

6. 僱傭關係與僱員投入

傳統上，僱傭關係旨在：

- a. 減少糾紛
- b. 管理職工會，及
- c. 使僱員對工作的滿意程度維持在理想水平

如今，機構日益重視僱員的投入程度，並將之納入僱員關係增進措施的一部分，務求增強及改善僱傭關係。僱員積極參與機構的事務，自然願意投放更多精神和努力去工作，嘗試挑戰自己做得更好，繼而激勵員工士氣及提升競爭力，最終令僱主得益。

在人力資源循環週期之中，僱員投入是一個持續不斷的過程，且必須採取積極措施才能達成目標。

6A. 處理僱傭關係及增進員工投入程度

推動員工積極參與機構事務，有賴完善的人才管理及發展政策，以及直屬管理人員的主動協助。機構制訂的人才管理策略及政策，必須與整體業務的既定策略及政策配合。機構亦須讓員工明白，他們的貢獻如何推動機構取得成果。少數員工未必願意投入參與，這時，機構應特別注意招聘及員工溝通兩個環節。

增進員工投入程度的常見方法包括：

- ✧ 讓員工覺得自己透徹了解機構的現況
- ✧ 讓員工參與決策
- ✧ 讓員工可以向上級自由表達意見，而管理人員亦願意聆聽他們的意見
- ✧ 讓員工感到有機會發揮所長，表現自己
- ✧ 給予員工晉升機會
- ✧ 讓員工感到機構關心他們的健康及福祉

僱主要成功增進員工的投入程度，則必須在僱傭關係中奉行或採取以下措施。

6A.1 招聘及甄選

挑選能夠融入公司文化及配合公司期望的人才加入，通常較入職後才設法改變他們更加有效。

機構應清楚告訴員工公司對他們的期望，以及他們可以得到的待遇。

挑選在工作、事業及公司文化3方面均符合機構要求的人才。

6A.2 職前/入職輔導

職前/入職輔導旨在協助新入職員工盡快投入工作。

新員工入職時，機構應為他們安排職前/入職輔導活動，讓他們熟悉機構的架構、工作場所指引、健康、安全及衛生資訊，並清楚了解機構的價值觀及宗旨，更重要的是向他們提供相關支援，例如朋輩小組支援、指導計劃等。

6A.3 培訓及發展

曾經接受培訓的員工明顯更積極投入參與機構事務，對於在機構的長遠晉升前景亦較為樂觀。

6A.4 認同及薪酬福利

認同可以透過不同形式體現出來。至於薪酬福利，僱員通常希望可公平公正地根據工作表現獲得薪酬及他們認為有價值的福利。

此外，機構應設立溝通渠道，以便員工得知公司政策、期望、意見及投訴處理等資訊。