

家庭友善僱傭措施

飲食業良好人事管理

指引



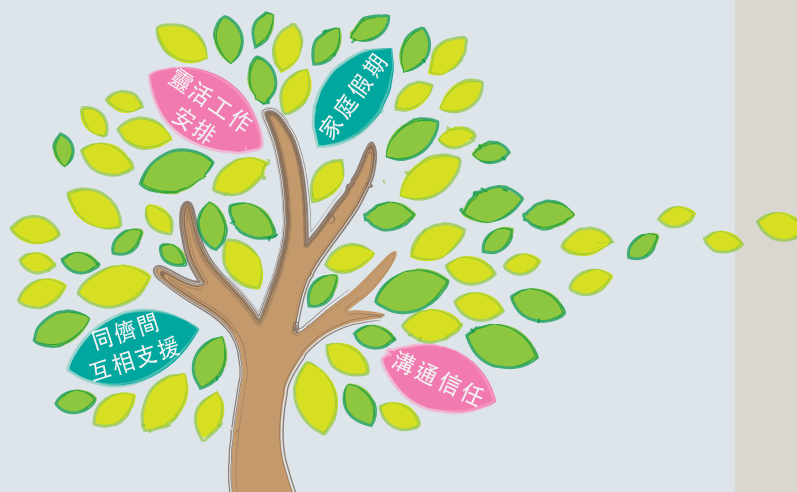
知 知悉現時行業面對的挑戰和強勢弱點

明 明白良好人事管理措施的好處

喜 業內人士喜見的良好人事管理措施

行 如何以良好人事管理措施締造家庭友善的工作環境

慣 把良好措施內化成行業的文化和傳統



知

知悉現時行業面對的挑戰和強勢弱點

近年各行業都面對人手短缺的問題，飲食業若要在人力市場與其他行業競爭，就得清楚行業本身的優勢和弱點。

飲食業的工作條件一向予人較次等的印象，以致求職者對投身飲食業有一定程度的抗拒。但其實飲食業亦有其吸納人才的優勝之處。例如某些技術要求不高的工種，就有著吸引缺乏相關工作經驗求職者入行的優勢，把握優勢再配合其他較佳的工作條件，飲食業現時人手短缺的問題，定可望得到改善。

明

明白良好人事管理措施的好處

作為精明僱主，應要明白如何利用良好人事管理措施，改善僱員的工作條件，以吸引及挽留人才。

良好的人事管理，是從招聘至合約終止整個僱傭關係的過程中，體現「符合法律」、「公平公正」和「以人為本」的精神。其中，能協助僱員兼顧工作和家庭責任的家庭友善僱傭措施，在現今注重家庭生活與工作平衡的趨勢下，成為良好人事管理措施中不可或缺的一環。這類措施大致可歸納為以下三類：

- 靈活的工作安排
- 配合員工家庭需要的特別假期
- 提供員工生活上的支援



常用查詢

勞工法例

查詢熱線：2717 1771 (由「1823」接聽)

勞工處網頁

<http://www.labour.gov.hk>

勞工處勞資協商促進科

電話：2121 8690



喜

業內人士喜見的良好人事管理措施

所謂「投其所好，取易行」，如僱主能先實施員工最希望享有，而自己又在資源和運作上最可行的措施，定會事半功倍。

香港樹仁大學商業、經濟及公共政策研究中心李樹甘博士率領其團隊，綜合了本港不同類型的食肆透過問卷和訪問所得的結果，以及勞工處飲食業三方小組下所成立的工作小組成員的意見，總結出以下幾項，飲食業僱主認為最可行而員工亦最希望僱主實行的措施：

- ✓ 推行彈性工作時間
- ✓ 提供持續晉升階梯，以配合員工在不同人生階段的發展
- ✓ 推行家庭友善僱傭措施的同時，公平地編配工作
- ✓ 靈活安排能配合員工照顧家庭的特別假期

行

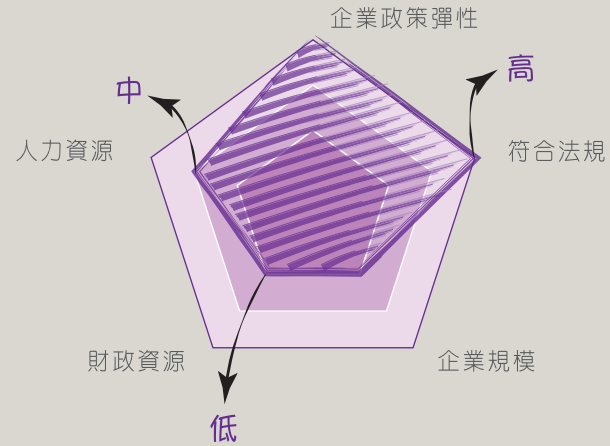
如何以良好人事管理措施締造家庭友善的工作環境

僱主可以從以下幾方面，衡量能力，考慮措施在食肆內是否切實可行：

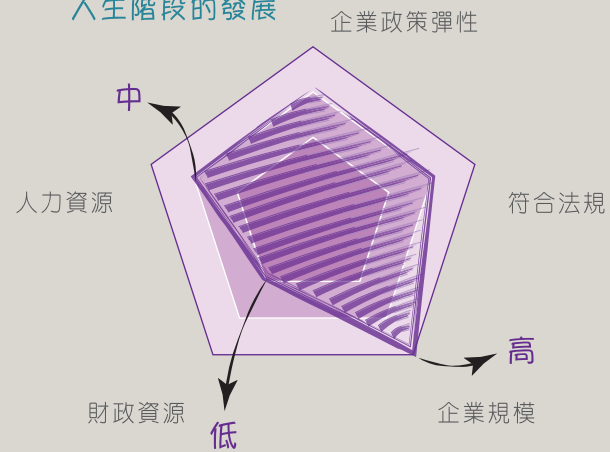
- ★ 符合法規：實施有關措施是否需要緊密地配合《僱傭條例》及其他勞工法例的規定，而僱主對法例的要求是否有充分掌握
- ★ 企業規模：企業的規模能否配合措施的實行
- ★ 財政資源：措施對財政資源的要求
- ★ 人力資源：措施會否帶來額外的人力需求
- ★ 企業政策彈性：措施是否需要企業政策的彈性配合

不同的良好人事管理措施對上述各項考慮因素的要求程度各異。以下是幾個例子：

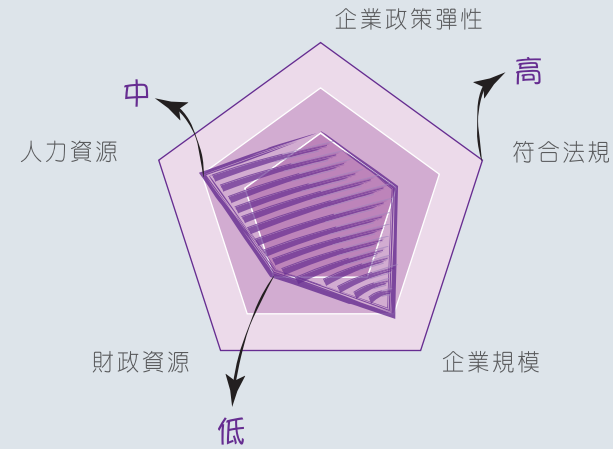
● 推行彈性工作時間



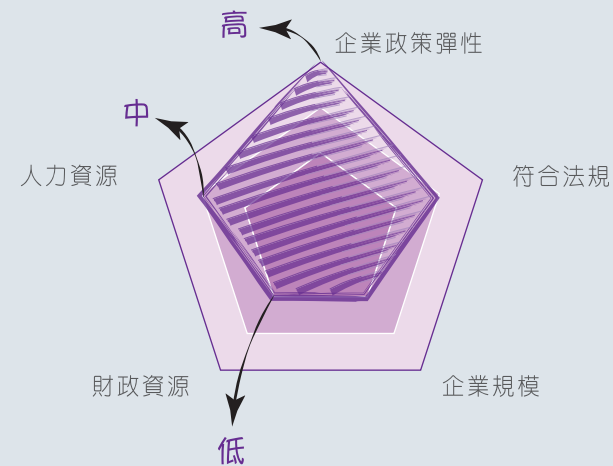
● 提供持續晉升階梯，以配合員工在不同人生階段的發展



● 推行家庭友善僱傭措施的同時，公平地編配工作



● 靈活安排能配合員工照顧家庭的特別假期



慣

把良好措施內化成行業的文化和傳統

我們期盼本港飲食業界能同心協力，多留意員工在家庭方面的需要，逐步加強有利平衡工作與家庭生活的措施，使這以人為本的管理模式，內化為本港飲食業的管理文化和傳統。

索取

「家庭友善僱傭措施－飲食業良好人事管理指引」(詳細版)

如你希望索取「家庭友善僱傭措施－飲食業良好人事管理指引」的詳細版本，請填妥以下資料，再傳真本頁表格至勞工處勞資協商促進科(傳真號碼:2782 0530)，我們會郵寄一份給你，謝謝!

- 讀者身份： 僱主 商會人員 工會人員 其他
- 所屬企業類型： 中或港式餐飲 - 大企業 (≥51人) (僱主適用) 中或港式餐飲 - 中小企 (≤51人) 非中或港式餐飲 - 大企業 (≥51人) 非中或港式餐飲 - 中小企 (≤51人)

機構名稱：_____

通訊地址及電話：_____

聯絡人姓名
(可選擇性填寫) _____

註：所提供的個人資料，會用作安排郵寄「家庭友善僱傭措施－飲食業良好人事管理指引」(詳細版)的用途。

