



基督教香港信義會社會服務部

Evangelical Lutheran Church Social Service – Hong Kong

致：港聞版編輯

日期：二零一四年七月廿七日

新聞稿

老闆認同比加人工更重要 90 後僱員尤重工作匹配性 團體建議推正向企業文化及商校合作留人材

基督教香港信義會社會服務部「專業培訓中心」在去年 12 月至今年 4 月間進行「僱員工作意願與職場現況調查」，以問卷訪問了 854 名在職人士，調查發現組織支持感（即員工感受到公司對其器重及關心），對其是否離職的決定，影響性佔三成半，而薪酬待遇的影響性只佔約兩成半。

是次調查收回的 854 份有效自填問卷，39%來自 90 後僱員、46%來自 80 後僱員及 15%來自 70 後及較年長僱員。調查結果顯示，受訪者整體的離職意願都超過四成，而具體的動機中，有 90 後僱員認為自己明年或許離開公司的意願更超過五成。

根據數據分析，影響受訪僱員離職意願的三個主要因素，分別為組織支持感（35%）、薪酬待遇（26%）及上司支持和合作關係（10%），即僱員認為公司關心及重視他們的貢獻比加薪有更大的影響力。當僱員感到公司對他們的支持時，其正向心情會提升及增加自身崗位的責任感，同時會降低工作壓力，促進工作績效。

另外，調查又集中分析影響不同年代僱員的離職因素。90 後僱員是不同年代僱員中離職意願最高的一群，調查發現除組織支持度及薪酬待遇外，工作崗位的匹配性（Job-Fit），即個人的能力是否有效運用，能否配合公司發展等，也是影響 90 後僱員決定的關鍵因素。

信義會就業及社區服務專業培訓中心項目及培訓經理樊文韜表示，企業不應單就單以薪酬待遇作為吸引同事的賣點，應提倡正面的支持文化，包括提高晉升及評核機制的透明度和清晰度、鼓勵機構內的欣賞和讚賞文化及行為、採用不同方式獎勵卓越表現，以及藉推廣工作意義、推動快樂員工計劃提升員工幸福感。

因應僱員重視上司的支持與合作關係，樊文韜指企業應加強培訓管理人員的「軟技巧」，由他們連繫僱員與企業的溝通，增進僱員與企業的關係。另外，企業宜建立僱員表現平台，讓同事對公司不同程度的付出均有被肯定的機會。

樊文韜表示，面對 90 後職場新力軍，企業應考慮在招聘及督導的過程中，集中發揮他們的個人專長與崗位配合，而非只為招聘人手填補空缺。他又建議，企業提早參與年青人的職涯規劃，例如是透過「商校合作」計劃，作為發展培育人才的新策略，提早讓 90 後在就學期間認識企業文化及職業裝備，有效準備他們未來的人職，既可減少日後職位錯配，也可變相減低企業運用在人力培育及招聘的資源。

傳媒查詢：

信義會社會服務部企業傳訊主任麥運嫦小姐

電話：3692-5468 / 9414-2109

電郵：makmak@elchk.org.hk