

黃錦翔
(Tommy)



基督教家庭服務中心
盈力僱員服務顧問
高級培訓顧問

製造好工可留才

想招才留才，製造一份好工是上佳途徑，Tommy 認為要製造好工留才沒有劃一標準，建議管理層先觀察現職員工 target group 的特點，對症下藥。

Target 1：年輕人

若公司內年輕人較多，管理層應提供各種學習及培訓機會，清晰晉升階梯和多元化體驗環境，同時在人事管理上多作彈性安排如放寬員工的髮型、衣著、戴飾物等規定。Tommy 說：「年輕人渴望升呢，當他們工作幾年後，即使公司暫時未能提供升職機會，也可為他們爭取培訓津貼，為將來晉升作準備；另外可給他們當新人 mentor 的機會，營造升呢的感覺。」

Target 2：年長女性

年長女性較著重人事關係，工作時間要穩定，以配合她們照顧家庭的需要。管理層可為她們安排一些簡單的員工聚會如酒店 buffet、BBQ 等，這些福利已可滿足她們的需要。

Target 3：年長男性

年長男性較著重面子，可多讓他們表達意見，跟他們交談時以「大哥」、「Sir」來稱呼，多表達對他們的信任，自能滿足他們的需要。



好工招才有法

想以好工招才，Tommy 建議管理層可在公司架構方面作出調整，以配合現行招才策略。「好工招才的策略在於公司想員工將來往哪個方向走以配合公司的長遠發展。舉例說，公司想提升員工的創意，可打造一個輕鬆愉快及互動交流的工作環境，將辦公室布置得 colourful、設置康樂室等；如公司想員工在客戶面前表現得專業，可為經常見客的員工提供服裝、健身等津貼，以助他們提升個人形象；再如公司想吸引一些能應付市場競爭的員工，就要提高年終花紅的比例，以吸引更多人才加入。」

何珮琪 (Kiki)

多年處理勞資糾紛實戰經驗，曾處理多宗法庭及勞工處的勞資個案，以及多達 5,000 宗電話查詢。定期到各大專院校及機構舉行勞工法例課程及講座。
電郵：hrconsultingtd@yahoo.com.hk

Column
HR CORNER

05

放假只計底薪
大錯特錯



香港不少服務性及銷售行業除了有底薪之外，只要員工跑到數都會賺到佣金，甚至有 sales 連底薪都沒有，只靠佣金賺取收入。近年不時有報道指某些公司計錯糧 10 年，部分公司指稱是系統出錯，致多年來沒有將員工佣金計入假期工資，某些公司計算後要向全體員工賠償超過百萬甚至過千萬的工資差額。筆者每天都收到不少關於計糧問題的查詢，僱主一方在使用系統或外判 payroll 公司計糧時必須懂得「工資 (wage)」的定義，究竟計糧係咪真係咁難？

政府 07 年修訂條例將佣金納入工資

HR 行內習慣以「713」簡稱 2007 年 7 月 13 日修訂的僱傭條例，條例清楚列明佣金和固定發放津貼須計入假期工資，當計算假期時必須用「過去 13 個月平均工資」來計算。舉例說，售貨員 A 底薪 \$5,000，當月可賺取佣金 \$12,000，當計算假期工資時就要以 \$5,000+\$12,000，即總共 \$17,000 來計算假期工資，如果僱主只以 \$5,000 來計算，那麼員工每放一天假期就會少收一天差價，僱員日後可向公司追討差額。

僱主錦囊

- ☑ 僱主應時常更新計糧系統，必須保證公司系統遵守法例規定。
- ☑ 系統是死物，計算時都需要僱主設定有關計算項目，重要的是資方必須了解法例要求的計算方法，這樣就不會違規。

Recruit.com.hk

困難鍛鍊心智，如同勞動鍛鍊體能。—— 塞內卡（哲學家）

勵志
金句