

2016「開心企業/機構」專訪

怎樣才算是一個「開心工作間」？是不是給員工高薪厚祿他們就會開心？是不是有一套模式可以營造一個「開心工作間」？為了解答這些問題，我們在2014年開始訪問了數十間「開心企業/機構」，希望從中得到答案。

在2014年我們訪問了24家「開心企業/機構」的管理層，請他們分享他們怎樣去營造一個開心的工作環境。在2015年，我們再訪問了26家「開心企業/機構」的員工，請他們介紹他們的企業有甚麼措施去構建一個開心工作間及他們心目中的開心工作間是怎樣的。今年我們再次訪問19家「開心企業/機構」的管理層及員工，請他們分享對「開心工作間」的心得。

像過去一樣，我們訪問的企業/機構大小不一，屬於不同的行業。由只有8人的小企業至一萬五千多員工的時裝集團都有。在構建開心工作間方面，大家都很用心去做，也各有特色。如有公司推廣「讚賞文化」以傳遞正能量、有企業推行「彈性

醫療福利」給員工及家屬、有企業由員工組成青年委員會去安排康樂文化活動、還有的很著重員工的「工作與生活平衡」(work life balance)、有公司把辦公室佈置像一個「家」一樣、亦有機構致力讓員工上班時有在「第二個家」的感覺。這些被訪問的企業/機構很大部分除了安排多元化的活動給員工外，它們都很重視與員工的溝通，聽取員工的意見以改善工作環境及工作的安排。此外，組織義工活動及參與社區服務也是大部分被訪企業/機構都會為員工安排的活動，因為它們都深明「助人為快樂之本」的道理。

從這三年訪問了69家企業/機構所得的資料，我們可以歸納為以下兩點：（一）沒有一套營造「開心工作間」的方案是適用於所有企業或是機構。企業/機構應該因應它們的工作環境及所屬的行業及員工人數的多少去制定適合它們的「開心工作間」；（二）雖然沒有一個萬用良方去構建「開心工作間」，但是我們從訪問中仍然看到一些員工認為可以令他們在企業/

機構感到快樂的元素。這些元素包括管理層與員工有良好的溝通、企業/機構對員工及其家人的關愛、企業/機構能組織義工活動及社區服務、企業/機構能「以人為本」，讓員工感覺受到重視。

我們希望這些訪問能夠為各企業/機構作為參考，讓它們能為自己的企業/機構度身訂造一個「開心工作間」。

《基金架構》

會長	陳國民 博士
主席	吳宏斌 博士 BBS, MH
副主席	鍾志平 教授 BBS, JP 施榮懷 先生 BBS, JP 楊志雄 先生 MH
顧問	馬時亨 教授 GBS, JP 潘宗光 教授 GBS, JP
榮譽會長	邱霜梅 博士 SBS, JP 劉家健 博士 史立德 博士 JP, MH 陳明耀 先生 沈運龍 博士
義務總幹事	陳詠梅 博士 IDSM
義務義工隊總監	何兆鴻 先生 IMSM
義務義工隊副總監	揭婉嫻女士
義務法律顧問	吳永嘉 律師 JP
義務司庫	周振強 會計師
網址	www.hkphif.org.hk



總編輯：陳詠梅
編輯：歐淑明
版面設計：趙忻翹
記者：黃莉怡
潘思延



Belle 百麗國際 International

公司名稱

百麗國際控股有限公司

成立年份

1978

業務性質

鞋類零售及服務

僱員人數

逾800人（港澳區）

受訪者

百麗國際港澳區副總經理

鄧明慧女士(Mandy)

Jipi Japa品牌店舖主任

張雯儀小姐(Monkey)

百麗近年獲得開心企業標誌、卓越僱主大獎、商界展關懷標誌及神秘顧客計劃獎項等等。屢次獲獎，全因公司深信要有一個開心的工作環境才可建立快樂的團隊，有一個快樂的團隊才可把笑容帶給顧客，為他們提供稱心滿意的服務。

活動有系統 員工留下開心回憶

Mandy希望員工能參與活動，寓工作於娛樂之餘，亦讓他們留下深刻印象，保留開心回憶。因此，在籌備活動上下了不少工夫。公司為每個季度訂下主題，再圍繞主題推出各項活動，雖然大部分活動規模不算大，反而更能讓員工輕鬆參與，即使不擅於該項活動，也不會構成壓力，同時亦能拉近老闆與員工之間的距離。而不同主題之間也有所關連，讓活動有系統及具延續性，令成效更大。例如公司去年分別以「我撐你」、「Give Me Five」及「感謝你」為主題。「我撐你」鼓勵員工互相支持，如舉行Stand by Me電影放映會；「Give Me Five」則進行與健康體魄有關的活動，如乒乓球、氣墊球、保齡球、籃球等比賽；在「感謝你」期間，公司特別舉辦Thankful day，邀請多家供應商到公司設立攤位，為員工提供尊享折扣優惠等。此外各色各樣的興趣班亦深受同事歡迎，如：品酒班、皮革班、蛋糕製作班、盆景製作、扭氣球、瑜珈班、中醫會診、戶外

佈佳音、百麗好聲音歌唱比賽、健康戒煙講座等等。

小小心意 暖在心頭

聖誕、新年皆屬旅遊旺季，是前線員工最忙碌的時候，因此公司管理層每年親身到訪店舖為他們打氣，送上零食飲料及小禮物。Mandy笑言：「對員工要好似對男女朋友一樣，佢地都係要人哋」。在情人節前夕，管理層曾嘗試悄悄地在辦公室放置數十個銀色氫氣球，為員工製造驚喜；亦曾找同事打扮成多啦A夢與大雄，在辦公室大派禮物；今年更走訪店舖為前線員工派發喉糖。有員工反映，在生意旺季辛勞了一整天，喉嚨最乾澀時突然有管理層為你送上一包喉糖，雖然只是小小心意，但卻甜在心頭。

鼓勵員工發揮創意

百麗設有多個常規或新穎的獎項去表揚工作表現傑出的員工，其中一項為形象之星選舉，由每間店舖選出一位員工作形象大使，再由眾多形象大使中挑選出形象之星。當時初入職的Monkey在營運經理及店舖經理推舉下獲選為形象之星，Monkey笑言當時興奮不已，對她來說不但是種鼓勵，更是公司對她的肯定。今年，Monkey參加公司的「金點」創意比賽，提出兩個協助提升店舖營運效益的方案，更囊括第一及第三名，得到發揮創意的機會及肯

定。Monkey指，很多時員工工作不愉快的原因是在工作中無法找到自己的價值，公司未能發掘到員工的潛能。而百麗給予的這些獎項正正為她帶來很大的滿足感和榮耀感，讓她看到自己的能力，成為工作的推動力，而公司亦積極鼓勵員工發揮創意，不會埋沒人才。

Staff Club員工輕鬆好地方

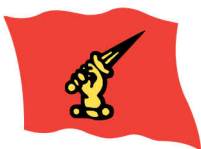
百麗工作環境舒適，大廈其中一整樓層設為Staff Club，內有Learning Corner及多項康樂設施，亦可作培訓用途。員工午飯時亦喜歡在Staff Club聚首一堂，增加溝通及互動機會。公司天台設有空中花園，以往也曾作召開會議之用，都是希望員工可以在氣氛輕鬆的環境下工作。

身體力行 為善最樂

公司在三年前成立義工隊，鼓勵同事參與義工活動，曾舉辦長者探訪、為心臟病兒童籌款、動物義工等，亦經常支持對外慈善及公益活動，如東華三院舉辦的「奔向共融」—香港賽馬會特殊馬拉松、ACCA公益關愛日、兒童發展配對基金「聖誕頌歌節」等。Mandy指，義工活動能讓大家從中學學習如何與不同人士相處，培養耐性及彼此互相體諒，同時亦能擴闊視野。未來，百麗將會繼續推行各項政策及活動，以提升公司開心無間的工作氛圍。



BIBBY
FINANCIAL SERVICES
畢爾比金融



公司名稱

畢爾比金融(亞洲)有限公司
(Bibby Financial Services (Asia) Ltd)

成立年份

2010

業務性質

為中小企提供應收賬融資及信用保險服務

僱員人數

12-13人

受訪者

聯席董事李嘉敏小姐(Montina)
市場經理曾昭璇小姐(Samantha)



重視Work Life Balance 特設Happy Friday

據《2015年全球快樂報告》顯示，在全球快樂指數排名中，香港名列72，較去年下跌8位。香港的生活指數甚高、通脹加劇，不少港人加薪難以趕上通脹，加上工時頗長，加班對於很多員工來說，看似是理所當然的事，以致港人工作和生活失衡，承受很大壓力。Bibby非常重視員工的Work Life Balance，積極為員工製造平衡工作與生活的環境。除了一般的活動及福利，如週年晚宴、聖誕派對、團年飯外，員工更可在生日當月放假，公司亦會為員工舉辦生日派對，並派發利是，以示祝福。當中最令員工窩心的，是公司特設的Happy Friday，員工每逢週五都能夠提早下班，提早消除一連五天工作的疲勞，放鬆心情，實踐Work Life Balance，員工能夠在壓力下放鬆，才能開心工作。

重視員工的聲音 提升歸屬感

有效溝通不僅能提升員工的工作效率，更能提升員工對公司的歸屬感。因此，Bibby很著重員工之間的溝通，令公司上下一心，打成一片。Samantha指，公司會定期舉辦不同類型的聚會，如卡拉OK等，讓員工之間除了有工作上的溝通外，也有工作以外的共同話題，以建立更深厚的感情。因此，即使在工作上遇到問題，同事之間都會守望相助，一呼百應。除此之外，Bibby亦非常重視員工與公司之間的溝通，總公司每年均會舉行全球員工意見調查，了解世界各地員工的工作狀況以及快樂指數。在調查中，員工可就公司的福利、活動等自由發表意見及提出改善的建議，公司亦會盡量配合。Montina指，大部份上述的活動及福利，都是從收集員工的建議而得來，而香港分公司的調查參與率每年均達100%，可見員工明白

公司重視他們的聲音，積極聽取他們的意見。來年，Samantha笑言若公司能舉辦公司大旅行，包購物及食宿津貼，員工的快樂指數必定能一躍而升。

關懷社會 宣揚健康快樂理念

作為一間有社會責任的機構，Bibby希望把健康快樂的理念宣揚開去，以回饋社會。自2013年開始，Bibby積極參與及支持各個慈善團體舉辦的活動，當中包括聯同安徒生會帶領基層家庭兒童遊覽環保主題公園；參與由生命熱線舉辦的長者探訪服務；以及去年贊助並身體力行參與香港傷殘青年協會的步行籌款活動。Bibby已連續3年獲頒為「商界展關懷」機構，以示其致力促進商界與社福界合作，推動企業履行社會責任的肯定。



公司名稱

栢萊印刷設計有限公司
Bynock Printing & Design Limited

成立年份

2003

業務性質

印刷及設計

僱員人數

香港24人

受訪者

Ricky Lam (Director)

Dada Lam (Designer)



關心促進溝通 努力減磨擦

已營運約十三年的印刷公司Bynock坦言，開心工作間對同事十分重要，亦設合現代公司的需要。因此繼續打造更開心的工作間是目前公司的目標之一，希望能為員工帶來輕鬆融洽的工作環境。僱主Ricky深深明白到快樂的工作環境對員工的影響力很大，當員工擁有動力，工作表現效率會上升，兩者關係密不可分。忙碌的工作沒有令他關心員工的動力下降，反而對其十分重視，他深知道關心員工就是促進溝通的方法，這樣才能令兩者關係更密切，減低可能日積月累的磨擦，員工便可在公平和諧的氣氛下工作。

人性化制度 配合員工所需

每間公司必定有其制度與運作方針以確保公司運作順利，而印刷公司Bynock當然也不例外。

不過Bynock現行制度和方針則表現人性化的一面：倘若員工需要辦理紅白事或其他重要事，公司亦會彈性配合員工所需，讓員工放假去辦理事情，而不會把這些日子計算入他們的放假日子。而且，在特別日子，公司亦允許同事提早放工，令同事們可有多點時間陪伴家人朋友，慶祝特別節日。可見Bynock公司對員工不單尊重，而且非常溫暖細心。

以禮相待 從對方出發

印刷公司Bynock指出他們很重視員工與僱主間的相處方法，以禮相待是他們的宗旨之一，亦是打造開心工作間的重要元素。他們深信，若能多從對方角度出發與思考，便能令雙方感到舒服，減去不必要的磨擦，工作上的溝通才能沒障礙。同事Dada深刻記得，公司在上年年底舉辦聖誕派對，各同事都很投入準備佈置、抽

獎活動、食物等等。她亦提到，大家沒隔膜、沒架子、沒小圈子，就像一家人，令她很嚮往在公司工作。公司上下樂也融融，大家在工作上、娛樂上也能相處得和諧融洽，氣氛好極。她亦坦言盼望自己在將來日子可以做得更好，為公司更多出一分力。

一步一步 進步之路

印刷公司Bynock在二零一五年曾拿過最佳中小企業獎，是一間很有人情味的公司。但管理層仍表明公司還有很大改善的空間。他們明白打造「開心工作間」非一兩天之事就能達到，不能「偷懶」，因開心氣氛是需要慢慢陶冶與建立。他們期望將來可一步步推出更多假期、醫療方面的福利予同事、增多工餘後的聚會及計劃與員工多參與義工活動，藉此鼓勵同事在工作上更主動積極，公司與同事一起進步。



公司名稱

中國光大控股有限公司
China Everbright Limited

成立年份

1997

業務性質

金融

僱員人數

231

受訪者

Ms. Canis Lin
(Senior Manager, Human Resources)

高級人力資源經理練嘉佩小姐

Ms. Kate Choi
(Manager, Human Resources)

人力資源經理蔡業桐小姐



員工是公司最重要的資產

中國光大控股有限公司積極參與「開心工作間」計劃，今年再接再勵，透過此計劃進一步接受訪問，從而讓公司內部員工及外界瞭解到光大控股一直致力建立關懷與尊重員工的企業文化，積極為員工締造愉快的工作環境，提高員工的工作快樂水準，鼓勵員工保持積極、正面、向上的工作熱情和生活態度。在訪問中，光大控股提到「尊重員工」是首要的管理態度，員工是公司最重要的資產，每個人都希望受到尊重，尊重員工就是在員工心中種下開心的種子。此外，光大控股的人力資源策略亦重視營造一個開心的辦公室氣氛，積極地維繫和諧的工作關係。正如光大控股的理念『簡單成就價值』，從簡單的營運模式，提高企業的工作效率。這份開心和諧的企業文化，只可意會，不可言傳。因此，管理層以身作則，由個人做起，與各員工，不論職位高低，都保持和諧的工作關係，作為員工學習的好榜樣。

新穎福利照顧員工每天的需要

光大控股除了推行具市場競爭力的福利制度外，更給予員工既貼心又新穎的津貼。公司每月向員工發放「午餐津貼」，並提供「手提通訊費用津貼」。由於午餐和手提通訊是日常生活的基本需要，公司向員工發放這兩項津貼是希望可以照顧每位員工的日常需要。此外，公司每星期也有一天「水果日」，在不同樓層的茶水間放置時令水果，讓員工按其喜好挑選，藉以提倡健康飲食的重要性。

光大控股亦十分強調工作與生活平衡，去年9月，公司首次舉辦「工作與生活平衡月」，為員工安排一連串多姿多彩的活動，包括室內單車鍛煉、專業按摩、「為您打戲」電影會、壓力及情緒管理培訓、專業形象及商務禮儀培訓等等，迎合不同員工的需要。此外，公司亦會定期為員工租訂運動場地，鼓勵員工在工餘時間多做運動，鍛煉身體。

協助新員工融入新環境

對於新入職員工，公司會為他們安排迎新會，讓新員工瞭解公司的理念、架構及各項規章制度。與此同時，公司更為新員工推行「導師-導生計劃」，在新員工加入公司首3個月，安排一位導師從旁協助。通過導師的引領、指導及支持，使新員工順利融入公司的文化和工作環境，減低面對新環境時可能產生的壓力，亦能迅速投入工作，發揮出更佳表現。

鼓勵員工自我增值

公司期望與員工共同成長，員工既然決定將職業生涯的一段光景貢獻於光大控股，公司便有責任確保這是一個能為員工增值的過程，提升員工的專業知識和工作技能，實現員工的事業理想。

公司制定了完善的培訓制度，通過有系統的培訓計劃鼓勵員工自我增值，推動其個人發展。內部培訓方面，公司會根據員工技能需要及未來業務發展安排相關的培訓活動，包括專業技能培訓、專題培訓、領袖訓練、團隊建設

培訓、軟技巧培訓等等。公司亦安排中港交流團，製造一個讓香港總部員工與內地辦公室員工交流分享的好機會，提升工作關係。同時，員工可按工作需要，參加由外部專業機構舉辦的研討會或短期課程，相關培訓費用由公司承擔，藉此提升員工的知識，確保員工在工作上能夠有更好表現。為了更有效落實培訓制度，鼓勵全體員工積極參與各類培訓活動，公司為每位員工設定培訓時數目標，以協助個人及公司整體發展。此外，若員工需要考取專業資格及認證，員工可享有「考試假」。這樣，員工更能專心應付考試，讓考試更得心應手。

舉辦「海外交流團」助員工擴闊眼界

公司深深明白讓員工努力工作後得到滿足感和感到「被認同」的重要性，所以公司近年做了新嘗試，舉辦「海外交流團」，讓表現優秀的員工可到海外交流，表揚他們傑出的工作表現。去年，公司帶同員工到芝加哥實地考察在海外併購的業務，藉此機會讓同事擴闊眼界，瞭解公司的洽購過程，亦幫助他們瞭解公司業務發展。

聆聽意見 改善活動

光大控股指出公司非常重視員工意見，以上所有福利和活動都經歷一個演變的過程。在所有活動完結後，公司會收集同事的意見，瞭解他們對這些福利和活動的感覺和喜好，從而加以改善，為未來的活動作好準備，與大家一起建造開心工作間。



公司名稱

及時雨信貸有限公司 Ego Finance Ltd

成立年份

2009

業務性質

私人貸款及樓宇按揭

僱員人數

50

受訪者

黃漢強博士 - 行政總裁

吳庭興先生 - 廣告設計

黃鈺雯小姐 - 秘書

「在乎」與「關心」

「在現今的商業社會，企業除了追求利潤外，都應該帶歡樂給每一人。」這是及時雨信貸公司的行政總裁黃博士在受訪問時的第一句話。當被問及為何會參與「開心工作間」，他指出，不單只是僱主，而是社會上每一個人，都有義務帶歡樂給別人，那怕只是每人付出一點點，同心協力便能改變這個怨聲載道的社會。因此，他希望讓別人知道，及時雨公司著重的是「在乎」與「關心」。

一系列福利 令人滿足又樂透

在過去幾年，及時雨公司已開始一系列帶快樂給員工的「任務」。首先，公司內每一個員工的生日都可享有生日假期，員工不用為生日日子沒時間慶祝而苦惱，可以偷閒一天，與親戚朋友過開心的生日。公司管理層指這個與工作沒有直接關係，只是讓員工開心一下。事實上，這福利已為員工帶來很滿足、很感恩的感覺了。此外，及時雨公司亦會舉辦「每月抽獎」，只要是公司員工便有中獎的機會。公司每月會送出簡單禮物予幸運兒，令他們在工作以外得到額外的開心，讓他們感覺自己是幸運又是幸福的一個，這可說是非常窩心。除此之外，及時雨公司更有「每月最佳員工選舉」，以讚揚在工作上有出色表現的員工。這選舉的特別之處在於得獎員工須要帶同家人一起前來才可領獎，希望能帶給員工及家庭成員喜悅。這不單是員工自己受到嘉許，家人、丈夫、太

太、兒女等等會為自己而感到驕傲。公司管理層亦考慮到員工的家人也會擔心年輕人在公司的表現，特別是剛出來工作的年輕人。因此，若在頒獎時員工能帶同家人前來，可以有助家庭關係更和諧，讓家人更了解員工在公司的表現。這一切都可看到及時雨公司對員工的「在乎」與「關心」，令人心感幸福，亦暖在心頭。

公司活動 全體齊參與

在二零一五年，及時雨公司參加義工的公益活動超過二十項，例如探訪長者和義賣活動等等。公司管理層指，由於大多數員工散佈在不同分行工作，藉義工活動更可增加各部門員工之間的聯繫，各區同事難得可以聚在一起，一起做義工以達到一致目標，在義工活動後更會有一起聚餐的時間，無疑可為公司員工帶來開心的時間。而且，公司在過去兩年更開始舉辦員工旅行，公司與員工一起去過台灣和泰國。旅程時間雖然短暫，不過員工可帶同配偶和子女一同前去，大家可以盡情玩樂，真是難得。

公司承諾 繼續傳播快樂

及時雨公司在過去幾年，不遺餘力地將開心帶給公司員工，更承諾在未來日子會做得更好。公司管理層指公司與其他服務業行業稍有不同，因貸款行業要配合銀行假期，為了面對普羅大眾，在星期六工作無可避免。公司現在每月有一個家庭長周末，有一個星期六安排部份

員工放假，未來目標是希望能做到長短週，給予更多空間予員工，享受多些家庭同樂日。公司管理層又強調這是對員工的承諾，希望在這年將承諾兌現。在有限資源及市場條件下，同時要確保服務質素和別人的期望，及時雨公司也努力作出此安排，百忙中抽出時間給員工實是很窩心的表現。

溝通與體諒

受訪問的黃博士指出社會是由成千上萬的「分子」做成，如果每人能將自己的「分子」做好，員工跟上司有足夠溝通，而僱主與管理層又懂得體諒，大家慢慢磨合，社會便會融洽和諧。

他提及自己管理的核心理念是溝通與體諒，員工若做事出錯，員工自己很自然會感到壓力，這些壓力可能不是緣於別人，而是因為自己。他同時強調「沒什麼錯是大不了！」若員工出錯，他會前去了解並願意傾聽，願意幫助員工解決問題，他認為這比起其他獎賞來得更實際、更有意義。

另外，黃博士亦有幾句寄語給予年輕人。他提到，不要問公司能給你什麼，應反問自己可為公司做些什麼。「耐勞，更要耐怨；重己，更要尊人。」這是黃博士的座右銘，意思是做人應能承受埋怨，不應凡事計較。還要常常提醒自己，看重自己，更要尊重別人。



公司名稱

Ensec Solutions Hong Kong Limited

成立年份

2009

業務性質

提供保安系統服務及IT解決方案

僱員人數

22

受訪者

市場及品牌推廣總監葉浩暉先生(Thomas)
會計主任何艷欣小姐(Cynthia)



Ensec Solutions於六年前成立，主要負責保安系統等工作。公司老闆深深明白員工之間溝通的重要性，因此推出多元化活動，包括組成足球隊、舉辦聖誕派對、開辦不同類型的活動，如Bubble Soccer、射箭等。更會透過利用Whatsapp群組與員工進行足球賽後檢討及記錄賽果，務求令公司上下打成一片，減少溝通隔膜。

體恤員工 貼心福利

公司亦推行不少計劃去為員工提供完善福利，例如員工及其家人可享有以成本價格購買電腦產品、員工生日到會、節日提早下班等。

由於公司位於觀塘區，商廈林立，每逢午飯時間，餐廳經常爆滿，排隊過後，用餐時間只剩下不足半小時。而令Cynthia覺得最貼心的，是公司彈性的午飯時間，員工可以自由安排自己的午飯時間，以避開人流。

關懷社會 學懂感恩

公司積極參與社區關懷義工活動，例如與香港傷殘青年協會合作，免費為他們的機構安裝閉路電視、支持員工攜同家人一同參加「健障行」等，希望透過不同類型的義工活動，讓員工明白社會現況，關懷弱勢社群，知足常樂，而員工參與義工活動後，更可申請補假。而令Thomas最感觸的，是去年探訪身居石硤尾劏房的貧困家庭，為他們派發月餅。他指，很多時候，令人覺得不快樂的其中一個原因是對自己的要求太高，未能滿足現狀，但藉著參與這些探訪活動，令他明白到其實身邊一直有很多事情值得感恩，只是在繁忙的日常生活中我們未能察覺。

避免機械式工作 讓員工自由發揮

公司人材流失率低，談及到挽留人材之道，Thomas指，公司除了能為員工提供一個非常清晰的發展方向，讓員工有明確的目標外，

更重要的是賞罰分明，一視同仁，嘉許表現同樣出色的員工、對仍有進步空間的員工加以鼓勵。Ensec Solutions有別於其他公司，並不限制員工跟隨刻板的工作程序去達成目標，而是告訴他們公司要求的結果，而方法則讓員工自由發揮，給予員工充足的自由度。初來報到的員工會由一位資深員工帶領，傳授知識，同時，公司亦給予員工犯錯的機會，鼓勵員工從錯誤中學習，於下次工作有更佳的表現。

零食自取 待人以寬

步入Ensec Solutions，看見公司茶水間放滿了林林總總的零食，Thomas指，員工可以隨便自由拿取茶水間的零食。說到未來令員工更快樂的方法，Cynthia希望公司能夠在辦公室安置一部Wii，因為女士始終甚少參與足球比賽，而Wii則無分男女，在工餘時間可跟同事切磋一番，又可以增進彼此之間的感情。Thomas則認為此項建議別出心裁，欣然承諾會向公司反映。



豐盛創建成員
Member of FSE Holdings

公司名稱

豐盛創建機電工程集團有限公司

成立年份

1997

業務性質

提供全面機電工程及環境工程服務

僱員人數

945

受訪者

人力資源部總經理張律兒小姐 (Connie)
秘書 (營運管理部) 殷慧薇小姐 (Wilmie)



營造公司義工文化

豐盛創建機電工程集團有限公司本著「以人為本」的理念，秉承「取諸社會，用諸社會」的企業精神，一直為實踐社會企業責任不遺餘力。公司董事兼總經理潘樂祺先生積極推動義工及慈善公益活動，以身作則，鼓勵充滿熱誠的員工服務社群，幫助社會上有需要的人。每年，公司在周年晚宴會頒發「最積極參與義工服務嘉許獎」給予最高服務時數的員工，以鼓勵和欣賞他們積極參與義工活動。

同事自主 設計球衣

公司非常重視員工之間的溝通，因此在十多年前成立了多隊球隊，定期安排球類練習，與商會或業界進行比賽，同時隊伍亦可自行設計球衣，球隊的成立讓來自不同部門、志趣相投的同事走在一起，促進不同部門同事之交流。公司的羽

毛球隊更在「香港空調及冷凍商會羽毛球賽(IES Cup)2015」勇奪冠軍。

同事變朋友 沒有「辦公室政治」

在公司任職十多年、曾為保齡球隊成員的殷小姐表示，藉著球隊訓練，員工之間有更多的話題，由同事的關係晉升至朋友的關係，即使日後在工作遇到困難，大家亦會互相支持，不存在「辦公室政治」，大家的工作壓力也隨之而減少。

注重員工的身心健康及家庭發展

另外，公司視員工為重要資產，非常著重員工的身心健康及家庭發展，因此會定期舉辦不同的興趣班，如皮革班、朱古力蛋糕製作班、銀黏土吊咀製作班等，同時亦會安排郊遊活動，如去年參與集團舉辦的「名樂漁莊一日遊暨豐

盛創建麻雀王」，歡迎員工攜同家屬朋友一同參與，讓員工能在工作與娛樂取得平衡，享受生活，放下緊張的工作節奏，同時增加對公司的歸屬感。通過籌備活動及安排比賽，公司透過聽取員工意見，如聘請教練、場地預訂等，關心和滿足他們的需要。張小姐指，上述多項活動的參加人數眾多，經常出現名額爆滿等情況，反映同事十分享受公司舉辦的活動。

引入新意見 凝聚力量

2015年，公司成立了一支由年青同事組成的委員會「Youth Committee」，讓有活力的年青人參與、組織及籌備活動。公司願意投放資源，聽取年青同事的意見，讓他們展露主動的一面，不斷尋求進步，與時並進。公司希望日後推出的活動，加入新思維，令活動更貼近年輕一代的想法，凝聚員工的團結，增強對外營商的競爭力。



金記冰室 Kam Kee CAFE Since 1967

公司名稱

金記冰室

成立年份

2013

業務性質

港式冰室

僱員人數

60

受訪者

老闆徐汶緯

員工劉思朗



飲食業向來人手流失率高，原因是工時長，私人時間較少，而且繁忙時段讓人喘不過氣。香港人特別年青的一代，缺乏晉升向上流動的機會，而且香港生活指數高，很多時候整份薪金都用於供樓、租樓上，令到打工仔不快樂。因此，徐老闆一直努力營造開心工作環境，以人為本，以客人及員工開心為中心，積極挽留人材。

雙向溝通 以人為本

公司視員工為最重要資產，經常與前線同事溝通，了解他們在工作上、甚至家庭上有沒有遇到有困難的地方，繼而幫他們解決問題，從而提升員工對公司的歸屬感，令員工開心。

員工指，因為老闆很樂意了解同事需要，他在金記工作得很愉快。「同事之間溝通融洽、合拍，公司對員工的信任已經是一個快樂的工作環境」。令他印象深刻的，是早前有一位負責洗碗的同事突然需要返回內地處理重要事務，

要求當天請年假，不想扣無薪假期。在正常情況下，請年假需要預知通知公司，但老闆經常對員工說，除了工作外，公司亦很注重同事的家庭生活，所以當天管理層即時批准她的請假申請，讓她立即返內地處理事務，亦沒有因扣薪而增加同事的經濟上的壓力。餐飲行業，繁忙時段會忙得令人喘不過氣，若員工之間可以相互配合，減少錯誤、減少埋怨，便是一個快樂的工作環境。

有同理心勝於一切

徐老闆很懂得照顧員工的感受，說來也是經驗之談。他指，他年輕時對工作充滿幹勁，自覺天下無敵而忽略了別人的感受，未有把員工的說話放在心中。生意未如理想時，便向員工施壓，要求他們超時工作等，更曾一度釀成廚房大罷工的事故，導致公司無法營業。「以前認為自己200分投入，同事亦要200分投入，結果失敗收場」。現在，徐老闆當然不會要求員工跟自己一樣投入，反而更重視與員工之間的雙

向溝通，例如會定期召開例會，從中了解同事需要，在決策前後亦會聽從員工意見，多顧及員工的感受，老闆並非「大晒」的。

吸取教訓後，徐老闆讓員工對公司更有歸屬感，在今年，全體員工均有攜同家人一同出席公司1月份的團年飯，氣氛極為融洽，而且公司同事打成一片，投入感提升、流失率下降。除此之外，金記亦會在中秋節進行派發月餅活動，送月餅給獨居長者，希望把快樂與關懷帶到社區。

給予發展空間 展望未來

飲食業的晉升機會較少，有見及此，徐老闆打算今年加開數間分店，員工可以透過內部晉升調遷到新店的新崗位，希望提升金記員工的工作前景，而且公司亦會更注重人性化，所有事情都以人為本。

**公司名稱**

羅氏時裝集團有限公司
Laws Fashion Group Limited

成立年份

1975

業務性質

製造業、地產業、零售業

僱員人數

15,000

受訪者

Ms Miko Cheung
(Human Resources Director)
Mr Terry Ng (Accounting Manager)
Ms Bonny Chan
(Human Resources Assistant)



主張「H.I.T.」企業文化 致力成為優良企業 讓員工樂在工作中

羅氏時裝集團有限公司是一間擁有超過40年歷史並努力回饋社會的企業，去年留意到香港提升快樂指數基金所推出的活動非常有意義，故此希望成為其中一分子並透過此機會，承諾為員工營造「開心工作間」的決心，以回饋社會。

羅氏集團的企業文化主要有三，簡稱「H.I.T.」，分別是HAPPY(快樂)、INTEGRITY(誠信)、TEAMWORK(團隊精神)，集團管理層一直以這三大文化管理企業。集團人力資源部總監Miko Cheung表示，集團致力成為優良的企業，並致力為員工提供充滿熱忱、快樂的工作環境，讓他們樂在工作中。同時也希望員工對自己工作崗位有熱情、為人誠實正直、共同為團隊及企業建立凝聚力。

推行i-Program 鼓勵自主學習 提升學習樂趣

公司以「H.I.T.」理念作為基礎，推行了i-Program 導學習計劃，目的是希望能鼓勵員工自主學習、自我增值。員工能參與不同種類的活動以獲得學習積分，包括參與課堂培訓、講座、運動、慈善活動及撰寫讀書報告等，務求讓員工得以身心平衡發展。計劃設有年度學分指標，鼓勵員工持續增值，與集團共同成長。

為提升員工學習動力，得分最高的五位員工還可以獲得豐富獎賞，並獲管理層頒授嘉許狀。計劃推行至今已踏入第三個年頭，反應非常好，成功推動企業學習文化及傳遞正能量，來年亦將會繼續推行。集團希望透過此計劃，推動員工不斷學習的心態，不要自我滿足及安於現狀。因為集團深信，有目標的人才是最快樂，才有滿足感。

舉辦團體活動 增進同事交流 工作得心應手

會計部經理Terry指出，集團擁有不同性質的業務，平時較少機會與其他業務的同事接觸。不過，公司定期均會舉辦不同的大型團體活動，讓員工有機會認識來自其他業務的同事。同事們能藉此機會一起相處溝通、交流學習、互相分享工作上的心得。由於每次參與的活動內容與模式也不同，感到非常新鮮。不但這樣，Terry認為透過團體活動，員工還可以與較有經驗的同事一起討論，在工作心得上互相交流，使員工知道自己可以如何做得更好，工作起來就更得心應手。

提倡「讚賞文化」 有效傳遞正能量 快樂氣氛添雙倍

人力資源部受訪員工Bonny認為，集團在企業文化理念之基礎上，推行了很多不同類型的活

動。當中包括每年舉辦的大型培訓活動，全體上下一同參與。其中令Bonny感受最深刻的活動是公司在培訓中推行的「給讚的文化」。她指，東方人一般都較為內歛，甚少會公開去讚揚身邊的朋友、同事和家人的良好表現。然而，公司就正推行「讚賞文化」，透過一天的培訓後，每位員工都會收到一些讚賞貼，讓員工對其他同事表達欣賞及感謝。對她來說，這是一個有效傳遞正能量的文化，皆因每人都擁有「讚賞」人與「被讚賞」的機會，以表揚良好素質，讓員工感受到自己的付出是會得到認同與肯定的。她又指經歷那次培訓以後，可以把「給讚的文化」帶回工作間，繼續傳遞正能量，快樂感覺自然來得更多！

參與義工活動 回饋社會添樂趣

羅氏時裝集團有限公司一向重視義務工作，因為他們認為「幫到人」就最快樂！集團還有主力負責履行「企業社會責任」的小組成員，負責處理義工活動的組織及參與。羅氏集團一直致力參與義工活動，例如邀請員工一同編織冷衫、帽和頸巾給有需要的老人家、探訪老人院、每年亦會舉辦兩至三次捐血活動等，希望能幫助社會上有需要的人。此外，集團亦是世界自然基金的會員，致力確保在日常運作過程中履行環保責任，期望能夠為社會貢獻一分力。最後，受訪者一致表示，參與義工活動使他們感覺很滿足，同時也令他們很快樂。



馬哥孛羅酒店

公司名稱

馬哥孛羅香港酒店

成立年份

1969

業務性質

酒店及餐廳

僱員人數

約880人

受訪者

Ms. Joan Cho - 人力資源經理

Ms. Vienna Lam - 禮賓大使

Ms. Oli Lau - 人力資源助理

Mr. Harry Cheung - 行李員

Ms. Jessica Choy - 知客

Ms. Aiza Chan - 資深訂房部文員



公司以人為本

馬哥孛羅香港酒店一向提倡以人為本的精神，提供高透明度的工作空間，強調尊重和平等，重視同事的福利和工作環境。盡量投放不同資源在不同活動上，希望將這文化推廣至每位同事。酒店有多位來自不同國家的同事，本著以人為本的宗旨，酒店會多方面採納各同事的意見，以尊重不同部門、國籍及職級的同事。酒店期望所有員工皆能在這個多元化的環境下開心工作，並讓大眾都認識馬哥孛羅香港酒店，讓同事引以為榮。

「硬件」「軟件」全方位照顧同事需要

酒店方面推出很多「人性化」的措施，會按同事的喜好和需要推出不同形式的福利和員工活動。例如，酒店的員工餐廳，每天都提供不同菜式，並配合健康餐單，讓同事有多種選擇的同時，又能吃得健康！

在特別的節日，例如聖誕節、中秋節、農曆新年等，酒店都會安排特別的應節佳餚，讓全體員工一同歡渡佳節。酒店相信，同事吃得健康，工作自然更起勁。除了常規的福利薪酬這些「硬件」外，酒店在「軟件」上也不遺餘力。為了能有效傳達同事的聲音，酒店每月會舉行「與管理層對話」，藉此聆聽同事的需要和意見，從而作出改善。酒店亦會舉辦形形色式的活動，例如遠足、電影晚會等，更會在員工生日時送上自助餐券，讓同事可以邀請家人

朋友一同慶祝；酒店更會不定時派發一些驚喜小禮物，以感謝同事的辛勞及付出。希望透過這些「一小步」的關懷行動，為同事的快樂踏出「一大步」。

獎勵計劃 表現優秀的同事

馬哥孛羅香港酒店除了有良好的「晉升機會」，還有「獎勵計劃」。每一個月，各部門主管都可以寫獎勵卡嘉許表現優秀的同事。獲表揚的同事會自動成為該月「每月之星」的候選者，有機會獲取禮品獎賞。透過這計劃，同事能感受到自己的付出和努力得到公司的肯定，令他們更有成就感和滿足感，工作自然更愉快。

員工意見調查 收集同事意見

每年，馬哥孛羅香港酒店都會進行「員工意見調查」，收集不同部門同事的意見，同事可按不同範疇包括「對上司管理」、「與同僚溝通」、「對工作環境」等九個項目發表意見。有較資深的同事指出，管理層會在「員工大會」上跟一眾同事分享收集到的意見、酒店來年的優化方案等，讓同事更了解工作環境及各項目的進度。酒店指出，二零一五年「員工意見調查」的積分，是歷屆第二最高分，可見同事在酒店工作感到開心、滿意。

義工活動 幫助中學生體驗工作

馬哥孛羅香港酒店參與了九龍倉集團舉辦的「學校起動計劃」，目的是幫助在學業上有困難的同學提供資源和協助。學生獲安排參觀酒店及到酒店作職場實習，從而認識酒店的運作，

讓他們更有效地安排職涯規劃，為前途作好準備。由此可見，馬哥孛羅香港酒店除了在營商上努力不懈外，亦致力為社會上有需要人士付出，為他們帶來希望。

公司是一個大家庭

一眾受訪同事指出，在馬哥孛羅香港酒店工作很愉快，同事相處融洽。他們一致認同在酒店工作非常講求團隊合作，同事間需要密切的溝通，從而培養快樂的工作關係。快樂在工作環境是很重要的一環，一位前線同事指出，他們每天都要面對很多未知的挑戰，因為不知道客人會有什麼問題甚至投訴，前線員工每天都要運用自己的想像力和經驗去理解客人的需要，甚至要運用創意為客人解決問題。然而，快樂的感覺不單可令人感到輕鬆，也可令人產生無限動力及創意去應付工作、面對挑戰。

很多時候，當同事間互相支持、互相體諒和協助對方，也會令人感到很窩心，產生快樂。有受訪者分享他的親身經歷：若有人生病，很多人都怕被傳染，但是公司同事不但沒有嫌棄還很關懷對方，更會為生病同事準備「五花茶」和「鹹柑桔」，希望同事快些痊癒，令人感到很溫馨，所以他很享受在這裡工作。由此可見，建立開心的工作環境不一定只靠管理層去做，同事間也可發放正能量。

本著以人為本的馬哥孛羅香港酒店，員工上下一心，共同為整個團隊貢獻，一同打造一個「開心工作間」。



萬希泉

公司名稱

萬希泉鐘錶有限公司
Memorigin Watch Company Limited

成立年份

2010

業務性質

鐘錶業

僱員人數

16

受訪者

William Shum
(Founder and CEO)

Iris Chan
(Marketing Director)

深信「吸引力法則」

萬希泉鐘錶有限公司創辦人William相信「正能量」的力量無窮，希望可以傳遞快樂給別人。他深信「吸引力法則」，他亦認為正能量能使人做事事半功倍，有著正能量，好事就會跟著來。

創業五週年之日 製造驚喜 感謝員工

在訪問中，William提到公司剛創業五週年，至今已拿過數十個創業獎項。他回想起當初的創業階段並不容易，感恩的是有很好的同事與他並肩作戰，一起走過各種困難。

他提到，公司剛舉辦了春茗，William為了對某一同事表達感謝之情，五年來陪他走過創業階段的各種辛酸，William給他弄了一個小驚喜。在春茗期間，當時公司正頒獎給代理商，然後有一萬希泉鐘錶公司的廣告播出，當每人以為公司都在宣傳的時候，原來「好戲在後頭」。在播出廣告期間，加插了一段William和他爸爸的視象對話，他跟爸爸回味當時公司一切由零起步，到現在公司有了規模，很想感謝她。她是公司最早的一位同事，與William共同進退，非常感恩。短片播出後，她感動落淚，很高興William對他付出的肯定。可見，William真是一位很有人情味的老闆，公司自然也當然不缺這種特質。

快樂指數「超高」 三大理念管理公司

William對公司非常有信心，提到公司快樂指數「超高」，最少是全港最快樂的公司之一。

原因是他觀察到公司滿載笑聲亦滿載溫馨，同

事之間非常和諧。這大概是因為William常常強調，同事之間千萬不可有任何誤會，若有誤會，大家要坦誠溝通。他明白當公司正在發展時，辦公室政治和矛盾都很難避免。他一再強調公司文化不能這樣，任何事都要當面說清。他亦不允許任何「誰說誰的不是」的情況發生，一但發現，必定嚴厲處理。其實William亦有自己管理公司的一個明確理念，就是「以戒制度、以愛管理、以德服人」。第一，公司的原則，同事不可犯。第二，提醒自己要經常關懷、關心員工。第三，自己要做好榜樣，員工便會模仿並跟從。所以，在William的管理下，同事間都能坦誠相處，專注在工作上，做事自然更得心應手。

快樂的重要性

萬希泉鐘錶有限公司十分重視員工，希望他們能在一個快樂輕鬆的環境下工作。公司每月會舉行生日派對，生日的員工還會收到一份生日禮物，非常溫暖。而且，每逢節日員工都會在William家舉行派對、例如新年派對、聖誕派對等等。同事一起慶祝、玩樂，氣氛十分和諧，就像一個大家庭。William又提到，公司能得以繼續成功營運的重要因素是員工的動力和快樂的存源。因此，William很包容員工的錯誤，很願意教導和體諒員工，希望給予他們發揮的空間。他又一再提到，創業已經很難，若果還有內閣，生意一定做不好。因此，快樂的環境對剛創業的公司十分緊要，人和團隊是公司的核心。員工開心，做事更有效率，全體上下一心做好事，便能做好品牌。

員工感謝上司 循循善誘

受訪員工Iris提到，公司的氣氛十分和諧，同事年紀相若，沒有代溝，工餘時間還可以一起吃喝玩樂。因此，公司沒有像辦公室一樣冷冰冰的感覺，公司就像家，使她很享受在公司工作。她亦很感謝William對她的包容和教導，他能以開明態度和員工相處。即使同事偶有出錯，上司並不會過份指責，而是循循善誘，鼓勵他們下一次繼續做好。因此，Iris常提醒自己要做得更好，不要令上司失望。而對於讚賞，William更從不會吝嗇，令她的工作動力不斷提升。

公司舉辦徵文比賽 鼓勵港人發掘身邊感動事

萬希泉鐘錶有限公司一直希望能以小小的力量改變社會。因此公司舉辦徵文比賽，題目為「感動人心」。這比賽沒有年齡或性別限制，只要是香港人就能參加。公司創辦人William認為社會充斥著負能量，不論社交平台和新聞平台都經常播出負面新聞，開心正面的卻少之又少。所以，公司期望透過此比賽，可以散佈一點點的正能量。希望香港人不要經常埋怨、不要只著眼著負面事情，而是多留意身邊美好的事物，發掘更多社會上溫情開心的事物，使社會變得更和諧。這比賽還設有小獎的頒獎典禮，William和同事都憶述當時頒獎的氣氛非常感人，得獎者分享感受時更感動落淚。大家看到，其實香港還有很多勵志故事、好人好事。可見，萬希泉鐘錶是一間非常有人情味的公司，除了忙於生意，更不忘用正能量影響社會，實在難得。



公司名稱

名唐展覽(香港)有限公司
Milton Exhibits (Hong Kong) Limited

成立年份

2002

業務性質

營銷服務綜合公司（活動管理、專案服務、數碼解決方案，以及展覽會承建）

僱員人數

380+

受訪者

鍾智斌先生，執行董事
楊永健先生，助理人力資源服務經理



公司志在經驗分享

名唐展覽（香港）有限公司（下稱“名唐”）執行董事鍾智斌先生指出，參與「開心工作間」是志在分享營商的經驗，與大家分享公司的理念和如何努力營造好的工作環境予同事。他認為員工的快樂感覺是不能量度，亦不能數算員工的快樂指數，而公司最基本的期望是至少不會令員工有「不快」的感覺。

難量快樂指數 著重「自我啟發」

名唐認為有一個適合同事的工作環境是十分重要，因為良好的工作環境能使員工提升服務質素予客人。公司的理念是，希望員工明白在這裡工作不只是「上班下班」而已，而是要對自己的工作有目標和熱誠，並要努力達成目標。鍾先生不斷強調公司很難去量度每一位同事快樂指數，因為快樂的感覺對每個人來說也不一，更沒有標準可言。所以，名唐展覽重視的是員工的自我啟發，公司只能去引導員工，令他們可以啟發自己，摸索自己在公司工作及發展的路向。

著重員工自定工作目標

鍾先生表示，員工必須自定工作目標。公司相信，若果同事漫無目的地工作，久而久之，必定不會快樂。反之，若他們能夠達到自己定下的目標，定必會快樂，而且還會得到強烈的成功感。因此，名唐十分著重員工對工作的自我規劃，並會在多方面配合員工。名唐的管理層非常細心，他們會考慮到各員工的實際需要，以幫助他們達到自己所定下的工作目標。鍾先生又指，除了工作目標，員工的心態亦同樣重要。公司希望員工能對自己的工作抱「擁有」的態度，意思是「這個項目是我的，我必須把它好好完成」。他舉例說一個好的項目管理就像「舉行自己婚禮」的心態一樣，因為公司的業務性質是項目管理(Event Management)，正如舉行婚禮，同樣涉及選址、財務管理、時間管理等等。因此，公司希望員工對自己的工作抱「擁有」的態度，重視每一個細小環節，才能做出好的項目管理。當達到良好的表現，員工自會欣賞自己，並感到無窮的滿足。

開放的工作環境

名唐的辦公室是以開放式設計，讓員工增強溝

通。同事的座位按工作類別劃分，例如客戶服務部、設計組、項目管理組等等。這樣一來，大家在準備同一項目時，就能好好溝通。這個安排能營造較好的工作環境，亦能間接提高服務質素。

團隊建立的重要

名唐明白，要做好一個項目，固然需要做好團隊，而建立好團隊，就需要人才。名唐在人才的發展和選配方面就有自己獨特的管理方式。透過「畢業生計劃」，名唐招聘了不少香港畢業的內地生並了解部份內地生需與同學共租單位生活，繼而為他們特別設計了非常窩心的工作間，如將部分工作間變成與家中大廳相似的環境，還設有咖啡室、梳化、電視等，令他們感受到「家」的溫暖。再者，名唐會資助部份有經驗的員工參與內部培訓。他們明白在員工職場發展上，例如由前線人員轉移至管理階層的員工都需要培訓。因此，名唐會定期資助員工參與大學內一些短期課程或以至管理層人員修讀全職的工商管理碩士課程。這些都是名唐培育人才、保留人才的好方法，從而使員工對自己、對公司有信心，這樣員工才能協助公司長遠及持續的發展。



公司名稱

萬通集團國際有限公司
Milton Holdings International Ltd

成立年份

1997

業務性質

工程塑料與橡膠地材供應

僱員人數

33

受訪者

Ms. Shirley Cheung (Senior Purchasing Supervisor)

Mr. Brian Yuen (Senior Manager of Technical Services Department)



重視工作環境 為員工塑造開心工作間

萬通集團國際有限公司深明明白一個道理：公司對員工來說就是家。因此，他們一直致力為員工打造舒適的工作環境，亦積極參與「開心工作間」計劃。萬通集團希望藉此機會，可以改善整個工作的氣氛和環境的同時，亦能提升員工的工作效率及員工對公司的歸屬感。

用企業管理系統優化工序 公司上下方向目標一致

萬通集團在管理方面目標清晰。數年前，公司為更好服務客戶而投資客戶關係管理系統 (CRM)，而現在，新投入使用的企業管理系統 (ERP) 顯著優化工序。員工通過一系列培訓與實踐，自身能力亦得到提高。為了精益求精，系統將繼續升級。這可將員工的工作流程盡量簡化，工作效率自然提升。優化的系統為員工帶來方便，減少工作負擔，從而減輕工作壓力。萬通管理層表示大家的方向目標一致，員工的努力有目共睹，非常感謝員工們付出的心機和時間。

集思廣益 輕鬆學習 培訓人才

萬通集團擁有良好的工作文化。在部門與項目

小組的常規會議中，管理層則以正面的態度，引導和鼓勵員工主動提出工作中遇到的難題，共同尋找解決方案。另外，萬通集團亦主張培訓人才，他們會定期提供專業培訓或工作坊予員工，以提升員工的工作能力，在職場上更能得心應手。更重要的是，這些培訓及工作坊給予了員工互相溝通及互動的機會，有效令員工更快融入公司工作文化。

從「角色扮演」活動中學習

萬通集團是貿易公司，因此會定期舉辦角色扮演的訓練，以提高員工的銷售技巧。有趣的是老闆會在活動中扮演客人，員工就擔當銷售員的角色，要絞盡腦汁在老闆面前推廣公司產品及學習如何跟「客人」溝通。有時候，老闆會在扮演中「施加壓力」，過程有壓力之餘亦非常有趣。員工則以專業知識應對。模擬的銷售訓練除了有助提升銷售人員的推銷技巧，也能讓管理層了解員工的工作狀況。

特別假期 Casual Wear 提早下班

萬通集團的員工在這裡工作非常幸福，在大時大節公司上上下下所有員工會一起外出聚餐，共同慶祝節日。除此之外，由於部份員工平日需要與客人開會，因此很多時候都需要穿正

裝。不過，為了給員工創造一個輕鬆舒適的工作氛圍，每逢星期五或節前，不用見客的同事都可以穿著便服工作。這樣，可減去穿著正裝的束縛，工作時感覺更得心應手！更開心的是，在特別日子，員工們還可以提早放工，給予員工更多時間和空間跟家人朋友共渡佳節，幸福感「爆滿」！

同事是家人 公司就是家 感覺窩心

無論是在香港總部或內地分部，都不乏已在萬通工作長達七、八年的忠誠員工，更有工作長達十年、十五年的老員工。他們在公司的初期階段便加入萬通大家庭，與公司一同發展。萬通員工坦言：「在萬通工作很開心，不然不會在這工作那麼久！」同事亦指出，開心感覺其實就是自己對公司的歸屬感，公司就像一個家，會把上司同事就像家人般一樣看待。他們亦指，在工作上難免有無形壓力，但萬通集團的上司跟同事都是很好的傾訴對象，願意一起分享與分擔。為豐富員工的工作經歷，公司予員工擔任不同的工作崗位的機會與嘗試，新挑戰讓員工發掘潛能，提升自信和工作能力。她亦提到，只要員工感到快樂就會團結起來，自然會熱衷於工作，為公司帶來更高的競爭力！



公司名稱

澳加光學有限公司

成立年份

1999

業務性質

提供一站式綜合眼鏡服務

僱員人數

200

受訪者

財務總監陳敏瑩小姐(Mandie)

產品設計及發展部經理何敏慧小姐(Aman)



推行「關懷員工家庭計劃」

於2006年，澳加意識到員工壓力大，公司流失率高，因此參與HKIHRM Annual Conference，目的是收集其他公司所推出的活動，改善員工的工作氣氛。由於公司大部份同事已成家立室，育有小孩。為了讓員工有一個快樂的工作環境，澳加於是推行「關懷員工家庭計劃」，包括員工的子女可獲港幣\$3000的書簿津貼、\$5000的興趣班資助津貼，同時員工亦能攜同子女到公司參與由公司舉辦的興趣班及親子活動等，藉以提升員工及其家人對公司的歸屬感，希望員工在工作的同時，亦能照顧到子女的需要。此外，公司亦會定期舉辦一些老少咸宜的郊遊活動，鼓勵員工「一家大細」一同參與，包括到香港迪士尼樂園及米埔濕地公園，而去年則到訪西貢獅子會自然教育中心。

聘請按摩師替員工按摩 消除疲勞

關注到員工的興趣及身心發展，澳加會為新加入的員工舉辦迎新午餐、為生日的員工舉行生

日會及生日抽獎，而每月亦會開辦新穎而且多元化的興趣班，例如永生花製作班、天氣瓶製作班、烹飪班、自製潤唇膏班、化妝班、健康飲食班、繪畫油畫及3D painting等，希望員工能夠從中舒緩工作的環境所帶來的壓力。此外，為照顧員工的身心發展，公司亦開辦一些教導員工如何管教子女的課堂，讓員工有一個和諧舒適的家庭環境，更能專注於工作；公司更會聘請盲人輔導會的按摩師到公司替員工按摩，以消除員工因需長期面對電腦而可能引起的「頸梗膊痛」問題，同時，亦開辦香薰按摩班，教導員工如果利用香薰消除疲勞，員工學習後，亦可替丈夫或妻子按摩，促進家庭和諧。

彈性上班時間 方便員工照顧家人

在公司工作近15年，的Aman指，她覺得公司最貼心的，是公司的「關懷員工家庭計劃」，員工可彈性安排上班時間，如若某天需提早半小時回家，她只需提早半小時上班即可。她指，此項政策能讓員工照顧家人，不會因家中事故而讓她在上班時間「心掛掛」，亦可提升員工

的工作效率。與此同時，Aman指公司的發展方向非常明朗，透明度高，會預先通知員工公司會否分發花紅，成為她一個很好的工作推動力。而且，公司會在週年晚宴中嘉許在公司任職5年、10年、15年等等的員工，以作嘉許及感謝員工長期的付出和努力。而對於即將獲頒15週年服務獎的Aman來說亦是個很大的鼓舞和推動力。

幫助弱勢社群 回饋社會

澳加重視誠信及社會企業責任，多年來一直積極參與義工服務，例如參與奧比斯賣旗日、月餅義賣、日行、夜行等慈善活動。同時亦與「一視同仁」慈善基金合作，為弱能人士提供義務驗眼服務，更曾在奧比斯主辦的嘉年華會中替在場人士提供免費驗眼服務。在去年的12月，澳加與奧比斯合辦3D聖誕賣物會，當日所有籌得的善款以及瞳視一家兩家分店當日的全部生意收益均全數撥捐奧比斯用作教育行動。公司同事更會帶同親朋戚友一同積極參加以上的義工服務，幫助弱勢社群。

**公司名稱**

映物誌(香港)有限公司
PhotoGIFT (HK) Limited

成立年份

2011

業務性質

映影創作、互動映影體驗、攝錄推廣、
品牌顧問服務

僱員人數

12

受訪者

Sam Sio (Founder)

Karol Ng

(Business Development Manager)

Kennis Kwok (Senior photographer)

Kenneth Wan (Video Producer)

Elaine Chan (Administrative Executive)

家一樣溫暖

踏進PhotoGift, 同事和客人都需要脫掉鞋子, 換上家居拖鞋才能進入。然後, 你會發現這間公司的空間非常寬敞, 有著家一樣的佈置, 加上柔和的燈光, 四處放滿零食, 就像家一樣叫人感到舒適又溫暖。

多功能工作桌 有助減壓 思考靈感

創辦人Sam深信同事在Photogift工作會有快樂的回憶, 所以參與了「開心工作間」, 讓同事和其他人知道公司重視「快樂」的感覺。特別的地方是, 這裡有六合一用途的工作桌和遊戲機。工作枱的用途可多, 除了工作之用, 它亦可以是乒乓球枱、桌球枱、美式足球枱, 也可以玩百家樂和作為拍攝用途。這就是真正的寓工作於娛樂啊! 當被問及為何會買入這張多功能工作枱, Sam提到, 因為他們的工作性質經常要拍攝照片和短片、編輯相片和行政工作等, 這些需要專注力的任務, 很多時會令同事感到緊張和煩惱, 所以大家都很需要輕鬆和思考的空間。Sam希望透過遊戲或運動刺激同事思考, 讓他們感到輕鬆, 得到更多創作靈感、新的點子, 才可以做出好的創作。除此之外, 他提到公司的日常工作事務繁多, 遊戲也可以讓同事鬆一鬆, 他們充滿力量後, 便

能繼續前進。可見, 公司對同事的關愛真是很用心。

工作動力

Sam提到公司最初只有三人坐陣, 經過努力打拼, 公司很快增至十二人, 這種經歷對他們來說十分難得。另一受訪者Karol亦提到在公司的深刻點滴, 不論是搬遷辦公室的時候, 或是大家一起完成重要項目的時刻, 一切依然歷歷在目。儘管過程使人筋疲力盡, 但是看到大家互相支持、一起辛勞後得來的成果, 真是很快樂, 同時亦很期待將來與同事一起繼續打拼的日子。

此外, PhotoGift的員工認為上司很有人情味, 不把他們視為員工, 而是兄弟姐妹。他們時常關心員工, 與員工一起工作。在這樣的環境下工作, 同事們都很開心。不但同事關係融洽和睦, 還可以涉獵較廣的工作, 公司運作比較靈活, 他們亦可以互相學習並互相得益, 這樣的文化令他們很享受在這裡為公司打拼PhotoGift管理層亦指出, 他們並不奢求大家有出色或優越的表現, 只要大家都願意為公司出一分力就很滿足。

平衡發展 互相成長

PhotoGift全體同事都說, 大家就像一家人, 什麼事情都能當面說清, 可以直接「吐苦水」。相處沒尷尬、沒芥蒂、不嚴厲, 對他們來說, 這樣才能有效溝通, 提高了他們的工作效率。管理層明白一個道理, 若果只有公司進步, 同事沒進步, 同事便會很快被環境條件淘汰。相反, 若只是同事個別成長, 公司卻不進步, 同事很快會離開。所以, 公司管理層希望PhotoGift除了是一個讓人感到溫暖的家, 亦要平衡發展, 成為一個互相提攜、互相學習和共同進步的地方。同時, 管理層會在適當時候給予同事支持和欣賞, 這樣能令同事更有鬥志。PhotoGift同事亦提及公司很支持及配合自己工作, 如做創作時很多時候需要升級的設備, 例如電腦、相機等器材, 公司都願意配合其需要, 這樣公司的發展自然更好。

給年輕人的溫馨提醒

PhotoGift管理層亦有幾番說話提醒想要創業的年輕人, 就是不要凡事計較, 不要急功近利, 思考要更寬, 視野要更廣, 目標要更遠。另外, 他們亦說, 在學校所得到的學識不等於能應用在人與人相處之中, 社會講求團體合作, 年輕人要學懂與人相處, 亦應增加自己的學識, 充足裝備自己的能力, 才能突圍而出。



信和集團 Sino Group

公司名稱

信和集團

成立年份

1970

業務性質

地產發展、投資及管理

僱員人數

12,000

受訪者

信和行政服務有限公司－
助理人力資源總經理鍾素媚小姐

會計李翠梅小姐

信和物業管理有限公司－
聯席董事關志華先生

物業經理梁善芝小姐

信和護衛有限公司－總經理鄭仕廉先生

行政主任黎寶茵小姐



有效溝通 投入工作

信和集團業務涵蓋多個範疇，包括物業發展、商場管理、物業管理、停車場營運及管理、護衛服務、環衛服務、物業租賃代理服務及酒店與會所管理業務等。要管理一支龐大的團隊，管理層深明員工的投入程度非常重要，並要透過有效的雙向溝通，建立共同的價值觀。信和物業管理有限公司聯席董事關志華先生指出，若公司管理層與員工缺乏溝通，以致下情不能上達，會使員工缺乏歸屬感。

員工溝通大會 下情得以上達

集團視員工為公司重要的資產，認真處理員工的意見。集團每年舉行兩次管理人員溝通大會，約600自不同部門的員工參與其中。員工於大會上可以自由發表意見，包括薪酬福利、醫療保健、業務擴展及公司來未發展等方面的提問，管理層對員工的提問均以開放及坦誠的態度回應。另外，集團人力資源部助理總經理鍾素媚小姐亦分享到，集團每月均會在旗下酒店舉行員工溝通大會，了解員工的工作情況，就如制服設計等切身的問題，員工都可即時向管理層反映意見。

在收集到員工的意見後，公司會逐一跟進，包括向員工跟進有關建議是否被接納及改善的進程，增加透明度。此外，公司每年舉辦各類交流活動及聚會，讓員工有更多機會與管理層見面及反映意見，可見管理層很重視員工的聲音。

管理層零架子 炎炎夏日為員工送上「清涼三寶」

為感謝同事對公司的貢獻及努力，管理層在管理人員溝通大會的休息時段更為員工奉上點心、咖啡或茶，彼此打成一片。此外，管理層不時探訪在戶外工作的員工，例如在炎炎夏日為員工送上「清涼三寶」，即水、扇子及毛巾，以表達對員工的關心。集團亦致力為員工營造一個公平公正的工作環境，為不同國籍背景及傷健人士提供平等的就業及培訓機會。而對於表現良好的員工，除調整薪酬外，公司亦會透過不同獎項計劃如傑出員工獎、傑出團隊獎等表揚及鼓勵。

熱心公益 服務社群

集團在2008年成立「信和友心人」義工隊，義工人數由最初150人躍升至逾1,000人；過去兩年，參加義工服務總人次更突破4,000。信和

護衛有限公司總經理鄭仕廉先生指，身為社會的一份子，參與義工活動不但可以回饋社會，同時亦能增加員工對公司的歸屬感及投入感。公司定期舉辦各類義工活動，如節日探訪、每月長者探訪等，並支持及參與不同慈善機構的活動。令鄭先生印象深刻的是曾參與一項慈善賽跑活動，當時雖然天氣差劣，但仍無阻義工團隊的鬥心，落力比賽，為慈善出一分力。公司亦十分鼓勵員工參與各式各樣的社會服務，特設獎賞計劃，包括免費酒店住宿及餐飲禮券等。

關心員工家庭 讓員工無後顧之憂

集團重視員工的身心健康，定期舉辦健康身心的活動，如跳舞班、太極班、唱歌班、瑜伽班等；對於員工的子女，集團設有大學、中學、小學的獎學金、助學金以及書簿津貼，減輕員工的負擔。另外，更為前線員工子女提供實習機會。公司亦定期舉辦員工活動，讓他們與家人一同參與，例如暢遊迪士尼樂園、海洋公園、大澳及南丫島等，增進與家人的感情，同時亦可讓家人對公司多點認識。集團員工指，公司為員工提供很多福利，包括活動費用資助、禮品、電影欣賞及各種禮券，讓員工感受到公司對員工的真誠關懷。



SOLOMON SYSTECH 晶門科技

公司名稱

晶門科技有限公司

成立年份

1999

業務性質

提供顯示器集成電路晶片及系統解決方案

僱員人數

200

受訪者

人力資源總監盧愛兒小姐(Mabel)

策劃分析主任馬駿捷先生(Alec)

港人生活壓力大、工時長、物質化、競爭大、節奏急速，員工須面對來自工作、家庭等來自四面八方的壓力。公司明白員工受到的壓力很大，因此希望員工的壓力能在輕鬆的工作環境下得以紓緩。Mabel指，開心有分幾個層面，包括在僱員關係上、同事之間的和諧程度、工作環境與員工的目標等。為讓員工有一個開心的工作環境，晶門科技致力提出相應的措施，務求幫助員工在工作和生活上取得平衡，從而提升員工的生產力。

輕鬆活動 提升團隊合作

為了提升同事之間的團隊合作精神及身心健康，公司不同的部門會派代表組成員工康樂會，為員工籌辦多元化的活動。除了一般的周年紀念晚宴及年度午膳等公司活動外，員工康樂會亦籌辦了體育活動，如籃球、羽毛球及戶外活動；此外，員工康樂會亦籌辦了工餘聚會、康樂活動及興趣班，包括聖誕派對、燒烤晚會及皮革工藝班等，以提升士氣，加強團隊合作性，培養員工對公司的歸屬感。

綠化生活環境，提供健康舒適工作間

晶門科技工作環境舒適，辦公室正門面對落地玻璃，透入自然光，以白色為主調，配襯亮橙色Logo，給人一種和諧有活力的感覺。令Alec印象深刻的，是最近公司舉辦的一個「綠化工作環境」活動，除了讓員工有一個環保午膳外，工作坊還會教導員工製作一個盆栽擺設，製成後員工可以把盆栽擺設放置在自己的工作台上，綠化員工的工作環境，讓員工知道公司重視自己的身心健康。

此外，公司設有「彈性醫療福利」(Flexible Health Care Benefits)，贊助同事自由選擇的有益身心的活動，如洗牙、配眼鏡、跳舞、做瑜珈等等，希望員工關注自己的身心，打好快樂的基礎。

溝通大會

公司會定期舉辦員工溝通大會，加強員工與公司的相互溝通。晶門科技於2003年搬至科學園，由於科學園遠離市區，交通配套略有

欠奉，因此，公司亦會安排免費接駁車接載同事。

培育人材 精益求精

作為一家科技公司，晶門科技重視員工的創造與創新能力，因此會為員工提供多種培訓課程及工作坊，除了定期的技術培訓及工作坊，公司還會為各新入職員工提供培訓，如內部監控、資訊保護、ISO及品質管理系統等，幫助員工熟悉公司的運作，以應付改變和挑戰。支持環保 愛惜資源

晶門科技對參與慈善活動不遺餘力，除了參與社區及公益活動外，亦積極支持環保活動，提升員工及社會各界對注重環保的意識。晶門科技的員工便曾帶同家人到南丫島參與了一項植樹計劃，為該山嶺種植多棵樹苗。此外，晶門科技每年均支持「2015 地球一小時」活動之外，更在工作環境之中推廣節能概念及簡單可行的節能方法，為全球氣候轉變響起的警號出一分力。



東華三院

Tung Wah Group of Hospitals

公司名稱

東華三院

成立年份

1870

主要業務

慈善業務

僱員人數

12,095

受訪者

東華三院執行總監蘇祐安先生
(Mr. Albert SU Yau-on)

助理主任(員工關係)張亦彤女士
(Ms. Michelle CHEUNG)



為員工打造「第二個家」

東華三院除了是一個大型慈善機構外，對內亦非常重視員工的需要。因為機構深明推動慈善業務全賴來自不同部門的員工去把工作做好，幫助有需要的人，因此，能夠令員工開心工作非常重要。東華三院的理念就是希望員工把東華視為他們「第二個家」，機構一直致力建立一個讓員工開心工作的文化。蘇總監指，慈善事業是一種關愛精神的發揚，因此第一步要做好的，是關懷員工，建立開心團隊，當員工去服務他人時，自然會覺得開心輕鬆。

關顧員工 惠及家人

除了一般的醫療福利、牙齒保健外，東華為員工讀書成績優異的子女設置獎學金，員工有喜事或婚嫁時，亦會向他們派發大利是；同事若租住東華物業，可享有折扣優惠，需要置業時亦可申請東華貸款以作應急之用。若不幸遭遇白事，機構亦設有慰問金。與此同時，東華鼓勵員工在工作的同時能繼續發展自己的專長，因此設有各類型員工培訓和支援，資助員工進修，讓員工在本地或海外的會議中吸取經驗，從而提升員工歸屬感，讓他們投入工作，發展專業。

在人士管理方面，機構很樂意聆聽同事意見，會定期舉行員工諮詢議會，收集來自不同部門

的員工的聲音，了解同事需要，並為他們度身訂造改善方案，提升員工歸屬感。此外，東華亦會定期嘉許及表揚為機構服務多年及表現出色的員工，以示鼓勵，如設有5年、10年、20年、30年、40年及50年的長期服務獎；以及長期旅遊服務評選獎勵計劃等等，給予員工成功感及認同感。

「雪糕日」與「按摩工作坊」

東華設有很多大型活動供員工參與，如羽毛球比賽、足球比賽等球類活動；亦有龍舟隊、馬拉松隊等。機構很注重透過體育活動或其他員工福利的活動去讓同事緊扣一起。此外，總部每年亦會舉行聖誕聯歡會、雪糕日（由主席及董事局成員於當日下午茶時段為員工分發雪糕）及超過1700名員工參與的盛大員工週年聯歡晚會，當晚有很多精彩的表演環節，包括頒發了跨越40年及50年長期服務獎以表揚為東華貢獻多年的員工，而董事局成員和高級職員亦贊助了豐富的獎金和獎品，氣氛熱鬧非常。

Michelle表示對雪糕日印象最深刻，因為從未想過董事局成員及高級職員願意親身為員工分發雪糕，深深感受到機構對員工的心意，同時亦能從中得到認同感。此外，在生活與工作平衡月，機構特意为員工準備按摩工作坊，在辦公時間，員工可到行政總部的大禮堂接受專業

理療師的按摩服務，除了舒緩肩頸膊痛，令員工意想不到、喜出望外之餘，亦令員工充份感受到公司的關懷。而當同事一旦遇到問題，機構亦設有24小時輔導熱線幫助員工。

關懷社會 彰顯愛心

此外，東華亦非常鼓勵同事進行義工服務，設有「東華三院義工隊」，提升員工士氣及對機構的歸屬感。同事除了在工作時間幫助有需要的人，在工餘時間亦會主動帶同家人和朋友，一同參與義工活動，實踐東華助人理念。

上下一心 互相關懷

東華同事之間經常在工作時互相鼓勵，為彼此打氣。部份部門設有「每月一湯」活動，在活動當天在辦公室一同煲湯。蘇總監表示，一個開心的工作環境，是每天上班時，員工都會感受到整個團隊親切的氣氛，同事笑臉迎人，閒時互相慰問，無微不至地關心對方，東華正正洋溢着這種愉快的氣氛。

未來，東華希望在同事之間推動感謝文化，由於知道員工可能受中國傳統觀念影響，較為內斂，表達感謝時可能較難以啟齒，因此特製了月曆贈予每位員工，每月附有一張感謝卡，鼓勵員工留下字句，感謝身邊的同事，以文字顯關懷。



惠康環境服務集團
Waihong Environmental Service Group
豐盛創建成員 Member of FSE Holdings

公司名稱

惠康環境服務有限公司
 Waihong Environmental
 Services Limited

成立年份

1965

業務性質

一站式綜合環境衛生服務

僱員人數

5,500

受訪者

羅躍添先生 (董事及總經理)
 廖韻賢小姐 (高級人力資本經理)

以員工為本 改善工作環境

惠康環境服務有限公司已有多多年歷史，明白到營商之道，最重要是為員工設想，站在員工的角度出發，以員工為本，希望為員工營造「開心工作間」。惠康表示，希望藉此計劃，讓員工知道，公司知道「開心工作間」的重要性，同時希望透過這計劃，進一步改善公司的工作環境，為員工提供更輕鬆愉快的氣氛，令工作環境更加理想。

「工地」探訪 為員工打打氣

惠康環境服務公司的管理層指出，公司的前線員工有多達六千多人，並遍佈港九、新界及離島各區，公司提供服務的地方不限於商場、機場、辦公室、大專院校、屋苑等等，而每個提供服務的地方均稱「工地」，就是前線員工工作和休息的位置。由於前線員工和「工地」眾多，若公司要和員工溝通，只能夠落區。然而，公司深深明白前線員工每天要經常面對很多客戶，而他們難免會受到客戶的壓力，令他們長期處於緊張狀態。因此，公司每月都會安排人力資本、培訓及傳訊部派出「親善大使」，到工地關心前線員工，了解他們的感受並會帶同食物，例如西餅、燒味等等，為他們打打氣。若看到員工的表現良好，親善大使更會給他們一些超市禮券作為小獎賞，以感謝他們對公司的付出，讓他們知道自己的努力受到肯定。在未來日子，公司希望能夠多做探訪活動，雖然工地眾多，公司仍會努力安排，加強探訪的次數，多加派親善大使落區關懷前線員工。公司深深明白，親身了解和慰問就是對

員工最好的支持，這樣可讓員工知道公司很重視他們。

茶聚時間 鬆一鬆

惠康環境服務公司會定期舉行不同員工活動，讓員工感到輕鬆愉快。公司指出，為了讓員工開心迎接週末，公司定期舉行茶聚，準備茶點，更曾試過請外判商到公司的茶水間即場炮製「雞蛋仔」和「棉花糖」，反應非常熱烈，員工非常喜歡。而且，公司的茶水間空間頗大，能同時聚集不少員工，公司希望透過茶聚時間能邀請全體員工一同共享美點，讓員工能放開辛勞的工作，互相傾談，輕鬆一下。

定期舉辦員工活動 員工打成一片

為了讓員工感到工作以外的輕鬆，公司會定期舉辦員工活動，不論是興趣班，戶外或戶內活動都應有盡有。多元化的興趣班包括迷你盆栽製作班，油畫創作班及手縫皮革工作坊等，讓員工在工作及生活中取得平衡。公司指出，興趣班的反應非常熱烈，還要被要求「加班」呢！此外，公司會因應不同季節去舉辦各類型員工活動，如在秋高氣爽時舉辦「燒烤同樂日」，深圳及番禺一天遊等；在天氣炎熱時則舉辦附空調設備的室內活動，如於八月份舉辦「人氣韓燒夜」。更重要的是，這些活動讓前線員工優先參與，讓他們可以在工餘時間鬆一鬆。可見，公司非常為員工著想，希望他們得到工作以外的快樂。

舉行健康講座 散發正能量

公司深知道前線員工在工作時會遇到工作壓力，而這些前線員工大多是年長的同事，他們不懂如何處理負面情緒。若遇到一些要求過高的客人時，他們很容易會感到不開心和有壓力。因此，公司致力舉行與員工健康有關的活動，公司曾舉辦正能量的講座，希望可以教導前線員工如何處理工作壓力和教導他們如何產生正能量，讓他們工作更開心，更鬆容。公司又指，前線員工以前只能靠他們自己的方法來處理情緒，參予講座後，他們便學懂疏導情緒的方法，更容易處理好自己的負能量。再者，公司去年亦曾舉辦中醫養生的講座，請來專業中醫醫師，即席教導員工做穴位按摩，令員工開始對自己的健康加以重視。

照顧員工子女 提供實習機會

惠康環境服務公司除了照顧員工，更顧及到員工子女。公司了解中六學生初初畢業，也想一嘗做「暑期工」的滋味。所以，公司提供實習機會，鼓勵員工子女努力讀書。員工子女若能取得優異成績，可以被優先考慮在公司實習兩至三個月，讓他們感受何為工作。可見，公司能三百六十度關懷員工和員工身邊的親人，非常窩心！

努力改善 做到最好

公司明言，以上各項計劃是慢慢演變出來的，部份還有改善的空間，現在只是初步推行階段，效果還未做到最好。因此，公司希望來年可以將不同計劃推得更廣，做得更好，為員工打造真正的「開心工作間」。

HAPPY MOMENTS





Promoting
Happiness
Index
Foundation
香港提升快樂指數基金

地址 香港九龍紅磡民樂街21號富高工業中心B座3字樓24室
電郵 promotinghappinessindex@gmail.com
電話 (852) 9880 9127
網址 www.hkphif.org.hk

申請編號 _____
(由基金填寫)

「開心願望成真」申請表

申請人資料

姓名 _____

身份證明文件號碼 (請選擇身份證明文件種類)

身份證 ☐

出生證明書 ☐

旅遊證件 ☐

職業 _____

平均每月收入 _____

聯絡電話號碼 _____

電郵 _____

聯絡地址 _____

所想達成的願望

達成這願望的意義

為甚麼自己沒法完成這願望

申請人簽名

日期

申請表填妥後請連同身份證明文件副本郵記至香港灣仔港灣道會展廣場辦公大樓1602室(信封註明「香港提升快樂指數基金 - 開心願望成真」)或傳真至2111-4187

個人資料收集的說明：

1. 香港提升快樂指數基金會使用透過本表格所獲得的個人資料作審批申請之用
2. 本表格所提出的個人資料提供，全屬自願性質
3. 根據個人資料(私隱)條例第18及22條及附表1第6條，你有權索閱及修正你的個人資料
4. 有關透過本表格收集的個人資料的查詢，包括索閱及修正資料，請寄往以上地址

此欄由主辦機構填寫

申請結果： 批准 ☐ 拒絕 ☐

同意批准委員：

委員簽名

委員簽名

日期

聯絡我們

地址 香港九龍紅磡民樂街21號富高工業中心
B座3字樓24室
電話 2363-0200
傳真 2363-2776
電郵 info@hkphif.org.hk

贊助機構

- 萬保剛集團有限公司
- 彩仕製品廠有限公司
- 友誠膠袋製品廠有限公司
- 維雅製衣廠有限公司
- 瑞士銀行香港分行
- 美昌玩具製品廠有限公司
- 金百加集團
- 李錦記有限公司
- 御苑皇宴
- 君怡酒店
- 德國寶(香港)有限公司
- 橫店集團控股有限公司
- 鴻福堂
- GME Holdings Ltd
- 大喜家日本料理
- 福雅軒
- 衍盛數碼有限公司

合辦/協辦機構

- 香港生產力促進局
- 香港中華廠商聯合會
- 香港工業總會
- 九龍總商會
- 香港中小型企業總商會
- 香港各界商會聯席會議
- 香港單親協會
- 香港珠寶製造業廠商會
- CNEX
- 香港貿易發展局
- Achiever Technology Limited
- 清華大學(香港工商界)校友會
- 入境處義工隊
- 衛生署中央健康教育組
- 數碼港
- 循道衛理楊震社會服務處彩虹長者綜合服務中心
- 開心頻道
- 中華電力

義務導師

- 陸地先生(八段錦)
- 張倩小姐(歌唱班)
- 麥錦泉先生(太極班)
- 莫炫標先生(行山活動)
- 鍾楚斌先生(正面心理電影導賞)

最新動向

香港提升快樂指數基金專項： 開心願望成真

香港提升快樂指數基金成立了一個名為開心願望成真的專項基金，用以幫助申請者完成一個開心願望。所動用的資源以每個申請不超過一萬港元為上限。申請人必須是香港居民而申請人在提交申請時需要說明達成這願望的意義及為甚麼他自己沒法完成這願望。

申請人需填妥申請表格並把表格和身份證明文件副本（身份證、出生證明書或旅遊證件）一併寄到香港灣仔灣道會展廣場辦公大樓1602室或傳真至2111-4187。

基金收到申請後會先確認資料無誤。之後申請會由評審委員會評定申請是否值得基金撥款支持。如有需要評審委員可要求申請人提供更多資料。申請審批後申請人會獲書面通知申請結果。申請是否獲得批准由評審委員會全權決定。申請若被拒絕不需向申請人解釋理由，亦不設上訴機制，但申請人若有理由支持申請，可重新提交申請。

「開心工作間」推廣計劃

香港提升快樂指數基金及香港生產力促進局聯合策動「開心工作間」推廣計劃，旨在提升香港企業及機構對建設「開心工作間」的認同感，鼓勵他們建設愉快的工作環境，共同提高香港人的工作快樂水平。

成為申請本計劃的企業及機構將可獲授權使用「開心企業」/「開心機構」的標誌於公司的卡片、網頁及其他宣傳刊物之上，有助提升企業在社會上的形象、激勵員工及吸引人才，以提升競爭力。

2016度「開心工作間」推廣計劃已開始接受申請，每份申請將收取港幣 \$800元手續費。申請結果將於提交所有申請文件後一個月內獲得通知，成功申請的企業及機構將可於2016年1月1日至2016年12月31日期間使用「開心企業」/「開心機構」的標誌，其員工亦可免費報名成為「香港提升快樂指數基金」的會員，以接收最新的活動資訊。

如有興趣參加本計劃或對本計劃有任何疑問，歡迎透過下列聯絡方便致電、電郵或親身到香港生產力促進局查詢。

地址： 九龍塘達之路78號生產力大樓3樓
電話： (852) 2788 5486
聯絡人： 翟小姐

申請表格可於以下網址下載：
www.hkworkhappiness.com

