



轉工潮又到， 打工仔非走不可？

農曆新年過後，一般會踏入轉工潮，因為很多公司都在新年前發放花紅。雖然香港今年經濟增長放緩，但國際人才招聘顧問公司華德士發表的《全球薪酬調查報告》指專業人才仍然是市場的「搶手貨」，當中以資訊科技、金融科技銷售專才及能操流利普通話的律師與投資專家特別吃香，部分僱主甚至願意支付多於20%至30%人工「挖角」，勢掀起新一輪轉工潮。

事實上，員工決定蟬過別枝的理由林林總總。早前，香港浸會大學與本地求職網站發表有關「香港僱傭工作期望及挽留人才策略」的調查中，亦指出「薪酬及福利低於水平」、「希望得到更好的發展機會」、「工作壓力大/工作量多」和「未受重視和賞識」是員工離職的原因。

對於員工離職，公司是否只能處於被動，而無計可施呢？很多時候，員工離職是因為個人負面情緒使然（原因來自薪金、與上司的關係、沒有晉升機會等等）。而這些情緒只是員工單方面所感受到，卻又未必是事實的全部。大部份離職的員工都無法客觀地評估他們的處境，只能在有限的資訊或經驗下，毅然作出離職的決定。故此，當上司發現員工打算離職時，可主動為員工提供多元化的資訊及實質的分析和建議，以免員工做出輕率的決定。若發現員工在工作遇到困難或犯錯時，亦可主動與他們溝通及交流你的看法，不要只顧責難員工。此外，上司亦可主動定期讓員工分享個人事業生涯的志向，並作出相關的回應及建議，有助提升員工的歸屬感。

為員工營造正向的工作環境、保持良好的溝通和定期舉行培訓課程能讓員工感覺備受重視，並提升他們的發展動力和工作技能，從而令他們更願意為公司打拼。

LEAP 是指：

L eading Personal Effectiveness
發展人才
E nhancing Family Cohesiveness
凝聚家庭

A chieving Team Success
卓越團隊
P romoting Corporate Wellness
促進企業健康

留人的挑戰



總經理 張瑜

多項人力資源調查結果顯示，每一機構的員工大致可分為三大類。第一類被稱為“投入”(Engaged)的員工，佔機構全體員工人數30%。此類員工對工作委身，敬業樂業，生產力高；第二類為“不夠投入”(Not Engaged)的員工，佔全體員工人數55%。他們工作表現不穩定，生產力時高時低，一般抱著「人在心不在」的態度工作；而第三類為“極不投入”(Actively Disengaged)的員工，佔全體員工總人數15%。他們一般懷著「人心都不在」的態度工作，生產力低，亦經常缺勤。以上三類員工，那一類最有「離心」呢？其實，上述每一類型員工都會因不同原因而對機構有「離心」。踏入轉工潮，你是否已經主動出擊，作出以下留才行動？

- 成功說服稀有人才加盟貴公司？
- 成功令辭職者回心轉意？
- 訂立具體吸才、培才、留才指標？
- 了解人才的個人及人生階段的狀況？
- 追蹤人才發展的進度和變化？

作為管理人員，緊記愛才是一種基本態度，留才是一門藝術及策略。

管理層：「每逢年尾出了雙糧後，總會有一輪辭職潮，公司又要忙於招聘、培訓，不知是否有一些方法可以挽留人才，讓這部份的成本減少呢？」

顧問：「挽留人才的而且確是公司人力資源管理重要的一環。除了最基本的「薪酬福利」、「晉升機會」及「認同讚賞」外，如何提升員工的「歸屬感」及「凝聚力」，亦是不可或缺的一環。以下是一些留才建議：

1. 為員工提供彈性工作安排：現時，特別是年青的員工不再單為金錢而工作。他們希望可以在工作以外，尋求新的生活體驗，以及在工作及家庭上取得平衡。故此，管理人員可以考慮提供特別假期，如「工作假期」、「義工假」、「進修假」，甚至申請停薪留職等。因應員工的需要，安排彈性工作時間、地點，令他們感受到公司的人情味，定能增加歸屬感。
2. 為員工建立正向工作間：和諧人際關係，愉快工作環境，最能留住員工的心。可以定時安排各類型活動，如聚餐、野餐會、興趣班等。員工參與活動能增加彼此了解，提升他們的「凝聚力」。
3. 令員工感受工作的意義：鼓勵年資較長的員工以及跨部門的同事，與新入職員工建立師徒關係，除了指導他們日常工作外，亦令他們明白到工作不僅是獲取薪金和福利，而是賦予意義，讓他們感受到工作的重要性，以及對公司的貢獻。



習慣快樂

快樂是別人對自己的肯定，快樂亦是自己對自己的重視。

阿樂似乎在工作間尋找快樂時碰釘了。

二十歲的她剛剛從大專畢業，現正從事文職工作。阿樂向來性格樂觀，深受家人與朋友的愛戴，不論在學業或感情上遇到甚麼難題，她身邊的人總會為她解決，問題便隨之迎刃而解。

可是，從校園轉到職場環境，沒有熟悉同事或上司照料，亦沒有好友陪伴，甚麼事都必須親力親為的阿樂好像有點適應不來。尤其跟同事相處的模式更令她渾身感到不自在。普通打招呼點點頭；午飯時拿着飯盒或外賣到自己的辦公桌上對着電腦一邊播放劇集一邊大口大口把飯鏟吞下；同事冷淡隨便的回答阿樂提出工作上的不明白等都讓她喘不過氣。以上種種影響阿樂的工作表現，上司更一度懷疑她的工作能力。

直到有一天中午，阿樂走到辦公室附近的公園，撥了諮詢熱線的電話尋求協助。

「我在這裏工作快半年了，最初以為只是自己初來報到不適應才感失落，但直到現在我一點也不快樂。」阿樂話雖平淡，卻氣也不回的繼續向輔導員訴說：「為甚麼我會變成這樣？這跟以前的我落差很大，我沒有精神工作，下班後亦沒有心情與朋友逛街吃飯。我想離開公司了，這工作我不喜歡，亦不適合我。」

「那麼你以往甚麼時候是快樂的？」輔導員問。

「身邊擁有同伴共同進退的時候。」阿樂毫不猶疑的說。

「在下決定前，我可以先問問你可以自己製造快樂嗎？像生活習慣一樣，工作上的快樂也要自己慢慢培養的。若果你的快樂是建築於同伴的支持，那麼工作的伙伴便是快樂的關鍵。」

阿樂像是恍然大悟，說：「雖然算不上是深交，但他們在工作上是我的同行者，我應該更主動與他們溝通，建立互信關係以製造快樂對嗎？」

「那便要身體力行試試那製造快樂的體驗了！」輔導員笑着回答。

與輔導員的一席話，似乎讓阿樂茅塞漸開。此後，素來開朗的阿樂不單沒有因工作而氣餒，反而更積極努力做事並主動與同事建立互信關係，以增加對團隊的歸屬感及爭取同事對她的認同。

這樣，快樂也像習慣一樣慢慢地製造並培養出來了。



「繩索」

留不住

人心

從前有個農夫，他用繩牽著一頭驢子穿街過巷，經過一家商舖。商人說，驢子之所以跟著農夫是因為被繩索綁住，不得不跟著，非驢子意願。農夫於是把繩索解開讓驢子隨意走動，但驢子仍然寸步不離。商人好奇，農夫便解釋道：「我用繩索牽著驢子的同時也細心照料牠，給予牠足夠的糧食之外，還有充分的休息和關心。」商人恍然大悟，原來留住驢子的不是那根繩索，而是農夫對驢子的照料與關愛。商人回望自己店內忙得不可開交、面露不悅的夥計們若有所思：「我明明已經給予他們足夠生活的報酬，但還是不斷有人跳槽……驢子跟著農夫尚有適宜的生活，夥計跟著我除了工資還要什麼呢……」



我們的客戶

銀行、金融及保險

安達人壽保險有限公司
富通保險(亞洲)有限公司
怡安保險顧問有限公司
安盛金融有限公司
法國巴黎銀行香港分行
保柏(亞洲)有限公司
中國建設銀行(亞洲)
中國民生銀行
信諾環球保險有限公司
花旗集團
中信証券國際有限公司
康宏金融控股有限公司
大新銀行
星展銀行
富衛人壽保險(百慕達)有限公司
海通國際證券集團有限公司
恆生銀行
香港上海匯豐銀行
香港證券及投資學會
中國工商銀行(亞洲)有限公司
美商大都會人壽保險香港有限公司
三井住友海上火災保險(香港)有限公司
華僑永亨銀行
荷蘭合作銀行
太陽國際金融集團
香港永明金融有限公司
Transamerica Life (Bermuda) Ltd
永隆銀行有限公司

法律及會計

的近律師行
德勤•關黃陳方會計師行
畢馬威會計師事務所
香港羅兵咸永道有限公司

集團

捷成洋行
香港太古集團有限公司

社會服務、政府部門及有關機構

循道衛理亞斯理社會服務處

仁伯爵綜合醫院
土木工程拓展署
公務員事務局
中華傳道會中心堂
消費者委員會
地產代理監管局
平等機會委員會
基督教香港信義會社會服務部
食物環境衛生署
澳門聖公會社會服務處
基督教靈實協會
匡智會
香港醫院管理局
香港浸信會醫院
香港青少年服務處
香港海關
香港房屋委員會
香港房屋協會
香港郵政
廉政公署
入境事務處
勞工處
地政總署
強制性公積金計劃管理局
鄰舍輔導會
政府資訊科技總監辦公室
香港海洋公園
香港申訴專員公署
規劃署
社會福利署
土地註冊處
聖雅各福群會
香港神託會
運輸署
香港賽馬會
救世軍
善牧會
香港戒毒會
澳門婦女聯合總會
東華三院
仁濟醫院
循道衛理楊震社會服務處
油尖旺區議會

教育

迦南幼稚園暨幼兒園
香港中文大學
香港城市大學
香港浸會大學
香港考試及評核局
香港教育學院
基督教聖約教會聖樂小學
香港公開大學
香港科技大學
香港大學專業進修學院
觀塘區學校聯會
順利天主教中學
香港大學專業進修學院保良局何鴻燊社區

書院

教得健康中心
德愛中學
香港大學

能源、化工及醫藥

巴斯夫東亞地區總部有限公司
中華電力有限公司
基瑪環境健康有限公司
埃克森美孚香港有限公司
Fresenius Kabi Asia Pacific Ltd
香港中華煤氣有限公司
美國輝瑞科學製藥有限公司
電能實業有限公司
羅氏診斷(香港)有限公司
Stryker International
裕利醫藥有限公司

酒店及餐飲

深灣遊艇俱樂部
國泰航空飲食服務(香港)有限公司
香港上海大酒店有限公司
香港酒店業協會
美心集團
半島酒店
富豪國際酒店集團
淺水灣影灣園
帝苑酒店
太古酒店

機械、電器、電子、資訊及科技

美國唐納森集團
艾默生網絡能源有限公司
富士施樂(遠東)有限公司
香港日立有限公司
香港寬頻網絡有限公司
香港電訊服務有限公司
躍達汽車有限公司
克諾爾亞太區(控股)有限公司
松下國際採購(香港)有限公司
新菱工程香港有限公司
數碼通
泰雷茲(香港)有限公司
惠而浦(香港)有限公司

建築地產及物業管理

凱達環球
香港數碼港管理有限公司
廣君集團有限公司
海港城
合和實業有限公司
香港科技园公司
嘉華建材有限公司
嘉里建設有限公司
九龍建築有限公司
領匯管理有限公司
瑞安建築有限公司
新鴻基地產代理有限公司
太古地產有限公司

批發、零售及製造

愛迪達
Amore Pacific Hong Kong Co., Limited
A-Tex Asia Limited
百麗環球有限公司
C&A Sourcing International Ltd
香港免稅店
雅詩蘭黛
福和集團
青洲英坭(集團)有限公司
豪馬(香港)有限公司
日本城
金佰利(香港)有限公司
歷德香港有限公司
利豐有限公司
李錦記(香港)食品有限公司
馬莎百貨有限公司
Metro Group Buying HK Ltd
澳加光學有限公司
菲力士泛優通遠東有限公司
太古飲料有限公司

交通、航空及物流

國泰航空服務有限公司
敦豪國際速遞(香港)有限公司
聯邦快遞

香港航空

香港空運貨站有限公司
香港飛機工程有限公司
香港航空發動機維修服務有限公司
香港國際貨櫃碼頭
香港機場地勤服務有限公司
香港迷你倉
香港電車公司
嘉里物流
香港鐵路有限公司
現代貨箱碼頭有限公司
迅達升降機(香港)有限公司
泰雷茲(香港)有限公司

正向領導 • 鼓動人心

內容重點：

- 學習正面的領導思維
- 正面思維 — 一切從自己開始
- 激發正能量基本法：HEROS
- 正向領導模式 - 釋放正能量的鑰匙
- 開啟員工4Ps心理資本的正向領導策略
- 實踐正向領導影響他人

參加者意見/回應：

- 提高歸屬感
- 令自己能更加正面處理問題
- 帶給大家正能量
- 可協助同事得到更多正面訊息
- 啟發他人潛能

突顯優點 • 建立高效團隊

內容重點：

- 明白突顯優點的概念及重要性
- 知己知彼 - 認識自己及下屬的突顯優點
- 突顯優點的能力應用三部曲
- 不可不知的24種「突顯優點」
- 探索不同突顯優點在工作中的影響

參加者意見/回應：

- 學懂分類優點及如何利用自己的優點去處理難題
- 要學習欣賞別人的優點
- 應用優點的有效方法

Smart Power@work

內容重點：

- 認識何謂正向/快樂心理學
- 正向的連繫
- 正向的意義
- 如何提升工作正能量
- 正向的情緒
- 如何更享受投入工作

參加者意見/回應：

- 我最喜歡「正向情緒」的簡易練習
- 為別人的桶子加水，提高彼此的正能量
- 活學活用，跳出自己舒適圈
- 每做任何工作，嘗試聯想起背後意義
- 以輕鬆快樂的心態去工作，不限於一份工作，而是享受
- 重新以新角度對客人、同事，令他們明白正能量，為社會作出一點少改變。

活動點滴



“動”消息

我們於2016年1月15及22日舉辦了為期兩天的「精神健康急救」證書公開課程，訓練了31位來自不同公司及機構的員工成為精神健康急救員，希望他們能學以致用，運用實用的心理健康急救方法，幫助受情緒及精神困擾的同事及親友。由於是次課程報名反應熱烈，我們將於本年6月24和30日再度舉辦此培訓課程。

僱員發展服務/富達盟信顧問有限公司 簡介

香港基督教服務處於1991年成立【僱員發展服務】，另於2005年設立【富達盟信顧問有限公司】，致力為各大小公司及機構的僱員提供專業個人諮詢及輔導服務、員工發展、培訓、管理諮詢及突發危機事故壓力管理等服務。

地址：香港九龍尖沙咀加連威老道33號7樓

電話：(852)2731 6350

網址：<http://www.fourdimensions.org>

編輯小組

孫勵生、張瑜、陳瑋熹、戴嘉文、黃世傑、彭嘉恩

所有文章，歡迎轉載，惟必須註明出處

* 紅字為今季新客戶