



公開透明是好制度的基本要件

首先恭喜今年獲得升遷的同仁，分享大家的喜悅。工會近日忙於回應同仁詢問人崗匹配問題，同仁在這方面的資訊明顯不足，工會因資訊有限無法代為回答完整答案，故引導同仁上「樂活村」詢問主辦單位，或因此影響企業平台效能變慢，或造成樂活村當機，增加資訊處、營運辦公室同仁的工作負擔，工會感到抱歉，但從行方回覆問題的情形來看，顯然看出行方尚未準備妥當，倉促上線，希望行方能進一步開誠佈公，回應同仁關心的議題，整套措施一次講清，不要打烏賊戰術愚弄同仁。

不論何種人事制度均有優劣，一定有人得利，也有人委屈，難以論斷，但可以確定的是**公開透明度高就是相對好的制度**，因為經得起公評；也可以說再怎麼完美的制度，若同仁一知半解，也難形成引導力量，無法達到組織所預期功能或目的。主辦單位一直無法(或不願意)完整論述新人事制度可為員工或組織帶來何種效益？一次講一點，你不問行方也不說，以提報升遷案例而言，單位主管當時不知兩種提報升遷方式的薪資調幅不一，造成同一職等業績目標相同但薪資調幅卻不同，早知如此，提報策略就會不同，這有陷經理人不義之嫌，有一個政論家說道：「一個人故意只講一部份事實，就跟說謊很接近」。工會沒有惡意，只是提醒不透明的後遺症而已。

說明會中一直拿麥克風問基層同仁有何問題，而旁邊卻有一大堆經理人(奇怪了，他們都不需要拚業務?)緊盯著誰敢發言？這無異是護航圍事，這種會議有何意義？應該是先主動告知人崗匹配後的新人事制度是如何運作、新舊制度比較、對同仁職涯有何正/負面影響？以前那套不好(僵化請調制度、殘酷的退場機制、失調的人力配置、唯 AP 是問，不重視作業服務、強迫 OP 轉調 AO，不當的跨售要求、員工回聘機制、如何解決員工休假不易、工作時間過長等等現象)，現在公司要如何改善，鼓勵同仁勇於抒發己見，否則，簡單幾頁簡報說明叫同仁如何提出問題？

在變動的時代，危機不在變動本身，而是在以過去的邏輯思維來因應。領導人的職責是創造一個讓大家能發揮潛力的工作環境，好的制度必須讓人能瞭解→信任→遵行，方能落實而行之久遠，若執行面依然因循過往、黑箱隱晦，結果不問可知。林肯總統曾說要做一個好的領導人必須：1、有同理心 2、傾聽民意 3、先尊敬人民，人民才會尊敬你。工會希望公司不只有新制度，還要有新風格、新思維來配合，工會與大家共勉之~