

何佩琪 (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

人才，沒有公司會嫌多。問題是公司是否適合那些人才發展呢？現實歸現實，縱使對方是難得一見的創意人才，但若公司文化傳統保守，試問又怎能讓其盡情發揮？勉強留下，創新不成反而變了 hea 霸，又或終有一日爆煲辭職不幹。為免職場錯配埋沒人才，資深培訓專家孫立民博士提醒管理人，人才要栽種於合適的土壤才會開花，否則再好的種子也不會發芽。

孫立民博士



基督教家庭服務中心盈力僱員服務顧問首席顧問，擁有逾 15 年僱員服務顧問經驗，擅長以幽默手法授課，曾為超過 400 間公私營企業及政府部門提供培訓及管理顧問服務。



孫博士強調：「人才要在合適的土壤裡栽培，才能發揮出他們的才華。假如公司不能為人才提供合適土壤的話，很大機會造成雙輸局面，那倒不如請他離開。」因此，賞識人才並不一定要把他據為己用，若知道他終非池中物，而自己的公司並不適合他發揮所長，與其留著他又幫不到公司，讓他出去闖反而是雙贏的明智之舉。

最常見的例子，是公營機構的文化傾向保守，員工做事規規矩矩，不容 take risk，而一些富冒險精神或滿腦子創意點子的人才就會覺得無用武之地，個人才能沒機會發揮，愈做愈覺得沒趣，有才華卻沒法表現，雖然薪高糧準，也縛不住他們的心，沒多久就辭職不幹。

人才覺得不適合發展而自然流失是很正常的事，所以沒有走寶的成分，因他繼續留下來也不會變寶，反而埋沒了才華。若公司勉強「霸」住一些不適合機構文化的人才，既窒礙公司發展，也局限人才發揮，對雙方都不是好事。作為管理人，一定要懂得尋找及培養一些適合公司人才，而非濫招人才。

誠然，當遇上難得一見的人才，管理人有時實在難以割愛。孫博士建議管理人可考慮在公司既有業務外開發另一條實驗式 product line，讓人才有更大發揮空間。當然，公司決定投放資源讓人才創新發展，也要冒上一定風險；而如何判斷對方是否真正人才，就要看管理人的眼光了。



今天是年初五，又是打工仔開工的日子了，先祝各位身體健康，新年進步！筆者認為良好勞資關係是靠僱主僱員雙方互相尊重而建立的。不過有時面對同事破壞紀律如擅離職守、擅取公司資源等，眼看公司看似無王管，的確令老闆和人事管理層頭痕，究竟如何妥善處理才好呢？最近有網民在討論區帖文批評有同事擅取公司資源回家，例如白紙、筆等文具。筆者上一次專欄提到在職場上切忌因小失大，別因為想攞少少著數而失去誠信，分鐘有機會連應得的補償都會失去。

### 以正當理由解僱 員工不獲補償

僱主在終止雙方僱傭關係或當有固定限期的僱傭合約到期時，應向僱員支付解僱補償；但須視乎僱員的受僱期，僱傭合約的條款和終止僱傭合約的原因等。根據《僱傭條例》，被解僱的僱員即使已按連續性合約受僱不少於 24 個月（即多於 2 年），但若僱主基於條例規定的正當理由（即僱員的行為）來解僱僱員，僱員有機會喪失獲取終止僱傭金的補償。

### 僱主錦囊

1. 僱主可在公司設立僱員行為守則，並張貼於當眼處，讓僱員可隨時閱讀，避免有擅取公司資源的情況發生。
2. 遇上員工紀律問題，可先口頭警告或書面警告，如屢勸不改，僱主或可解僱員工。
3. 訂立明確守則讓僱員遵守，避免灰色地帶，有利僱主與僱員保持良好勞資關係，這樣可激勵員工士氣和保存公司聲譽。



Recruit.com.hk

可能與不可能，取決於我們的內心對事情有多想。

— 羅莉·姐斯卡爾（商業教練）

勵志金句