



熱點
出擊

抓住職場新鮮人的心

今年四月中，有段名為「港女霸氣辭職實錄」的短片在網上各討論區及社交網絡引起熱烈討論。事緣一名已過試用期的90後女員工，透過WhatsApp向僱主提出即日辭職，並要求公司發放餘下半個月的薪金，否則會到勞工署投訴……。當這事件成為別人茶餘飯後的話題時，90後的一些特質也同時被主觀地標籤化，例如他們大多習慣於以自我為中心，缺乏與他人溝通的思維和技巧，以及令人頭痛的三多：離職多、請假多、私事多等……。

2013年初，香港集思會發表報告，訪問一群90後員工，結果在上司眼中，普遍的90後是「好鍾意抖，懶散、怕辛苦」；而90後眼中的自己，則是「要求work-life balance，重視私人時間」。有90後指，不想如上一代般營營役役。就算對工作的態度變得跟上一代不一樣，他們認為自己的工作能力還是很強的。尤其當接到一份有發揮機會，又可獨立完成的工作時，他們會做得特別好，甚至會通宵達旦趕工，就算要超時工作也不計較。90後的上司則認為，對這群90後員工來說，晚上開通宵工作不是問題，但基本的自制能力卻較弱，單單要他們早上起床準時上班，似乎已十分困難。

身為公司老闆或主管的你，與其去抱怨或指責，不如靜心下來思考，如何與又年輕又充滿活力的90後和諧共處？以下有幾個要點供大家參考：

1. 多了解他們的生活和想法：真心地了解他們的生活方式和價值觀，尊重他們的職場觀念，例如「工作祇不過是生活的一部份」、「薪酬不是滿足點，自我成就感是最重要的」、「不上網會死」以及大膽追求「唯我」的獨立表現。
2. 工作的設計上要單純清楚：工作的內容和目標要清楚，但在工作的手法上，只要不違反公司規定或造成工作傷害，盡量保留一些空間和彈性讓他們靈活發揮。雖然90後的實務工作經驗不是多，但是在創意方面，他們還是很優秀的。
3. 切忌擺出主管的架子：90後並不相信所謂的權威，你愈說你是權威90後愈不把你放在眼裡。他們不喜歡「階級化」，希望和主管或老闆以朋友方式相處。

與其費力駕馭90後，倒不如想想怎樣能激發他們的潛力，令他們在工作上獲得成就感。更值得注意的是，若能好好運用90後的朝氣和幹勁，更可以影響整個團隊，並把整個團隊帶動起來。

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

企業新秀 成長動力



副總經理 張瑜

職場新人類轉工，已是世界大趨勢。「跳槽」在新一代的眼中彷彿是一件閒事，因此企業要留住80、90後員工實在是管理人重大的考驗。

要留住他們的心，最重要是有專業的上司去培育他們，並塑造一個正面開放的工作平台，這包括：

1. 激發夢想：讓80、90後員工感到工作的意義和價值，才能創造其工作夢想和驅動力。
2. 群體活動：80、90後著重朋輩關係，一對一說教式的訓練已不合時宜。可透過活動協作形式的培訓，讓他們多與朋輩在經歷中共同學習與成長。
3. 科技溝通：80、90後與資訊科技一同成長，比較喜歡用電腦或手提電話與人溝通或取得最新、最快的資訊。利用最新的資訊科技，如公司網頁、內聯網、Blog等，可增強他們與企業的連繫感。
4. 工作挑戰：80、90後勇於挑戰自己，上司可多花心思去整理一些具挑戰性的工作，讓他們在工作上發揮所長，才能提升他們的投入感和滿足感。

讓我們一起培養80、90後成為企業的新秀，以助企業面對未來的轉變及持續發展！

管理層：「作為人力資源管理人員，我們看到近年聘用為期兩年的見習管理員的流失率持續上升，其實公司已有良好的薪酬待遇及晉升發展機會。究竟公司採用什麼措施挽留80、90後職場新力軍呢？」

顧問：「作為僱員支援服務的服務提供者，我們一直致力為企業提供相關培訓及管理諮詢，以協助企業讓不同世代的員工開創理想工作間，以下分享一些協助企業留住80、90後員工的關懷員工策略：

1.善用資訊建立溝通渠道

管理層可善用年輕員工喜愛的溝通方式與他們保持平等友好溝通，例如設立facebook帳戶、群組、撰寫網誌等發放重要訊息，亦可藉此作為加油站，讓員工的貢獻得到適時的讚賞與激勵，亦能成功塑造平易近人的領導形象。

2.善用優點啟發動力

管理層可專注了解並發掘80、90後員工的工作目的及優點，並讓員工在工作上發揮所長。此外，亦可透過恆常督導及培訓，讓年輕員工看到工作的意義和價值，讓他們投入工作，愛上自己所做的工作。

3.推動企業社會責任項目

80、90後員工的社會意識一般較強，大多關心弱勢社群及環保等社會議題，公司可推行社會企業責任及環保項目，並可交由他們負責，令他們在參與的過程中同時達到「有得玩、學到嘢並關心社會」的目標，同時亦有助增強員工對公司的認同及歸屬感。

4.營造輕鬆有趣工作間

年輕員工較著重工作生活平衡，公司可刻意在茶水間為員工提供提升開心指數的小食，如香蕉、果仁等。此外，亦有公司定期舉行Tea & Talk，讓員工分享其夢想及興趣等。另一方面，公司亦可為員工舉行多元有趣的興趣班及工餘活動以促進員工的關係及身心健康，過程中亦感受到公司對員工的支持及重視。



投入工作 不對嗎？

Hayden剛於去年大學畢業投身職場，擔任見習銷售經理一職，但任職數月便開始萌生離職的念頭。他經同事介紹致電僱員支援服務熱線求助。

輔導員接見Hayden時，對他的第一感覺是一位很有活力、有朝氣，做事有幹勁的年輕人，但現時的他卻滿懷心事，好像有千斤重似的。經輔導員了解後，他猶豫是否要離職的原因，並不是工作太辛苦，亦不是看到工作沒有前景，更不是與同事關係欠佳，那原因是甚麼呢？原來是來自家人的壓力。

他訴說到自己是獨生子，從小到大父母對他寵愛有加，他與父母關係都很好，直至他大學畢業出來工作才開始有怨言。案主現時任職的公司很重視培養人才，故當他被挑選成為其中一位見習銷售經理時，上司都花了很多時間和心思指導他。案主亦覺得這幾個月獲益良多，很有挑戰性和滿足感。但當中亦有一很大問題就是因為Hayden對於新工作有很多不認識的地方，他需要花很長時間去明白和理解，故每天都需要加班至深夜。加上他只是見習銷售經理，底薪不是很高，佣金更是少得可憐，扣除日常開支，每月所剩無幾。家人眼見他每天工作至深夜，有時甚至周末都要加班，擔心他身體支持不了，亦不明白他為何願意花那麼長時間在一份薪金微薄的工作，故建議他嘗試別的工作。Hayden因此而與父母經常起衝突。

輔導員與他一同分析不同世代對工作的看法，發現當中大有不同。他明白到在父母眼中，工作最重要是收入穩定及工作定時。但Hayden所重視的，並不只限於薪酬或工作時間穩定，而是追求一份有挑戰性的工作，享受當中的滿足感，更期望是得到被重視、被尊重的感覺，故雖然現時工作吃力，但當他能夠與一班同伴一同拼搏時，他覺得是值得和有意義的。

為了改善他與家人的關係，輔導員建議他可將自己對工作的想法和期望與家人分享，讓他們明白自己期望在工作上尋求的意義及在工作上的短期和長期目標。

其實，Hayden亦很重視與家人關係，故他聽取完輔導員的意見後與家人開了一個「家庭會議」，讓他們明白自己的想法和對工作的期盼和方向。當父母更了解他的心意後，更欣賞兒子的積極進取。經此坦誠溝通後，衝突減少了，大家的關係亦更進一步。



小豬的故事

兩隻逞強的小豬都說自己建屋的物料最理想。

小豬甲說：「我造的草屋能遮風擋雨，不用花太多金錢，又容易採集，而且冬暖夏涼，是世上最好的屋呢！」

小豬乙不甘示弱的回應：「草一吹便散掉，那及我的土屋堅固耐用，而且土有黃土、紅土和黑土，用不同的土，能建不同顏色的房屋，那及你這麼單調，只得一種顏色！」

在旁乘涼的老人家邊聽著他們的對話，邊暗暗地笑兩隻小豬的少不更事，忍不住跟他們說：「你們兩人都不要逞強了，其實你們所說的兩種材料都各有優劣，但如果你們能互相取長補短，把土加水搗成泥漿，再混合草，使之均勻，日曬風乾，反覆幾天便可製出「土塼厝」。土塼厝所造的屋能結合你們兩種材料的優點：冬暖夏涼，相當堅固，而且所用的土能吸收潮氣，保持室內乾燥。」

職場上，我們又能否有這位老人家一樣的智慧，欣賞不同人的特質，從而互相補足、善加運用呢？

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
中信証券國際有限公司
康宏金融控股有限公司
大新銀行
星展銀行
富衛人壽保險(百慕達)有限公司
海通國際證券集團有限公司
恆生銀行
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
基督教靈實協會
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
香港神託會
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
基督教聖約教會堅樂小學
香港公開大學
香港科技大學

觀塘區學校聯會

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
教得健康中心
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
基偉環境健康有限公司
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
美國輝瑞科研製藥有限公司
電能實業有限公司
羅氏診斷(香港)有限公司
Stryker International
裕利醫藥有限公司

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

美國康納森集團
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
躍達汽車有限公司
克諾爾亞太區(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
香港科技園公司
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
百麗環球有限公司
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
蒙馬(香港)有限公司
日本城
金佰利(香港)有限公司
歷德香港有限公司
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
菲力士泛優遜遠東有限公司
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
香港國際貨櫃碼頭
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

衝破自己達人 (Breakthrough Yourself)

內容重點：

- 從不同故事中認識何謂非理想想法
- 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後 (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後的心態、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專業諮詢及輔導服務。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盡心服務。

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務。

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，惟必須註明出處