

卓越领航 共建企业健康

Fall 2011

LEAP

躍動



FOUR DIMENSIONS
富達盟信顧問有限公司 Consulting Limited

熱點出擊

用心打造员工的敬业精神



一个能够「开开心心地返工，快快乐乐地工作」的工作环境是不少「打工仔」的梦想。正向工作间不但能提升雇员的正向情绪，亦能让员工体验工作的价值和意义，令潜能得以发挥，并能让整个工作团队都投入工作，直接提高公司和机构的生产力。

为了协助企业提升员工士气，令员工积极投入工作，发挥敬业乐业的精神，雇员发展服务及富达盟信顾问有限公司特别于2011年5月27日举办以「用心打造员工的敬业精神」(The Heart of Positive Engagement)为题的EAP论坛，目的在于为人力资源专业人员介绍「正向投入感」这创新概念，让机构以新的角度管理及创造一个快乐而正面的工作环境。

是次论坛邀请了各大公司、企业的管理及人力资源人员共同探讨如何激励员工投入工作，使办公室成为一个正向的工作间。论坛的反应异常热烈，吸引了超过180位参加者出席参与。

在论坛中，中大行政人员工商管理硕士课程主任陈志辉教授提出正向管理的成功关键因素包括：知、明、起、行、惯；彼得·德鲁克管理学院院长李志刚先生则分享了企业能如何从使命达至成就。在沙龙中，中原集团董事施永青先生、时富集团营运总裁吴公哲先生和雇员发展服务总经理张锦红女士分别在企业责任、正向情绪(Positive Emotions)、正向联系(Positive Relationship)和正向意义(Positive Meaning)几方面分享了他们如何透过积极投入的策略提升员工的敬业度，并道出他们带领团队迈向成功的宝贵经验和心得。最后，讲者与参加者一起作互动的公开答问，将场内气氛推至高峰，亦为两个半小时的论坛作出总结。

是次论坛获得参加者的一致好评，我们冀望能与不同的企业、机构、公司推动正向的工作气氛，合力用心打造员工的敬业精神。

我们的四大服务方向为LEAP，即「跃动人生」，促使雇员工作生命中在个人、家庭、团队及企业四个层面绽放火花，活出丰盛人生。

LEAP是指：

- L** eading Personal Effectiveness
发展人才
- E** nhancing Family Cohesiveness
凝聚家庭
- A** chieving Team Success
卓越团队
- P** romoting Corporate Wellness
促进企业健康

另LEAP亦指Leading EAP，「雇员支援计画」的领航工作，代表本公司自强不息的精神，务求发挥精益求精的影响力，推动行业互相借鉴，作出持续改善。

CONTENTS

1. 总经理的话/ 企业脉BLOG
2. EAP探射灯
3. 主题焦点
4. 跃动档案室
5. 活动点滴
6. 服务放大镜/ 我们的客户/ EAP推介
7. 心灵加油站/ 优质生活小贴士

香港基督教服务处是本港首间开办「雇员支援计画」的领航机构，于1991年成立「雇员发展服务」，在提供个人谘询及辅导服务、员工发展、培训、管理谘询及突发危机事故压力管理方面均有全面而丰富的经验。为了进一步拓展服务，香港基督教服务处更于2005年设立其附属公司——「富达盟信顾问有限公司」，致力与各大组织机构携手共创企业整全健康。

总经理的話 - 敬业乐业挽留人才

甚么最能留住员工的心？薪酬待遇？工作性质？良好的工作环境？让员工笑著工作？善用奖赏？… 不同的理论学派指出不同因素的重要性，但大多学派都强调外在的工作因素。然而，享负盛名的正向心理学之父 Dr Martin Seligman 则认为只有强化内在的正能量，才能令心灵富足，持久地投入工作中。他在2011年的最新著作《Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being》一书中提出PERMA心灵富足的五大支柱，有助员工用心地投入工作：

P ositive Emotions	正向情緒：让员工保持愉快的心境工作和良好的心理素质
E ngagement of Flow	陶醉時刻：安排员工做一些令他们沈醉得忘我的事工
R elationship	伙伴關係：促使员工拥抱和谐的关系，互相欣赏，互补不足
M eaningfulness	工作意義：令员工确认工作的价值，追求有意义和具使命的任务
A chievement	工作成就：协助员工订定清晰而深具意义的目标，鼓励他们努力实践，并从中获取成就感

如果你對PERMA五大支柱有興趣，僱員發展服務樂意與你一起提升員工的正能量！



總經理 張綿紅

如何提升員工 的敬業精神

企業脈BLOG

資料來源：2011 EAP论坛
中原集團董事施永青先生

整理：本公司高級經理 張瑜

「积极投入」(Positive Engagement) 是管理的核心，企业的表现往往视乎员工是否有积极的态度。事实上，大部分员工最初工作时都抱著积极的态度，这是源于人类生存的需要——我们都珍惜有限的生命、珍惜自己的前途。故此，所有人如非受到外在环境的负面干扰或影响，他们都会有积极的态度，希望能于有生之年让自己的才能得以发挥，让自己活得更更有价值、更有意义。因此，积极投入是每位员工本身自然会去做的。



认同他们在工作上的参与和贡献，争取合理报酬，并将其贡献及利润挂钩，与员工分享一定的利润成果，才能叫他们积极投入。

要提升员工的敬业精神，其中一个关键就是避免员工的报酬与贡献不相称。根据资本主义制度的报酬方式，雇主是以人力市场的平均价来给予报酬，而非与个人的工作表现挂钩。例如员工去年的努力付出只能换取少许的加薪，员工便会觉得自己被亏待，并认为他愈勤力就愈吃亏，于是他便会调整表现至平均报酬差不多的水平，委屈自己的才能，使员工处于吊诡的境地。要带动员工有正确的态度，便要作好报酬制度，将员工视作公司的持分者(Stakeholder)，

另一提升员工敬业精神的关键因素是要让员工有自主的空间。愈大的公司或机构，雇主对前线就愈不了解，因此，公司不宜执意推行硬性的工作流程，而扼杀员工的创意。当员工在工作上有机会得到一定的决定权及选择权，他便会提升自己的工作，发挥自己的创意，及判断环境的能力，对实际工作需要或过时的计划作出调整，增加公司的适应力。故此，当员工有新建议时，在资源许可下，应尽可能让他们做自己提出而又喜欢的建议。若能让员工在自主的空间里得偿所愿，他们就会努力工作。只有让员工认同自己的工作正确及有价值的，他们才能找到工作上的满足感。因此，管理上需先在报酬制度上做到合理化，再容让员工有自主的空间，使员工能于工作上找到满足感，就能使员工积极投入。

EAP探射燈



从使命到成就 提升员工敬业度的策略

From Mission to
Achievement

资料来源：2011 EAP论坛

彼得·德鲁克管理学院院长李志刚先生

整理：本公司首席顾问 林雪芬

要推动企业总体发展及提升员工敬业度，企业先要清楚厘订其使命(Mission)、核心能力(Core Competence)及环境因素(Environment)，然后寻找创新机会(Innovation opportunities)，厘定战略(Strategies)及目标(Objectives)、架构(Organization)、工作方式(Work)，才能产生绩效(Performance)。

企业的成功不可以单靠一位伟大及杰出的领袖，而是需要每位员工合力的、多层次的参与。当企业厘订好清晰的使命、核心能力及环境因素后，便需要透过跨层、多点及全面的介入去连系各阶层的员工。首先，这些使命、远景、战略必须先取得高层管理团队(Top management team)的认同，才能共同建立创新环境(Innovation climate)及学习环境(Learning climate)，以加强这两方面的双线发展去带动绩效。其次，企业需要为高层提供行政培训，于中层管理者中缔造未来接班的领袖，并让基层管理团队学会必要的管理技能；第三，在处理人事问题时可运用教练技巧及第四，于处理大规模的变革或程序上的问题时，可寻求顾问的协助。透过上述多层次的介入方法，才可以改变一个企业的整个文化或建立一个新的文化，包括员工的敬业度。

对员工而言，「使命」、「核心能力」及「环境因素」对提升他们的敬业度同样重要。「使命」就是让员工看得到愿景及自己的未来；员工是否清晰了解自己及企业的使命，工作能否为他带来成功感等等。「核心能力」指的是员工是否有能力把工作做好及创造工作上的成就感；这亦包括他们的上司能否赋予他们正面的能量，让他们做到他们想做的及杰出的成就。若上司可以赋予他们正面的能量，协助员工强化他们工作上的成就感，所产生的敬业度，可能比加薪更强。因此员工的敬业度不单只是建基于他们的业绩好或坏，而在于上司能否掌握员工的期望，使员工处于最合适的位置，让他们发挥所长，从而提升他们的敬业度。因为，真正的敬业度是由心而发的，并非来自外在。另一方面，当员工遇上问题，上司能给予适当的关怀与聆听，提供「翻身」的机会，亦能协助员工建立工作的投入感。

「市场环境」指的是员工的工作市场及企业发展的市场。当企业能够找到适当的、创新的契机和高增长与发展的潜力，并且专注去发展这些项目；而当员工可以看到怎样可以透过他们的参与来提升企业的发展潜力，同时分享企业发展的成果时，他们的敬业度自然会提升。

总括而言，积极投入是最佳团队的重要元素，能让每位成员平均参与。管理者若能清楚地告诉员工他们是谁、他们的强项、他们的位置，并且引导他们看到自己的未来、终点及所追寻的方向，员工便会有能力找出达致成功的方法，很自然地鞭策自己积极投入地敬业工作。

主題焦點

「知、明、喜、行、慣」

帶出機構

如何令員工

提升敬業精神

资料来源：2011 EAP论坛

中大行政人员工商管理硕士课程主任陈志辉教授

整理：本公司顾问 郑敏聪

「要有心，方能投入！」陈志辉教授认为，若希望机构内员工一起达到积极投入的效果，在最初阶段就要先让大家的心灵富足起来。这效果不是建基于机构的目标，而是根据企业的社会责任(Corporate Social Responsibility)；这也不只是完全建基于客户之商业交易上，而是在于员工，在于我们对社会及环境的整体投入。

陈教授续道，推行改变对管理者来说，无疑是一项大挑战，就如愚公移山般困难重重。而且家家有本难念的经，有时无从入手，需要多番尝试。对于各方有层出不穷的要求，或员工对改变的需要不为所动，甚至故意不合作，都使管理者处于「前无去路、后有追兵」的境况。推行改为计划之初，员工的想法及表现可能仍然因循旧制，因此管理者需要循序渐进地推动变革。



机构先要从员工入手，分析员工现况正处于哪项接受程序(Acceptance process)：知(Awareness)、明(Comprehension)、喜(Liking)、行(Action)、惯(Habit)。然后根据每项程序的目标受众(Target stakeholders)，目的(Objective)及策略(Strategies)一步一步地推行。

「知」就是让员工知道自己为了什么去工作；「明」就是令员工明白自己的存在价值及其工作岗位的重要性及影响；「喜」即是从建立共同利益为开始，根据员工有兴趣的方向顺势而行，进而喜欢自己的工作；「行」是使员工重视自己对完善工作的执行力；「惯」所指的是员工渐渐形成积极投入的工作态度及习惯。

另外，陈教授亦提到，根据变更管理(Change management)的法则，机构可透过以下步骤去达成目标：

1. 建立信任(Trust building)：上司需要以身作则与员工之间建立信任，进而令员工在团队中相互影响；
2. 沟通(Communication)：机构需要向员工解释为何要这样做，说明目的及期望；
3. 认同(Buy-in)：机构需要先争取员工接受及认同其理念和目标，才能叫他们投入参与；
4. 见、感、变(See, Feel, Change)：改变是一连串的过程(Serial change)，要让员工见得到、感受得到，才能推动改变；
5. 一波接一波(Wave after wave)：先连立桥头堡，从这据点再将变革的波浪传递出去，并于关键时刻给予正面的回馈，及掌握有效的宣传渠道，推行才能到位并得以维持。

陈教授回想，在数年前，中大行政人员工商管理硕士课程同样面对一个转变的契机。本地学院随著学术界竞争日趋剧烈，而政府亦开始停止资助研究院课程，激发我们课程的团队推行革新的宣传及拓展业务。那时中大行政人员工商管理硕士课程与香港电台商讨合作，并推出「与CEO对话」的广播节目，结果取得显著成效。

最后，陈教授寄语管理人，要先让员工理解自己对行业的重要性及影响力，然后顺应员工的发展及利益，将员工的连番抱怨转化为积极投入的动力。同时，留意及评估自己与竞争对手的表现，并发展成为恒常的工作计划。另外做事要以多向度(multi-dimensional)为目标，不单单从机构及员工本身利益出发，亦要对社会作出贡献，得到社会上的回响，建立员工对这项工作的认同，并将成果实质化呈现 - 包括向不同的媒体发布，出席表扬学者的典礼、上报纸、甚至结集成书，使敬业精神得以持续。

要员工有心，方能投入工作！先从「知、明、喜、行、惯」入手！

全面关爱文化 · 播种时富人心

企业是由「人」所组成。紧密而融洽的雇佣关系，是实践企业策略发展目标的催化剂。集团深信透过整个机构的互动、互助及融于工作中的企业文化及核心价值，除能有效增强企业的凝聚力和正能量，亦能提升员工的归属感及使命感，促进企业进步。

以人为本 · 从心出发

集团要持续维系员工的「心」，以「以人为本」的企业文化为中心，并积极塑造一个关爱文化，将关爱理念贯穿于日常工作中，倡导内部员工凡事从「心」出发，发挥其能力，为企业多做贡献，实现个人的社会价值。

构筑平台 · 激发潜力

以丰富员工文化生活为契机，集团人力资源部从中观察到调整心态的密码——「**CARE**」，并持续开展多种形式的文体活动，来引导员工与时俱进，不断发展。

CONNECT 连系

积极开展多向性沟通渠道，集团备有很多不同的内部沟通措施去推动企业文化，当中包括员工通讯、CASHARE聊天室、季度餐聚、目标导向分享会、「雇员辅助计划之24小时个人谘询及辅导热线」、各式各样的兴趣班、时富绿田园及各类绿色活动等。另外，集团更成立「时富义工队」，尽量利用公司或者个别同事的强项去配合不同弱势社群的需要。集团深信当同事明白自己于社会上是一幸福的一群，有自己的才能、能力去助人自助之时，他们的内在推动力会更大，更积极投入他们自己的角色，无论在公司里面的角色，或者在家庭岗位上。

APPRECIATE 赏识

被欣赏是员工进步的最大动力。除了杰出员工及义工奖赏计划外，集团亦举办许多不同的奖励计划：升职员工与董事长茶叙、时富人齐声「赞」好留言版。其中，暖笠笠浓汤速递、甜蜜蜜爱心速递是由集团管理层亲身抵舖为店内职员送上温馨及细意关怀。

RESPECT 尊重

互相尊重，就是集团董事长的其中一个格言。集团不仅公平对待并尊重每一位员工，而且管理层亦经常身体力行，落区参与职场内外的各类活动，并珍视员工意见及大力支持赞助其自荐义工工作。为了关注各持份者的需要，集团特别成立「全面关怀委员会」(成员来自多个不同部门组织

躍動檔案室

鸣谢：时富集团营运总裁 吴公哲先生 撰文

而成)，专责了解员工需要，筹组及推行各类型活动，并就所推行的措施作出定期检讨。

ENLIGHTEN 启迪

高效开发员工的能力与潜力，创设良好的氛围及空间，增强员工努力工作的热情与信念，激发企业与员工共同信守承诺。因此，集团订造多个范畴的全面培训项目让员工参与，帮助发掘兴趣、启发潜能，令工作生活更愉快及健康。培训课程内容涵盖了管理发展、新入职员工导向、创意思考、语言、MBTI 性格类型分析、顾客服务及团队建立等。当中，CASH Up深思思系列的故事分享、正向心理辅导工作坊、师友计划，都能给予同事正能量，启迪心灵。



除于专业知识层面上，集团亦会组织运动队伍及举办不同形式的活动，如时富健康日、「运动减压班」及「时富休闲室」——聘请按摩师定期到办公室为员工提供头、颈、肩按摩服务，帮助同事的身、心灵发展。

正向思维 · 凝聚力强

建立正向思维的职场文化不只是让职场充满笑声，在这种文化倡导下，管理层与员工上下同心，使企业理念得以落实、共识得以建立，公司使命也能得以实践，充分体现人与事的理想结合。

总括而言，关心可以从感染或者透过企业文化培养出来。集团认为只要做好「**CARE**」里面的各种元素，员工有了远景及使命感，其心态自然积极乐观，促进企业的凝聚力，效率的提升与目标的达成也将指日可待。



活動點滴



MSIG Positive Children Engagement

- * Very good as the speaker can share with us her real experience in teaching & taking care of her children.
- * I have learnt how to calm down myself and my child from anger e.g. Time Out.
- * I have learnt special techniques to tackle my child's emotional problems.

OGCIO Positive Thinking

- * 好好，每日要三好。
- * Deep & impressive.
- * Think positive and avoid using negative response.
- * All contents are very useful.

AXA Technology Services Interpersonal Dynamics

- * 好非常好，生动
- * 轻松、愉快
- * 十分好
- * 了解自己多咗
- * It's a helpful workshop!
- * Understand my personality and how to mix with other character.

Swire Properties Limited Be Alive with Brain Gym

- * 非常贴题及实用。
- * 知道如何能提升身体的能量。
- * 小小动作都有帮助。
- * 非常好！
- * How to exercise the brain well.

Cathay Pacific Catering Limited Pre-retirement Workshop

- * 满意
- * 对健康增加知识
- * 非常好！
- * 内容对我们有益和增加知识，很好！





服務放大鏡 協助員工發揮突顯優勢

甚么是最佳职位？心理学家经过多年来的研究，发现世上并无最佳职位，只有最合适的工作。只要你了解自己的突顯優勢，並能够在你的工作上發揮你的性格強項，實踐你深信的價值，那你的工作自然得心應手，而且還會有源源不絕的滿足感！

世界知名的正向心理學之父Dr Martin Seligman指出，最適合你的工作就是最能配合個人正向特質(Character Strengths)的工作。他所研發的「價值實踐 (VIA) 突顯優點問卷」調查，將人的正向特質區分為24項，包括：好奇心、好學、判斷力與開放思維、創意、洞察力、勇敢、堅毅、誠實、冲勁、仁慈、愛與被愛、社交智慧、團體精神、公正、領導力、自制能力、謹慎、謙卑平實、寬恕憐憫、欣賞美和卓越、感恩、希望、信仰與靈性及幽默，有助你了解自己的突顯優勢。若你想參與測試，可登入Dr Seligman的連結：<http://www.authentic happiness.org>，完成240條問題後，即可取得排列你的突顯優勢的分析報告。本公司除了透過僱員支援服務協助個別僱員分析和發展其突顯優勢外，更讓本公司的客戶了解參與問卷調查的僱員的整體突顯優勢，與他們一起探討如何發揮員工的正向特質。



我們的客戶

以下是我們部份客戶的名單 (排名不分先後)

德勤•關黃陳方會計師行 畢馬威會計師事務所 羅兵咸永道有限公司 浸信會愛群社會服務處 基督教香港信義會社會服務部 基督教義實協會 匡智會 香港醫院管理局 東華三院 世界自然基金會 仁濟醫院 利亞零售有限公司 愛普生香港有限公司 豪馬(香港)有限公司 捷成洋行 Jones International Limited Levi Strauss (Hong Kong) Limited MGB Metro Group Buying HK Limited Renesas Electronics 馬莎百貨有限公司 資生堂香港有限公司 太古飲料有限公司 惠而浦(香港)有限公司 香港太古集團有限公司 美麗華集團 瑞安建設有限公司 新鴻基地產 太古地產有限公司 太古地產酒店管理有限公司 香港電訊服務有限公司 美國運通國際股份有限公司 安盛金融有限公司 法國巴黎銀行香港分行 時富投資集團有限公司 中國建設銀行(亞洲) 花旗集團 大新銀行 星展銀行 恒生銀行 香港上海匯豐銀行 美商大都會人壽保險香港有限公司 MSIG Insurance (Hong Kong) Limited	Legg Mason Asset Management HK Ltd 上海商業銀行 渣打銀行 永明金融 永亨銀行 香港中文大學 香港城市大學 專業及持續教育學院 香港浸會大學 香港考評局 香港教育學院 香港公開大學 香港大學 職業培訓局 台南長榮大學 中華電力有限公司 埃克森美孚香港有限公司 香港中華煤氣有限公司 國泰航空飲食(香港)有限公司 敦豪國際速遞(香港)有限公司 香港航空發動機維修服務有限公司 香港空運貨站有限公司 香港機場地勤服務有限公司 香港國際貨櫃碼頭 嘉里物流 香港鐵路有限公司 現代貨箱碼頭有限公司 土木工程拓展署 政府公務員事務局 消費者委員會 平等機會委員會 香港郵政 香港房屋委員會 香港房屋協會 香港賽馬會 勞工處 土地註冊處 強制性公積金計劃管理局 政府資訊科技總監辦公室 規劃署 社會福利署 運輸署
---	--

如各大機構及企業對僱員支援計畫有興趣，歡迎致電2731-6352與我們的高級經理陳淑芬小姐聯絡。

「樂動師友計劃」 EAP 推介 為退休早作準備

退休是生命歷程中一個重大的轉捩點，需要很多的準備，成功適應退休是邁向黃金歲月的關鍵第一步。僱員發展服務及富達盟信顧問有限公司獲「香港賽馬會慈善信託基金」的贊助，與香港大學合作，於2011年2月起推展了首屆為期兩年的「樂動師友計劃」，從服務客戶中招募了合資格的已退休員工及即將或剛退休員工，分別擔任義務朋輩導師及參加者。是次計劃希望透過朋輩導師培訓，訓練退休人士擔任朋輩導師，協助即將退休人士培養「主動型興趣 (Active Interest)」(例如：看運動比賽是被動的兴趣；而身體力行做運動才是「主動型興趣」)，以促進退休後的生活適應和身心健康。

計劃的首階段已順利進行。我們除成功舉辦了一連四場朋輩導師的培訓外，亦安排了師友配對會，讓參加者及其朋輩導師互相認識。我們亦將於年底舉辦「主動型興趣」博覽會，希望藉公眾教育活動建立大眾積極發展主動型興趣的意識及文化，從而促進企業及社會持續地善用退休人士的寶貴資產，協助退休人士活出健康及積極的生活。而第二屆的樂動師友計劃亦已公開接受招募，如有興趣成為本計劃的朋輩導師或參加者，歡迎致電 27316366與我們聯絡。

亞榮的故事

有一个叫亚荣的人，开过贸易公司，经营过工厂，做过餐厅老板。零八年金融海啸之后，他输了股票，负债百多万。他连找几份工作，都以年纪太大被拒绝，于是他狠下心去考职业驾照，做的士司机。从餐厅老板到的士司机，他经过多番的心理调适。做了一个月，他离远见到从前的老顾客，心里还是有点慌张。他想回避，但想到今天逃掉了，以后碰到不是一样尴尬？于是他把车开到这老顾客面前，摇下车窗打招呼，从此他把心放开了。亚荣不像一般的士司机那样，他把自己的工作当作专业。他印了名片，他每天穿得整齐，梳理头发，并把车子里里外外都抹得乾乾淨净。他认为，安全稳妥地把客人送到目的地，是基本要求；高速煞车时要做到客人不会抖动，才是好服务。由于他敬业乐业的精神，所以亚荣的客人有三分一是熟客，使他在经济不景气中仍有稳定的收入，亦比其他同行的生意好得多，同时工作亦带给他很大的满足感。

心靈加油站

要管人・先管心 優質生活!貼士

黎鉴棠先生于《跃动20周年特刊》所撰写的「管理人・情」中，以「环法单车赛」比喻团队共同面对的挑战。在比赛过程中车队要攀过阿尔卑斯山的七月雪及越过黄沙万里的路段，面对变幻莫测的天气及严峻的环境，很考验团队的应变能力及各人的心理素质，身为优秀的领导必须预计会遇上这些障碍，更需采取下述的措施，避开这些障碍以达成成功：

订定重点工作

要订定清晰方向，与同事沟通及重复检讨工作目标，并跟进与调整，以规划评估成效，让所有同事能清楚明白自己的职能范围，就可精确地执行有关目标。

互信一起前进

以关怀及关顾的态度与同事相处，赢取信任，加强双方的互信，使大家能在急速变化的环境中一起向前走。

以「少」成就「多」

要简化和减少没有必要的复杂工序、鼓励同事、给予他们空间，并强化工作流程，了解如何为持份者增值。

消除疑虑

人类对无法支配未来而感到焦虑，成功的机构协助同事突破自己，交托一项他们可以信赖的使命，使其焦虑的精力化作成就的动力。作为上司需具备聆听能力及指导技巧，有助建立互信、协调及一起解难。

編輯組資料

中国香港特区九龙尖沙咀加连威老道33号7楼

电话：(852)2731-6350 传真：(852)2724-3703

网址：<http://www.fourdimensions.org>

编辑小组：孙励生、张锦红、吴艳华、黎嘉欣、吴业盈、朱红