

卓越领航 共建企业健康

Summer 2012

LEAP

躍動



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

熱點出擊

解构「盛女」的迷思

早前，一辑「盛女爱作战」掀起全城热话。原来「盛女」改称自「剩女」，是日本对于达适婚年龄仍单身女士的称呼；台湾变本加厉，称之为「败犬」。综观社会对于女性的负面标签比比皆是，诸如「老姑婆」是比喻「既腌尖又难以沟通」的老女人；「港女」是崇尚物质主义却又缺乏深度的肤浅女人；「剩女」则是拥有高学历、高收入、样貌娟好，却因择偶要求过高而过著单身生活的可怜女人。其实，一个人快乐与否，绝非取决于其婚姻状况，关键是他/她能否拥有健康的自我形象与及正向的生活态度！另一方面，西方社会的男士对所谓女上司(Lady Boss)敬而远之，认为她们霸道、情绪化又难相处。仔细一想，难相处的上司并非是由性别来介定，其管治能力、情绪管理与及用人唯才的态度才是最重要的决定因素。

值得让我们再思的是「盛女」节目内包含了的两个似是而非的预设。其一：适龄结婚而未婚都是个人问题所致，譬如旧情未愈、要求过高、样貌身材欠佳、性格悲观等等，因此个人极需整顿改变；其二：结婚是女人人生唯一目标，因此需要竭力在爱情道上打胜仗，赢取婚姻。事实上，男女失衡、适婚年龄女性多于男性已成经济发达社会的普遍现象，众女士也毋须将问题过分「揽上身」；此外，爱情和婚姻是需要付出及经营的关系，并不是要争夺的宝座。

无论你是男士或女士，紧记幸福的钥匙在你手上，学习认识自己，建立正向人生，开放去爱及被爱，才能过真正丰「盛」的生命！

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，「雇员支援计划」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. 总裁的话/ 企业脉BLOG
2. EAP投射灯
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「雇员支援计划」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。

總裁的話 - 請合適的人上車

「若果可以选择的话，我一定不要一位女上司，因为跟女上司合作实在有太多困难……」

「我公司现时的男会计主任工作未能达标，下次请人时是否应该请一位女士呢？」

上述类似的说话，相信你亦曾听过。

其实，公司是否能聘用合适的人才，性别并非最关键的因素，请合适的人才配置在合适的岗位，才是至为重要的。对员工自己来说，是能否称心愉快地发挥所长的事；对公司来说，是能否人尽其才发挥最大效益的事。

怎样确定某员工是否错配岗位？作为他的上司，首先你应该去了解他、关心他、知道他工作上的苦与乐、评估他的表现；此外，你不妨自问，如有第二次机会，你还会不会聘用这个人；又或员工向你透露有意离开公司，你会否为公司感到惋惜，还是偷偷松一口气。

当然，要纠正人才与岗位的错配，不是马上把人裁掉，而是先尽心尽法重新调配或培训员工，最后行不通的时候，我们才请他下车。

员工是宝贵的资产，这话千真万确，但有需要加上注脚 - 将合适的人才放在合适的位置，才是公司之福。



總裁 孫勵生

「豪馬人」 的相處文化

在Hallmark Cards (HK) Limited (下称豪马公司)，转眼间便服务了二十个年头。这家公司的平均员工年资大概是六年，能令员工留下来的，相信跟公司的价值观、良好的企业文化和工作气氛有莫大的关系。

还记得第一天上班的情景，一步进办公室便见到所有员工包括管理层在练习玩抛接球 (Juggling)，并进行录影。我好奇他们在做什么，办公室不是用来办公的吗？一问之下才明白，管理层希望通过这项活动，将「坚持到底，终可达标」的讯息传递给亚洲每一个员工。时至今日，管理层仍然藉著不同的活动，例如：「万圣节扮嘢大赛」和才艺表演等，与众同乐，让大家发挥无限创意，拉近彼此之间的距离。

豪马公司的领导层很重视跟员工的沟通，行政总裁绝不是遥不可及的人，他会定期举办论坛与员工对话，也在每季举办员工大会，让员工知道公司的总体表现、面对的挑战和重要资讯等。

「员工是公司最珍贵的资源。」这是豪马公司的信念之一。我们重视员工的个人培训和发展，除了投放资源作培训用途外，公司亦鼓励员工继续进修，以及尝试新事物，例如转换部门、岗位、负责新项目等。最近，豪马公司举办了首届「师友计划」，让年轻员工得到资深员工的启导，加快成长的步伐，并有助

企業脈BLOG

加深两代员工之间的了解。此外，因豪马公司有着独特的企业文化和价值观，我们很重视新入职同事的培训，除了「员工迎新」外，我们会邀请他们参加一系列的必修科目，例如：「工作间的道德操守」、「环保概念」和「基本精益知识」等，务求令他们能尽快融入豪马这个大家庭，成为真正的「豪马人」(Hallmarker)。

「凡事追求卓越」是公司的价值观之一。豪马公司的工作气氛浓厚，大家都认真地工作。有见及此，公司于去年引入「员工支援计划」并定时举行讲座提醒员工注意情绪变化和自身健康，也会不时举办工馀活动，如：瑜珈班，红酒班，蛋糕班等，藉以缓和紧张的工作气氛。豪马公司希望员工在工作和家庭生活之间取得平衡，这才可与公司一起作长线的发展。

豪马公司重视员工和人才发展，因此她拥有不少资深并忠心的员工，而这对于公司能够平稳地发展下去，是相当重要的。

Milly Lau
Training Manager
Hallmark Cards (HK) Limited



EAP探射燈

内地职场盛男盛女 牵线现象



相亲是近年国内一个很普遍的现象。打开电视机，黄金时段里热播的是「百里挑一」，「非诚勿扰」和「爱情连连看」等相亲节目，适龄未婚的男女抛下传统枷锁，在大众面前以不同的形式展示自己，只求觅得一段好姻缘。婚姻介绍所和网站更是大行其道，如雨后春笋般蓬勃发展起来。今年5月底在上海举办了一场万人相亲大会，场内气势磅礴，一派热火朝天，其中大多数是父母长辈在为自己家里的「盛女盛男」精挑细选。

跟香港「盛女」的现象不同，内地的「盛男」才是社会的关注点。我国从70年代开始实施计划生育，导致出生人口性别比例长期失衡，中国人民大学社会与人口学院院长翟振武指出我们正进入一个「男盈女亏」的时代！根据国家统计局人口统计资料推算，目前我国0至19岁年龄段的人口中，男性比女性多了约2,300万，可见在10年后，上千万适龄男性可能面临「娶妻难」的挑战。

北京的王先生自从大学毕业后便在一所非常出名的会计师事务所从事审计工作，现年33岁，未婚。身为家中的独子，王先生面对不少从父母而来的压力：快点结婚，为家里传宗接代，可是，他现在连女朋友也没有呢！王先生无奈地表示，以他目前的工作情况是很难去维系一段恋爱关系的，因为他经常要出差，少至两三个星期，多至一两个月，出差之余有时还要加班，忙碌的工作后他只想好好地在家中休息，几乎没有参加什么社交活动，久而久之，他只好被逼成为「盛男」。

像王先生这种例子其实在各大公司和机构里都不会陌生。除了个人性格的因素外，特定的职场环境也是造成「盛女盛男」现象的一个重要因素。在男女比例失衡的社会中，如果男士的出差次数频繁或工作时间长，自然会令娶妻计划难上加难。一些销售或人事部等以女士为主的行业中，男士成为了稀有品种，这也是一个不健康的循环。

儒家提倡齐家治国平天下，如果连成家都难，那何来平天下呢？国内有不少存在「盛女盛男」的公司和机构也意识到这一点，如果员工受到择偶的困扰，自然不能专注在工作上，那公司的整体业绩也会受到影响，这的确是整个国内职场的一大挑战。为了替员工搭桥拉线，不久前有两家工种不同的国际知名公司合作举办了一个活动，为双方未婚的员工提供了一个交友的平台，鼓励大家打破职场环境的限制，踏出主动的一步，效果还真不错，值得其他公司借镜。

香港存在「盛女」的现象而内地有「盛男」的问题，不知道社会和各大公司有否找出其中适当的介入点来回应这些适婚男女的需要呢？

主題焦點

向上管理的智慧：

男女上司 大不同？

甲：「我的女上司一把年纪还是单身，自己没有家庭就算了，还要逼所有下属陪她一起加班，毫不体谅有家室的人的心情…」

乙：「对对对！而且女上司特别爱斤斤计较，鸡毛蒜皮的事也要管，刻薄又麻烦，还很记仇…，男上司就好得多了！」

在上班族的群组当中，以上的对话甚为普遍，有些人甚至先入为主地认为遇见女上司等同「无运行」，由首天工作开始已经战战兢兢地防备著看似难相处的女上司。事实上，有些人一说到女上司，总爱将她们和「无理取闹」、「更年期」、「EQ低」等形容词挂钩；碰上女上司是单身者，甚至会赋予「老姑婆」、「卖剩蔗」、「阴阳失调」等难听的负面标签。虽然社会普遍对男女存有不同观感（如男性比较不拘小节，注重大局；而女性则做事较细心，但相对较容易焦虑），但仔细想想，撇除性别、年龄和婚姻状况，一个上司是否容易相处，可能更多取决于其本身的性格特质。毫无疑问，很多公司可能同时存在著挑剔和爱计较的男上司，而同样地也有很多未婚女上司比已婚上司更平易近人、更能体谅下属，关键全在于个别上司的工作风格和管理态度。作为一个明智的上班族，与其去标签或嘲讽上司的年龄或感情状况以平衡心态，倒不如多花心思了解和「管理」你的上司。

「向上管理」(Upward Management)在管理学上并不是甚么崭新概念。管理学大师彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)早于其1954年的著作《管理实践》内就曾经提到：「你不必喜欢或欣赏你的上司，也不必憎恨他。然而你必须管理他，才能让他成为你达致成功的资源。」很多时候，下属觉得上司难相处，往往源于彼此截然不同的性格或工作风格，加上没有清晰表达对彼此的期望，结果引来上下级不必要的冲突和矛盾。

因此，最有效管理上司的方法，就是深入了解其工作风格及偏好，加以调整你的沟通模式，自然能达至相赢的局面。

要能与难耐的上司融洽共事，可善用以下两个管理上司的技巧：

1. 有意识地审视上司的风格

「知己知彼，百战百胜」，我们可从多角度了解上司的风格，如：注意上司的说话方式和内容、研究他们用何种方式书写电邮、观察他们在会议或工作中愿意花时间在谁身上和为甚么、请教曾为他们工作的人对他们的评价和与他们相处之道等。尝试多站在上司角度思考问题，自然能对上司的思维和工作风格了如指掌。

2. 调整沟通方式

人际沟通中大部分的误解都源于表达的方式，而不是说话的内容，所以在与上司互动，尤其当你要「推销」自己的意见给上司时，「怎么说」比「说甚么」来得更重要。故此，我们可因应上司的个人风格，调整与他们的沟通方式。以提交报告为例，若上司是聆听型，可先当面与他们沟通报告的内容重点，若他们是阅读型，则该先让他们详阅资料再作讨论。另外，提交报告给数据型上司应多强调事实、数据，给图像型上司则应多著重图表的运用和分析。这样，即使是相同的资讯或意见，都会更容易被上司采纳。

想与难耐的上司和睦共处，甚至获得他们的信任和青睐，你得了解你和上司的不同风格，擅用上司之长。只要时刻紧记向上管理的策略，不论你的上司是男是女，已婚或未婚，多难耐的上司你也能轻易驾驭得到，自然让工作事半功倍。

原来幸福 从来未离开过我

三月二日 (星期六) 雨

刚看过电视节目「盛女爱作战」，让我感受良多。虽然自己已年过半百，但竟然也跟一班中女一样渴求著被爱及去爱的感觉。最无奈的是无论我如何妆扮或改变自己，也得不到另一半的注视。本以为自己退休后可以跟半退休的老公有多一点时间相处，可惜自他认识了一班波友后，节目变得愈来愈多，一星期打两日Golf，又参加什么免费法律咨询服务，每星期有三晚不见人，丢下我一个人孤单地吃饭、看电视、睡觉。寂寞的感觉让我觉得丈夫离我愈来愈远。曾经与老公倾谈过这些感受，但他给我的回应是：「你想多了」。就这样，问题被推得一乾二净。

五月十五日 (星期四) 阴

十分珍惜辅导的时间，在这里我可以尽情把所有的郁结吐出来，亦有人明白我的感受。更重要的是透过辅导，让我更深刻认识及明白自己及自己的婚姻关系。今天辅导员给我三条问题：「从什么时候开始你对这段婚姻有不安的感觉？又是什么事情让你这样不安呢？」我认真地想，是从女儿离开我到国外念书那年开始吧！那时候，我感到特别失落，生活顿时失去重心。这时候我正需要老公的安慰和关心，但他一点都不关心我，还时常丢下我一人，整天向外跑。我觉得自己很可怜，认为丈夫漠视自己的需要。埋怨、不安和怨恨慢慢地蚕食著我们的婚姻…。

「在这之前你有这些负面感觉吗？」孩子未离开前，生活感觉充实幸福。我把所有的专注都投放在女儿的学习上，与老公相处的时间也不多。倒是他会抽时跟我约会，反而是我对女儿放心不下而推掉他的邀请。老公没有埋怨我之馀，还主动发展自己的嗜好，让我可以全心全意照顾女儿。经过反思后，我才醒觉到老公对我的关怀从没有改变，改变的是我家庭角色的转变——由百分百专注孩子转移到丈夫身上，以丈夫代替孩子成为自己的生活轴心。

最后，辅导员问：「婚姻里有让我感动的时刻吗？」我不假思索地讲述几年前我在家中突然昏厥的事件，那次老公寸步不离地守候在我身边直到出院。那个晚上，老公为我流泪了。就是啊！原来关心并不一定要让对方整天黏在自己身边，陪著自己吃饭或看电视，围绕著自己生活。他关心的是要我健健康康地呆在他身边。此时此刻，在辅导室的我——哭了。心里再没有怨气，祇有窝心和温暖之心。

九月十四日 (星期日) 晴

面对家庭角色的转变，辅导员鼓励我要建立一个「H」型的夫妻关系——就是夫妇俩可以互相扶持依靠的同时也享受独立自处的空间。今天我做到了。

早前经辅导员介绍，参加了一项为以退休人士为服务对象的主动型兴趣小组。这几个星期，各成员都努力准备首个大型退休人士博览会，鼓励一些不善于接受角色转变的准退休人士主动积极参与活动，发展个人兴趣，展开人生新里程。虽然大家都为此而忙碌、疲惫，但感觉充实、满足。晚上老公来接我出外吃晚饭，我们互相诉说及分享著各自的经历和趣事，两口子有说不完的话题，亦有听不完的故事。默然，我发现老公正注视著自己呢！其实我并不需要「作战」，只要「活出自己、活出生命」就是我最强的魅力。

活動點滴

滴



情绪健康放大镜- 金星人与火星人之谜 (Emotional Health for Working Men & Ladies)

内容重点

1. 情绪健康对职业男女的重要性的影响
2. M.A.S.S. 情绪管理模式
3. 提升情绪健康小贴士

参加者意见

- * 学懂如何善待自己
- * 对「爱的表达」及「一桶水理论」有深刻的感受
- * Thanks for sharing with us. The information is very useful.



当管理人遇上80后 (Managing the New Generation in the Workplace)

内容重点

1. 关于80后的迷思
2. 80后高清睇 - 解构80后的五大特质
3. 让80后闪耀：不可不知的「管理达人」策略

参加者意见

- * 很有帮助，处理日常的事件
- * 将心比己，明白Y世纪的想法和怎样跟他们相处
- * 很有趣味性

上有政策 下有对策 (Middle Management Workplace Survival Tips)

内容重点

1. 了解及应付难耐的老板和下属
2. 建立良好而具生产力的工作关系
3. 认识管理Y世代与懒散员工的妙法

参加者意见

- * 讲者出色有趣，讲出主题
- * A very attractive topic. Also, the Speaker presents a very fabulous seminar.
- * 对于策略思维，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」于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位市民入場参与活动！当天超过二十个主动型興趣團體參予博覽會的攤位展覽及台上示范表演，吸引眾多市民參觀及駐足欣賞。參予團體展示的主动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动型興趣博覽會，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)

百利環球有限公司	香港上海匯豐銀行	中華電力有限公司
利豐有限公司	美商大都會人壽保險香港有限公司	埃克美美孚香港有限公司
利源豐有限公司	三井友邦海上火災保險(香港)有限公司	美國輝瑞藥研有限公司
愛普生香港有限公司	美盛資產管理香港有限公司	香港中華煤氣有限公司
豪馬(香港)有限公司	渣打銀行	國泰航空飲食(香港)有限公司
香港電訊服務有限公司	永明金融	聯泰國際連通(香港)有限公司
捷成洋行	永亨銀行	香港航空發動機維修服務有限公司
聯泰國際集團有限公司	永隆銀行	香港機場地產服務有限公司
馬沙百貨有限公司	德勤 關陳方會計師行	香港國際貨櫃碼頭
寶生堂香港有限公司	畢馬威會計師事務所	香港運務公司
太古飲料有限公司	羅兵咸永道有限公司	香港電車公司
惠而浦(香港)有限公司	深信安豐社會服務處	星里物業
香港太古集團有限公司	基督教香港信義會社會服務部	香港鐵路有限公司
香港海洋公園	基督教靈實協會	現代貨箱碼頭有限公司
青洲英記	匡智會	迅達升降機(香港)有限公司
香港上海大酒店有限公司	香港青少年服務處	土木工程拓展署
領匯有限公司	香港賽馬會	政府公務員事務局
美華集團	聖嘉諾會	消費委員會
富豐國際酒店集團	香港神農	香港海關
瑞安地產有限公司	基督教香港崇真會社會服務有限公司	平等機會委員會
新鴻基地產	東華三院	香港郵政
太古地產有限公司	仁濟醫院	香港房屋委員會
太古酒店	香港中文大學	香港房屋協會
美國運通國際股份有限公司	香港城市大學	香港醫院管理局
安盛金融有限公司	專業及持續教育學院	入境事務處
法國巴黎銀行香港分行	香港浸會大學	勞工處
時富投資集團有限公司	香港考評局	強制性公積金計劃管理局
中國建設銀行(亞洲)	香港公開大學	政府資訊科技總監辦公室
花旗集團	香港大學	規劃署
大新銀行	職業培訓局	社會福利署
星展銀行	教務健康中心	運輸署
恒生銀行	巴斯夫東亞地區總部有限公司	

如各機構及企業對僱員支援計劃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讲嘉賓，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实战經驗，我們期望透過這個平台让大家能聚首一堂，互相交流分享。

有关论坛详情，请参阅连同跃动季刊附上的资料。

让你的爱加分

某天黄昏时份，我乘搭西铁，在列车即将到站的时候，我感到身旁有一位年轻男子以轻盈的身影转入幕门前，并以最快的箭步走入列车车厢占领一席位。当时我被他的速度吓倒及慨叹他必定是典型的香港人——「快」；这时，我也随随进入车厢。在列车行驶时，有一女子带著怒气说：「你走得那么快做什么，我差点追不上！」男子回道：「我在找位子给你坐，刚才你说累得很。」女子说：「你无故的快走让我感到被冷落及丢弃！」男子说：「我只是希望为你做点事而已。」女子满脸不悦地坐在车厢内、滔滔不断地说该男士的行为令她这样那样……我回头一看站著的男子正是刚才那位「快男」。

女人重感觉、男人做实事。女人想身边的人确定自己的「感觉」，男人注重「解决问题」，两方面好像完全搭不上，而生活里一段又一段的小插曲亦令关系变得紧张，从而质疑对方是否能令你快乐及长相厮守的人。若俩人走在一起只是狭义地活在主观的需要上，没有为相遇而付出，不去理解对方背后不同的思考模式、因而错过以欣赏及设身处地的角度感受对方的用意，这便违反相处的基本原则，那就是需要俩人协调差异的地方，为对方加分及不断透过摸索成为对方重要的伴侣。

心靈加油站

優質生活!貼士

共谱工作 好气氛

正所谓水能载舟亦能覆舟，若你能与工作伙伴或同事建良好的互动关系则有助大家通力合作，现今的工作模式讲求团队合作、同舟共济，让彼此工作得更称心如意。以下是一些与同事共谱工作好气氛的小贴士：

1. 和而不同 尊重包容：各有不同可为工作带来更多意念及意想不到的效果。互相尊重是合作的不二法门。
2. 正面肯定 互相欣赏：巧用赞赏有助改善工作气氛，建立正面沟通。
3. 礼仪恰当 保持空间：每个人对合宜的社交空间不尽相同，尊重对方私隐有助建立良好互信。

編輯組資料

香港九龙尖沙咀加连威老道33号7楼

电话：(852)2731-6350 传真：(852)2724-3703

编辑小组：孙励生、张锦红、吴艳华、吴业盈、朱红

网址：<http://www.fourdimensions.org>

版权所有 请勿翻印