



熱點
出擊

抓住职场新鲜人的心

今年四月中，有段名为「港女霸气辞职实录」的短片在网上各讨论区及社交网络引起热烈讨论。事缘一名已过试用期的90后女员工，透过WhatsApp向雇主提出即日辞职，并要求公司发放馀下半个月的薪金，否则会到劳工署投诉……。当这事件成为别人茶余饭后的话题时，90后的一些特质也同时被主观地标签化，例如他们大多习惯于以自我为中心，缺乏与他人沟通的思维和技巧，以及令人头痛的三多：离职多、请假多、私事多等……。

2013年初，香港集思会发表报告，访问一群90后员工，结果在上司眼中，普遍的90后是「好锺意抖，懒散、怕辛苦」；而90后眼中的自己，则是「要求work-life balance，重视私人时间」。有90后指，不想如上一代般营营役役。就算对工作的态度变得跟上一代不一样，他们认为自己的工作能力还是很强的。尤其当接到一份有发挥机会，又可独立完成的工作时，他们会做得特别好，甚至会通宵达旦赶工，就算要超时工作也不计较。90后的上司则认为，对这群90后员工来说，晚上开通宵工作不是问题，但基本的自制能力却较弱，单单要他们早上起床准时上班，似乎已十分困难。

身为公司老板或主管的你，与其去抱怨或指责，不如静下心来思考，如何与又年轻又充满活力的90后和谐共处？以下有几个要点供大家参考：

1. 多了解他们的生活和想法：真心地了解他们的生活方式和价值观，尊重他们的职场观念，例如「工作祇不过是生活的一部份」、「薪酬不是满足点，自我成就感是最重要的」、「不上网会死」以及大胆追求「唯我」的独立表现。
2. 工作的设计上要单纯清楚：工作的内容和目标要清楚，但在工作的手法上，只要不违反公司规定或造成工作伤害，尽量保留一些空间和弹性让他们灵活发挥。虽然90后的实务工作经验不是多，但是在创意方面，他们还是很优秀的。
3. 切忌摆出主管的架子：90后并不相信所谓的权威，你愈说你是权威90后愈不把你放在眼里。他们不喜欢「阶级化」，希望和主管或老板以朋友方式相处。

与其费力驾驭90后，倒不如想想怎样能激发他们的潜力，令他们在工作上获得成就感。更值得注意的是，若能好好运用90后的朝气和干劲，更可以影响整个团队，并把整个团队带动起来。

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

企业新秀 成长动力



副总经理 张瑜

职场新人类转工，已是世界大趋势。「跳槽」在新一代的眼中仿佛是一件闲事，因此企业要留住80、90后员工实在是管理人重大的考验。

要留住他们的心，最重要是有专业的上司去培育他们，并塑造一个正面开放的工作平台，这包括：

1. 激发梦想：让80、90后员工感到工作的意义和价值，才能创造其工作梦想和驱动力。
2. 群体活动：80、90后著重朋辈关系，一对一说教式的训练已不合时宜。可透过活动协作形式的培训，让他们多与朋辈在经历中共同学习与成长。
3. 科技沟通：80、90后与资讯科技一同成长，比较喜欢用电脑或手提电话与人沟通或取得最新、最快的资讯。利用最新的资讯科技，如公司网页、内联网、Blog等，可增强他们与企业的连系感。
4. 工作挑战：80、90后勇于挑战自己，上司可多花心思去整理一些具挑战性的工作，让他们在工作上发挥所长，才能提升他们的投入感和满足感。

让我们一起培养80、90后成为企业的新秀，以助企业面对未来的转变及持续发展！

管理层：「作为人力资源管理
人员，我们看到近年聘用为期两年的见习管理
员的流失率持续上升，其实公司已有良好的薪酬待遇及
晋升发展机会。究竟公司采用什么措施挽留80、90后职场
新力军呢？」

顾问：「作为雇员支援服务的服务提供者，我们一直致力为企业提供相关
培训及管理咨询，以协助企业让不同世代的员工开创理想工作间，以下分享
一些协助企业留住80、90后员工的关怀员工策略：

1.善用资讯建立沟通渠道

管理层可善用年轻员工喜爱的沟通方式与他们保持平等友好沟通，例如设立facebook帐户、群组、撰写网志等发放重要讯息，亦可藉此作为加油站，让员工贡献得到适时的赞赏与激励，亦能成功塑造平易近人的领导形象。

2.善用优点启发动力

管理层可专了解并发掘80、90后员工的工作目的及优点，并让员工在工作上发挥所长。此外，亦可透过恒常督导及培训，让年轻员工看到工作的意义和价值，让他们投入工作，爱上自己所做的工作。

3.推动企业社会责任项目

80、90后员工的社会意识一般较强，大多关心弱势社群及环保等社会议题，公司可推行社会企业责任及环保项目，并可交由他们负责，令他们在参与的过程中同时达到「有得玩、学到嘢并关心社会」的目标，同时亦有助增强员工对公司的认同及归属感。

4.营造轻松有趣工作间

年轻员工较著重工作生活平衡，公司可刻意在茶水间为员工提供提升开心指数的小食，如香蕉、果仁等。此外，亦有公司定期举行Tea & Talk，让员工分享其梦想及兴趣等。另一方面，公司亦可为员工举行多元有趣的兴趣班及工馀活动以促进员工的关系及身心健康，过程中亦感受到公司对员工的支持及重视。



投入工作 不对吗？

Hayden刚于去年大学毕业投身职场，担任见习销售经理一职，但任职数月便开始萌生离职的念头。他经同事介绍致电雇员支援服务热线求助。

辅导员接见Hayden时，对他的第一感觉是一位很有活力、有朝气，做事有干劲的年轻人，但现今的他却满怀心事，好像有千斤重似的。经辅导员了解后，他犹豫是否要离职的原因，并不是工作太辛苦，亦不是看到工作没有前景，更不是与同事关系欠佳，那原因是甚么呢？原来是来自家人的压力。

他诉说到自己是独生子，从小到大父母对他宠爱有加，他与父母关系都很好，直至他大学毕业出来工作才开始有怨言。案主现时任职的公司很重视培养人才，故当他被挑选成为其中一位见习销售经理时，上司都花了很多时间和心思指导他。案主亦觉得这几个月获益良多，很有挑战性和满足感。但当中亦有一大问题就是因为Hayden对于新工作有很多不认识的地方，他需要花很长时间去明白和理解，故每天都需要加班至深夜。加上他只是见习销售经理，底薪不是很高，佣金更是少得可怜，扣除日常开支，每月所剩无几。家人眼见他每天工作至深夜，有时甚至周末都要加班，担心他身体支持不了，亦不明白他为何愿意花那么长时间在一份薪金微薄的工作，故建议他尝试别的工作。Hayden因此而与父母经常起冲突。

辅导员与他一同分析不同世代对工作的看法，发现当中大有不同。他明白到在父母眼中，工作最重要是收入稳定及工作定时。但Hayden所重视的，并不只限于薪酬或工作时间稳定，而是追求一份有挑战性的工作，享受当中的满足感，更期望是得到被重视、被尊重的感觉，故虽然现时工作吃力，但当他能够与一班同伴一同拼搏时，他觉得是值得和有意义的。

为了改善他与家人的关系，辅导员建议他可将自己对工作的想法和期望与家人分享，让他们明白自己期望在工作上寻求的意义及在工作上的短期和长期目标。

其实，Hayden亦很重视与家人关系，故他听取完辅导员的意见后与家人开了一个「家庭会议」，让他们明白自己的想法和对工作的期盼和方向。当父母更了解他的心意后，更欣赏儿子的积极进取。经此坦诚沟通后，冲突减少了，大家的关系亦更进一步。



小猪的故事

两只逞强的小猪都说自己建屋的物料最理想。

小猪甲说：「我造的草屋能遮风挡雨，不用花太多金钱，又容易采集，而且冬暖夏凉，是世上最好的屋呢！」

小猪乙不甘示弱的回应：「草一吹便散掉，那及我的土屋坚固耐用，而且土有黄土、红土和黑土，用不同的土，能建不同颜色的房屋，那及你这么单调，只得一种颜色！」

在旁乘凉的老人家边听著他们的对话，边暗暗地笑两只小猪的少不更事，忍不住跟他们说：「你们两人都不要逞强了，其实你们所说的两种材料都各有优劣，但如果你们能互相取长补短，把土加水捣成泥浆，再混合草，使之均匀，日晒风乾，反覆几天便可制出「土埆厝」。土埆厝所造的屋能结合你们两种材料的优点：冬暖夏凉，相当坚固，而且所用的土能吸收潮气，保持室内乾燥。」

职场上，我们又能否有这位老人家一样的智慧，欣赏不同人的特质，从而互相补足、善加运用呢？



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)
信諾環球保險有限公司
花旗集團
中信證券國際有限公司
康宏金融控股有限公司
大新銀行
星展銀行
富衛人壽保險(百慕大)有限公司
海通國際證券集團有限公司
恒生銀行
香港金融管理局
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
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

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
基督教浸信會協會
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
香港神托會
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
基督教聖約翰教會聖樂小學
香港公開大學
香港科技大學

觀塘區學校聯合

香港大學專業進修學院
香港大學專業進修學院保良局何鴻燊社區書院
教導健康中心
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
基隽環境健康有限公司
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
美國輝瑞藥研製有限公司
電能實業有限公司
羅氏診斷(香港)有限公司
Stryker International
裕利藥房有限公司

酒店及餐飲

深灣遊艇俱樂部
香港上海大酒店有限公司
半島酒店
國泰航空飲食(香港)有限公司
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
跃达汽车有限公司
克诺尔亚太区(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
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
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
九龍建業有限公司
領展資產管理有限公司
瑞安建業有限公司
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
百利環球有限公司
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
利德香港有限公司
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
菲力士泛亞源東有限公司
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
香港空運貨站有限公司
香港航空發動機維修服務有限公司
香港國際貨柜碼頭
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

突破自己達人 (Breakthrough Yourself)

內容重點：

- 從不同故事中認識何謂非理性想法
- 透過戲劇化的演練，學習如何把負面情緒轉化成正能量
- 轉化以往成功經驗，加強跨越工作生活挑戰的動力

參加者意見/回應：

- 透過戲劇講自己的故事
- Case study sharing is very good
- 培訓員好投入、有熱誠
- 能學懂限制思想

當管理人員遇上80/90后 (GEN Y)

內容重點：

- 認識職場四代
- 了解Y及Z世代的迷思及其特質
- 打破代溝——有效激勵Y及Z世代員工的技巧及管理策略
- 讓Y及Z世代閃耀：不可不知的「管理達人」策略

參加者意見/回應：

- 了解X, Y, Z世代的強項，喜好
- Examples in life are very good, which are true and easy to grasp
- 能代入80/90后的心態、處境
- Facilitate the communication with Gen Y
- 潮語介紹大開眼界

「突顯優點」領導應用體驗(Applying your Character Strengths in Leadership)

內容重點：

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

參加者意見/回應：

- Explore character traits of team members
- Learning more about others' strengths in team
- Explore your own character strengths
- Be more understanding
- Know how to apply the strengths on work

活動點滴



「動」消息

梁嘉慧博士 (臨床心理學家)
臨床心理學博士
社會科學碩士(社會工作)
社會科學學士(心理學)
美國紐約州心理學家執照



您好！很高興於七月加入富達盟信顧問有限公司出任臨床心理學家。以往我從事過兒童發展的研究，熱愛提供親職培訓及兒童心理輔導。過去十年因著社會工作及臨床心理學的培訓，我於香港及美國為有重性精神病、情緒病、發展障礙、藥物濫用等問題困擾的患者提供心理服務。在我的工作中，目睹無論居於何地的人士均會面臨來自社會、家庭、工作等多方面壓力；受壓者往往因社會歧視、金錢考慮、或缺乏適當渠道下而未能獲得適切的支援。僱員發展服務正能建立橋樑，為企業員工及家屬提供適切的专业諮詢及輔導服務。不但提升員工對個人心理健康的關注，亦支援企業建立正向工作間。我期望以此為目標，為參與的機構及員工尽心服務。

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务。

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、張錦紅、張瑜、陳瑋熹、戴嘉文、廖嘉希

所有文章，歡迎轉載，惟必須注明出处