



**Stop Searching Start Matching**

即時發報

兩成六打工仔擬未來三個月跳糟  
**HeadlineJobs 職場滿意指數 2008 年第一季度調查發佈**  
**勞資雙方現分歧 不同年齡需求各異**

(二零零八年三月十九日，香港訊)政府剛公布新一季失業率由上季的 3.4% 下跌至 3.3%，就業不足率亦由 2.1% 下跌至 1.9%，由本港失業率及就業不足率均為近十年來的最低位可見，反映勞動市場持續蓬勃和活躍。近年全球經濟環境瞬息萬變，打工一族決定留守目前崗位還是另謀高就時，除了考慮市場經濟因素以外，其取向亦與個人職場的滿意程度息息相關。

作為本地的招聘媒體 **HeadlineJobs**，於 2008 年初起與香港大學民意研究計劃進行《**HeadlineJobs 職場滿意指數**》的研究。2008 年第一季度調查成功訪問了 1003 名在職人士，僱員對工作的滿意程度平均分為 3.51 分(滿分 5 分)，表示整體工作滿意程度中上。當中只有 54% 受訪僱員表示滿意工作情況，而有兩成六計劃於未來三個月內轉工。在計劃尋找新工作的僱員當中，最多人(58%)首選透過求職網站搵工，其次(49%)則透過報紙尋找。

《**HeadlineJobs 職場滿意指數**》2008 第一季度調查結果顯示，於在職人士的工作滿足感的誘因上，僱主與僱員雙方的想法出現分歧。僱員普遍覺得薪金為最容易帶來滿足感的因素，其次為與同事的關係，但僱主則認為，僱員與同事的關係最容易帶來滿足感，其次是與管理層的溝通。同時，結果指出，當僱員認為上司認同及公司福利能引致工作滿足感時，僱主卻並沒有考慮這兩個因素。(詳見附表一)

香港大學民意研究計劃主任鍾庭耀博士希望調查可以有效、準確反映在職人士的現況，長遠成為在職人士、僱主，甚至企業人力資源決策人士的參考指標。「調查發現僱主與僱員之間的溝通仍有改善的空間。僱主想要挽留人才，除了銀彈策略以外，了解員工對工作現況的意見及訴求、表達對員工表現的認同亦非常重要。」

此外，《**HeadlineJobs 職場滿意指數**》2008 第一季度調查結果發現，對不同年齡的僱員來說，亦有不同誘因影響其工作滿意程度。對 18 至 29 歲的僱員來說，管理層/高層的認同十分重要，為影響工作滿意程度的第三位；而 45 至 64 歲的僱員最需要安全的工作環境和就業保障。整體而言，僱員認為薪金最影響工作滿意程度，而「發揮所長」及「對公司整體業務目標的貢獻」只分別佔第九位及第十位，可見本地的僱員考慮比較實際。(詳見附表二)





**Stop Searching Start Matching**

**HeadlineJobs** 行政總裁陳筱芬表示：「不論對本地的中小企以至跨國企業來說，人力資源都是公司最寶貴的資產，而如何留住人才就是人力資源決策人士所面對的重大挑戰。我們希望是次研究可以深入探討在職人士的實際工作情況和感受，從而促進僱主與僱員之間的了解和共識。」

《**HeadlineJobs 職場滿意指數**》針對僱員在工作上的不同議題進行深入分析，關注的四個範疇包括**事業發展、職場人際關係、薪酬福利及工作環境**等。調查指出僱員的整體職場滿意程度、僱主認為影響職場滿意程度的主要因素及對其現況的評估，以及滿意程度與工作去留的關係等。

有關《**HeadlineJobs 職場滿意指數**》**2008 第一季度調查**的更多內容請參閱 **HeadlineJobs** 網站 ([www.headlinejobs.hk/special/salary\\_index](http://www.headlinejobs.hk/special/salary_index))。

—完—

傳媒查詢，請聯絡：

曾善明 Theresa Tsang

電郵地址：[theresa\\_tsang@singtaonewscorp.com](mailto:theresa_tsang@singtaonewscorp.com)

電話：3181 3620

唐旭華 Joseph Tong

電郵地址：[joseph.tong@hkupop.hku.hk](mailto:joseph.tong@hkupop.hku.hk)

電話：3921 2700





Stop Searching Start Matching

附表一：在職人士工作滿足感的誘因來源

排名	僱員	僱主(認為僱員工作滿足感的誘因來源)
1	薪金	與同事關係
2	與同事關係	與管理層的溝通
3	安全的工作環境	就業保障
4	就業保障	薪金
5	與直屬上司的關係	對公司整體業務目標的貢獻
6	管理層的認同	發揮所長
7	員工福利	安全的工作環境
8	與管理層的溝通	與直屬上司的關係
9	發揮所長	整體企業文化
10	對公司整體業務目標的貢獻	公司對專業發展所作出的承諾

附表二：不同年齡層的僱員工作滿足感的誘因來源

	整體在職人士	18 至 29 歲	30 至 44 歲	45 至 64 歲
工作滿足感	54%	51%	53%	57%
1	薪金	薪金	薪金	安全的工作環境
2	與同事關係	與同事關係	就業保障	就業保障
3	安全的工作環境	管理層的認同	與同事關係	與同事關係
4	就業保障	與直屬上司的關係	安全的工作環境	薪金
5	與直屬上司的關係	安全的工作環境	管理層的認同	與直屬上司的關係
6	管理層的認同	員工福利	與直屬上司的關係	員工福利
7	員工福利	與管理層的溝通	與管理層的溝通	與管理層的溝通
8	與管理層的溝通	就業保障	自主及獨立決策權	管理層的認同
9	發揮所長	發揮所長	發揮所長	對公司整體業務目標的貢獻
10	對公司整體業務目標的貢獻	拓展人際網絡	員工福利	拓展人際網絡

