

卓越領航 共建企業健康

Summer 2012

LEAP

躍動



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

熱點出擊

解構「盛女」的迷思

早前，一輯「盛女愛作戰」掀起全城熱話。原來「盛女」改稱自「剩女」，是日本對於達適婚年齡仍單身女士的稱呼；台灣變本加厲，稱之為「敗犬」。綜觀社會對於女性的負面標籤比比皆是，諸如「老姑婆」是比喻「既醜又難以溝通」的老女人；「港女」是崇尚物質主義卻又缺乏深度的膚淺女人；「剩女」則是擁有高學歷、高收入、樣貌娟好，卻因擇偶要求過高而過著單身生活的可憐女人。其實，一個人快樂與否，絕非取決於其婚姻狀況，關鍵是他/她能否擁有健康的自我形象與及正向的生活態度！另一方面，西方社會的男士對所謂女上司(Lady Boss)敬而遠之，認為她們霸道、情緒化又難相處。仔細一想，難相處的上司並非是由性別來介定，其管治能力、情緒管理與及用人唯才的態度才是最重要的決定因素。

值得讓我們再思的是「盛女」節目內包含了的兩個似是而非的預設。其一：適齡結婚而未婚都是個人問題所致，譬如舊情未癒、要求過高、樣貌身材欠佳、性格悲觀等等，因此個人極需整頓改變；其二：結婚是女人人生唯一目標，因此需要竭力在愛情道上打勝仗，贏取婚姻。事實上，男女失衡、適婚年齡女性多於男性已成經濟發達社會的普遍現象，眾女士也毋須將問題過分「攞上身」；此外，愛情和婚姻是需要付出及經營的關係，並不是要爭奪的寶座。

無論你是男士或女士，緊記幸福的鑰匙在你手上，學習認識自己，建立正向人生，開放去愛及被愛，才能過真正豐「盛」的生命！

我們的四大服務方向為LEAP，即「躍動人生」，促使僱員工作生命中在個人、家庭、團隊及企業四個層面綻放火花，活出豐盛人生。

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

另LEAP亦指Leading EAP，「僱員支援計劃」的領航工作，代表本公司自強不息的精神，務求發揮精益求精的影響力，推動行業互相借鑑，作出持續改善。

## CONTENTS

1. 總裁的話/ 企業脈BLOG
2. EAP探射燈
3. 主題焦點
4. 躍動檔案室
5. 活動點滴
6. 服務放大鏡/ 我們的客戶/ EAP推介
7. 心靈加油站/ 優質生活小貼士

香港基督教服務處是本港首間開辦「僱員支援計劃」的領航機構，於1991年成立「僱員發展服務」，在提供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方面均有全面而豐富的經驗。為了進一步拓展服務，香港基督教服務處更於2005年設立其附屬公司—「富達盟信顧問有限公司」，致力與各大組織機構攜手共創企業整全健康。



# 總裁的話——請合適的人上車

「若果可以選擇的話，我一定不要一位女上司，因為跟女上司合作實在有太多困難……」

「我公司現時的男會計主任工作未能達標，下次請人時是否應該請一位女士呢？」

上述類似的說話，相信你亦曾聽過。

其實，公司是否能聘用合適的人才，性別並非最關鍵的因素，請合適的人才配置在合適的崗位，才是至為重要的。對員工自己來說，是能否稱心愉快地發揮所長的事；對公司來說，是能否人盡其才發揮最大效益的事。

怎樣確定某員工是否錯配崗位？作為他的上司，首先你應該去了解他、關心他、知道他工作上的苦與樂、評估他的表現；此外，你不妨自問，如有第二次機會，你還會不會聘用這個人；又或員工向你透露有意離開公司，你會否為公司感到惋惜，還是偷偷鬆一口氣。

當然，要糾正人才與崗位的錯配，不是馬上把人裁掉，而是先盡心盡法重新調配或培訓員工，最後行不通的時候，我們才請他下車。

員工是寶貴的資產，這話千真萬確，但有需要加上註腳——將合適的人才放在合適的位置，才是公司之福。



總裁 孫勵生

## 「豪馬人」的相處文化

在Hallmark Cards (HK) Limited (下稱豪馬公司)，轉眼間便服務了二十個年頭。這家公司的平均員工年資大概是六年，能令員工留下來的，相信跟公司的價值觀、良好的企業文化和工作氣氛有莫大的關係。

還記得第一天上上班的情景，一步進辦公室便見到所有員工包括管理層在練習玩拋接球 (Juggling)，並進行錄影。我好奇他們在做甚麼，辦公室不是用來辦公的嗎？一問之下才明白，管理層希望通過這項活動，將「堅持到底，終可達標」的訊息傳遞給亞洲每一個員工。時至今日，管理層仍然藉著不同的活動，例如：「萬聖節扮嘢大賽」和才藝表演等，與眾同樂，讓大家發揮無限創意，拉近彼此之間的距離。

豪馬公司的領導層很重視跟員工的溝通，行政總裁絕不是遙不可及的人，他會定期舉辦論壇與員工對話，也在每季舉辦員工大會，讓員工知道公司的總體表現、面對的挑戰和重要資訊等。

「員工是公司最珍貴的資源。」這是豪馬公司的信念之一。我們重視員工的個人培訓和發展，除了投放資源作培訓用途外，公司亦鼓勵員工繼續進修，以及嘗試新事物，例如轉換部門、崗位、負責新項目等。最近，豪馬公司舉辦了首屆「師友計劃」，讓年輕員工得到資深員工的啟導，加快成長的步伐，並有助

## 企業脈BLOG

加深兩代員工之間的了解。此外，因豪馬公司有着獨特的企業文化和價值觀，我們很重視新入職同事的培訓，除了「員工迎新」外，我們會邀請他們參加一系列的必修科目，例如：「工作間的道德操守」、「環保概念」和「基本精益知識」等，務求令他們能盡快融入豪馬這個大家庭，成為真正的「豪馬人」(Hallmarker)。

「凡事追求卓越」是公司的價值觀之一。豪馬公司的工作氣氛濃厚，大家都認真地工作。有見及此，公司於去年引入「員工支援計劃」並定時舉行講座提醒員工注意情緒變化和自身健康，也會不時舉辦工餘活動，如：瑜珈班，紅酒班，蛋糕班等，藉以緩和緊張的工作氣氛。豪馬公司希望員工在工作和家庭生活之間取得平衡，這才可與公司一起作長線的發展。

豪馬公司重視員工和人才發展，因此她擁有一些資深並忠心的員工，而這對於公司能夠平穩地發展下去，是相當重要的。

Milly Lau  
Training Manager  
Hallmark Cards (HK) Limited





# EAP探射燈

## 內地職場盛男盛女 牽線現象



相親是近年國內一個很普遍的現象。打開電視機，黃金時段裏熱播的是「百裏挑一」，「非誠勿擾」和「愛情連連看」等相親節目，適齡未婚的男女拋下傳統枷鎖，在大眾面前以不同的形式展示自己，只求覓得一段好姻緣。婚姻介紹所和網站更是大行其道，如雨後春筍般蓬勃發展起來。今年5月底在上海舉辦了一場萬人相親大會，場內氣勢磅礴，一派熱火朝天，其中大多數是父母長輩在為自己家裏的「盛女盛男」精挑細選。

跟香港「盛女」的現象不同，內地的「盛男」才是社會的關注點。我國從70年代開始實施計劃生育，導致出生人口性別比例長期失衡，中國人民大學社會與人口學院院長翟振武指出我們正進入一個「男盈女虧」的時代！根據國家統計局人口統計資料推算，目前我國0至19歲年齡段的人口中，男性比女性多了約2,300萬，可見在10年後，上千萬適齡男性可能面臨「娶妻難」的挑戰。

北京的王先生自從大學畢業後便在一所非常出名的會計師事務所從事審計工作，現年33歲，未婚。身為家中的獨子，王先生面對不少從父母而來的壓力：快點結婚，為家裏傳宗接代，可是，他現在連女朋友也沒有呢！王先生無奈地表示，以他目前的工作情況是很難去維繫一段戀愛關係的，因為他經常要出差，少至兩三個星期，多至一兩個月，出差之餘有時還要加班，忙碌的工作後他只想好好地在家中休息，幾乎沒有參加什麼社交活動，久而久之，他只好被逼成為「盛男」。

像王先生這種例子其實在各大公司和機構裏都不會陌生。除了個人性格的因素外，特定的職場環境也是造成「盛女盛男」現象的一個重要因素。在男女比例失衡的社會中，如果男士的出差次數頻繁或工作時間長，自然會令娶妻計劃難上加難。一些銷售或人事部等以女士為主的行業中，男士成為了稀有品種，這也是一個不健康的循環。

儒家提倡齊家治國平天下，如果連成家都難，那何來平天下呢？國內有不少存在「盛女盛男」的公司和機構也意識到這一點，如果員工受到擇偶的困擾，自然不能專注在工作上，那公司的整體業績也會受到影響，這的確是整個國內職場的一大挑戰。為了替員工搭橋拉線，不久前有兩家工種不同的國際知名公司合作舉辦了一個活動，為雙方未婚的員工提供了一個交友的平臺，鼓勵大家打破職場環境的限制，踏出主動的一步，效果還真不錯，值得其他公司借鏡。

香港存在「盛女」的現象而內地有「盛男」的問題，不知道社會和各大公司有否找出其中適當的介入點來回應這些適婚男女的需要呢？



## 主題焦點

# 向上管理的智慧：

# 男女上司 大不同？

甲：「我的女上司一把年紀還是單身，自己沒有家庭就算了，還要逼所有下屬陪她一起加班，毫不體諒有家室的人的心情…」

乙：「對對對！而且女上司特別愛斤斤計較，雞毛蒜皮的事也要管，刻薄又麻煩，還很記仇…，男上司就好得多了！」

在上班族的群組當中，以上的對話甚為普遍，有些人甚至先入為主地認為遇見女上司等同「無運」，由首天工作開始已經戰戰兢兢地防備著看似難相處的女上司。事實上，有些人一說到女上司，總愛將她們和「無理取鬧」、「更年期」、「EQ低」等形容詞掛鉤；碰上女上司是單身者，甚至會賦予「老姑婆」、「賣剩蔗」、「陰陽失調」等難聽的負面標籤。雖然社會普遍對男女存有不同的觀感（如男性比較不拘小節，注重大局；而女性則做事較細心，但相對較容易焦慮），但仔細想想，撇除性別、年齡和婚姻狀況，一個上司是否容易相處，可能更多取決於其本身的性格特質。毫無疑問，很多公司可能同時存在著挑剔和愛計較的男上司，而同樣地也有很多未婚女上司比已婚上司更平易近人、更能體諒下屬，關鍵全在於個別上司的工作風格和管理態度。作為一個明智的上班族，與其去標籤或嘲諷上司的年齡或感情狀況以平衡心態，倒不如多花心思了解和「管理」你的上司。

「向上管理」（Upward Management）在管理學上並不是甚麼嶄新概念。管理學大師彼得·德魯克（Peter F. Drucker）早於其1954年的著作《管理實踐》內就曾經提到：「你不必喜歡或欣賞你的上司，也不必憎恨他。然而你必須管理他，才能讓他成為你達致成功的資源。」很多時候，下屬覺得上司難相處，往往源於彼此截然不同的性格或工作風格，加上沒有清晰表達對彼此的期望，結果引來上下級不必要的衝突和矛盾。

因此，最有效管理上司的方法，就是深入了解其工作風格及偏好，加以調整你的溝通模式，自然能達至相贏的局面。

要能與難耐的上司融洽共事，可善用以下兩個管理上司的技巧：

### 1. 有意識地審視上司的風格

「知己知彼，百戰百勝」，我們可從多角度了解上司的風格，如：注意上司的說話方式和內容、研究他們用何種方式書寫電郵、觀察他們在會議或工作中願意花時間在誰身上和為甚麼、請教曾為他們工作的人對他們的評價和與他們相處之道等。嘗試多站在上司角度思考問題，自然能對上司的思維和工作風格瞭如指掌。

### 2. 調整溝通方式

人際溝通中大部分的誤解都源於表達的方式，而不是說話的內容，所以在與上司互動，尤其當你要「推銷」自己的意見給上司時，「怎麼說」比「說甚麼」來得更重要。故此，我們可因應上司的個人風格，調整與他們的溝通方式。以提交報告為例，若上司是聆聽型，可先當面與他們溝通報告的內容重點，若他們是閱讀型，則該先讓他們詳閱資料再作討論。另外，提交報告給數據型的主管應多強調事實、數據，給圖像型上司則應多著重圖表的運用和分析。這樣，即使是相同的資訊或意見，都會更容易被上司採納。

想與難耐的上司和睦共處，甚至獲得他們的信任和青睞，你得了解你和上司的不同風格，擅用上司之長。只要時刻緊記向上管理的策略，不論你的上司是男是女，已婚或未婚，多難耐的上司你也能輕易駕馭得到，自然讓工作事半功倍。



# 原來幸福 從來未離開過我

三月二日 (星期六) 雨

剛看過電視節目「盛女愛作戰」，讓我感受良多。雖然自己已年過半百，但竟然也跟一班中女一樣渴求著被愛及去愛的感覺。最無奈的是無論我如何妝扮或改變自己，也得不到另一半的注視。本以為自己退休後可以跟半退休的老公有多一點時間相處，可惜自他認識了一班波友後，節目變得愈來愈多，一星期打兩日Golf，又參加什麼免費法律諮詢服務，每星期有三晚不見人，丟下我一個人孤單地吃飯、看電視、睡覺。寂寞的感覺讓我覺得丈夫離我愈來愈遠。曾經與老公傾談過這些感受，但他給我的回應是：「你想多了」。就這樣，問題被推得一乾二淨。

五月十五日 (星期四) 陰

十分珍惜輔導的時間，在這裡我可以盡情把所有的鬱結吐出來，亦有人明白我的感受。更重要的是透過輔導，讓我更深刻認識及明白自己及自己的婚姻關係。今天輔導員給我三條問題：「從什麼時候開始你對這段婚姻有不安的感覺？又是什麼事情讓你這樣不安呢？」我認真地想，是從女兒離開我到國外唸書那年開始吧！那時候，我感到特別失落，生活頓時失去重心。這時候我正需要老公的安慰和關心，但他一點都不關心我，還時常丟下我一人，整天向外跑。我覺得自己很可憐，認為丈夫漠視自己的需要。埋怨、不安和怨恨慢慢地蠶食著我們的婚姻…。

「在這之前你有這些負面感覺嗎？」孩子未離開前，生活感覺充實幸福。我把所有的專注都投放在女兒的學習上，與老公相處的時間也不多。倒是他會抽時跟我約會，反而是我對女兒放心不下而推掉他的邀請。老公沒有埋怨我之餘，還主動發展自己的嗜好，讓我可以全心全意照顧女兒。經過反思後，我才醒覺到老公對我的關懷從沒有改變，改變的是我家庭角色的轉變——由百分百專注孩子轉移到丈夫身上，以丈夫代替孩子成為自己的生活軸心。

最後，輔導員問：「婚姻裡有讓我感動的時刻嗎？」我不假思索地講述幾年前我在家中突然昏厥的事件，那次老公寸步不離地守候在我身邊直到出院。那個晚上，老公為我流淚了。就是啊！原來關心並不一定非要讓對方整天黏在自己身邊，陪著自己吃飯或看電視，圍繞著自己生活。他關心的是要我健健康康地呆在他身邊。此時此刻，在輔導室的我——哭了。心裡再沒有怨氣，祇有窩心和溫暖之心。

九月十四日 (星期日) 晴

面對家庭角色的轉變，輔導員鼓勵我要建立一個「H」型的夫妻關係——就是夫婦倆可以互相扶持依靠的同時也享受獨立自處的空間。今天我做到了。

早前經輔導員介紹，參加了一項為以退休人士為服務對象的主動型興趣小組。這幾個星期，各成員都努力準備首個大型退休人士博覽會，鼓勵一些不善於接受角色轉變的準退休人士主動積極參與活動，發展個人興趣，展開人生新里程。雖然大家都為此而忙碌、疲憊，但感覺充實、滿足。晚上老公來接我出外吃晚飯，我們互相訴說及分享著各自的經歷和趣事，兩口子有說不完的話題，亦有聽不完的故事。默然，我發現老公正注視著自己呢！其實我並不需「作戰」，只要「活出自己、活出生命」就是我最強的魅力。



# 活動點滴



## 情緒健康放大鏡 - 金星人與火星人之謎 (Emotional Health for Working Men & Ladies)

### 內容重點

1. 情緒健康對職業男女的重要性和影響
2. M.A.S.S. 情緒管理模式
3. 提升情緒健康小貼士

### 參加者意見

- \* 學懂如何善待自己
- \* 對「愛的表達」及「一桶水理論」有深刻的感受
- \* Thanks for sharing with us. The information is very useful.



## 當管理人遇上80後 (Managing the New Generation in the Workplace)

### 內容重點

1. 關於80後的迷思
2. 80後高清晰 - 解構80後的五大特質
3. 讓80後閃耀：不可不知的「管理達人」策略

### 參加者意見

- \* 很有幫助，處理日常的事件
- \* 將心比己，明白Y世紀的想法和怎樣跟他們相處
- \* 很有趣味性



## 上有政策 下有對策 (Middle Management Workplace Survival Tips)

### 內容重點

1. 了解及應付難耐的老闆和下屬
2. 建立良好而具生產力的工作關係
3. 認識管理Y世代與懶散員工的妙法

### 參加者意見

- \* 講者出色有趣，講出主題
- \* A very attractive topic. Also, the Speaker presents a very fabulous seminar.
- \* 對於策略思維，有新的感受...very impressive talk



# 服務放大鏡「第一屆香港主動型興趣博覽會暨樂動師友計劃啟動禮」

由僱員發展服務主辦，「第一屆香港主動型興趣博覽會暨樂動師友計劃啟動禮」於四月十五日在將軍澳東港城舉行，是次博覽會獲得空前成功，近3,900位市民入場參與活動！當天超過二十個主動型興趣團體參予博覽會的攤位展覽及台上示範表演，吸引眾多市民參觀及駐足欣賞。參予團體展示的主動型興趣種類亦十分廣泛，包括：太極、氣功、瑜珈、粵曲、合唱團、社交舞、敲擊樂、少數民族舞蹈、草地滾球、書法、摺紙、義工、天文學、電腦、國畫、繩索及攝影等。不少市民在台上及台下親身體驗箇中樂趣，並即場報名參與各項興趣的團體活動。有見於博覽會獲得企業、各團體及廣大市民的支持，本公司將於今年十一月舉行第二屆主動型興趣博覽會，期望繼續推動僱員活出正向及健康的退休生活。



## 我們的客戶

以下是我們部份客戶的名單 (排名不分先後)

百匯環球有限公司	香港上海匯豐銀行	中華電力有限公司
利豐有限公司	美商大華人壽保險香港有限公司	美商美孚香港有限公司
利豐零售有限公司	三井友海上火災保險(香港)有限公司	美國輝瑞藥業有限公司
愛德生香港有限公司	美商資產管理香港有限公司	香港中華煤氣有限公司
豪苑(香港)有限公司	渣打銀行	國泰航空(香港)有限公司
香港電訊服務有限公司	永明金融	新嘉坡國際地產(香港)有限公司
德成洋行	永亨銀行	香港航空維修服務有限公司
聯泰國際集團有限公司	永隆銀行	香港空運貨站有限公司
馬莎百貨有限公司	德勤會計師事務所	香港國際機場有限公司
實生堂香港有限公司	畢馬威會計師事務所	香港國際貨運碼頭
太古飲料有限公司	廣利成永隆有限公司	香港港務局
基而前(香港)有限公司	深信安泰保險有限公司	香港電車公司
香港太古集團有限公司	基信安泰保險有限公司	萬里寶通
香港海洋公園	基信安泰保險有限公司	香港鐵路有限公司
青洲英泥	基信安泰保險有限公司	現代貨輪碼頭有限公司
香港上海大酒店有限公司	巨豐會	迅達升轉機(香港)有限公司
領匯管理有限公司	香港青年服務處	土木工程發展署
美蘭華集團	香港賽馬會	政府公務員事務局
富臨國際酒店集團	聖雅各福祿會	消費者委員會
瑞安建築有限公司	香港神託會	香港海關
新鴻基地產	基督教香港崇真社會服務有限公司	平等機會委員會
太古地產有限公司	東華三院	香港郵政
太古酒店	仁濟醫院	香港房屋委員會
美國豐源國際股份有限公司	香港中文大學	香港房屋協會
安盛金融有限公司	香港城市大學	香港醫院管理局
法國巴黎銀行香港分行	專業及持續教育學院	入境事務處
時富投資集團有限公司	香港中文大學	勞工處
中國建設銀行(亞洲)	香港公開大學	強制性公積金計劃管理局
花旗集團	香港大學	政府資訊科技總監辦公室
大新銀行	職業培訓局	規劃署
民生銀行	教師健康中心	社會福利署
恒生銀行	巴斯夫東亞地區總部有限公司	運輸署

如各機構及企業對僱員支援計畫或有關優質生活及員工發展課程有興趣，歡迎致電 2731-6352與我們的高級經理陳淑芬小姐聯絡。

## EAP 推介

### 2012 EAP論壇

一間公司的運作不但對公司本身或社會的經濟帶來發展，它對員工的身心狀態的影響亦舉足輕重。根據正向心理學的研究，一所正向機構(Positive Organization)在管治、行政策略、工作環境、同事關係及員工情緒等各方面均需作出重要的配合，以突顯公司的正能量及駕馭逆境的能力，讓公司可以達至持續發展。

僱員發展服務及富達盟信顧問有限公司每年的EAP論壇都吸引200多名管理及人力資源管理人員參加。今年的EAP論壇將於2012年9月28日(星期五)下午舉行，是次論壇的主題為Positive Organization: A Gateway to Sustainable Excellence (正向機構：邁向持續卓越之道)，我們很榮幸邀請到鴻福堂的執行董事司徒永富博士及香港城市大學應用科學系的何敏賢教授擔任主講嘉賓，分享積極領導力與心理資源如何推動員工的積極的心態及機構的正向發展；還有更多其他嘉賓分享其帶領企業邁向卓越的實戰經驗，我們期望透過這個平台讓大家能聚首一堂，互相交流分享。

有關論壇詳情，請參閱連同躍動季刊附上的資料。



## 讓你的愛加分

某天黃昏時份，我乘搭西鐵，在列車即將到站的時候，我感到身旁有一位年輕男子以輕盈的身影轉入幕門前，並以最快的箭步走入列車車箱佔領一席位。當時我被他的速度嚇倒及慨嘆他必定是典型的香港人——「快」；這時，我也隨隨進入車箱。在列車行駛時，有一女子帶著怒氣說：「你走得那麼快做什麼，我差點追不上！」男子回道：「我在找位子給你坐，剛才你說累得很。」女子說：「你無故的快走讓我感到被冷落及丟棄！」男子說：「我只是希望為你做點事而已。」女子滿臉不悅地坐在車廂內、滔滔不斷地說該男士的行為令她這樣那樣……我回頭一看站著的男子正是剛才那位「快男」。

女人重感覺、男人做實事。女人想身邊的人確定自己的「感覺」，男人注重「解決問題」，兩方面好像完全搭不上，而生活裡一段又一段的小插曲亦令關係變得緊張，從而質疑對方是否能令你快樂及長相廝守的人。若兩人走在一起只是狹義地活在主觀的需要上，沒有為相遇而付出，不去理解對方背後不同的思考模式、因而錯過以欣賞及設身處地的角度感受對方的用意，這便違反相處的基本原則，那就是需要兩人協調差異的地方，為對方加分及不斷透過摸索成為對方重要的伴侶。

## 心靈加油站

## 優質生活！貼士

### 共譜工作 好氣氛

正所謂水能載舟亦能覆舟，若你能與工作伙伴或同事建良好的互動關係則有助大家通力合作，現今的工作模式講求團隊合作、同舟共濟，讓彼此工作得更稱心如意。以下是一些與同事共譜工作好氣氛的小貼士：

1. 和而不同 尊重包容：各有不同可為工作帶來更多意念及意想不到的效果。互相尊重是合作的不二法門。
2. 正面肯定 互相欣賞：巧用讚賞有助改善工作氣氛，建立正面溝通。
3. 禮儀恰當 保持空間：每個人對合宜的社交空間不盡相同，尊重對方私隱有助建立良好互信。

## 編輯組資料

香港九龍尖沙咀加連威老道33號7樓

電話：(852)2731-6350 傳真：(852)2724-3703

編輯小組：孫勵生、張錦紅、吳艷華、吳業盈、朱紅

網址：<http://www.fourdimensions.org>

版權所有 請勿翻印