South Tuen Mun Government Secondary School

BAFS\_newspaper cutting Commentary

Secondary 5 Group 1 Group member: Lo Yin Hei , Chau King Yuk

|  |
| --- |
| **千禧代佔9成 德勤 重員工溝通( )** |
| 上一代人跟千禧代 **(milemnnials)**（80、90後）思想大不同，已是重彈的老調，偏偏一直以來仍然考起不少管層。    但在2017年的今天，昔日經常被人認定**工作態度**( )比上一代差的80後，很多其實已經年過30，在公司內擔任管理職位。德勤中國華南區人力資源總監蘇淑玲接受訪問時也提到，德勤在全中國所聘請的員工中，有9成是80、90後，「很多80後同事今年其實已經36、37歲，已晉身為管理層，我們有些合夥人也是80後，所以在管理上要針對80後，對我們而言不是一個選擇，而是一個『Must』。」    **咖啡聚會 兩代互動自由發問**  她又指，當80後管理層要帶領比他們更年輕的同事時，往往也有頭痛的時候，彼此不明白大家的想法和做事方式，故此公司也要**提供額外支援( )**予這班新一代管理層。    以德勤為例，該公司為員工提供Manager Milestone Programs、Smart Talent Program和Management Development Programs等不同項目，分別協助資深同事、新手管理層等提升管理技巧，包括安排公司內資深的合夥人成為同事的職場教練，教他們如何領導團隊、跟同事溝通等，「傳統課室教學對成年教育來說，只有約10%的有效率，其餘90%的學習是要透過經驗傳承，從資深領袖身上學習的。」    但換個角度看，資深管理層如要了解員工，特別是千禧代員工的想法，也要靠親自聆聽他們的心聲。今年德勤的香港辦公室**每月均會舉行「Coffee Chat」**，員工可自由參加，在不設主題下，任由員工隨意向德勤中國華南區主管合夥人周志賢發問。他說：「由成為合夥人的心得和策略，到香港經濟發展、時事和個人在工作上要面對的挑戰，統統都問過。」例如有同事不明白為何公司如此着重**KPI ( )（關鍵績效指標）**，周志賢和蘇淑玲均認為，要令公司完全忽略KPI並不可能，但管理層可藉以讓同事**理解訂立KPI的目的( )，釐清同事不理解的地方。**    兩人也提到，公司曾做過針對千禧代員工的**內部意見調查**，希望了解這群將會或已經成為公司骨幹的員工的***想法和對工作的要求***，員工參與率約為80%。蘇淑玲發現到，千禧代員工很着重**自己是否受到尊重( )、能否自主( )，以及公司是否願意聆聽自己意見( )。**    **焦點小組 發現員工求知慾強**    她跟周志賢均笑言：「我們成長的那個年代，上司要我們做甚麼，我們都覺得沒所謂，照跟着做。新一代人就是你（上司）講完我未必要跟隨，因為我也有我的想法，希望公司可以聽聽我說我想要些甚麼。」    做完調查後，人力資源部門再組成了超過20個人數不多於8人的焦點小組，蒐集同事具體意見，又發現很多年輕一代員工原來很有興趣知道其他同事做甚麼，反映他們渴望接觸到新知識，「同事會想：我做審計，但其實非審計員工又是做甚麼的？」    **JOB Rotation**蘇淑玲指德勤的業務除了審計，尚有財務諮詢、風險諮詢、稅務服務、專業顧問等，**為了滿足員工想涉獵不同範疇的要求，公司會挑選適合的員工，調往公司其他業務範疇工作一段時間**。舉例說，一個做審計的員工會被調往財務諮詢和風險諮詢部門工作。    蘇淑玲期望，**員工可因此了解到公司不同範疇業務所需要的知識，「將來回歸自己所屬的部門做回本業，面對客人時就能提供更有價值的服務。」**她又提到，針對千禧代員工的新人力資源措施，令德勤在中國的員工流失率大約減少了5%。 |
| **Related Concepts:**  [人力資源管理](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/8661/%E5%8D%83%E7%A6%A7%E4%BB%A3%E4%BD%949%E6%88%90-%E5%BE%B7%E5%8B%A4%E9%87%8D%E5%93%A1%E5%B7%A5%E6%BA%9D%E9%80%9A/)([Human Resources Management](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/8661/%E5%8D%83%E7%A6%A7%E4%BB%A3%E4%BD%949%E6%88%90-%E5%BE%B7%E5%8B%A4%E9%87%8D%E5%93%A1%E5%B7%A5%E6%BA%9D%E9%80%9A/)) |
| **Current issue:** the attitude of the “millennials” managers |
| **Solutions:** KPI Job rotation |

South Tuen Mun Government Secondary School

BAFS\_newspaper cutting Commentary

Secondary 5 Group 2 Group member: Po Wing Yin , Cheung Wan Ying

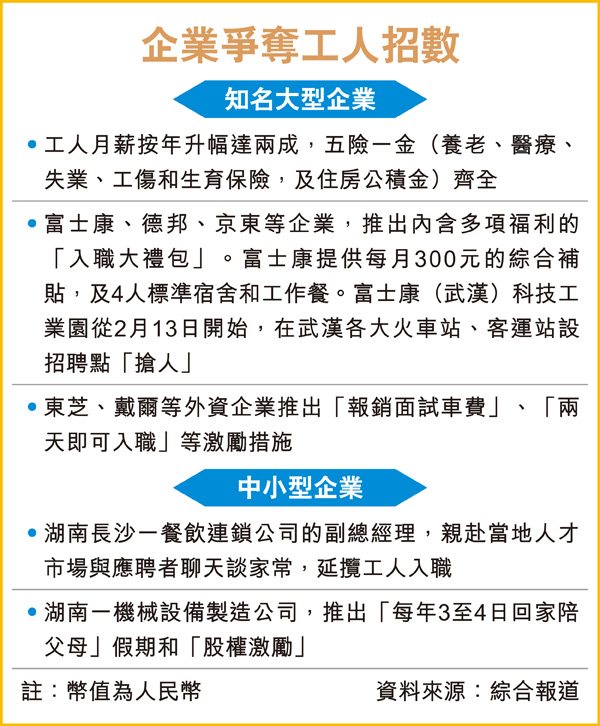
|  |
| --- |
| **製作公司靠創新 攻商場推廣 ( )** |
| |  | | --- | | 近年「期間限定」成為消費市場一個老是長出現的關鍵詞。    一方面，有些品牌會於商場內開 **期間限定店（Pop-Up Store**）促銷；另一方面，商場也愛舉行各式**展覽** ( ) **吸人流**( )，這些展覽一定程度上也是Pop-Up項目，不過卻密密舉行。今個月展覽主題是日系卡通人物，下個月商場內同一空間，隨時又換成了美國英雄人物。    當然，要數近年熱門、長做長有的展覽主題，不得不提**本土元素**( )，這也是文化藝術推廣活動製作公司Chiczando Concept創辦人李明哲（Sheryl）最愛在活動中採用的主題。「我是香港人，也真心想推廣香港文化。」例如本周一在銅鑼灣利園1期開幕的「飲食吧．愛回家」期間限定酒吧，正是出自Sheryl和其團隊之手，在商場一處空間還原昔日的酒吧真實氛圍。    **飲食吧重現 還原昔日名店**    該公司其中一項**主要業務**( )，正是籌劃和製作諸如展覽等商場推廣項目。本港推廣活動製作公司其實不少，不過Sheryl認為，現在很多**商場為要吸人流**，**大型推動活動或展覽**幾乎是年中無休地舉行，也很需要活動製作公司提供服務，製作公司只要提供到專業服務，雙方合作過一兩次後，往後的商場活動也很有機會交由同一製作公司負責，製作公司其實不愁接不到定單。以她為例，在「飲食吧．愛回家」前，Sheryl和團隊也曾為同一商場製作過多個推廣活動，例如雞蛋仔藝術節、雪糕節等。    她補充指，不少內地的購物商場，發展商或營運者都是香港企業，加上內地商場也常舉行大型推廣活動，如此也有助了像Chiczando Concept這種製作公司進軍內地市場。    Sheryl笑言，客戶當中，有些很清楚自己的要求，也有些是純粹想在商場內搞一些大型**推廣活動( )**，但未有具體想法，「講到客戶的要求，Innovation、Fresh、Experience等都是常見關鍵詞。」    **憑專業意見 不翻炒舊製作**    作為製作公司負責人，Sheryl的角色之一就是跟客戶一同制定活動具體細節，即使客戶清楚自己想做甚麼，有時也要提些反建議，畢竟客戶對自己的決定有時也會有盲點，作為局外人的製作公司，反而可憑專業判斷找出更佳方案。 例如曾有一幢食肆林立的新商廈，想透過放置**藝術品增加藝文氣氛並吸引遊人( )**，「就這樣放一件藝術展品在大廈作用不大，未必做到想要的效果，我就反建議用一層完全未入伙的樓層搞展覽、酒吧等期間限定活動，又跟**食肆搞聯乘活動**。」    Sheryl指，為免被人覺得每個活動都不過是新瓶舊酒，每次接到新項目，由構思到完工，可能有60%時間是花在資料蒐集上，**包括發掘新元素( )**，也要留意全套構思是否未有其他人做過。例如雪糕節，就找來了人人都認識、但已有好一段時間遠離人們視綫的甄沾記參加，繼續標榜本土熱。Sheryl更透露，現在她和團隊正着手籌備的，其實已是明年3月的活動。 | |
| **Related Concepts:**  市場營銷管理 Marketing |
| **Current issue:** |
| **Solutions:** |

South Tuen Mun Government Secondary School

BAFS\_newspaper cutting Commentary

Secondary 5 Group 3 Group member: Wong Ka Tung , Ng Yi Hon

|  |
| --- |
| **節後人手短缺 企業奇招「搶人 富士康等加薪兩成 中小企打感情牌** |
| 猴年春節剛過，內地用工荒再次來襲，勞動密集型企業各出奇招，展開「搶人」大戰。富士康、戴爾等大型知名企業，瘋狂加薪兩成招徠工人；餐飲等中小企則大打感情牌，推出探望父母假期等福利吸引人才。    《北京青年報》引述內地分類信息網站「百姓網」數據報道，為應對節後用工荒，富士康、德邦、京東、戴爾及東芝等近百家大型企業，目前已拋出上千個招聘崗位，新增招聘人數至少10萬人。「百姓網」負責人稱，為吸引人才，今年工人基礎工資按年大升近兩成，月薪平均達3,000至5,000元（人民幣，下同），待遇明顯提高。    **確保「吃得營養 住宿溫馨」**    為爭搶工人，富士康、德邦、京東等本土企業均提供「入職大禮包」，內含多項福利。其中，用工大戶富士康規定，藍領工人每月可享受約300元的綜合補貼，並且提供4人標準的員工宿舍及工作餐，確保員工可以「吃得營養，住宿溫馨」。    富士康還從2月13日起，在武漢等地火車站、客運站設招聘點「搶人」。東芝、戴爾等外資企業則紛紛喊出「報銷面試車費」、「兩天即可入職」等口號，與本地企業競爭。    與大企業不同，不少急於用工的中小企為增加吸引力大打感情牌。中新網報道，長沙一間餐飲連鎖公司洗碗工、服務員、大堂經理等職務出現鏈條式短缺，該公司副總經理親赴當地人才市場，與應聘者談家常延攬工人入職，孰料求職者多傾向於從事體面工作，致他無功而返。人才市場負責人稱，求職者和招聘者匹配結構出現問題，加劇用工荒。    **「每年3至4日回家陪父母」**    湖南一間機械設備製造公司，則推出「每年3至4日回家陪父母」假期及「股權激勵」等福利招徠人才，惟該公司劉姓主管感歎效果不彰。劉氏稱，經濟不景氣背景下，很多企業生存壓力大，應聘者熱情普遍不高。    有勞務中介機構人士稱，每年此時都是各地藍領工人最匱乏的時期，主要因回鄉過年的務工者，往往要在正月十五後，才考慮是否外出務工。    此外，在企業缺人的同時，外出務工者找工作往往漫無目的缺乏方向，二者信息不對接，導致「想用人的找不到人，想找工作的找不到工作」。 |
| **Related Concepts:**   [人力資源規劃](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/7769/%E7%AF%80%E5%BE%8C%E4%BA%BA%E6%89%8B%E7%9F%AD%E7%BC%BA-%E4%BC%81%E6%A5%AD%E5%A5%87%E6%8B%9B%E3%80%8C%E6%90%B6%E4%BA%BA/)([HR Planning](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/7769/%E7%AF%80%E5%BE%8C%E4%BA%BA%E6%89%8B%E7%9F%AD%E7%BC%BA-%E4%BC%81%E6%A5%AD%E5%A5%87%E6%8B%9B%E3%80%8C%E6%90%B6%E4%BA%BA/))   [馬斯洛的需要階梯理論](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/7769/%E7%AF%80%E5%BE%8C%E4%BA%BA%E6%89%8B%E7%9F%AD%E7%BC%BA-%E4%BC%81%E6%A5%AD%E5%A5%87%E6%8B%9B%E3%80%8C%E6%90%B6%E4%BA%BA/)([Maslow's Hierarchy of Needs Theory](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/7769/%E7%AF%80%E5%BE%8C%E4%BA%BA%E6%89%8B%E7%9F%AD%E7%BC%BA-%E4%BC%81%E6%A5%AD%E5%A5%87%E6%8B%9B%E3%80%8C%E6%90%B6%E4%BA%BA/)) |
| **Current issue:** |
| **Solutions:** |



South Tuen Mun Government Secondary School

BAFS\_newspaper cutting Commentary

Secondary 5 Group 4 Group member: Ip Kam Ho , Yu Pok In

|  |
| --- |
| **Nespresso頻推新品 保競爭力 Sept 22 2017** |
| |  | | --- | | 近年精品咖啡小店林立，連鎖咖啡店亦不斷擴大分店數目，**咖啡文化**在港變得成熟。( )    而Nespresso攻港多年，銷售有增無減，亦**頻頻出新品**應市( )。公司最近亦調整產品零售價，收窄各地市場零售價差距。    Nespresso香港區域經理Roger Staeheli表示，港人對咖啡的要求愈來愈高，有利品牌在本港發展，縱然近年零售市道不穩，但品牌在港已有**一定知名度**( )，以及聚焦本地客源，影響不算大。    **減價回饋顧客 限定店進駐新界**    目前品牌在本港一綫商場立足，共有3間分店。不過Staeheli表示，未有打算再覓新址開店，反而會以期間**限定店形式「快閃」各大商場( )**，現時在沙田設有一間限定店，未來亦會進駐元朗開限定店。  **Factors for choosing these areas to open up the new store:**  他又稱，新界地區近年發展迅速，不少新樓盤在元朗、荃灣等區建成，帶動該區人流，認為甚**具發展潛力**( )，故將限定店的選址區域，由港島九龍旺區，走進新界。**而選址除了考慮地理位置( )，商場定位( )、能否符合潛在及已有客群需要( )，亦是考量條件。**    品牌最近分別調低咖啡粉囊及咖啡機的零售價格，當中前者跌幅約5至8%，後者為8至10%。被問到是否因銷情不佳而減價，Staeheli回應指，是因生意做得好，希望能回饋客人。「作為國際品牌，亦希望可維持品牌一致性，故本港的產品售價調整後，會收窄各地市場零售價差距。」而最新推出的咖啡機，售價更為各個型號中最低。    **港人飲咖啡趨講究 生意料續升 ( )**    他又表示，品牌每年推出3至4次新咖啡粉囊系列，以及2至3部咖啡機型號，**保持競爭力之餘，維持品牌新鮮感**( )。此外，在商業業務方面，品牌近年積極與各大酒店及餐廳合作，目前本港多間酒店均使用品牌的企業版咖啡機，「本港將有不少商廈落成，相信有助帶動企業用咖啡機的銷售。」他預期，商業及零售生意會持續上升。    **Are there any new trend or habits in the way HK people drink coffee?**  Staeheli出任香港區域經理已有數年，留意到**港人對咖啡口味的改變，由以往只用於在早上、疲倦時提神，演變成以飲咖啡定位成生活享受、以至社交活動，如品酒一樣甚為講究**。「港人一般鍾情有奶的白咖啡，不過黑咖啡亦漸漸成為港人至愛。」    他續指出，有留意到上班族每天會飲用多杯咖啡，為減少攝取過多咖啡因，會選擇低咖啡因的咖啡，逐漸成為新趨勢。整體而言，他表示港人最愛味道較濃烈的咖啡種類。 | |
| * **Related Concepts:**  [推廣策略](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/8665/Nespresso%E9%A0%BB%E6%8E%A8%E6%96%B0%E5%93%81-%E4%BF%9D%E7%AB%B6%E7%88%AD%E5%8A%9B/)([Promotion Strategy](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/8665/Nespresso%E9%A0%BB%E6%8E%A8%E6%96%B0%E5%93%81-%E4%BF%9D%E7%AB%B6%E7%88%AD%E5%8A%9B/)) [推廣](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/8665/Nespresso%E9%A0%BB%E6%8E%A8%E6%96%B0%E5%93%81-%E4%BF%9D%E7%AB%B6%E7%88%AD%E5%8A%9B/)([Promotion](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/8665/Nespresso%E9%A0%BB%E6%8E%A8%E6%96%B0%E5%93%81-%E4%BF%9D%E7%AB%B6%E7%88%AD%E5%8A%9B/))   Which PLC it belongs to? ( ) |
| **Current issue:** |
| **Solutions: How does this Coffee Chain promote their branded coffee in HK?** |

South Tuen Mun Government Secondary School

BAFS\_newspaper cutting Commentary

Secondary 5 Group 5 Group member: Lam Yeuk Yu, Yiu Yi Ching

|  |
| --- |
| **青年搵工兼職化 企業難請長工 招聘人員：年輕員工遲到減 惟缺勤增** |
| **Related Concepts:**  [人力資源規劃](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/8561/青)([Human Resources Planning](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/8561/青)) |
| 新一屆文憑試（DSE）未放榜，一眾準畢業生已為轉戰職場做準備，但不少人均期望找**兼職( ) 以換工作彈性( )**，與機構聘請長工的期望出現落差。    社工指出，年輕人抗拒**太早被定型( )、以兼職來打開眼界( )**；人力顧問認同做法，但強調蜜月期不宜過長。    昨日於灣仔修頓中心舉行、專為15至24歲青少年而設的大型招聘會上人頭湧湧，不少DSE準畢業生到場找尋人生前路。    然而，其中一間參加招聘的啟勝管理服務有限公司會所經理徐凱瑩指，查詢者均以兼職為主，不符公司期望聘請全職員工的期望。    **寧要假不要補錢 ( ) 招聘需彈性 ( )**    她表示，物管一般要求員工穩定性高，惟近年發現請全職較難，令行業招聘時需要彈性點：「就算員工待遇不斷優化，他們也寧要假期、也不要補錢，與過往不同！」 一向缺人的飲食業也遇到同樣問題，爭鮮（香港）高級行政專員陳禧雯指出，不少見工者多要求做兼職，惟有在面試時，嘗試說服他們當全職。    有航空公司招聘專員坦言，業務上需要很多人手，但發現新鮮人在**工作態度**上有不少問題，如近年發現**年輕員工遲到減少**、( )但**缺勤率增**( )，相信是因遲到便裝病不上班增加，情況多在20、21歲員工上發生。 該招聘專員又指年輕人不易接受上司意見、易黑面，更有個案返了兩日工便失蹤，要公司窮追猛打找到他，才表示要辭職。    **怕太早定型 返工兩日就辭職**    對於年輕人偏好兼職，女青服務總監（教育及就業服務）林遠濠認為，年輕人近年選擇工作時，除了考慮薪酬外，亦會期望從不同崗位上開眼界、了解自己需要，不想太早被定型。    合眾人事顧問總經理蘇偉忠認同，***職場新鮮人偏好兼職、短期工作***，對於招聘兼職的公司而言沒有問題，惟部分人應徵長工後亦很快就離職，令部分企業再聘用年輕人時較審慎，亦對年輕應徵者的誠意存疑。    **他提醒年輕一代，追求短期工作雖可涉獵不同工作，但非持續性工作或較難累積資歷、即難以攀上晉升階梯；認為頭一年想清楚方向都無可厚非，但蜜月期不宜過長。**    **短期工難累積資歷 影響晉升**    Faro Recruitment香港業務總監曹慧然則認為，5至8月求職的年輕人未知升學情況、對前景不明，大多應徵兼職工作，而大學畢業的職場新鮮人仍傾向應徵長工，惟他們頭三份工可能只做一至兩年，摸索前路。    曹認為，頭一、兩份工做得短、每份約年半至兩年左右，作為摸索無可厚非，但她認為之後應該找出落腳範疇，至第三份工時，應該耐心一點裝備自己，逗留在公司3至4年，以磨練自己專業；之後做第四份工，人工及職位亦會好好多。 |
| **Current issue:** |
| **Solutions:** |

South Tuen Mun Government Secondary School

BAFS\_newspaper cutting Commentary

Secondary 5 Group 6 Group member: Kung Kei Ping , Cheung Hoi Yan

|  |
| --- |
| **大企聘HR 專責處理員工關係** |
| 滙豐早前宣布凍薪，後來改變主意恢復加薪、由明年**花紅預支(pre-paid bonus / advance)**，但不少員工在宣布凍薪時怨聲載道，於社交平台宣洩。有跨國人力資源公司留意到，不少金融大企，近年聘用專職打理僱傭及同事關係的HR，**冀改善關係(To improve relations )、維護公司形象(Maintain company image)。**    **增歸屬感 保公司形象**   * Adecco Personnel Limited市場及傳訊經理廖穎詩表示，如企業**流失率**(turnover rate )太高，**會影響經營成本( affect operating costs )，因訓練新人需時(new employee orientation )，留住有經驗的員工有助穩定軍心，令公司運作暢順(**Keep experienced staff to help stabilize the morale and keep the company running smoothly)，故HR的角色愈發重要；根據Adecco早前發表的薪資指南，2至4年經驗的人力資源專員，月薪最高可達2.5萬元。     Adecco亦留意到，不少金融、銀行、會計公司近月有聘用專門**處理員工關係(handle employee relations )**HR的趨勢，冀搞好內部關係，增加員工向心力，避免他們「有咩事都走上social media（如Facebook）上講」；以滙豐為例，早前宣布凍薪，不少上班族在社交平台上埋怨，頗影響公司形象。    另外，不少跨國企業在香港設多個辦公室，以往中環、銅鑼灣的員工可能互不相識，現時希望可促進交流，增強歸屬感。 |
| **Related Concepts:**  [人力資源管理](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/7799/%E5%A4%A7%E4%BC%81%E8%81%98HR-%E5%B0%88%E8%B2%AC%E8%99%95%E7%90%86%E5%93%A1%E5%B7%A5%E9%97%9C%E4%BF%82/)([Human Resources Management](http://www.econschool.com/econsch/bafs/news/subscribe/content/7799/%E5%A4%A7%E4%BC%81%E8%81%98HR-%E5%B0%88%E8%B2%AC%E8%99%95%E7%90%86%E5%93%A1%E5%B7%A5%E9%97%9C%E4%BF%82/)) |
| **Current issue:**  凍薪pay freeze  **花紅預支**obtain a cash advance with annual bonus  Affect the morale of existing staff  Increase the staff turnover rate |
| **Solutions:**  Conduct the human resources planning  聘用專職打理僱傭及同事關係的HR Hire HR to handle the relationship between employee and employer  Improve communication among different departments within the company. Increase the sense of belongings |