南风”故事，源于法国作家拉封丹写过的一则寓言：北风和南风比威力，看谁能把行人身上的大衣脱掉。北风首先来了一个冷风凛凛、寒冷刺骨，结果行人为了抵御北风的侵袭，便把大衣裹得更紧。南风则徐徐吹动，顿时风和日丽，行人觉得春暖上身，始而解开纽扣，继而脱掉大衣，南风获得了胜利。这则寓言形象地说明一个道理：温暖胜于严寒。“冷酷无形”的制度，就像北风，让人寒冷刺骨，而“人情味”就像南风，用尊重和关心来取而代之，以人性为本，多点“人情味”，尽力解决员工日常生活中的实际困难，使员工真正感受到领导者给予的温暖，从而激发工作的积极性。

在我看来，“制度高于一切”这标题或许更适合上世纪七八十年代的中国，或许更适合民主主义专政，但并不适合有三十年改革开放的当今中国社会。“所有事物都具有两面性”的唯物主义观点会让这个社会更加认同。书中哈佛人的做作、德国人的刻板、美国人的固执不提倡我们去学习;解放思想，走“中国特色”的社会主义道路，提倡和谐社会，提倡不断创新的制度或许更能鼓舞现实社会的人们。

制度创新、制度设计置于战略研究、企业策划和管理咨询的核心位置，通过对企业具体运作实践和存在问题的深入认识，将世界上最先进、最科学的经营理念、管理制度融会到企业的决策模式、组织结构、行为方式上，不断的改革、不断的创新，从而使企业的管理体制、运作机制和具体制度更为科学、更为先进、更为完善，以达到充分激发企业员工的积极性和创造力，最大限度地提升企业的竞争力。此类制度我想才是优秀企业所必须的。

陈丽玲：

大家都说“制度是死的，人是活的’”，可是我认为个人诚信是重要，更重要的是制度的强制性和统一性。所谓“一样米养百样人”，我们生活的时代如此瞬息万变，是非对错很多时候每个人都有每个人的看法，而只有“死”的制度才能保证我们的企业管理有序执行，保证我们的产品保质保量，保证我们的文化让更多的人接受并推崇。

制度该由谁制定?又由谁执行监督?对于企业而言，这三者有一个共同的主体，那就是企业的管理者。只有制度了公正统一的制度，并强而有力地执行，加上时刻的监督，制度才会给企业带来收获，企业才会更加壮大。而我们的员工则需要将制度转换为自身的一种意识习惯，更好地为企业服务，同时为自己开创良好未来。

章茵：

当我们每个人都能发自内心地愿意遵守生活秩序的时候，我们的环境会变得更干净;当我们每个人都能遵守制度和规则并将之变为习惯时，我们的社会自然而然就更加文明和谐。对于个人而言，良好的工作、生活习惯是人在其思维习惯中所存在的道德资本和文明资本，而将遵守制度变成习惯之后，我们会有更多的自由空间。

公司每出台一个新制度，都要组织相关人员进行培训、学习、总结。尤其是对新员工，公司制度首先成为他们学习的第一课，也是必修课;大约从6月份开始，我们物流培训中心接待了一批又一批的新员工培训，几乎从未间断。公司花了大量的人力财力，对新入司的员工进行包括纪律、产品知识、制度、以及公司文化理念等各方面的培训，其目的无非是为了让他们从进公司的第一天起就能全面了解公司的一系列政策、制度，让他们理解制度的可行之处和将会给企业产生哪些方面的影响，产生怎样的效益。通过对制度的学习，使我们每

位员工在认识到制度是在保护自己的利益时，会更加积极地维护制度，与此同时，如果自己违反了制度非常明确自己会受到怎么样的惩罚，需要承担怎么样的责任。我们每个人既是制度的执行者，又是制度执行的宣判者。

我们不缺乏制度，缺乏的是不折不扣地贯彻制度的决心和行动;为了规范、纠正及促进各销售公司的各项基础工作，公司督察部在三季度组织我们总部人员对各销售公司日常基础工作进行核查，有不符合制度要求的，按相关条例进行处罚，强有力的查核也是落实制度的保证。检查是一堵“防火墙”，检查的过程即是落实制度的过程，也是揭露问题和修正错误的过程。对制度的严格遵守，不止是一种品格，一种素质，也更是我们每位员工的一种责任。

制度的笼子篇五

制度对于公司犹如法律于国家、公德于社会。俗话说没有规矩不成方圆，制度是企业行之有效的管理手段，相当于企业的 “法”，对于企业管理的重要意义是不言自喻的。通过对公司制度的学习，我认识到：

古语云“工欲善其事必先利其器”。要想有效的管理企业，就必须制定完善的管理制度，使企业的管理工作有章可循，员工有“法”可依、依“法”办事，完善的管理制度是企业不可或缺的。公司全员通过学习制度从而领会制度的主旨，才能更好的运用制度来行使我们的管理职能，提高我们的管理效能。

什么该做?什么不该做?怎样做效率高?这些问题都能够在企业的管理制度里找得到答案，这点对于新员工来说无异指路明灯，所以对新员工进行入职培训非常必要培训的目的就是让新员工了解公司的企业文化、经营理念、管理制度等等，因为新员工对企业的认识是一片空白，刚入职的时候往往感到十分茫然不知道该怎样开展工作，甚至诚惶诚恐害怕出错。

让新员工了解公司的用工制度、考勤制度、薪资福利制度、行为规范、奖惩制度、财务制度等基本制度，让员工知道在公司里可以享有什么待遇，应尽什么职责，从而减少工作的失误，避免消极怠工。学习制度，就是引领员工朝着正确的方向开展工作;学习制度，不让“不知道”成为员工开脱错误逃避处罚的借口。

企业文化是企业的灵魂，是一个企业区别于另一个企业的最主要的特征，是企业的核心竞争力。企业文化往往体现在公司的管理制度上。每个公司都拥有多名员工，自成为一个小集体，而每一个员工都有自己的思想和行为。如何让这个小集体里的每一个人团结一致的为公司的经营目标共同奋斗?而得到广大员工认同的企业文化就成为大家共同的灵魂共同的思想共同的行为准则。学习制度的过程，就是了解、认同、遵循公司企业文化和经营理念的过程，通过这样的学习，可以统一大家的思想规范大家的行为形成企业的凝聚力。规范大家的想法和行为，心往一块想，才能高效推进发展。

未雨绸缪，有备无患，公司制度就是行动预案，为公司员工及管理层的行为提前制定了处理方案，方便按章执行，提高我们的执行力，提高工作效率。

学习企业制度是必备的，我们不仅要让员工了解公司有哪些“法”，做到知“法”守“法”，违“法”必究;方便每位员工真正把握公司管理的.精髓，不断完善自己的工作方式、不断提高自己的工作效率。

制度的笼子篇六

这本书中，列维斯特劳斯考察了人类学关于图腾制度的研究，他认为这些研究都存在或多或少的问题，然后一步步地剖析这些问题，从某些极具启发性的研究者那里得到启发，这些具有启发性的研究者主要包括福特斯的相似性理论、埃文斯-普理查德认为有一个普遍的信念在某一事物当中表达、布朗

的第二理论（就是寻找关联）、柏格森的二元对立、还有卢梭的心智/文化的形成过程，由此得到文化的形成是建立在心智结构之上的，图腾制度只是心智结构在文化中的一种表现。

导论。这一章回顾了关于图腾的研究，指出了其中的问题，根据这些，认为要找到我们为什么要拿这些动物和植物作为自己的指称体系。批评了弗雷泽、戈登威泽、博厄斯的观点。

戈登威泽通过观察了四个不同的模式，弗雷泽提出的并不是总是成立的。由此得出弗雷泽观点错误，图腾制度是偶然的东西，无法总结共同规律，无法研究。关于图腾制度的研究就减少了。

博厄斯的观点说首先有一个外婚制度，如果外婚制度就是以家庭为单位，就不会产生图腾；如果外婚制度以氏族、群体、部落为单位，为了确认成员，就会指出一个大家认可的名称，这个名称就包括图腾制度，他认为我们选择这个指称是体系的，我们氏族之间的关系也是体系的，但是指称体系和被指称体系是随机和偶然的，但是列维-斯特劳斯是认为有联系的，是反映的思维模式，所以我们就是要看清楚这里面的联系。