

# 營商成功之道

## 吸引人才留住員工靠建立公司關懷文化

香港職場重心一直偏向僱員一方，市場職位充裕意味打工仔可以隨時跳槽加薪。然而，如中小企只靠薪金吸引人才留住精英，面對大企業銀彈攻勢，似乎不是長久有效之計。

現今本地市場競爭激烈，連大學畢業生都要求港幣16,000作起薪點。更甚的是，研究指出如公司只以金錢作招徠，員工對加薪及獎金期望一旦有落差，只會產生不滿，最後導致更多員工流失。

大部份僱員都期望有年終獎金，只有低於半數表示即使獎金未如理想仍會留低。無奈本地市場競爭氣氛激烈，獎金對大部份小商企而言實在是一大負擔。

薪金持續上升，商企老闆必須找出恆之有效方案，讓員工做得開心之餘，更能培養歸屬感並增加工作效率。

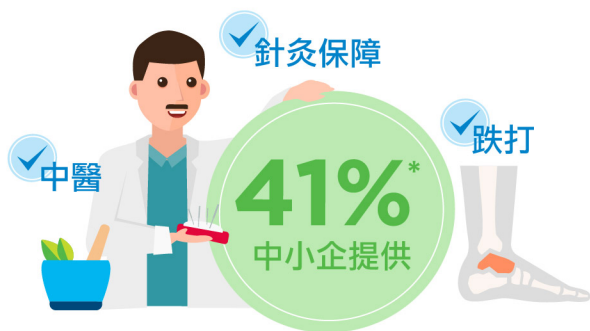
### 建立關懷文化



信諾研究顯示，差不多過半數小商企趨向提供團體醫療保，以改善待遇、集中建立關懷文化、吸引並挽留人才。因此，團體醫療保成為最常見的員工福利之一，且愈來愈多小商企視之為合乎成本效益的員工關懷方案，有效幫助公司保留人才、推動生產、提高士氣、以及鼓勵提高工作質量。

### 關懷並了解需要

然而，基本健康保障已滿足不了現今競爭激烈的市場。愈來愈多公司將醫療保障定為標準福利，員工都視住院、手術及門診為基本項目。要保持競爭力，商企必須與時並進，按員工意願及需要改善醫保內容，提供更適合的保障以防止人才流失。



例如:73%較大型公司擴大醫療保障至員工配偶,幫助員工家庭支付瑣碎醫療費用、照顧家庭成員的健康需要,從而鼓勵較年長、著重經濟考量的員工繼續留任,對已婚且較成熟的勞動人口而言,此舉實是更為吸引。

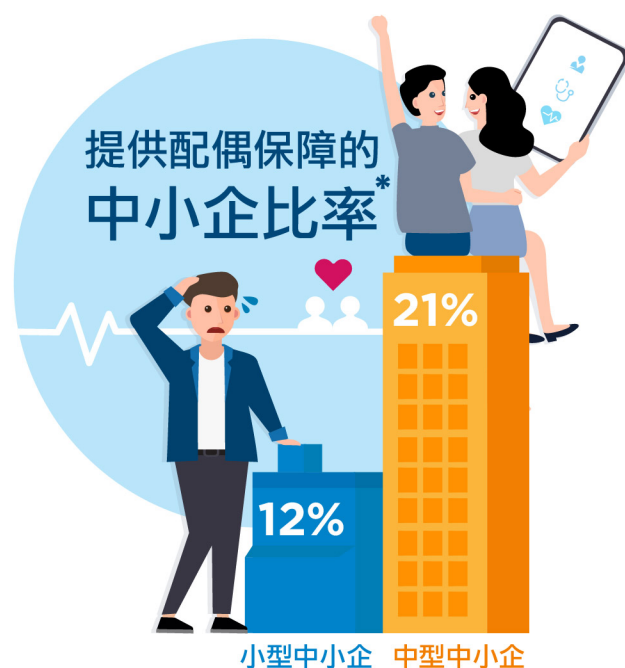
相比之下,醫療福利更能鼓勵年輕員工。年輕人較鍾情小型公司,當中不少為了吸引和挽留員工,會額外提供針灸、跌打、中醫等保障。

## 關懷只為未來

團體醫療保透過善用保障來照顧員工未來,的確是中小企的長遠留人良方。現時,超過82%小商企僱員希望獲得配偶保障,但只有12%中小企可提供有關福利。對即將結婚或有家庭的員工來說,只有另覓高就以得到相關醫療保障。公司如可主動照顧員工此項需求,令其人生不同階段都有保障,自然留得住人,又留得住心。

## 關懷勢在必行

愈來愈少香港小商企只靠金錢吸引人才,公司關懷文化勢之所趨,是另一個兵家必爭之地,而團體醫療保亦將成為招聘精英的殺手鐮。



如欲進一步了解信諾CareChoice團體保險,請瀏覽:

[https://www.cigna.com.hk/en/sme/health\\_insurance\\_im](https://www.cigna.com.hk/en/sme/health_insurance_im)

Together, all the way.®



1. 研究調查由Kantar Hong Kong Limited進行, 2019年8月