



媒體報導

日期： 2014年11月26日(星期三)
資料來源： Recruit.com.hk - Market News - Editor's Choice
標題： 締造共同價值 向前推進
參考網址： [請按此](#)



↑ Find Jobs ↓ Career Advice ↓ Market News ↓ Learning Guide

[Home](#) > [Market News](#) > [Editor's Choice](#) > 締造共同價值 向前推進

締造共同價值 向前推進

Post Date: 2014-11-26



管理一個上百至千人的機構，不外乎管治人心。

現代人因為科技發展，每個人都Being Empowered，隨時隨地能獲得各方知識，能力強了，更能依從自己意願去做，人心各異，如何管治？

現在的企業都愛提出企業理念、願景等讓外界了解機構的訊息，但要是缺乏人性的溝通，多宏大的願景和目標，對內部的員工，也只是毫無情感的口號。

作為管理層，最重要還是溝通，了解員工對機構的想法、他自身的價值觀和目標，同時分享你作為管理層對機構的看法。人做事因著價值觀而推動，當大家的價值觀接近，在管理上便更為省力，能向著同一目標進發。

要是員工的利益和機構不盡相同？處理方法著實很多，協調、讓步以達成共識，過程同樣不外乎溝通，在這個過程中，能令對方理解和接受，便能融合大家的方向；還有一點很重要的就是透明度（Transparency），關於機構的資訊必須要流通及透明，只要員工願意了解，他就有權知道，資訊能影響他對機構的認同，同樣促使雙方價值觀更加接近。

10年前初到基督教家庭服務中心當總幹事，上任兩個月內，我定出架構重組策略計劃，召集各大部門主管共同參與，整個過程公正透明，大家有參與、有討論、有投票，這個民主過程令他們相信工作是他們自己選擇出來的，所以他們很快便找出兩年內最想達到的工作目標，而事情亦如所料，輕易推進。

撰文：郭烈東 太平紳士

現職基督教家庭服務中心總幹事，畢業於香港中文大學社會工作學系，及後修讀美國伊利諾伊大學行政工商管理碩士課程，從事多年社區發展及長者服務管理工作。





管理一個上百至千人的機構，不外乎管治人心。

現代人因為科技發展，每個人都 **Being Empowered**，隨時隨地能獲得各方知識，能力強了，更能依從自己意願去做，人心各異，如何管治？

現在的企業都愛提出企業理念、願景等讓外界了解機構的訊息，但要是缺乏人性的溝通，多宏大的願景和目標，對內部的員工，也只是毫無情感的口號。

作為管理層，最重要還是溝通，了解員工對機構的想法、他自身的價值觀和目標，同時分享你作為管理層對機構的看法。人做事因著價值觀而推動，當大家的價值觀接近，在管理上便更為省力，能向著同一目標進發。

要是員工的利益和機構不盡相同？處理方法著實很多，協調、讓步以達成共識，過程同樣不外乎溝通，在這個過程中，能令對方理解和接受，便能融合大家的方向；還有一點很重要的就是透明度（**Transparency**），關於機構的資訊必須要流通及透明，只要員工願意了解，他就有權知道，資訊能影響他對機構的認同，同樣促使雙方價值觀更加接近。

10年前初到基督教家庭服務中心當總幹事，上任兩個月內，我定出架構重組策略計劃，召集各大部門主管共同參與，整個過程公正透明，大家有參與、有討論、有投票，這個民主過程令他們相信工作是他們自己選擇出來的，所以他們很快便找出兩年內最想達到的工作目標，而事情亦如所料，輕易推進。

撰文：郭烈東 太平紳士

現職基督教家庭服務中心總幹事，畢業於香港中文大學社會工作學系，及後修讀美國伊利諾伊大學行政工商管理碩士課程，從事多年社區發展及長者服務管理工作。

- 完 -

