

《假如我是某大機構的行政總裁，我將如何推行關愛員工的政策》

貝闕珠宮，須得磚瓦為基，若沒有結實的鋼筋水泥，就沒有長久的輝煌與日月齊肩。同樣，一家機構的運營就像是建築項目，唯有擁有踏實可靠的原材料，輔以精心設計的小細節，才能建造出宏偉而扎實的建築物，得以屹立長存。我作為行政總裁，作為一個顧全大局的工程師，我力求琢綠石為璞玉，備良木撐高脊——我會花更多心思去推行關愛員工的政策。

第一，我將會把員工和機構之間的距離感壓縮，加強機構內部的溝通性。讓石子自動找到回家的路，最好的辦好就是提升它們的歸屬感。而赫茲里特說過，「談話的藝術是聽和被聽的藝術」，想要增加員工對機構的歸屬感，我認為傳統而不失實用的「溝通」是最可取的。而大公司普遍都有著「人情比紙薄」的現象，大家對其的看法都認為只要各司其職便能相安無事，但這樣的風氣容易讓員工關係疏淡，階級過於分明，不利於可持續發展。所以說，無論是作為經濟器官的管理層員工，抑或是像螺絲釘一樣維持整體運作的基層員工，都應該得到充足的機會在專屬於本機構的平台上進行交流。比如說，我會要求領導層員工不定時到員工食堂和基層員工聊天，互相交換意見，提升員工的獨特感、聯繫感，為職工文化打好基礎。作為行政總裁的我亦要與領導層員工維持交流，互相聆聽在不同崗位上的所思所想，建立起人與人之間的溝通橋樑，讓每位員工都有就運作發展抒發自己見和獻計的機會。另外，都說學校是社會的縮影，我認為公司機構中所出現的某些現象亦可參考校園內的「社工服務機制」，在機構內設立一個輔助熱線服務，提供一個平台讓員工分享個人心路歷程，時刻關注員工的心理健康狀況。經過長久的反復推行，我相信可以令機構提高認受性，建立特屬於本機構的文化和習慣。這麼做在提升員工對機構的歸屬感之餘，更有助於增加同事間的工作默契。

第二，我將會因應員工個人所需，在工作安排的方面做出合理的創新。為了讓員工有足夠的精力投入到工作中，我將提出富創新性的政策改革，人性化地滿足員工的需求。在大統一的工作模式下，所有員工都朝九晚五地奔波上班，清晨的地鐵車廂內永遠都擠滿了上班族，然而每個人不同的工作量直接影響了他們不同的作息時間。而且這種刻板的工作模式不適用於每個員工，甚至有調查顯示，青少年患上抑鬱的成因中有一部分是由於家長忙於工作，無暇關心子女成長。因此，我將設立一個新的機制，對於有特殊需求的員工，例如要按時回家照顧，家庭的員工，並且在這類員工工作崗位允許他們可在其他環境下工作的前提下，只要願意在合約上簽名並承諾會如期完成屬於自己的工作，我將不限制他們的工作地點、他們來公司上班的時間。我會大限度開放工作的自由度，只要在規定時間內完成有質量擔保的工作，我將不再強制他們必須幾點到公司簽到、幾點才能離開公司。反之，若在該機制下員工未能完成符合質量標準的工作結果，我作為領導的角色，將不允許該名員工沿用這個新機制。在這樣的規定之下，即可滿足部分員工對於上班的時間地點的特殊要求，又能鍛鍊員工的自制力，他們對自己

負責就是對機構負責的第一步。於情于理，我都有必要在機構內落實這項創新性的政策，除了為機構建立敢於創新、以員工為本的形象，還能有效舒緩部分員工的工作壓力。

第三，我將提供福利保障及改善工作環境。我會增加員工集體活動的次數，每月至少提供兩次出外的活動機會讓員工自由報名。為了增進員工與其家人的聯繫感，我會舉辦員工家庭日、員工登山日、員工燒烤等活動，甚至會讓員工在客觀條件的許可之下，帶上工作到親近大自然的環境下進行工作。讓員工不再長期處於同一個工作環下，以公司為平台，提供與運動、健康、各種節慶相關的活動，有益於他們的身心健康，更能從中發掘員工的領導才能。福利保障方面，我會為員工爭取更多的商品優惠福利，以家居用品為首選，提供實用性強的福利給員工以有限度地減少他們的家庭經濟負擔。另外，我將在員工的辦公處設置完善的醫療設備，例如設置血壓計，讓員工能隨時了解自身的身體狀況，並且在這個基礎上為每一個員工設計健康報表，定期組織員工進行捐血和身體檢查，密切留意員工的身體健康，加強他們對機構的安全感和歸屬感。

基於以上提出的三個方案，若效果顯著，這種帶有創新精神的改革於社會而言是有助於推動其他企業發展的。關愛員工，是讓本機構成為優秀企業公民的基石，這背後所體現的是一個大企業對員工設身處地的關心，只有把用於建築的材料打磨好，對企業和員工負責，對員工加以尊重和包容，才能鞏固發展基礎，為日後的宏圖大業做好準備。

總而言之，關愛員工，實際上是在關愛企業的文化，為之建立良好的價值觀，在社會中履行公民義務，肩負起公民義務。正所謂「欲窮千里目，更上一層樓」，而樓梯上的每一級階梯，只有由堅固的好材料堆砌建築，才能為極目遠眺提供穩定良好的機會。為每一位員工做好呵護，如同為企業鋪下錦繡前程。