

澳門人力資源協會(MHRA)

研究報告

MHRA Study Report

2008年4月1日至11月1日

澳門日報 Thursday 22 January 2009 2:43pm

展開「企業員工之任職意向」調查研究

1. 跳槽心態報告

高學歷搏升
低學歷睇錢



簡浩賢(左)、徐德明。



跳槽心態報告：

高學歷搏升低學歷睇錢

【本報消息】一項針對僱員“跳槽”目的及心態的問卷調查顯示，高學歷員工轉職，更多考慮晉升條件及發揮機會；學歷較低的，較在意薪金及花紅。同時，年紀較輕的人對機會渴求更大，年紀較大的傾向“一動不如一靜”。分析認為，不同年齡層及學歷對工作取態不同，故企業制定人資管理政策時，應充分考慮人資結構；不單薪資，還需透過不同方式如工作時間調整或在職培訓等，保留人才。

澳門人力資源協會去年四月至十一月以僱員“跳槽”心態為主題，發出1,860份問卷，成功收回1,341份有效問卷，調查將員工任職意向差異分為“前途”、“薪酬”、“新職能帶來的滿足感”及“工作環境”等十多項，透過不同年齡層、學歷、性別等關聯項目作分析。

高學歷者因升職轉工

根據調查，不同文化程度的僱員轉工意向有差異，越高學歷對薪金敏感度越高，碩士或以上學歷者，佔14.7%認為薪金是轉工考量之中非常重要的因素；初

中或以下學歷者則佔2.8%。同時，高學歷者對工作環境非常重視，碩士或以上學歷者佔42.2%認為升職及有更好機會發揮是轉工最想得到的；初中或以下學歷佔57.6%的受訪者，轉工最希望得到薪金及更多花紅，反映高學歷者更希望尋找晉升機會。

調查亦發現，不同年齡層僱員留任原因各異，越大年紀越認為“一動不如一靜”。選擇轉職時，逾66%的超過六十一歲受訪僱員，被挽留時最希望得到更佳薪資及更多花紅；卅一至四十歲、二十歲以下的分別只佔44.1%及51%。

留人政策不能光靠錢

針對高學歷者的傾向，人資協會認為企業應通過不同方式，如工作崗位轉換、時間調整或在職培訓等保留企業員工，非單單薪資。更要全面考慮人資結構，培訓不單幫到僱員，亦幫到僱主改善營商環境。總括而言，人力資源協會針對報告提出三項建議：“加強教育與培訓”、“重視人力資源管理”及“提升員工素質及企業競爭力”。

人力資源協會昨日下午舉行記者招待會，理事長簡浩賢及監事長徐德明公佈調查結果。

2. 挽留員工有竅妙

男想多溝通
女要多加薪



人望高處，很多僱員冀透過轉工升職加入工。



挽留員工有竅妙：

男想多溝通 女要多加薪

調查結果顯示，男性僱員比女性僱員更重視與上司的溝通，對上司的評價感受尤其重視。反之，女性僱員被僱主挽留時，看待加薪及花紅條件會較男性僱員更着意。百分之五十點三受訪女性認為，獲老闆挽留的主要考慮因素是薪資及有更多的花紅，男性受訪職員僅佔百分之四十四點四。

人力資源協會認為，澳門以中小企為主，優點是比較誠實、可信賴，待人接物比較完善，卻沒有大機

構的進取，傳統中小企還是老闆第一。大企業可通過管理委員會作決定，較為制度化，但無論大企或小企保持員工歸屬感均非常重要。

調查中可見，男性很重視與老闆相處，年紀越大的，在公司時間較長，故老闆或中小企僱主可以參考這些因素。男性較多的企業，保留人員時要多溝通，女性比較多的，可以考慮在薪資上着墨更多。