



二零一七年 | 四月 | 第六期

www.hkphif.org.hk



2017「開心企業/機構」專訪

「開心工作間」在2013年推出，到今年已經邁入第五屆。在推出「開心工作間」後，我們每年都訪問參加了「開心工作間」的企業/機構，請它們分享怎樣營造一個開心的工作環境給員工。我們希望這些訪問內容可供其他公司/機構作為參考。過去三年，我們共訪問了共六十九家企業/機構。今年亦訪問了二十家公司。

多位專家研究和企業家發現，一個正面積極氛圍對老闆員工都具有諸多的好處，可以激發員工增進工作業績和創造性。賽普拉(Emma Seppala)博士，是斯坦福大學善與利他研究教育中心主任，據他介紹，積極組織心理學的研究表明，快樂健康來自一個正面積極的氛圍。賽普拉博士指出，創造正面積極的氛圍有以下6個特徵：1.關心別人，對別人有興趣，對同事象對朋友那樣有責任心。2.互相支持，包括善待別人，當別人陷入困境時，更是如此。3.避免指責，原諒別人的錯誤。4.互相鼓勵。5.強調工作的意義。6.互相尊重、感恩、信任、團結。

在我們訪問了的八十九家公司/機構中，我們不難找到這些特徵。我們看到很多的「開心」企業的老闆或管理層都非常關心員工，而且這些關心亦伸延到員工家屬。

公司內同事們都互相支持、互相鼓勵、互相尊重。公司對員工都十分信任，讓他們自己作主去安排活動。

大量的實證研究證明，工作環境中積極正向的社會關係產生良好的工作成效。鼓勵員工，讓員工保持積極的心態。此外，研究也發現老闆對員工有著巨大的影響。一個生動的腦成像研究發現，當員工們回憶起一個老闆曾經不友善或者沒有同理心，他們大腦中相關區域呈現出增加的迴避和消極情緒，反之亦然。

紐約大學的研究發現，當領導者們不僅僅是公正，而且還具有自我犧牲精神，他們的員工會被感動，被激勵，從而變得更加忠誠，獻身於工作。結果，他們會更加願意去盡力幫助其他員工，善待其他員工，這樣就形成了一個良性循環。在一個安全的氛圍中，領導者包容、謙遜、鼓勵員工說話或者請求幫助，這樣可以產生更好的學習和工作成效。在工作環境中感到安全，有助於鼓勵實驗精神，這對創新很關鍵。

專家指出：正面積極的工作環境更容易獲得成功，因為它增強人正面情緒和健康狀況。這樣的環境，使員工忠於公司，使員工發揮最大潛力。公司積極正面的氛圍會取得明顯成效，包括經濟成效，客戶滿意度和持續高業績。

由此我們可以知道一個開心的工作環境是對一個企業的成功有很關鍵的作用。我們亦相信我們所訪問的開心企業/機構都必然是成功的企業/機構，因為它們都很盡心盡力去為員工創造一個開心的工作環境。

《基金架構》

會長	陳國民 博士
聯席主席	吳宏斌 博士 BBS,MH 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: 鄧莉欣
梁卓君

**公司名稱**

e-banner

成立年份

2014

業務性質

數碼噴畫、展覽服務、裝裱工程

僱員人數

約100人

受訪者

陳剛雄先生 Chris Chan (創辦人)

Mario Ho (市場部助理)

e-banner提供專業數碼噴畫和展覽安裝工程服務，員工積極為客戶提供高質素的服務的同時，老闆Chris亦致力帶給員工一個輕鬆的工作環境，提升員工歸屬感。

員工參與辦公室裝修

e-banner的辦公室裝修有別於傳統工業。當進入辦公室時，門口不遠處已經有一張桌球台遊戲室，中間是同事的辦公桌，座位與座位之間沒有用板間隔著；旁邊有一排玻璃房作會議室，讓員工可以在內開會；最盡頭有一個開放式茶水間和汽水機。這種前衛的裝修，原來全部都是由員工設計。Chris說，以前的辦公室屬於傳統設計，而現在更多公司的辦公室流行使用“Open Studio”。同時，亦深明一眾員工才是辦公室真正的使用者，因此公司決定把新辦公室的設計，全權交給員工。辦公室現在看到的一磚一瓦，都是由員工決定顏色和質料，甚至有一些是員工親自塗上油漆。公司的傢俬和擺設也是由同事自行選購，給予員工很大的自由度。Chris更笑說並不喜歡現在的天花顏色，不過這是員工們共同決定，也會尊重他們。問及參與裝修要花上大量的工餘時間，為何仍選擇去做？Mario說，很少公司會給予員工去參與公司辦公室的設計，這個機會十分難得，而且和同事合作相討的過程也促進了大家的關係。所以即使要利用工餘時間，也對新辦公室的裝修「落足心機」。

增設遊戲室 加強歸屬感

辦公室內最特別莫過於特設的遊戲室，裡面有

一部飛標機、兩部俗稱「街機」的遊戲機、一張長型沙發。牆壁全貼上隔音綿，以防騷擾到隔壁的商戶。面向辦公室的大玻璃亦裱上磨沙貼紙，把遊戲室和辦公室完全分隔，遊戲室裡的人便不怕騷擾到工作中的同事。遊戲室由員工自己設計和裝修，而遊戲設施亦由員工投票決定購買什麼，好像隔音綿和遊戲機便是員工自行從淘寶買回來的。公司知道員工想要飛鏢機，便向飛鏢公司租借一部並把賺到的硬幣放回，變相讓員工免費玩。另外在茶水間亦設置汽水機，除了和供應商把飲品洽談到最低的價錢，公司亦會津貼每件貨物一元，當作小小的福利。Chris表示，現在請人困難，應徵者不只重視薪金，更十分在乎工作環境和氣氛。所以公司希望透過增設休憩設施和福利，吸引更多人才留效。此外，亦希望這個遊戲室可以讓員工在工作遇到困難時放鬆一下，有一個發洩和舒壓的地方。希望員工不再只是上班才回來、下班便立即離開，而是多花時間留在辦公室，增加員工的歸屬感。Mario亦說，現在放工也會鬥一回飛鏢或者桌球才離開，假日時更會邀請朋友到遊戲室一同玩樂。辦公室不再只是辦公室，更是員工的另一個家。

團體活動 凝聚員工

除了提供良好的工作環境，員工和老闆都會互相提議舉辦活動，大夥兒去旅行、遊船河、唱K、北上食海底撈等。這些活動很多時都是在傾談間即興提出，只要員工有興趣，老闆都會支持，因他樂意與員工打成一片。另外亦有組成足球隊、籃球隊和保齡球隊參加慈善工商

盃，2015及2016年亦參與過無家者世界盃。除此之外，公司亦有組織義工隊，不時參與義工服務，探訪老人院等。透過各類團隊活動，凝聚不同部門的員工，他們可以從選擇隊衣、商討策略、籌組活動等過程，慢慢團結起來，日後在工作上也可以發揮這種團隊精神。

創新管理文化 每個人都是Leader

政策上，e-banner也和公司設計一樣十分開放。工作時間很自由，就算因事遲到或者要放假，員工便要自己和其他同事協調，例如情人節當天要早走，員工自己只要和部門其他同事互相補位，能完成工作便可。Chris的管理方針，著重員工的能力和表現，不會刻意規定員工要「坐定定」直至完成工作，而是提升員工的自主性和解難能力。同時，更希望能培育員工的責任感，發揮自己的才能，而不僅僅是一部工作機器，只接收上司的指令。另外亦特設多間會議室，也是希望鼓勵員工多開會，多溝通，把問題說出來一同解決。Mario也很認同這種管理文化，員工有很多機會向上司發表己見，這樣的方式對於培育人才很有幫助，員工會把自己當成公司重要的一員，更願意為公司竭盡所能地付出。

而且公司氣氛十分好，在這裡工作完全沒有壓力。

e-banner 強調員工的自主性，著重以人為本，成功打造出「開心工作間」，更令員工上下一心，與公司一同進步。



公司名稱

輝域電機亞洲(香港)有限公司

成立年份

1997

業務性質

電機工程、設計

僱員人數

約50人(香港), 約100人(中國)

受訪者

Terance (營運總監)

Daisy (總務部主管)



輝域電機亞洲(香港)有限公司成立於1996年。而其姊妹公司忠輝工程有限公司則於1987年成立。忠輝於1998年獲香港特別行政區政府認可，成為認可公共工程物料供應商及專門承造商，供應輝域品牌之「低壓電開關櫃」。輝域為一間專門設計、製造和組裝不同種類的低壓電開關櫃、馬達控制中心和各種控制面板之製造商，產品以香港及澳門為目標市場。公司總部設於香港，主力銷售、設計、採購、提供維修保養及客戶服務，而工廠則位於中國鶴山。此外，輝域的服務團隊提供二十四小時緊急召喚(E-call)維修服務，為客戶解決任何電器故障問題，盡量減少因停電而引起的停機時間。在12月開始參與我們的「開心工作間」計劃，致力營造開心的工作環境。

工作內外 重視溝通

身為COO的Terance 認為，要營造一個「開心工作間」最重要就是員工之間的溝通和互動，所以公司一直以來在工作和工餘時間都有很多措施去促進公司上下的溝通。在工作上，每星期都有例會，確保員工有足夠的渠道表達意見，上司亦可藉此了解員工的想法。在我們的CEO，陳國輝先生的支持下，公司都在工餘時和節日舉辦不同活動，例如定期有生日派對、中秋節有大食會、聖誕有大派對兼抽獎，還有週年晚宴等。公司希望員工能在節日放下工作，大家一同慶祝，順道聯誼一番。公司明白工作氣氛對於員工的效率十分重要，所以對員工活動的花費絕不吝嗇。除了節日活動之外，

公司每年更會舉辦2-3次大型活動，例如前年去迪士尼哈囉喂，以及上年去長隆海洋王國。雖然花費不菲，但Terance希望能凝聚員工，以及報答他們對公司的付出，這並不只是用金錢去衡量的。

義工服務 連繫員工

近年，公司更成立義工隊，和協康會長期合作，包括帶小朋友一嘗坐電車看燈飾的滋味、帶他們到農場參與耕作，還大派禮物。由於義工服務要用到員工的工餘時間，即使公司會有一定的津貼，一開始參與人數仍未如理想。不過慢慢地同事體驗到義工活動的好處，開始向身邊的同事宣傳，結果一傳十，十傳百，便愈來愈多人參加。透過員工們一同籌組活動，為小朋友準備禮物的過程當中，增強員工的凝聚力，更把辦公室和工場的同事連繫在一起。在公司工作16年的Daisy，也十分支持公司繼續舉辦不同的活動。她說：「以前辦公室和工場的同事分開工作，大家未必太熟悉；透過一同參與活動，認識了很多工場同事，更因此有了共同話題。」

員工家人齊參與

不只是惠及員工，公司連員工的家人也照顧得到。以上種種活動都十分歡迎員工帶同家人參與，在一些收費活動，例如去迪士尼和長隆旅行等，公司更會資助一半費用，以減輕員工負擔，鼓勵員工攜同家人參與。一些有家庭的員工更可藉此機會一享天倫之樂，身體力行施以

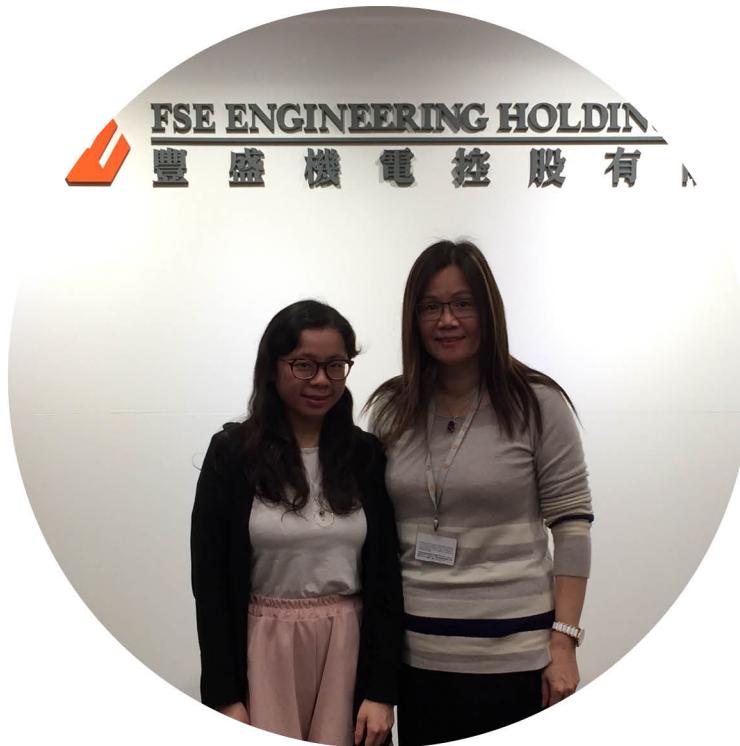
身教。Terance表示，在香港，成年人都忙於工作，即使放假也未必會帶同家人到不同地方遊玩，公司希望少少的資助能讓員工和家人都有更多相聚的機會。長遠來看，若員工能處理好自己的家庭，便可以更放心工作，其表現亦會更好。不僅於此，公司連員工的憂慮也關顧得到，例如有些家長希望小朋友多參與義工活動，擁有更多課外活動經驗，籍此增加入到好學校的機會。公司深明作為家長的員工有此需要，所以亦特別為小朋友的參與者設有獎狀。

致力為員工舉辦培訓

在員工培訓上，公司亦在香港專業教育學院特設培訓班，讓一些對行業不太熟悉的同事可以了解更多。雖然特地開辦課堂所費不菲，但Terance認為這是一項投資，希望以培訓提升員工能力，將來繼續為公司服務。近年，公司亦都開設職位讓香港專業教育學院的學生在公司實習，表現好更可以獲聘為長工，廣納人才。

公司氣氛融洽 歸屬感強

公司一直以來的關愛措施成效顯彰，很多人都像Daisy一樣工作超過十年，而超過5年的也佔約三成，其流失率低反映公司一直以來的措施獲得成效。近年公司義工活動增加，在社會貢獻方面亦屢獲獎項，員工對此都感到很開心和榮幸，因為員工都是公司一分子，這些獎項都是靠著員工共同付出得來的。



成立青年委員會 活動更切合員工需要

現時香港地區的年青員工(40歲以下)佔整體員工超過50%，為了凝聚公司年青員工的力量，公司在2015年成立了青年委員會(Youth Committee)，希望藉著成立委員會讓年青員工能積極向公司表達意見，集合年青同事的力量，由他們去提出、籌組和推動公司活動，令活動更加切合員工的需要和更「貼地」，與時並進。作為人力資源部總經理的Connie 坦言，「若然讓我去構想活動，我未必想到舉辦龍舟興趣體驗日，這個創新的活動給予有興趣的員工參與，是次活動亦熱評如潮！」

不同委員會推動公司發展

「青年委員會」內包含六個不同委員會的分支事務，它們各有不同職責和使命，好像「康樂及體育委員會」負責舉辦一些與體育和康樂有關的活動和成立運動隊伍，例如燒烤、遠足、旅行、成立足球隊、籃球隊、乒乓球队甚至近期新增設的高爾夫球隊，委員會定期安排練習和參與業界的賽事，建立「工作與生活平衡」的企業文化，希望員工能在上班時盡情揮灑其專業能力，同時在工作以外的時間提供一些有益身心的興趣活動給予員工和其家人。委員會更會預訂場地、聘請教練和製作球衣給各運動隊伍，為的是提供貼心的服務給員工，從而更樂在其中。「出版及印刷委員會」會定期發送公司最新的消息，更新員工刊物，令員工能緊貼公司活動、行業快訊和健康小百科等資訊；「資料科技、技術支援及培訓委員會」為公司搜羅最新和高效的資訊科技產品及軟件，提升內部運作效率及緊貼行業資料科技、技術支援

和培訓之發展趨勢，例如早前委員會便向公司提出使用最新電子掃描器，可以將圖則掃描後立即顯示3D圖像和尺寸，簡化日常的工序，提升工作效率和檢討培訓成效；「環境保護及安全委員會」實踐公司使命"提供全面及最優質和安全服務"，"關注和保護環境"，並建立綠色企業環保文化及政策，提升公司品牌，於客戶中樹立環保企業形象，加強環保意識和定期舉辦安全工作坊，加強員工及工友的安全意識。在今年1月便到了「源·區T-Park」參觀屯門污泥綜合處理設施及由導賞團帶領了解焚化爐運作，參加人數反應熱烈，名額供不應求。可見「青年委員會」是公司內部一個很有規模的組織，Connie認為「青年委員會」能減輕人力資源部的工作之餘，更可以協助公司引入創新思維，以制訂合適的公司政策和舉辦合適的活動給予員工，增強員工的歸屬感及提升公司整體的競爭力。

自己活動自己搞

Polly作為「環境保護及安全委員會」的成員，直言參與委員會獲益良多，在籌辦活動的過程中，獲得很多機會讓她能接觸很多新事物和與不同部門的同事互相認識。當問及為何願意付出私人時間去參加委員會，Polly回應指，起初入職已覺得公司內提供很多不同類型的活動給員工和其家屬朋友參與，感覺好像一個大家庭，溫暖、互信和齊心，所以我願意為這個大家庭出一分力。同時，公司的管理層亦十分願意接納委員會的建議，大部份的提議都獲得管理層通過並付諸實行，令我們倍添成功感。

 **FSE ENGINEERING HOLDINGS LIMITED**
豐盛機電控股有限公司
(Incorporated in the Cayman Islands with limited liability)
Stock Code: 331

公司名稱

豐盛機電控股有限公司

成立年份

2015

業務性質

提供全面機電工程、環境工程服務及營銷
建材產品

僱員人數

約1670人

受訪者

張律兒小姐 Ms. Connie Cheung
(人力資源部總經理)

楊寶儀小姐 Ms. Polly Yeung
(市場主任)

義工活動 老闆齊參與

「企業社會責任委員會」實踐企業公民責任、加強團隊精神及集結凝聚力。公司一直都推動多元化的義工活動，例如每逢端午節前，公司逾100名的義工都會以兩人為一組上門探訪「東華三院」的圓滿人生計劃內，居於深水埗逾百名的獨居和體弱老友記。在聖誕節前，公司義工隊會到訪「基督教香港信義會 - 葵盛宿舍」與舍員唱懷舊金曲和開大食會。隨著同事參與後迴響正面，義工活動的參與人次都每年遞增。公司行政總裁潘先生都十分支持公司的義工活動，除了因出差工幹未能出席外，潘先生都會帶同家人一同參與，身體力行，不會坐在辦公室予人高高在上的感覺，而是與員工打成一片，感覺親民。

良好溝通 氣氛融洽

「青年委員會」每3個月都會委派兩位成員與公司的行政總裁舉行會議，匯報各個委員會的活動報告和未來計劃，讓管理層緊貼現況，可見管理層對「青年委員會」非常重視。工作上，公司都有清晰指引給予員工，遇到有任何問題都可以隨時提出，管理層及部門主管都很樂意聆聽及提出解決方案。

員工享受在公司工作

公司氣氛良好，同事之間相處融洽，Polly在這裡工作感到很開心和很有滿足感。Connie更謂「豐盛創建」好像一個大家庭，同事們都雄心勃勃和對工作充滿熱忱，群策群力，她對公司很有歸屬感，希望公司能秉承這優點，持續發展。



GIFT SOMETHING

公司名稱

創庫集團有限公司

成立年份

2012底

業務性質

禮品

僱員人數

約10人

受訪者

Mr. Justin Chung (行政總裁和創辦人)

Ms. Simona Mok (電子商務經理)



Gift Something是一間網店，主打禮品，所有禮品均是自行採購或是其他生意夥伴獨家供應的，獨一無二，只此一家，為顧客提供特別的禮物和送禮服務。公司創辦人Justin自小在外國長大，在訪問中不斷強調“family friendly”這個字，希望公司的工作環境能帶給員工「家」的感覺。

規模小但凝聚力強

公司規模不大，員工人數只有大約10人，但正因為人數不多，員工之間的連繫便可以很強。Justin表示，他很重視團隊精神，雖然每位員工都有不同的工作崗位，但遇上任何困難和問題，全部員工都會一同商討，參與公司的決策，就算要遲點收工也會共同進退，不會各家自掃門前雪。Simona亦補充，公司名義上雖然有職級之分，但實際上並無階級觀念，所有員工都會互相給予意見，自由度很高。有時即使是Justin提出的想法，若員工覺得並不可行，亦可以直接說出。透過不斷的討論，集思廣益，共同為公司努力。

員工禮物自己話事

公司屬於季節性業務，在臨近送禮品的節目例

如聖誕節和情人節，便是公司的「搏殺期」。所以每逢完成那個生意增長高峰期，公司便會出錢請所有員工吃大餐。至於去哪裡吃，完全由員工決定。員工除了可以選擇晚餐地點，更可以決定要什麼福利。上年聖誕節，經過所有員工商討，決定每人要一部iPad，公司卻真的依照員工意願送每位員工一人一部iPad，令大家過一個開心的聖誕。Justin 說，公司會在一個金額內向員工提供福利，至於要利用那筆錢去做些什麼，就留待他們自行商討再告訴他，因員工福利是用於員工身上，他對此表示只要他們快樂就重要。

待員工猶如家人

Justin認為，公司要讓員工有「家」的感覺，必須要待員工猶如自己家人一樣，時刻聆聽他們的需要作出相應的配合。例如公司一些有小朋友的員工，需要兼顧工作和家庭難免會比較困身，不時需要申請早退或臨時告假，公司都十分體諒員工，不會加以留難，讓員工先照顧好家庭，再回來專心工作，減輕員工壓力。曾經有入職僅一個月的員工，戰戰兢兢地向Justin請產假，Justin卻認為這是一件喜事，公司絕對支持，不需要感到不好意思。Justin

表示：「我會想，如果她是我老婆，我會希望老婆的公司如何對待她呢？」絕對是「將員工當作自己家人」，全心全意對待員工，難怪公司氣氛能如此融洽。

致力營造開心的工作環境

從幼少開始深受外國文化影響，Justin希望營造一個「開心工作間」，來吸引更多人才。公司生意漸上軌道，需要增聘很多人手。在物質方面，公司當然會以薪金、花紅和福利等吸引精英來加入公司。但在現今的世紀，更重要的是工作得開心，讓員工感受到關愛，有時候甚至會顧及到員工的家人，讓員工放心在公司工作，亦讓他們知道公司是其強大的後盾而不是巨大的壓力來源。在公司有盈利的時候，不只是以金錢形式報答員工，而是以不同形式回饋員工一直以來的努力。Simona亦深感同意，認為這間公司雖然不是大集團，但大家都工作得很愉快，見証著公司一步一步走來，亦有感自己的付出得到回報。Justin也同意把「開心工作間」的計劃推廣至其他公司，希望更多的企業能重視員工的工作環境，讓員工開心地工作。



公司名稱

i-education全方位互動教育

成立年份

2000

業務性質

科技教育

僱員人數

約20人

受訪者

Mr. Eagle Chan 陳基志, 創辦人

Ms. Eva Chu 朱綺華, 學術統籌

i education (全方位互動教育)由一群充滿熱誠的教育工作者，言語治療師及擁有豐富經驗的中小學外籍教師組織而成。參加「開心工作間」已經3年，團隊一直積極參與本計劃，務求令員工愉快工作，令大家更投入教育事業。

iTrainer，以科技成就開心工作間

Eva說，「以生命影響生命」一直是i-education同事之間共同理念、教育方向和目標，她相信教育應以道德為先，以身作則，從本身做起，再去感染員工、學生、家長，甚至社區。所以團隊十分重視雙向溝通，因此，Eagle憑藉其電腦工程的技能，依此理念，重點發展出i-education獨有的「iTrainer」系統，這既是一個培訓系統，同時也是一個溝通平台。導師可以透過系統分享教學心得，i-education亦會上載一些教學影片，提升導師教學技巧。當中亦有一個人工智能訓練系統，跟據學校的實際環境，模擬題目及建議教學方案，以便老師更有效引導學生，作出最適切的教導。讓團隊核心理念得以承傳，導師的教學經驗亦可直接參與及促進i-education的發展。新入職的員工透過系統可以迅速吸收工作經驗，在一段極短時間已經能跟團隊的教學要求和理念同步，維持良好的教育質素，與i-education共同成長，從而展現了一個清新愉快的工作環境。持續不斷的溝通令公司整體的關係十分和洽，在教學時更能顯現出團隊精神。

員工是瑰寶 互相體諒與尊重 是快樂的泉源

互動教育深明員工是公司不可多得的資源，所

以十分照顧員工的需要。員工若因私人理由需緊急更改上班時間，亦可以向上級申報，了解情況後，公司會盡量作出彈性安排。i-education希望藉此提升員工的歸屬感。公司亦體察員工的辛勞，所以會定期檢討員工的工作時數，確保員工不會過勞，更特別使用開放式工作間，設小食時段，令團隊在輕鬆情況下發揮自我效能，不斷提升系統簡化行政工作，使員工更專注優化教學質素，省卻重覆處理瑣碎事項。員工都十分讚揚這個系統安排。

從心出發 教學相長

過去十數載，Eagle和Eva見證著i-education參與計劃後的變化。工作氣氛越趨融洽，工作時大家都能盡展所長，獲得滿足感。員工平均每3-5年會轉換崗位或獲得晉升機會，對大家的工作模式十分熟悉，合作無間，愉快融洽。作為社會中培育新一代的機構，互動教育除了授以知識外，還肩負把「正能量」在學校和社會宣揚的使命，i-education帶領導師、學生和家長積極參與不同機構例如保良局、護苗基金、香港盲人協會、香港長者協會等等舉辦一些義務工作，還持續到中學及大學舉辦一些生涯規劃活動。在大伙兒服務的過程中，不僅付出了汗水，其實全體職員才是最大的獲益者，大家都一同學習，培育了柔軟的感恩心，將薪火傳遞給小朋友。這些活動部份由互動教育發起，但更多是員工主動提出，希望可以與團隊一同去服務社群，回饋社會，提升正能量。

健康與關愛文化推己及家人

雖然互動教育屬於中小企規模，但大時大節也

不忘員工聚餐，共慶良辰。員工更可邀請家人一同參與。除此之外，i-education也經常推廣健康訊息，關心員工身體健康，例如舉辦健康講座，讓員工學習一些健康的小秘訣，更新正面資訊，使員工身心健康，例如二零一六年八月便舉行了禁煙講座，使員工和同學們更深入了解吸煙的害處，再告訴身邊的人。另外也有一同參與馬拉松賽事，鼓勵員工運動，亦增加團隊友誼。以上活動不局限於員工，也十分歡迎員工的家人參與，將喜悅與家人分享。特別是80、90後員工，獲得家人支持自己的理想，也讓家人參與其中，了解自己的工作。

最感動獎項

i-education不斷致力參與及推動社會活動，得到不少的政府與各組織的嘉許和認同，例如香港綠色機構認證節能證書、友商有良、Caring Company、有心企業、家庭友善僱主獎勵計劃等。不過最感動莫過於團隊一位同事，獲內部頒發最優秀超越獎項和額外的獎金。她為團隊服務了近十年，由原本只負責簡單文書，到慢慢協助照顧小朋友。現在已經成為分區經理。這位同事每天都用心工作，精益求精，時常獲家長們稱讚，令她信心大增。i-education亦十分欣賞她服務的精神。

擴展社會服務層面 繼續關愛社會

未來，i-education會跟社會福利署更緊密合作，積極為有需要的人士服務，去不同的地區教授英文，接觸不同層面的朋友，大家彼此學習，更會將「開心工作間」計劃推廣給其他人。



飛達帽業控股有限公司
Mainland Headwear Holdings Limited

公司名稱

飛達帽業控股有限公司

成立年份

1986

業務性質

帽業的製造、貿易和零售

僱員人數

94

受訪者

Ms. Ada Leung
(HR & Administration Director)

Ms. Rita Leung
(Assistant HR & Administration Manager)



飛達帽業控股有限公司為全球唯一上市的帽業製造商，主要從事優質休閒帽品的設計、生產及銷售。集團總部位於香港，並於中國深圳及孟加拉設有廠房，生產擁有專利品種或商標的休閒帽品。老闆三十年來專注發展帽業，其他業務，例如零售只佔公司不足百分之十，專注而專業是成功不二之法，始終如一的發展方針令公司的業務蒸蒸日上。在管理公司方面亦有非常人性化一套，推出不同政策和活動增加員工的歸屬感和凝聚力，令公司內部充斥著良好的工作氣氛。

跟著老闆去旅行

公司定期都有一些團體活動例如燒烤、卡拉OK等。每逢中秋、新年這些中國人傳統的團聚節日，老闆更會在公司與眾員工聚會。公司不只是花費在這些小型團體活動，更不惜大灑金錢，舉辦團體旅行。Ada指出，公司為了感謝員工的努力，每隔兩年都會請全部香港區的同事去旅行。因為美國客人最重視感恩節，所以每逢十一月美國都會有個長假期，連帶香港公司工作量減少。公司便可藉著這個空檔去旅行。員工更可攜同家人同遊，每次都有約40人參與，老闆亦會百忙中抽空同遊，與眾同樂！去過的地方有很多，包括韓國、泰國、馬來西亞、日本沖繩等。即使老闆都是旅行團的一員，地點卻是由全體員工投票決定，十分民主，更已經有同事表示下次想去北海道。Ada表示，只要在預算範圍之內，都會跟隨員工意

願讓大家達成心願。員工均十分享受藉此機會和工作戰友一同出遊，亦十分感恩公司對員工的關愛和安排。時下年輕員工都喜歡運用社交平台跟朋友圈分享生活點滴，因此員工反映他們把去旅行的照片發佈以後，都得到許多朋友的讚許，表示公司在如此困難的營商環境下，仍然堅持跟員工分享成果，一起出遊。是其他公司罕有做法，因此員工們都會引以為榮。

獨特的節日文化 增添氣氛

能夠保持良好的工作氣氛，全賴公司內部長久以來建立的一些獨特的文化。Ada表示，公司很大比例的同事會選擇留在公司午膳，因為公司的茶水部姐姐有時候會親自下煮不同的菜式給大家吃。同事可以一邊吃飯一邊互相交流，認識大家，更能提升同事之間的合作關係。每逢新年，姐姐更會煎一些新年傳統糕點予大家享用，中秋節也會有月餅吃。不只是中國的節日受關注，父親節和母親節這些西式節日，公司都會送花給已為人父母的同事，大家在工作的時候也很有節日氣氛，員工亦倍感溫馨。

全方位關懷員工

除一般的員工福利外，公司以實際行動，不斷推陳出新，希望維持公司良好的工作氣氛。常言道：健康是最大的財富。公司都深明此道，所以特別關注員工的健康。在公司的內部有提供運動教學的影片予員工查看，亦可借予員工

下班時觀看。在流感高峰期提示同事打針，並跟隨衛生處指引即時提醒員工提高衛生意識。近期亦推行了提供免費生果的措施，每星期一次，幫助員工補充維他命，注重均衡飲食，亦希望能令員工開始培養食生果的習慣，提高對生果的認識。若員工不幸患重病雖要長期請假，公司都會以優於勞工法例的計算方法計算薪金，甚至代支住院費，希望能給予員工財政上支援，並會派同事煲湯和探望員工，讓員工安心養病，並感受公司對他們的關愛。而若員工遇上紅白二事，公司都會表達關心，例如員工結婚或小朋友滿月，公司會送上生果籃、禮金、結婚禮物、嬰兒用品等恭賀員工；若員工的家人不幸去世，公司也會派代表出席喪禮並送上帛金，以表慰問。可見公司對員工的關愛層面不限於員工自身，更包括他們的家人。

溝通機會多 重視員工意見

種種的福利措施和政策，都會從正式和非正式的渠道收集意見，再由行政部同事跟同事溝通後執行。員工為這些福利的對象，所以公司相當重視員工意見，並盡量在可行範圍內滿足員工。作為中小企，公司地方不大，但這樣卻能讓管理層與各部門同事更接近。員工有任何意見可直接向行政部反映，內部的溝通亦十分多。Rita認為公司凝聚力高，老闆和員工經常開玩笑，不會有高高在上的架子，在這裡工作得十分開心。



Milton 萬通應用科技

公司名稱

萬通應用科技有限公司

成立年份

2005

業務性質

提供橡膠地材和建築隔音方案

僱員人數

30

受訪者

Rubi To 杜綺然，經理

Amo Ali 亞畢里，助理經理

Rubi 和 Amo 分別在萬通應用科技有限公司(「萬通」)工作8年和4個月，新舊員工對公司需然各有體會，但也一同認為萬通是一個大家庭，珍視員工的意見，細心照顧同事們工作的需要，致力營造開心、舒適的工作環境。

打造開心活力工作間

萬通的工作環境非常舒適，具時尚設計，環境整潔，又利用天然光，既環保又令辦公室充滿生氣。Rubi表示，整潔光亮的工作環境能有效提高工作效率，黑暗狹窄，會令人工作時容易感到疲倦。公司亦十分體貼員工，提供優質咖啡、小吃讓同事隨時充電。此外，公司也佈置了一些橡膠擺設及活動照片，使環境氣氛充滿活力。

照顧新人融入企業文化

Rubi表示，公司的員工資歷較高，大多是長期為公司貢獻的同事。而當有新同事加入，公司會為其舉行歡迎會，各部門的主管都會介紹部門運作和迎新午餐，讓新同事不會只局限於認識自己部門的同事。對於新入職的感受，Amo依然記憶猶新，他道：「加入公司讓他感受到與舊公司截然不同的企業文化。這裏人人充滿活力，即使工作辛苦仍然是充滿正能量，

這也為我增添魄力。

上下一心 打成一片

Rubi和Amo都讚嘆公司的高層和同事之間毫無隔膜，相處就如同一家人。上司不允許員工稱呼自己為「老闆」，可以直呼他的名字，視他們為普通同事，讓同事打破僱主僱員之間的職級分別，而且鼓勵同事說出己見，在一個開放、民主、平等的平台上互相交流意見。

雖然Amo只加入公司4個月，但他已經與公司上下打成一片。上司經常邀請同事到自己家中聚餐，甚至放工後與同事結伴到街市採購食材。Amo續道，上司對待同事的關懷是他以前從未體驗過的。

多元活動增添凝聚力

萬通經常舉辦各類活動，迎合不同興趣的同事。Rubi爭著說：「印象最深刻是參加滑翔傘，因為一般較難接觸這個運動，可以在天空中飛翔，原來是多麼的寫意和放鬆，這是我畢生難忘的經歷。除此之外，會定期舉辦不同運動，例如羽毛球、高爾夫球、甚至是一齊參與本港大型馬拉松等。放工後亦會經常組織燒烤會、聚餐等等」。Amo表示，身為一個退役

運動員，各種運動型的聚會都讓他樂在其中，公司文化帶給他嶄新的體驗。據他分享，有些公司不會提供任何活動給員工，員工只能準時上班下班，生活乏味。除了同事能享受公司的福利，也歡迎同事帶同家屬參加公司的活動同事亦能和家人一起共聚天倫，平衡工作和家庭生活。

開放態度 積極取納新意見

Rubi稱，公司重視同事的想法，鼓勵創新的思維，樂於接納同事們的新意見，無論是業務發展或是活動上，都賦予較大的發展空間，不是層壓式的管理，提昇了同事們對公司的歸屬感。今年，公司上下將一同到台灣旅行，通過輕鬆的方式建立緊密的團體關係。

身體力行回饋社會

公司積極參與不同慈善活動，回饋社會，尤其是管理層，以身作則，出錢出力，並積極推動青少年發展，於香港及國內大專院校設立獎學金，每年都設有實習職位，讓年輕人能及早在職場裝備自己，藉以培養下一代和推動工業發展。員工的快樂繼而推動生產力，人才就是萬通最大的資產和成功之道。



公司名稱

亞帝森能源科技有限公司

成立年份

1997

業務性質

電子業務

僱員人數

約30人

受訪者

Mr. Wilson Lai 賴偉星先生, 董事



Hollyland
好利來控股
Hollyland Co.
好利來有限公司
ATC Energy
亞帝森能源

ATC是國內領先的電池及移動能源製造商之一，在乾電池技術領域擁有60多年的專業生產經驗，亦是蘋果公司的MFi配件供應商。公司非常顧及員工的需要，在員工的角度打造舒適的工作環境，亦舉行不同活動凝聚員工，在政策上照顧員工需要，營造「開心工作間」。

工欲善其事，必先利其器

ATC 辦公室給予人一種整潔和舒適的感覺，整個辦公室以白色為主調，設計十分簡潔，原來這正是賴先生希望營做的感覺。他深信「工欲善其事，必先利其器」，若希望員工工作效率，必先要提供一個和諧和舒適工作環境。所以辦公室在設計上特意把每個同事的工作空間和個人儲物空間加大，令員工在自己的座位可以舒適地工作。而且，每個人的坐位都會安裝和管理層一樣的多功能電話，拉近員工和管理層之間的距離，不會因為職級較低便會有不一樣的設置。而在裝修物料甚至傢俬也是使用環保物料，令人覺得舒適自在。以上種種設計都是希望令員工回到公司不會像回到實驗室，而是好像回到家一樣，不會覺得拘謹。這樣做起事上來才會更得心應手，提升工作效率，公司也能因此獲益。

因應員工需要調整工作時間

除了在硬件上事事為員工著想之外，公司也十分著重員工的個人需要。在上班時間上，員工

可以和公司協調，以遷就一些個人需要。例如有個別員工有一些個人進修，又或者因家庭原因需要調整上班時間，公司也會盡量配合。有時候甚至是公司主動調整員工的工作時間：「過年的時候公司伺服器發生突發情況，需要IT同事在晚間工作，但明天仍要上班，公司便主動提出該員工翌日休息。」賴先生表示，雖然不是什麼大福利，但希望藉著這些細微的地方，感激員工的付出。

良好的內部文化

ATC 理解團隊精神是成功的關鍵。強調公司的經營是靠每一位員工同心協力才能延續下去，而公司的榮譽也會與員工一起分享。內部注重團隊間的互相信任和肯定，明白到擁有關愛和對工作的熱誠是團隊合作的基石。相信群策群力，才能令公司在競爭激烈的市場中，突圍而出。

關顧員工身心健康

作為連續5年成為商界展關懷(Caring Company)的公司，ATC 不只照顧員工工作時的需要，連空餘時間也為員工提供不同的活動。公司與不同的慈善團體合作，定期舉辦慈善活動，例如老人探訪，賣旗等。員工可攜同家人出席，除了能增加同事之間的交流，更可讓有家庭的員工享受家庭樂，並一同為社會付出。而這些社會服務均不是利用員工的私人時間，而是抽半

日的辦公時間，離開辦公室去進行。員工反應都十分熱烈。除此之外，公司在聖誕和新年都會設宴款待員工，與員工一同共渡佳節之餘，也籍此答謝員工的付出。在週年晚宴上，公司更會向每人大派一千元大利是，毫不吝嗇。其他活動都會由員工和管理層之間互相提出，例如行山、燒烤等也會不定期舉辦，以促進員工之間的交流和凝聚力。最特別莫過於電影晚會，公司會包起一整個高級貴賓電影院，讓所有員工都可以躺在特別設計的電影座椅上，舒適地欣賞電影。這些活動都是希望員工能享受其中，令公司上下之間的連繫更強。

收集意見 不斷創新

公司工作環境舒適，工作氣氛亦很和洽，從其流動性之低可見一斑。公司多位員工在公司工作15年以上，從十人的小公司一直工作到現在，其他員工亦不少於3年，這都可以歸功於公司的一直以來的關愛措施。但賴先生表示，雖然現在公司上下都十分融和，氣氛良好，他仍然會不停和員工溝通，收集他們的意見，繼續推出不同的活動和政策，惠及員工。近來公司正構思在茶水間設置飛標吧，讓員工有時可以「鬆一鬆」。另外亦計劃定期舉辦品酒會，類似happy hour 的形式，讓員工一同品嚐美酒，既可以放鬆心情，亦可交流心得。唯有不斷創新，才可貼近員工的需要，繼續保持良好的工作氣氛。



公司名稱

佳飛有限公司

僱員人數

12

成立年份

1984

受訪者

莫綺文女士 (Beatrice), 執行董事

業務性質

商業顧問

馬廣強先生 (KK), 物業主任

劉婷欣女士 (Jenny), 助理主任

周頌恒先生 (David), 行政主任

佳飛有限公司多年來獲獎無數，當中包括 2016/17 年度的「商界展關懷」標誌、2015/16 年度的「家庭友善僱主」、2015 年度「滙豐營商新動力」的「社區參與獎銀獎」、2016 年度「滙豐營商新動力」的「社區參與獎傑出獎」、「僱員關懷獎優異獎」和「綠色成就獎優異獎」等。公司為社會和員工作出的貢獻有目共睹。

和諧溝通 必不可缺

作為公司的創辦人，莫小姐認為構成「開心工作間」最重要的是讓同事們回到公司的時候，就好像回到家一樣，感覺大家都是一家人。她指出公司會通過不同的活動，以增加同事們的接觸和互相了解。但莫小姐坦言，身為創辦人，她和一部分的同事會有較多的交流，但有一些就較少接觸。她很希望能打破隔膜，與大家打成一片。David 也表示十分認同。他認為在公司裏，若上司下屬關係及同事關係和諧，工作間才能笑聲不斷。他覺得公司內充滿人情味，大家都真心相處。他憶述在他身體抱恙的時候，公司上下都叮囑他多加休息，不要記掛著公事，此舉令他十分溫暖。Jenny 也補充道，工作時是需要與不同的人合作和溝通。所以公司透過舉辦不同的活動，讓大家可以增加了解亦非常重要。KK 說，自己在公司的職位範疇最近也有所改變。作為公司和客人之間的橋樑，溝通是很重要的，不能只顧及公司的利益或者客人的好處，必須要了解雙方面的要求及平衡相互的利益，才能延續長久合作的機會。

善用時間 放鬆身心

莫小姐表示，雖然公司地方不算大，但是會盡量運用空間，舉行不同的活動。最近，公司正在策劃一個廚藝活動班，目的是讓不同部門的同事，甚至是同部門的上司下屬之間能多加了解。而 Jenny 亦說，不單是舊同事，新加入的同事透過參加活動對同事更了解，知道若果他們在工作上有任何疑問，都可以隨時發問，同事

們都很樂意回答和給予幫助。

公司亦舉辦不同類型的講座讓同事增值及接觸各種訊息。公司與世界自然基金會合作，在公司舉辦與動物、環境保育有關的講座，讓同事了解地球環境的資訊，讓他們在自己反思的同時，也可以與身邊的人分享。公司也有舉辦有關人際關係的講座 - 「Office 賺Like 無難度」工作間實戰溝通技巧工作坊，令大家明白辦公室相處的技巧。除此之外，公司也有舉辦如健腦運動這類有益健康的活動，讓同事能放鬆神經。此外公司會定期舉行 Green Monday，提倡同事在當天進食素食，為身體排走毒素，亦減低碳排放。公司也會在當天提供各種水果，補充同事身體所需。

社會慈善活動 一個接一個

公司參加的社會慈善活動多不勝數，一個接一個。當中包括多年來一直由同事籌備參與的探訪老人院。活動籌委之一 KK 表示，在探訪的時候，除了帶給老人家歡樂外，同事們也有很多收穫。大家在參與活動時發現，其實老人家很聰明，很快就聽懂遊戲的指示。實在，老人家需要的，不是物質上的多少，而是別人對他們的關懷和陪伴。

除此之外，公司也舉行或參與很多義賣活動，例如鄰舍輔導會的聖誕慈善義賣及粉紅慈善義賣等等，就在公司所屬大廈 M88 的大堂進行。公司亦贊助同事參與不同慈善團體舉辦的步行籌款活動，KK 最近參加了生命熱線的慈善步行，他指出是次步行籌款是一舉多得的活動。除可籌集捐款幫助有需要的人，與此同時又能讓同事外出登山，鍛煉體魄。而且，在沿途的檢查點大會還安排了導賞服務，講解有關大自然的資訊，所以帶同家人參加的同事們，這活動亦變成有意義的家庭活動。

每年聖誕節，公司都會贊助學校及慈善機構，

參與兒童發展配對基金舉辦的聖誕頌歌節，為兒童籌募儲蓄配對金，為低收入家庭的學童養成儲蓄習慣，早日達成夢想。每位頌歌的表演者，本公司都會贊助 \$200 予兒童發展配對基金作捐款。在 2016 年聖誕節，本公司共贊助了多於 20 間學校及慈善機構表演，超過 700 人頌歌，為兒童發展配對基金帶來約十四萬捐款。

在環保方面，公司是世界自然基金會的黃金會員，因此對於環境保護方面也不遺餘力。公司積極推行低碳午餐和回收活動。公司亦很支持 Green Ladies 和 Green Little，回收同事家中少穿的衣物，轉贈給 Green Ladies 及 Green Little。雖然他們只收集女性及小童衣物，但是公司的男士們也積極參與活動。為了鼓勵同事支持購買二手衣物，公司會向 Green Ladies 及 Green Little 購買現金券，派發給同事。

同事需要 專業支援

為了讓同事減輕在工作上的壓力，甚至是當工作不如意或者對公司有意見時，有一個傾訴的對象，公司與專門和獨立機構合作，設立了一條專屬的僱員支援服務 (EAP) 電話熱線，當同事有任何不如意的時候，包括工作、家庭和人際關係等，都可以隨時致電熱線傾訴。交談的內容和同事的身份絕對保密。透過第三者，就可以更中立和公正地處理相關事情。所幸的是，在上一次報告中，沒有同事致電熱線求助。除此之外，同事也能把意見隨時投放在辦公室的意見箱，以確保意見能即時上達高層。公司也會主動關心員工的壓力和情緒指數。在一月份，大家都做了快樂指數測試，大部分同事的測試結果都十分正面，反映出公司對員工的關懷很足夠。公司在情人節會在社企 (聖雅各福群會) 購買環保玫瑰花 (在大自然收集樹葉製成)，贈送與積極參與義工活動的同事以作鼓勵。節日前夕亦會提供美味的月餅、水果、聖誕蛋糕、新年年糕、點心、曲奇等等，讓大家忙裡偷閒，從而提升快樂指數。



信永中和 ShineWing

公司名稱

信永中和（香港）會計師事務所有限公司

成立年份

2005

業務性質

專業服務（會計）

僱員人數

330

受訪者

葉豌茹小姐 Agnes，

人力資源經理

馮詠芝小姐 Wendy，

審計及商務諮詢服務經理



信 永中和（香港）會計師事務所有限公司成立至今已逾11年，曾先後獲得不同獎項，其中包括「家庭友善僱主」和「支持母乳餵哺獎」；「友商友良嘉許標誌」；「企業公民嘉許標誌」和連續獲頒十年或以上的「商界展關懷」標誌10+等。公司對各界的關懷有目共睹，獲得認同。

開放溝通 開心工作

工作要開心，人與人之間的相處是最重要的。審計及商務諮詢服務經理Wendy表示，公司同事和管理層雙方保持互相溝通，大家都能尊重彼此的意見。工作時，同事都能感受到公司不同方面的關懷和諒解。而人力資源經理Agnes補充，除了上司和下屬的相處之外，重要的是同事之間不能把每個人的職責和職級分得太仔細。這樣，同事之間才能打成一片。令她欣慰的是，她觀察到同事之間的關係都很好，每一個工作天都是愉快的。

會計行業在每年的特定時期都會有工作高峰期。每踏進高峰期，同事就可能常常需要加時工作。Wendy稱，同事在高峰期奮力工作的時候，都會互相支持鼓勵，例如大家會一起享用下午茶，或者一同外出晚餐等，大家一起放鬆一下精神。而在加班時，公司會提供不同的零食和水果讓同事享用。

休閒季節 共同享受

在高峰季節，公司上下一起共同努力。在高峰季節過後，在稍微輕鬆的時候，公司就會積極

舉辦不同的活動讓同事玩樂。每年夏天，公司都會包起一個電影院，選擇一部大家喜歡的電影，同事可以帶同家人一起歡聚一堂，享受電影世界的樂趣。不同的興趣班也很受同事的歡迎，包括環保玻璃馬賽克燈和保鮮花製作班等。Agnes表示，希望環保的物料能喚醒大家對環境的關心，例如減少購買鮮花，製作保鮮花裝飾。Wendy指出，從這兩個興趣班可以感受到管理層的用心。挑選的活動都是很貼近最新的潮流趨勢，重視同事的興趣。

在戶外活動方面，公司有自己的足球隊和籃球隊。足球隊更在去年的香港會計師工會的足球比賽取得冠軍。讓同事感受到隊伍之間合作無間的榮耀感。

社會活動 共同參與

公司也致力參加不同慈善活動，回饋社會。包括多年以來一直參與的聯合國兒童基金會慈善跑。最近的幾年，公司更在比賽場所附近的迪士尼酒店包場提供自助早餐，鼓勵參加慈善跑的同事和他們的家人。

公司也有和不同的團體合作舉行活動。公司的同事曾一手一腳，為特殊學校裏有需要的同學籌備遊戲日。從設置攤位到帶領遊戲，大家都落力參與。在參加活動前，不同人對有特別需要的小朋友可能會有一些不了解的地方，公司會與慈善機構合辦為同事先提供簡單的活動培訓。而參加活動之後，大家對這些小朋友有了更多的認識，發現有特別需要的小朋友也是充滿童真的。

驚喜無限 為大家帶來歡樂

公司常常給同事帶來不同的驚喜。最近，休閒區就新增了雜誌架，為大家提供閱讀消閒的機會。而在高峰工作的月份，每天的下午六點就是同事們期待的小休時間。在那個時間，公司會提供不同的零食和水果給大家。Wendy說：「六點小休的重點其實不在於食物，而是在於在短時間的相聚能互相幫助減輕彼此的壓力。」除了六點小休之外，有時候會有驚喜的三點小休，讓大家有個下午茶時段，不同的同事也會即興請大家享用西餅等。

除此之外，在一些節假日，例如新年、聖誕節等，公司會不定時提供額外的特別假期，讓同事能與家人好好共聚天倫。

各種需要 關懷備至

作為一個會計師，需要定期考取不同的專業資格試。公司會提供足夠的學習和考試假期讓同事專心準備。公司更加會提供不同的考試資助；考完試後，同事也會互相慶祝。

Agnes表示，公司對於同事在家庭方面的生也十分關注。員工要處理好家庭的事務，一切妥妥當當，才能夠投入工作。所以公司不同的活動，包括聖誕派對等都十分歡迎家屬參加。而對在職父母也有額外的侍產假和產假予以支持。身為人事部的經理，Agnes歡迎同事隨時找她傾訴和反映各方面的意見。不同的同事，上至資深員工下至新來的實習生都願意找她聊天。她十分樂意充當聆聽和調解的角色，讓同事能在充滿和諧和關懷的環境工作。



KNORR-BREMSE 

公司名稱

克諾爾制動系統亞太區(控股)有限公司

成立年份

1995

業務性質

鐵道及商用車輛制動系統

僱員人數

100+ (亞太區總部)

受訪者

Ms. Sadia Liu (廖明慧),
香港區人力資源部主管及
亞太區組織發展經理

克 諾爾制動系統亞太區(控股)有限公司獲獎無數，包括2014年獲得的「商界展關懷」、「積金好僱主」的嘉許、「亞洲最理想工作公司大獎」以及2015年的HR Innovation Award的殊榮。克諾爾自2014開始參加「開心工作間」計劃，一直獲得「開心工作間」的嘉許，今年透過計劃接受訪問，進一步讓外界了解克諾爾對員工全方位的關懷與照顧。

給員工一個窩心的「家」

香港區人力資源部主管及亞太區組織發展經理 Sadia表示，公司一直致力帶給員工「窩心」的感覺。她認為要讓員工感受到公司對他們的關懷和關心，就如同一屋簷下一家人的感覺，這方能讓員工有歸宿感和對工作更投入。

貼身福利 關注員工的身心健康

在關懷方面，公司給予於勞工法例以外的福利，例如於節日當天或前一天讓員工提前下班、贈送節日禮物、長期服務金、提供婚假、全薪產假、全面的出差旅遊保險、優質的強積金計劃、新年紅包、恭賀及慰問紅包，公司也會根據員工的個人表現，一年發放兩次獎金予以獎勵。

在照顧員工健康方面，公司亦投放了大量的資源。例如茶水間每天無限量供應優質咖啡、茶、果汁和新鮮水果予員工。員工亦能享有每年身體檢查、注射疫苗、牙醫及其他醫療福利。不單員工，員工家屬也能夠享有牙醫和其他醫療福利。同時公司亦提供資助以鼓勵員工參加健身計劃，讓員工們三五知己結伴健身，倍添樂趣。公司亦曾舉行講座，邀請物理治療師教授員工舒緩肩頸問題的按摩方法。

彈性工作時間 平衡生活

Sadia表示，公司實行五天工作週，希望員工在工餘時間好好休息，享受天倫。此外，公司彈性午飯時間的制度，能讓員工自由選擇午飯時間，讓他們能在午間得到充足的休息。

建立公司團體文化 共同回饋社會

Sadia指出公司十分注重同事間的聯繫，所以公司致力組織活動加強同事及部門間在工餘時間的交流。除每年一度的週年晚宴，公司特有的KB Day (Knorr-Bremse Day)更是每年的重頭戲。在KB Day中，除了有管理層分享公司未來的規劃，公司亦安排了團隊訓練活動讓員工參與。此外，克諾爾亦跟從德國總部的傳統，每年都舉行啤酒節派對。員工及家屬均可參

加，一家大小享受啤酒節的濃厚氣氛及魔術表演等等。此外，公司注重回饋社會，與兒童慈善團體合作，幫助有特別需要的兒童，例如為孩童舉行聖誕派對。義工同事均全程投入於活動策劃、採購、指導製作食品、玩遊戲及打扮成聖誕老人，為兒童帶來歡樂。未來，公司亦考慮擴闊參與慈善事務的層面，如參與關於環保和照顧老人義工活動。

重視員工的加入、學習、晉升

所有新同事加入公司，都會參加為期90天的迎新計劃，讓新同事從多方面了解公司，更快融入工作環境。公司亦提供各類培訓資助，鼓勵同事參加與工作有關的進修，包括會計、工程和語言課程(如英語和德語)等等。公司更設有優才發展計劃，如同事達到一定的資歷和能力，他們有機會接受重點培訓及得到進修和晉升的機會。

雙方合作 造就信任關係

公司非常重視同事的意見，每三年會收集一次員工意見。曾有同事提出組織活動加強部門及員工間的交流，公司馬上付諸行動，舉行不同活動讓跨部門及資深員工與新同事互相認識，建立默契。



TEAM TRAINING · PEOPLE DEVELOPMENT

公司名稱

動學人生有限公司

成立年份

2010

業務性質

企業培訓、團隊訓練、成長發展、教育、
活動籌辦及管理

僱員人數

約20人

受訪者

Andrew Yung (創辦人)
Shanice Tsang (市場部助理)



Life Learn (HK) 動學人生，致力透過各種不同形式的活動，提供平台讓學員的個人成長及團隊合作得到發展。公司鼓勵學員積極參與義工活動，希望可以啟發青少年成長、推廣運動普及、關注環境保育和動物。創辦人Andrew更希望員工可以在工作的時候，也能夠在公司舉辦的活動中有所得益，早前公司更獲得「開心企業」和「人才企業」各獎項，加許公司提供員工多方面發展、不斷增值提升等。

全新辦公室 加強溝通

現位於荃灣的辦公室是新搬來的。以前的辦公室位於尖沙咀，是傳統形式，用間版間出一格格的員工位置，當要就公事作出討論時，同事都要站起來走到對方的位置，不利於員工之間的溝通。而公司另設倉庫在觀塘，當舉辦活動要拿取物資時亦十分不便。有見及此，Andrew決定租用現時荃灣這個辦公室，拿走座位之間的間隔，變為Open Studio。這樣既方便員工之間溝通，在籌備活動時亦可以更快把細節定好，加快效率。而倉庫和辦公室更合二為一，員工不用為活動東奔西走去張羅物資。整個辦公室的設計令員工工作得更開心。Shanice亦說，做這份工作經常要籌備活動，和同事甚至

上司之間的溝通都很重要，而這個辦公室就可以方便溝通。公司很著重溝通文化，Andrew不時都會就公司的決策詢問員工的意見，令員工感到被重視。相反，有事情要找Andrew亦可以直接走到他的台前，公司上下都沒有隔膜。

彈性工作 倍感人心味

公司員工數量不多，對員工也沒有很嚴厲的規則。公司甚至有提供零食，同事在辦公時，都可以一邊吃零食一邊工作。而午飯時間，不時都會一大班同事一同外出用膳，聯繫感情。每逢新年，公司都會請同事吃新年飯，一同慶祝節日，增加員工和公司之間的感情。而公司有部份員工是以由兼職性質工作，公司對於兼職員工都有很彈性的措施，例如員工突然有事未能上班，只要向Andrew說明原因，公司都會體諒。Shanice亦是兼職員工，她也認同公司在這方面處理得十分有彈性，感受到公司的人情味，會因此更願意為公司效力。

創新活動 吸引員工貢獻社會

另一方面，公司都會在活動上不斷創新，加入一些新興的玩意，吸引員工對公司及其工作的新鮮感，既玩於工作又可提升歸屬感。例如在

義工活動內加入泡泡足球、攻防箭、充氣衫活動等，令員工能夠寓工作於娛樂，亦能透過籌辦這些團體合作的活動，加強團隊精神。公司希望員工透過日常舉辦的活動從中都可以建立自我，例如最近幾年舉辦的特殊馬拉松，公司都有近80名義工幫忙，在協辦馬拉松的同時都可以幫助別人。而所有義工活動，公司都十分歡迎義工帶同家人參與，一同貢獻社會。

提升員工價值 幫助日後發展

Andrew認為，要成為「開心工作間」，員工的工作心態很重要。公司的業務範疇為籌辦活動，幫助青少年發展潛能。同時亦希望員工在協辦活動時都可以從中獲益，不要單單視為一份普通的工作，而是在做有意義的事情，在幫助別人的同時亦得到滿足感。「做啲同拍拖冇分別，講錢傷感情」，Andrew認為，公司的發展方針，是希望幫助員工提升自己的個人價值、知識、接觸層、前景等。這是因為員工對公司而言都是一個重要的資產，希望以培訓和增加工作的滿足感令員工有歸屬感，而不只是以金錢去吸引員工。即使日後離開公司，在這裡所學的技能也對員工個人日後的發展有所裨益。



Ka Shui¹⁹⁸⁰

公司名稱

嘉瑞國際控股有限公司

成立年份

1980

業務性質

鎂、鋁、鋅合金壓鑄及注塑業務

僱員人數

連同國內超過6000人

受訪者

李遠發先生，集團主席及創辦人

伍國華先生，系統管理經理

王錫堯先生，嘉瑞企業學院院長

嘉 瑞集團於1980年在香港創立，自1986年即開始於大陸珠三角地區的深圳和惠州先後部署旗下多個生產基地，是提供鎂、鋁、鋅合金壓鑄及注塑的業內領導企業，為3C電子，汽車和家居等行業的全球知名品牌和本地領航企業提供從產品概念設計、模具設計與製造、精密壓鑄及注塑、數控加工、表面處理、直至裝配付運的一站式多元化服務。

老闆前瞻視野 早已建立企業文化

能夠屹立不倒超過三十年，集團主席李遠發先生自有一套管理方針。王生認為，管理成功要素的“7s”之中，有4個要素都和人有關，反映人才是公司能夠成功發展的重要因素。所以老闆早在十多年前，已經很注重員工的感受，致力提供妥善的工作環境。系統管理經理伍先生亦表示，工作環境會直接影響員工的情緒，並反映在工作效率之上，所以公司一直以提供健康、安全和良好的工作環境予員工，例如減少噪音和改善衛生等希望員工能工作得開開心心。公司的企業文化部門亦很早成立，專門舉辦為員工而設的活動，例如每月舉辦生日會、跨年演唱會、多元化的公會活動等等。在不同的節日亦有相應的活動，好像在婦女節買日用品送給有小孩的家庭，勞動節和元宵會到廠房抽獎及猜燈謎。數年前亦開始招募員工進行義工服務，集合員工的力量一同投入社會服務。公司希望以此凝聚員工，增加其歸屬感。這些活動全部會在不阻礙工作生產原則下舉辦，

有些在上班時間，有些則在非上班時間。但即使要佔用私人時間，員工都十分樂意參與，因為公司已經長期經營著一個很好的員工關係。公司定期會有員工滿意度的調查，收集員工對活動的意見，以致所舉辦的活動都很緊貼「民意」。

企業學院 為行業培育精幹

公司在2005年成立企業學院，主要是為培訓員工。企業學院是由資深員工教授，目的是把知識傳承下去，協助員工提升技能和突破自我。問及當初為何要成立企業學院，李生回憶說，有一位員工透過公司資助得以在新加坡進修，取得MBA碩士學位。為了能在回港後將所學習的知識實踐和發揮，故成立企業學院希望將知識傳授。企業學院涵蓋教學內容甚廣，如管理工程、財務等。而透過分享知識的過程，可以減少上下層的隔膜，促進溝通，更能把公司的思維和方向介紹予員工，令整間公司能擁有一致的目標。企業學院的使命不限於向公司提供人才，更是希望員工能學有所成，對個人發展有所裨益。有舊員工在企業學院研修後，即於其他公司晉升至總監等職位，多年後亦不忘老闆的恩情回來請食飯。李生對此感到恩慰，亦算是間接肯定他多年來的培訓方向。

財政支持 員工需要

公司經常緊貼員工的想法，故明白除舉辦恆常活動外，財政上的支援亦很重要。在香港未推

行公積金的時候，公司已經從收入中提取5%，設立基金保障和扶持同事。如遇上員工有經濟困難，均可向公會申請。此外，每個部門都有一個業績指標，當達標時便會發放獎金。每半年亦會根據上司的評核去計算員工所得獎金，用以激勵員工鬥心，提升工作效率，使他們更用心為公司打拼。

「用人不疑，疑人不用」

在這裡工作三十六年的伍先生表示，這間公司有很好的企業文化，十分注重人與人之間的關係，上司和下屬互相信任，頻繁互動。這有助了解大家的想法，達至共同目標。公司亦有月刊「嘉瑞之窗」，發佈義工消息、工作安全和公司動態等訊息，希望令員工更清楚公司的一舉一動，有感自己是公司的一分子，增強歸屬感。在週年晚會的大抽獎環節，老闆亦主動提出獎品加碼，令原本只有少數員工有獎品，最後超過半數員工有份，務求令員工開心之餘，亦藉此感謝員工為公司的付出。在剛過去的12月，公司更頒發金牌予工作超過20年員工，人數多達70餘人，這足以證明公司人員管理得宜，令很多人願意在公司一直服務至今。王院長指出，老闆提供很好的環境空間和自由度，啟發員工思維和創造力，給予員工人生活方向和發展目標。公司多年來培養了良好的學習氣氛，但老闆並不滿足於此，而是不斷追求進步，繼續以前衛思想，創新思維帶領公司邁步向前。



心樂言語及吞嚥治療中心

公司名稱

心樂言語及吞嚥治療中心

成立年份

2009

業務性質

言語治療

僱員人數

12

受訪者

袁穎嘉小姐 Yuen Wing Ka Charlotte,
言語治療師(中心創辦人)

范霈宜小姐 Fan Pui Yee Jessica,
言語治療師(言語治療服務統籌)

心樂言語及吞嚥治療中心是一所專業的言語及吞嚥治療中心。在2013年至今一直獲得「商界展關懷」徽號。中心同事運用各人的專業知識，為社區不同人士服務。

自由空間 各人發揮所長

在訪問期間一直充滿歡聲笑語，由此可知心樂言語及吞嚥治療中心是一個充滿笑聲的公司。中心創辦人Charlotte表示，同事們各有所長，發揮的空間也有所不同。Jessica補充，公司獨有的文化，令同事有足夠的發揮空間。公司會因應同事的個人特質提供不同發揮空間，讓不同背景、資歷、性格的同事能各展所長。公司甚至會按照員工的理想人生規劃提供配合，務求讓大家在自己最擅長的範疇有所發揮。在工作方面公司會積極提供適時的支援，但不會有過多限制阻礙同事發揮。公司的同事大多是言語治療師，但若果有同事想嘗試行政的工作，公司絕對能夠給予安排。Jessica表示，身邊的朋友對於公司能在工作上給予員工自由度感到十分訝異，自己亦感到十分自豪。

坦承溝通 互相配合

Charlotte表示，同事們之間能夠坦誠溝通也是「開心工作間」的重要元素。公司的各方面行政都有很高的透明度，不同崗位的同事都有不同的方法向管理層表達意見。對於同事提出的意見，公司會適時做出安排。

Jessica說到，同事們每週留在中心的時間也不多，常常會到外地工作。相處的時間少了，但反而見面的時候會有更多話題分享，大家都會忙著分享自己工作的經歷，氣氛十分愉



快。由於在公司的相處時間少了，公司也會安排各種活動讓同事參加，包括瑜伽班和登高等。Charlotte喜歡和同事一邊享受早餐／下午茶的時候開會，這樣一來，大家就能在舒適輕鬆的氣氛下快樂工作。

開心措施 獨一無二

在眾多的開心措施中，Charlotte喜歡最近的「每週快樂指數」措施。同事每週會填一張表格，簡單說明每週的工作和快樂程度。由於同事之間見面的時間不多，留在中心的同事看見別人的表格後，就能了解大家的心情狀況，在下次見面時就能給予適當的鼓勵。而Jessica最喜歡的，就是「年度檢討」。她表示，每次進行年度檢討的時候，都可以讓同事重溫每年的經歷，能更深入地了解自己，並從中發掘大家進步的地方和價值。

此外，公司每年都會根據同事的性格特質和愛好，為他們準備不同的禮物。在今年，公司上下一起到影樓，拍攝了一輯照片，製作了一本公司專屬的年曆相冊。收到製成品時，大家都十分興奮。

獨家「一點心計劃」服務不同社區

由於公司屬於專業治療性質，管理層知道他們的專業知識能幫助很多有需要的人，便創立了獨有的「一點心計劃」義工服務。「一點心計劃」致力於舉辦與言語治療有關的義工服務，包括講座、家長諮詢、言語能力評估和治療。他們不單只服務香港有需要的社區，甚至曾到澳門和新加坡進行服務。到外地服務可以了解此行業在不同地區的情況，也能讓同事有機會自我增值、拓闊視野。Charlotte印象最深刻的是到新加坡服務。

她在過程中發現，不單是香港人，外國的其他地方也有很多人需要專業的治療。而在本地服務時，也發現了很多低收入家庭的孩子可能也有需要，但是沒有經濟能力也沒有渠道尋求幫助。由此可見到「一點心計劃」主動到社區提供服務是很有需要的。而Jessica則表示，印象最深刻的是在本地一間幼兒園的服務。回憶起第一節課，很多小朋友的情況都算嚴重。但到了最後的第五節課，小朋友經過訓練後，已經大致康復。這令人到Jessica深深的感受，即使是很短的時間，自己的專業已經可以幫助很多有需要的小朋友。

除了「一點心計劃」之外，中心也會和其他非牟利機構或教育機構合作，舉行講座、參與步行籌款等活動，向家長和小朋友推廣言語治療教育資訊和最新的學習方向。

工作配套 配合專業服務

公司成立至今，不斷改善配套措施，讓同事能更專注於提供優質專業的服務。由於言語治療師很多時候要與小朋友見面交談，長時間坐在矮凳上很容易引致腰痛。Charlotte表示，為了改善這個問題，公司增置了適合不同年齡的孩童能使用的椅子，讓治療師能坐在成人的椅子上，避免了腰痛的情況。

Jessica也表示，以前到學校服務時，同事需要自己攜帶大量的器材，包括教材、活動用具、練習、甚至電腦。每次到不同的學校都要移動大量的教材，十分不便。後來，公司主動增加了與學校的溝通，要求學校協助同事安排教材，例如電腦等。如此以來，同事就不必親自攜帶大量的物件，可以更專注於言語治療工作上。



Wyeth|Nutrition

公司名稱

惠氏（香港）控股有限公司

成立年份

1985

業務性質

營養品公司

僱員人數

超過100人

受訪者

鍾美玲小姐 (Ms. May Chung)，總經理

曾玉婷小姐 (Ms. Vivian Tsang)，

醫務及註冊事務專員

惠氏（香港）控股有限公司（「惠氏營養品香港」）提供一系列照顧人生不同階段的優質營養產品，是營養品行業的領導者之一，亦是員工的好僱主。惠氏營養品香港被嘉許為「2015-16年度傑出家庭友善僱主」、「人才企業2014-18」，亦獲頒「第六屆香港傑出企業公民獎 - 企業組優異獎」及「5年Plus『商界展關懷』標誌」等獎項。眾多獎項的背後，必定有公司對員工和社會的極大支持。

氣氛和諧 「開心」為首要條件

惠氏營養品香港總經理May認為同事們每天工作都需要良好的溝通和合作，氣氛才會和諧。她會定期邀請同事參與「早餐會」，在輕鬆的氣氛中與同事互相增進認識、親身了解同事不同的需要。她大力在公司推廣「Win together, Celebrate together」文化，讓公司上下有共同目標，大家朝著同一個方向努力，而當公司獲得理想表現時，公司會透過下午茶小聚等方式與同事們一起慶祝，互相分享成功的經驗和喜悅，如此一來，大家的快樂亦會加倍。Vivian也十分同意May的看法。她認為每天三分之一的時間都留在辦公室，同事之間的相處若不和諧，時間將會變得很「難捱」。她和同事們的關係也十分友好，下班後更會相約吃飯或是做運動。

員工福利 貼身關懷

惠氏營養品香港除了基本的福利，包括五天工作作週、年尾雙糧、生日假期、員工購買產品優惠之外，還有很多貼心的配套，例如茶水間環境舒適，面向海景，每天都會提供牛奶、乳酪等健康食品，為同事加加油。

惠氏營養品香港認同母乳是嬰兒最佳的食物，因此十分支持母乳餵哺，並多管齊下，為同事提供支援。例如，公司為女同事提供最長可達180天的產假，讓同事有足夠時間照顧孩子。公司又會舉辦不同的活動，進一步提倡母乳餵哺友善的文化。另外，公司亦在2010年把一間會議室改設為獨立舒適的母乳餵哺室。室內設施完善，設有獨立冰箱、桌椅、插頭、沙發等，有關配套更會因應同事的需要不斷改善。而牆上亦貼有同事寶貝的照片，倍添溫馨。同事都十分欣賞這個福利，自設立以來，所有有需要的同事在產後都有使用。

此外，公司為每位同事配備一台手提電腦，以方便開會時攜帶，及有需要時可留在家中工作，以方便照顧家庭，可見公司對同事的信任度很高。

多元化活動促進同事身心健康、提升團隊精神

惠氏營養品香港會定期為同事舉行不同的健康活動，例如「Lunch & Learn」午間小聚透過不同主題讓大家認識各方面的健康知識，亦提供各種相關的活動，包括健康檢查、玻璃盆栽DIY和健康甜品製作班等。這些活動都可以讓同事在工作之間稍作休息，充一充電。

對May和Vivian來說印象最深刻的活動之一是去年一個全公司共同參與的團體訓練。活動中，同事們分成小組，在導師的指導下，把一堆堆零件拼合成一部部單車。同事們初時都以為活動只是為了建立團隊精神，直至活動尾聲才知道拼好的單車原來是用作贊助外展中心進行適

當的服務項目，當時更有一些可受惠的青年到現場分享。這個特別的安排令同事不但享受了活動的過程，其成果亦能幫助有需要的社群，因此同事們都十分驚喜和難忘。

平衡工作 多元發展

公司鼓勵員工持續發展和成長，亦有相應的措施配合，包括為同事提供學習津貼和考試假期。Vivian在公餘時間亦有進修碩士課程，她認為公司的幫助很貼心，管理層理解同事晚上要上課，所以在工作時間上也作出彈性安排，而她亦可以好好利用考試假專心應付課業。

多元化義工服務 同事踴躍參加

惠氏營養品香港一向致力以不同方式回饋社會，並與員工攜手服務社群。公司有一個義工團隊，每年籌備多元化的義工活動，支持社會上有需要的機構和人士。例如，公司連續4年支持「長者希望日」，義工們會帶同福袋探訪獨居長者，傳達對他們的關心。另外，同事們亦會帶同小朋友一起探訪長者中心，小朋友化身「BB醫生」，與長者進行互動，讓他們度過開心的一天。除此以外，同事們也很踴躍參與「Bread Run」回收麵包活動，在下班後幫助合作機構到不同的麵包店收集剩餘麵包，以便機構派發予有需要的團體或人士。

惠氏營養品香港認同員工是公司最重要的資產和支柱，因此亦透過「開心工作間計劃」承諾繼續為員工提供愉快的工作環境，幫助他們盡展才能，與公司一同進步。



公司名稱

未來照明有限公司

成立年份

2001

業務性質

批發及零售(燈飾業)

僱員人數

31

受訪者

Mr. Derek Wu Chi-chung胡智聰,
行政總裁

Mr. Eddie Li Hoi-tik李凱迪,
市場推廣及電子商貿經理



未來照明有限公司自創業以來，曾獲得不少獎項，包括2015-2017年的「商界展關懷」嘉獎和「友商有良」嘉獎、2015-2016年的「家庭友善僱主獎勵計劃」嘉獎、2016年的「社會關愛企業計劃」、「最佳中小企業獎」和「最佳僱員僱主選舉」等等。可見，公司對員工的關懷、對社會的貢獻，都得到各方面的認同和鼓勵。

開心元素 各方兼具

公司行政總裁Derek認為，構成「開心工作間」需要兩方面的配合，包括軟性的完善制度和硬性的環境設施。他表示，公司制度完善的重要性在於要有正確和清晰的方向，不能只顧賺錢，同時也要建立正面良好的員工關係。而經理Eddie則認為工作環境、建立歸屬感和確立方向是重要元素。

逐步成立 一步一腳印

公司位於葵涌的辦公室在2010年建立，創建初期，員工只有7人，直到現在慢慢發展到31人，每一位員工都見證著公司的發展，一同經歷高山低谷，直到現在一同享受穩定。當時內部很多軟性硬性的配套都尚未完善，Derek留意到有需要成立人事部，專責處理全部同事的福祉，慢慢建立制度和系統。Eddie認為公司能提供舒適的工作環境，而且會定期更新裝修，重新裝飾茶水間，增添新意，讓辦公室充滿家的感覺。

公司在工作環境方面下了不少功夫，包括增設濾飲水機、空氣清新機、按摩椅等等。而在茶水間亦新增了一個多用途私人空間，可以作為母乳餵哺室，方便有需要的同事使用，也讓同事享受舒適的私人空間。在工作配套方面，公司為員工添置較大螢幕的電腦，而工作使用的桌椅，都是由同事親自挑選最適合自己的款式。

建立歸屬感 確立緊密關係

「小小心意，大大感受」，在過時過節，公司會派發月餅券、年糕券、生日紅包等等，中秋節和過年等等重要節日也會舉行聚餐。從小事著手，讓同事感受到關懷。公司也有不同類型的活動讓同事參與，除了一些娛樂性質較強的活動，例如開派對、War Game等等，還有不少既有意義又能建立團隊精神的活動，例如去年，公司組織了建立及培養團隊精神的活動，透過不同的遊戲讓大家學習和強化團隊精神。

公司在慈善活動方面不餘遺力，積極參與不同活動幫助有需要的人。公司計劃未來更主動參與慈善事務，構思每個月舉行不同的活動讓同事參與，包括捐血、到惜食堂製作飯盒、參加慈善步行及馬拉松等等，使同事在建立團隊精神的同時也能多做善事。當中令Derek最有印象的是慈善馬拉松，公司十多位同事參加隊制的比賽籌款。比賽前大家都覺得輕輕鬆鬆做善事就好，但跑著跑著，大家卻開始投入比賽

並躊躇地計算每人應該跑的圈數和時間，想和其他隊伍競賽，「團隊精神」四字亦開始浮現於腦海。此外，同事的家屬也十分踴躍參加活動，例如每年兩次的慈善行。公司希望透過有意義的慈善活動，能夠令同事間的團隊精神在不知不覺中變得更加緊密，以及與不同機構建立長期的合作關係，回饋社會。

日積月累 建立獨立文化

隨著公司的規模逐漸擴大，加上公司十分歡迎社會新血，所以員工的人數不斷增加。不少員工從大學時期，已經在公司擔任實習生，慢慢轉為半職，畢業後成為全職員工。年輕員工的加入降低了公司的平均年齡，年齡距離的減少使同事的接觸越來越緊密，公餘時間的活動也令大家更了解對方。同時，新血帶來更多創意和啟發。在員工為公司提供不少動力和創意的同時，公司亦為他們規劃未來，描繪晉升路徑，兩者間相輔相成。

公司相處的氣氛融洽，毫不拘謹。同事有意見可以隨時向上司提出。Derek表示，他很歡迎同事隨時與他見面，甚至在茶水間喝杯茶的時間，也可以聊聊需要改善的地方，直接了解員工的需要。因為員工的意見對公司十分重要，所以Derek都會認真考慮各種意見。管理層亦可以即時改善疏漏的地方，適時做出回應，讓員工可以在舒適的環境中投入工作，享受工作。



S.A.Y.
Stage of Soul

公司名稱

欣德製作有限公司

成立年份

2012

業務性質

司儀業務

僱員人數

約20人

受訪者

Winita, 市場經理及司儀

欣德製作有限公司由多名全港司儀大賽冠軍及勝出者組成，已擁有過千場司儀經驗。曾為不少商業機構、政府組織、慈善團體等提供三文四語司儀服務。包括選美活動、頒獎典禮、公司會議、開幕典禮、週年晚宴及時裝表演等。Winita作為其中一位司儀，深感這間公司凝聚力高、人情味濃，在這裡工作十分開心。

不斷支持員工的個人成長

公司視每一位員工為重要的財產，時常肯定員工的價值，更鼓勵員工去追求進步。Winita在2016年「最佳僱員僱主選舉」中榮獲最佳僱員獎，原來都是全賴公司推波助瀾。當公司一開始叫Winita參加時，她都稍作猶豫，未有很大信心。但之後管理層不斷鼓勵她，一句「覺得你得喎！」就令Winita下定決心參選，最後更成功奪得獎項。Winita認為全賴公司的鼓勵，亦十分感激公司的支持和對她的肯定。司儀這一行，必需要與時並進，經常追求進步，所以公司定期都會舉辦培訓課程，讓員工可以提升自己。除了支持和工作有關的培訓，公司更會鼓勵員工在個人方面有所提升，例如公司每個月都有資助員工參加和運動有關的活動，鼓勵員工多做運動。而員工若要進行個人進修，都可以向公司報銷。公司對於員工多方面的關顧，令Winita倍感溫暖。而令Winita更感人心情味濃厚的，是公司對員工十分體諒。「試過我隻貓突然有病，公司知道後，都比我調整上班時間，有時更可以在家工作。」可見公司

十分照顧員工的感受和需要。

不用金錢衡量 用心為公司打拼

Winita 雖然只在公司工作2年，其中一年更只是以兼職形式工作，但已覺得在這間公司工作得很愉快，就算面對高薪挖角也不會離開。「這裡人情味濃厚，同事對公司的歸屬感都很強，這些都不是金錢可以衡量的。」Winita更說，有一次和老闆到外地出席義工活動，但她卻仍然記掛著在香港的工作。老闆發現她心不在焉，反而著她放鬆一點，享受過程，先暫時撂下香港的事。公司十分體諒員工，而這樣就加強了員工們的責任心和對公司的歸屬感。

不斷在背後全方位支持員工

雖然欣德是做司儀行業，同事經常各自外出工作，未必常常在辦公室，但同事之間的感情卻不減反增。這些都全賴公司內部對待員工的政策。公司明白員工不是經常能聚在一起，所以除了公司聚會之外，在政策上亦經常支持員工不同活動。例如之前荔園重開，公司更特意為員工購來入場券，讓員工可以在工餘時間一同相聚，增進感情。而公司的關愛範圍不只是同事與同事之間，更照顧到員工和家人之間的關係。為了鼓勵員工多和家人相聚，公司讓員工可以報銷和家人吃聖誕大餐的消費。公司連員工和家人的關係都顧及到，令Winita感到十分窩心。除此之外，公司知道員工做司儀需要長期站立，便提供一項貼心服務——請來按摩師

傅為員工按摩雙腳，消除疲勞。公司不斷有很多關愛員工的政策和措施，而透過這些措施，令工作氣氛十分良好，人情味更濃厚，員工更盡心盡力為公司打拼。

公開討論 無分彼此

公司注重內部溝通，經常鼓勵員工一起討論，提出新想法。有時候，公司會安排員工在酒店開會，一邊享受下午茶一邊討論，希望透過酒店舒適的環境，讓員工在工作期間都可以稍為放鬆一下，達至“work life balance”。有時更會由員工主動提出用餐地點，務求大家都可以在愉快和開心的過程中討論。而開會過程都十分自由，同事可以隨時就公司的問題、政策作出公開討論。相反，公司亦都不時就一些決策向員工詢問意見。而公司內部的溝通亦十分好，因為管理層會很願意去講解每個決定和政策背後的原因，透明度很高。而透過不斷的溝通，不但促進了員工之間的關係，更可以令公司上下有共同的目標和方向。

最重要的是歸屬感

Winita認為，員工是公司的最大資產，如果一間公司只顧如何賺取最大利潤，而不理會員工的感受，會令公司氣氛變差，長此下去員工流失率亦會較高。所以公司內部擁有人情味是十分重要。而且要多與員工溝通，重視員工的感受，才能提高歸屬感，成為「開心工作間」。Winita慶幸，這間公司令她十分有歸屬感。



HY CREDIT

迅興信貸

公司名稱

迅興信貸有限公司

成立年份

1987

主要業務

財務信貸

僱員人數

25

受訪者

Mr. Ivan Chan (陳錦傑先生),
信貸部主管

Ms. Chloe Yeung (楊慧研),
代理合作及市場部經理



舒適工作環境 必不可少

「提供一個「開心工作間」的首要條件一定是為同事們提供舒適的工作環境。」信貸部主管Ivan表示，為此公司提供多個獨立的會議室，目的是讓同事在獨立的空間，能夠舒適自在地幫助客戶解決問題，同時亦能確保客戶的私隱度。同事的健康是公司的財富，故此公司定期雇用專業的清潔公司及購入多部空氣淨化機來保持環境清潔，令同事更加投入和專心工作。為減低同事的工作壓力，公司還設有「Happy Corner圖書閣」，同事可以在公餘休息時間享受輕鬆閱讀，更可以把書本借回家和家人分享，締造親子機會。

在訪問期間，聽到會議室一直播放悠揚的音樂，使人心情輕鬆。有了這樣輕鬆的環境，相信同事們的工作應該能更舒適愉快。

部門之間 守望相助

Ivan指出，公司各部門的團隊精神是十分重要，而同事之間都能互相包容體諒。譬如說，當客戶服務部門了解客戶的個人需求之後，就會向上司反映情況。緊接著，各個部門就會各司其職，為客戶尋找最適合的方案，為客戶制定貼心的服務。由此可見，只靠一個部門，是很難完美地完成工作，體諒及守望相助是很重要的。

在公司，同事之間的工作氣氛亦十分和諧。和諧的氣氛，能使互相的合作更加順暢和減少磨擦之外，亦能培養出團隊精神。

福利活動 蹦躍參與

為讓同事利用公餘時間好好休息減壓，公司提供各種各樣活動。公司每個月都舉行生日大派對，同事們聚首一堂為當月壽星唱生日歌、賀壽。除了生日派對之外，公司還給同事一天的生日假期，讓同事和家人摯愛渡過自己的生日。而且，每年公司都會派「開工大利是」，旨在感謝同事一年的辛勞工作，希望增加同事對公司的歸屬感。公司亦會舉行年度旅行。去年，公司上下一起到韓國放鬆身心。上司也與同事一同參加活動，同事更可以攜帶家人子女一同參與甚至會得到公司派發的旅行零用錢。有見及同事們在室內的工作時間比較多，所以公司希望提供更多戶外的活動，讓大家多些機會外出舒筋活絡。公司未來亦會繼續為同事規劃年度旅行，讓同事們在玩樂之餘能更加深互相認識。

在較早之前，公司亦有為同事舉行不同的興趣班，奈何同事參與度不算高，所以公司亦聽取了同事的意見，根據大家的意向舉行不同的戶外活動，讓大家能走到戶外，親近大自然。

社會服務 積極參與

公司自成立以來，每年都會參加不同的公益活動，例如「公益金便服日」，到老人院探訪長者和到惜食堂製作飯盒等。公司旨在透過社區活動能讓同事一起投入社會、回饋基層和為環保出一分力。此外公司亦計劃將來與不同的慈善機構建立長遠的合作關係，讓員工繼續幫助社會上有需要的人。

聽取各方意見 互相分享

Chloe指出，公司十分明白要有一個開心的工作環境，才能留住員工。員工做得開心，才對公司的發展幫助。因此，公司十分注重與同事之間的溝通。為此，各個部門定期都會聚首一堂，互相溝通日常工作，甚至恒常生活的瑣事。公司亦會舉行大型的檢討會，向同事派發問卷，收集大家對公司各方面的看法，也希望從中了解同事對自己前景的看法、有沒有什麼發展的機會、希望公司給予什麼回應。此舉因應公司希望了解同事的貼身需要，從而提供一些相關的進修課程和晉升機會。收集了同事各方面的意見後，公司隨即作相應的行動回覆及改善。公司亦會向客戶收集意見，有不少同事從客戶得到很多讚賞，讓同事感受到自己的價值和得到認同，從而讓同事有更多的動力和投入。客戶得到專業的服務，同事得到客戶認同，達到雙贏的局面。



公司名稱	僱員人數
賽諾菲製藥	143
成立年份	受訪者
1986	譚以和先生 Devin, 高級經理 (傳訊及政務)
業務性質	葉淑貞小姐 Rita, 產品專員(糖尿病科)
科研製藥業	劉貝敏小姐 Mandy, 助理項目經理

「您工作怎樣？快樂嗎？」屹立香港超過30年的跨國科研製藥公司賽諾菲(Sanofi)，深信要建立開心工作間，讓員工「樂業」，須包含五大元素，可概括以「HAPPY」一字貫穿，分別要協助員工身心健康(Health)；懂得欣賞同事的付出(Appreciation)；對工作及服務對象要有熱情(Passion)；管理層視同事為伙伴(Partner)；且與員工分享公司成果(Yield)。

這些年來，不單單業績向上，在僱傭關係方面，亦得到社會不少嘉許，包括連續3屆獲得「家庭友善僱主」嘉許、連續6年獲得「ERB人才企業嘉許計劃-人才企業」嘉獎、「2016匯豐營商新動力-僱員關懷優異獎」和「2016/2017積金好僱主」等。

員工健康 首要條件

賽諾菲作為多元化的全球醫藥領袖，認為員工的健康是首個需要留意的環節。Devin表示，公司向來秉承以「愛在健康出發 共建開心工作間」為宗旨，透過人力資源部以及由同事自發組成的Sanofi Circle員工組織，推出各種福利措施和活動讓同事保持身心健康。公司定期舉行的「綠色星期一」會免費派發不同水果。每年，公司會提供三天的額外健康假期，鼓勵同事多做運動，與家人朋友一起活動維持身心健康。員工每年都可以免費注射流感疫苗，而且享有身體檢查資助。在去年11月，公司更安排註冊護士上門，免費為同事抽血檢驗膽固醇。為讓同事們保持身心健康，公司去年亦舉辦了運動周，活動包括乒乓球比賽、減肥比賽等，獲同事積極參與。鼓勵。

家庭關係 尤為重要

Sanofi Circle的另一個元素是「家庭」。公司十分明白工作不是人生的全部，家庭也是每天生活的重要部分。彈性的上下班時間和兩小時彈性休

假，讓在職父母或有需要的同事能隨時處理必要的家庭事務。同事甚至可以申請居家工作以處理家庭事務，公司未來亦決定把居家工作的申請程序常規化。同時，每位同事每年亦享有一天生日假期，以便預留時間與家人歡度生辰。公司又特設DVD櫃及圖書閣，每月添置新影碟及新書供同事借閱，為同事提供免費消閒娛樂。有女同事坦言，兒子每周更會叮囑她，謹記借動畫碟回家一同收看。在每年暑假，夏日派對是一家大小的重點活動，公司會變成兒童樂園，吹氣滑梯、波波池、鞦韆會放在辦公室中央，同事們又會扮成動畫英雄，與孩子們打成一片。同事的父母來到辦公室，除了參觀子女的工作間，亦可享用按摩服務以舒展筋骨。

除此之外，公司會定期舉行「Lunch & Learn」午餐聚會，主題包括婚姻關係、親子關係、升學資訊等，讓同事從不同角度了解家人需要，促進家庭和諧。為方便餵哺母乳的同事，公司去年增設一個私隱度極高的母乳間，房間內亦提供育兒資訊，讓有需要的同事預約使用。

社會服務 不遺餘力

CSR是Sanofi Circle中代表環保、社會服務的一環。負責統籌CSR活動的Rita和Mandy，提起早前舉行的一個舊物交換活動，亦頗有感觸。當時，同事各自從家裡帶來用不著的物品，與他人交換，在過程中各取所需，讓同事反思衝動購物對環境帶來的影響。至於去年舉辦的貧富宴，教同事親身感受貧富懸殊和資源共享的重要性。為宣揚愛惜食物的觀念，公司去年首次與社福機構「惜食堂」合作，數十位同事主動走入食物工場，為社區長者製作熱騰騰的飯盒。至於走訪西餅店的回收麵包行動，亦相當受歡迎，不少同事帶著子女將新鮮麵包送給低收入家庭，善用地球資源扶助有需要人士。

過去幾年，公司的「健康學堂」邀請不同範疇

的專科醫生及教授前往各個企業免費舉行健康講座，至今已累積超過300場講座，受惠的企業員工多達2萬人次，務求以全球醫藥領袖的身份，推廣全面的醫療健康資訊，回饋社會。

團隊合作 不分你我

辦公室採用開放式設計，部門主管不會坐在獨立房間，座位會靠近前線同事，促進管理層與各級員工之間的溝通。

由於銷售同事留在辦公室的時間較短，公司特別開設一個寬敞的公共工作間，供他們專用，又擴大用膳位置，並添置電視、茶几及沙化，凝造家居感覺，讓外勤人員與其他同事能在舒適環境多作交流。

公司每年會舉辦各類型的工作會議及工餘活動，各部門不同職級的同事也有機會擔任主持一職，讓年資較短的員工亦可以學習與發揮。近期，讓Devin印象深刻的足是管理層對員工的信任及重視，早前多位同事往台灣參加會議，在匯報完畢後，管理層毫無架子親切地向同事逐一道謝，讓同事感到公司的溫暖和關懷。

員工拼搏爭取業績之後，公司亦很樂意與同事分享成果，以每年的年度會議為例，若公司表現理想，會安排全公司到海外開會，讓同事在工作之餘，還可四處遊覽。自今年開始，如公眾假期與週末重疊，公司會安排補假。未來，公司又計劃資助員工家屬接種不同種類的疫苗。

誠言，一家視員工為家人的企業，竭力凝造健康環境，讓同事可以安居樂業，定能留住員工的心。近年，賽諾菲銳意推行善待僱員政策，令業績持續向上之外，員工流失率更連續三年下跌，開創僱傭雙方以至家人「多贏」局面。



金盛貴金屬
www.golday.hk

公司名稱

香港金盛貴金屬有限公司

成立年份

2014

主要業務

從事倫敦金/銀、99金、港幣公斤條和人民幣公斤條交易，是香港金銀業貿易場認可的電子交易商

僱員人數

45

受訪者

Mr. Sampan Zhang 張曉鑽先生, 董事

Ms. Joyce Wong 黃子繁小姐,
客戶服務經理

Ms. Ide Tsang 曾愷琪小姐,
人資資源及行政主任



香港金盛貴金屬有限公司成立至今兩年半，已經獲得2016年「匯豐營商新動力獎勵計劃」的「僱員關懷獎」。公司能在此方面有出色的表現，全因對員工的照顧和栽培都下了不少功夫。

相處融洽 關係和諧

三位受訪者都十分同意「開心工作間」的主要元素是「人和」。公司董事Sampan表示，部門間和同事們工作開心相處融洽是最重要的。公司這兩年來都為同事實施了很多措施，讓同事保持快樂的心境，積極工作。Ide表示，員工和諧團結，互相合作是部門間最令人快樂的景象。正面的關係是建立理想工作環境的必要條件。Joyce亦認為除了自己部門的內部關係要處理好，各個部門之間的關係也要和諧。大家如能直接交流意見，就沒有任何溝通障礙。

舒適的環境也是「開心工作間」必不可缺的環節。公司位於尖沙嘴海傍，環境優美。各辦公室內也設有獨立的空氣清新機，以免密閉的空間令人感到鬱悶。

休閒活動 多姿多彩

公司提供各式各樣的休閒活動，讓同事們建立

緊密的朋友關係。每逢大小節日，例如中秋節、聖誕節、新年等，公司都會在茶水間添置應節食品和水果，讓同事隨意享用，感受節日氣氛。有些同事也會自製食品，例如巧克力等贈送給其他同事享用。

公司每個月都會舉行員工生日派對，派紅包給當月壽星，以及一起切蛋糕慶祝。除此之外，公司還會組織不同的體育運動，包括打籃球、室內足球和羽毛球等。公司亦曾出資，邀請員工到遊艇派對。同事可以攜帶家眷享受遊艇、酒店等設施，共聚天倫。同事們私下也如朋友家人般相處，工餘時間組織聚會，例如去卡拉OK或是休閒聚餐。

對於參加慈善活動，公司也十分積極，包括保良局慈善獎券活動和各種不同機構的捐款籌款活動。同事們也會自發組織參加義工活動。

適當的推動 讓同事邁步向前

同事每個月都有參考的工作指標。公司認為適當的壓力是推動力，有動力才會更加努力。由於同事自己的表現是公司評估的重要元素，所以同事之間的工作氣氛都十分正面，爭取良好的表現和更好的回報。

Sampan和Joyce均表示，適當的推動和壓力能鼓勵員工向前。由於同事的年齡層偏年輕，公司任人唯才，只要是有能力的人都有無限的晉升機會。公司亦資助同事參加和工作有關的課程，自我增值。由於公司常常與內地企業合作，所以亦聘請了不少留港畢業生，資助他們的各項需要，畢業後直接僱用，毫不介意畢業生沒有工作經驗。公司認為這些畢業生更容易接受公司的創意文化，同時也能為公司帶來新的意見和衝擊。

任何意見 隨時提出

Joyce指出，部門每個月會定期收集員工意見。Ide補充：公司每個星期都會舉行跨部門會議，部門之間都會分享彼此遇到的難題。公司的反映意見渠道充足，透明度高。所有同事都可以透過電郵，或將意見以記名或不記名的形式投遞到意見箱內，向管理層提出意見。無論是關於工作還是公司的配套，管理層都樂意聽取。Sampan表示由於業務問題他不能長期留港，所以各部門的主管可以直接處理員工的意見。這樣做更為直接和貼身，合理的意見可以不用通過董事。此舉讓公司的行政更有效率，省略不少步驟。



「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
- 行盛數碼有限公司

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
- 新家園協會新界東服務處

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）一併寄到香港灣仔港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，亦不設上訴机制，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2017

香港提升快樂指數基金再一次委托香港生產力促進局，舉辦第五屆「開心工作間」推廣計劃。於2016年，超過320家企業及機構獲頒發「開心工作間」標誌，以表揚它們承諾締造愉快的工作環境，提升員工工作快樂水平的決心。我們欣見『開心企業』及『開心機構』的數目持續上升，並期望藉著它們發揮牽頭作用，鼓勵更多機構將『開心工作間』的概念融入管理措施當中，一起建立關懷與尊重員工生活的企業文化。

2017年度的「開心工作間」推廣計劃已開始接受申請並將於2017年8月31日截止報名。成功批核成為「開心企業」／「開心機構」的單位，將可獲頒發「開心企業」／「開心機構」的尊稱，有效期為一年，並可於每年延續申請。

如欲查詢詳情，請瀏覽網頁：www.hkworkhappiness.com；或與生產力局黃先生或梁小姐聯絡，電話：(852) 2788 5685 / (852) 27886171，電郵：eventmanager@hkpc.org

