

Enlighten



RecruitOnline.com

Ebook

張錦紅

Profile



張錦紅

香港基督教服務處僱員發展服務總經理。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。
網址: www.fourdimensions.org

快樂員工
生產力高強

香港人的快樂指數一向偏低，或許社會愈發達，經濟愈繁榮，打工仔的生活壓力也愈大，快樂也變得更加珍貴。不過快樂也是進步的原動力，企業如果能令到員工快樂地工作，將有助提升效率和增強生產力。

為了解在職人士的正向心理及精神健康狀況，香港基督教服務處僱員發展服務及富達盟信顧問有限公司於2009年9月至11月期間，以網上問卷形式成功訪問了402位在職僱員，並於2010年1月17日公布了研究調查結果。以下是該調查報告其中一些研究結果及重點：

Y世代員工希望感最低

調查發現有近七成受訪僱員的希望感超出了平均48分的水平。這表示金融海嘯一年後，受訪者大都對前景抱有希望。不過，Y世代（20至28歲）受訪者的希望感卻比X世代（29至44歲）和嬰兒潮世代（45至63歲）的差。此外，25%的Y世代受訪者屬「有勇無謀」，在面對目標或困難時雖然具意志力，但欠缺方法。

這顯示Y世代仍需要學習更多的途徑及解決方法，建議僱主建立「師徒制」，讓年長或具高希望感員工以亦師亦友方式指導Y世代正面思考，以積極態度面對人生的各項挑戰。

開拓快樂工作間

調查發現，經歷金融海嘯後遇上負面轉變的受訪者的快樂指數不高，只有4.42分，低於平均的4.5分。不過值得鼓舞的是仍有近六成受訪者（58.4%）的快樂指數高於平均分。

我們建議僱主開拓快樂工作間，為員工提供僱員支援服務（EAP）、設立個人化的生涯規劃、提供「軟實力」（例如：態度、個性及情感）的成長培訓、設立彈性工作（如彈性上班、辦公室以外工作等）、教練式管理、鼓勵創意、增加晉升及進修機會等，從而加強員工對工作

的投入感及忠誠度。

提升員工心理質素

在精神健康方面，調查發現有超過六成受訪者的焦慮狀況已出現「輕微至嚴重的焦慮徵狀」。其中有近四成Y世代受訪者的焦慮狀況更出現「中度至嚴重的焦慮徵狀」，接近X世代及嬰兒潮世代受訪者的一倍。在抑鬱狀況方面，有近5%受訪者的抑鬱狀況已出現「中度或嚴重的抑鬱徵狀」。

調查又指出希望感與快樂指數有著正向關係，而希望感與焦慮、抑鬱則呈反向關係，顯示希望感與快樂指數愈高的員工精神健康狀態愈好，而精神健康是直接影響工作表現的。故此，我們建議僱主投放資源關注員工的精神健康，包括提升管理員工及早識別精神病徵狀及精神健康急救能力，以便協助受精神困擾的員工，並訓練其他員工成為精神健康急救員，致力推廣工作間精神健康。另外，又可透過持續的強心健體活動，提升員工的心理質素。

何謂希望感？

心理學家 Rick Snyder 把「希望感」定義為充滿積極動機的狀態。在此狀態下，人能為自己設立具挑戰性的目標，達致目標的主要元素包括了「策略感」及「意志力」。「策略感」是能夠創造適當的方法以達到目標，而「意志力」是指人有決心及內在能量以控制自己持續堅持地達到目標。

