



媒體報導

日期：2013年10月23日(星期三)
資料來源：經濟日報 – Executive & Market – A40
標題：裁員仍獲掌聲 王維基3招俘虜員工
訪問本會盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民博士

裁員仍獲掌聲 王維基3招俘虜員工

親力親為不霸道 下屬封港版半澤直樹

香港電視網絡主席王維基申請免費電視牌照落空，裁員320人，但奇怪的是，沒有員工「數臭」他，甚至心懷感激「共進退」。
王維基輸了一場電視革命，卻贏盡員工掌聲，更被封為「港版半澤直樹」，究竟「電訊魔童」施了甚麼魔法，能俘虜一眾員工？
■本報記者 陳韻文、蔡淑汶



宣佈裁員當日，有員工主動為王維基「舉牌」被裁。

港視一名女編劇上周在Facebook撰文，以「港版半澤直樹」形容眼中的王維基。能夠被員工稱為好老闆，皆因「魔童」願意改善行業薪酬待遇，員工毋須再賤賣理想，更不以強權命令員工做事。綜合王維基管理之道，有三堂課可讓管理層參考：

第一堂 創新思維 敢想敢做

王維基講求破格及創意，有「打不死」的精神，令員工敬佩。他事事親力親為，並非只坐在辦公室「指指點點」。港視員工指，每場「腦震盪」大會，王維基定會出席聆聽員工意見及交流。不管是資深編劇還是新丁，均要「拋膽」出來評分，刺激創意思維，營造上下一心。王又謝絕相製製造，只要有好聽，新人即可開劇，每集成本約100萬元，員工大讚：「老闆夠大膽！」

王維基骨子裏有一種反抗精神。90年代創辦城市電訊，便打破當時香港電訊長途電話壟斷局面；其後成立香港寬頻，創新推出99元100Mbps寬頻，掀起電訊業界一輪減價戰。如今來個「電視革命」，自然吸引到誓要打破壟斷局面的追隨者。



只要有好聽，就可以開劇，員工齊讚。圖為近日網上熱傳的《警界線》。(YouTube截圖)

第二堂 不用強權 尊重員工

王維基鼓勵員工發表意見，只要有道理能說服他，不論階級高低，他都會接納。若他提出的點子被員工反對，不會硬要下屬照辦。「呢度規矩男唔識講先！」他尤其尊重80、90後意見。

王維基認為，管理層一定要跟員工建立信任才有影響力，用強權迫使下屬做事，並非有效和長久的管理方法，因為下屬只在行為上服從，不是真心改變。而「尊重」式管理技巧，對管理現今年輕人發揮很大作用。還有就是對下屬誠實，只說事實和心底話。

看似簡單，但其實很多人都做不到，因為要冒相當大的風險，但作為管理人員一定先行。若果6至9個月之後，員工仍不投以信任一票，王則建議要放棄他，「困難一同共事」。



港視員工怎樣看老闆王維基的領導？近日的力撐與掌聲已不言而喻。(梁偉傑攝)

第三堂 採本培訓 改善薪酬

無綫一向被指「人工高、待遇差」，但王維基願意調高行業薪酬，編劇人工比無綫高一至三、四倍，令員工感到毋須再賤賣理想，吃飽之餘，可吃得更好。王維基向被裁員工額外派發利市，並附「無盡感激」感謝函，員工為之動容。

盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民認為，上司「有料到」、「肯教人」及「具魅力」最易贏得80、90後歡心。他指出，新世代願意跟隨的上司，需於工作技巧及專業知識方面更勝一籌，方可「壓場」。「以零售業為例，上司三兩下板斧指定他們未能處理的定單，更易令下屬心悅誠服，認為值得學習和跟隨。」

有耐性、樂於教導的上司同樣受歡迎，但孫強調，教導時需注重語氣及用詞，以分享心得的態度較受落，讓員工有被栽培的感覺，增加歸屬感。

另外，具魅力也是留住員工的重要元素。孫稱，上司宜多關心員工感受，如工作上遇困難，予以關心及慰問，令人感覺被體諒及關心；而上司處事果斷有助提升領袖形象。

王維基管理語錄

打工仔要提升自己價值，除要解決當前困難外，還要為未曾發生的壞情況綢繆。能做到這點，必定能成為老闆的寵兒。

絕不能以強權手段去命令他人做事，而是以一些軟性手法，例如以道理、背後的意義或感染力去請求對方幫忙。「尊重」式管理技巧，在現今管理年輕人的議題上，發揮很大作用。

在我的管理哲學上，利益的分配必定是員工為先，繼而是觀眾，最後才是老闆。

一隊理想的球隊，並不只有表面融洽及只建基於金錢上的士氣，更重要的是，隊員必須有同樣的想法，才能建立出真正的融洽與士氣。

世界太大，變數太多，要周詳考慮所有變數或會錯失良機，不能成事。這些經驗，教我做事不要想太多，就儘管去做。路，是人行出來的。

資料來源：王維基專欄

出言侮辱 惡老闆失民心



專家提醒

打工仔最怕遇上「惡頂」老闆，有人事顧問指，有老闆開口即叫「阿邊個邊個」，惹員工反感；又或直斥下屬報告是「垃圾」，令下屬憤然辭職，提醒管理層勿出言侮辱。

孫立民表示，時代不同，現今上班族遇上惡老闆，不少人寧辭職也不願受辱。故若老闆恃勢凌人，只會增加流失率及員工不歡心。

他指出，曾有個案投訴，老闆開口叫同事，經常以「阿邊個邊個」開頭，欠缺尊重，不少員工感覺難受，極度討厭老闆。

不少上司習慣成自然，態度語氣差也不自覺。孫笑言，曾有上司收取下屬提交的報告後，直斥報告是「垃圾」及浪費地球資源，令下屬憤然辭職。「資深的同事可能習慣老闆的語氣及態度，好壞照單全收，但新人翌日立即辭職。感覺被奚落，顯然是受不了，不少老闆也會犯上習慣成自然的毛病。」

屬提交的報告後，直斥報告是「垃圾」及浪費地球資源，令下屬憤然辭職。「資深的同事可能習慣老闆的語氣及態度，好壞照單全收，但新人翌日立即辭職。感覺被奚落，顯然是受不了，不少老闆也會犯上習慣成自然的毛病。」

批評後宜講明要求

孫立民提醒，即使要批評下屬，勿出言侮辱，需注意用詞及語氣，切忌大聲及大動作，令人感覺被侮辱。而在批評後宜指明工作要及標準，讓下屬了解狀況並作出改善。

他又提到，上司不能只顧批評，在日後適當時間，如員工表現有所改善，應予以讚賞，讓人感覺對事不對人。師



孫立民

香港電視網絡主席王維基申請免費電視牌照落空，裁員320人，但奇怪的是，沒有員工「數臭」他，甚至心懷感激「共進退」。

王維基輸了一場電視革命，卻贏盡員工掌聲，更被封為「港版半澤直樹」，究竟「電訊魔童」施了甚麼魔法，能俘虜一眾員工？



港視一名女編劇上周在 Facebook 撰文，以「港版半澤直樹」形容眼中的王維基。能夠被員工稱為好老闆，皆因「魔童」願意改善行業薪酬待遇，員工毋須再賤賣理想，更不以強權命令員工做事。綜合王維基管理之道，有三堂課可讓管理層參考：

【第一堂】創新思維 敢想敢做

王維基講求破格及創意，有「打不死」的精神，令員工敬佩。他事事親力親為，並非只坐在辦公室「指指點點」。港視員工指，每場「腦震盪」大會，王維基定會出席聆聽員工意見及交流。不管是資深編劇還是新丁，均要「拋蹺」出來評分，刺激創意思維，營造上下一心。王又謝絕粗製濫造，只要有好蹺，新人都可開劇，每集成本約 100 萬元，員工大讚：「老闆夠大膽！」

王維基骨子裏有一種反抗精神。90 年代創辦城市電訊，便打破當時香港電訊長途電話壟斷局面；其後成立香港寬頻，創新推出 99 元 100Mbps 寬頻，掀起電訊業界一輪減價戰。如今來個「電視革命」，自然吸引到誓要打破壟斷局面的追隨者。

【第二堂】不用強權 尊重員工

王維基鼓勵員工發表意見，只要有道理能說服他，不論階級高低，他都會接納。若他提出的點子被員工反對，不會硬要下屬照辦。「呢度規矩畀細嘅講先！」他尤其尊重 80、90 後意見。

王維基認為，管理層一定要跟員工建立信任才有影響力，用強權迫使下屬做事，並非有效和長久的管理方法，因為下屬只在行為上服從，不是真心改變。而「尊重」式管理技巧，對管理現今年輕人發揮很大作用。還有就是對下屬誠實，只說事實和心底話。

看似簡單，但其實很多人都做不到，因為要冒相當大的風險，但作為管理人員一定先行。若果 6 至 9 個月之後，員工仍不投以信任一票，王則建議要放棄他，因難一同共事。

【第三堂】掙本培訓 改善薪酬

無綫一向被指「人工高、待遇差」，但王維基願意調高行業薪酬，編劇人工比無綫高一半至 3、4 倍，令員工感到毋須再賤賣理想，吃飽之餘，可吃得更好。王維基向被裁員工額外派發利市，並附「無盡感激」感謝函，員工為之動容。

盈力僱員服務顧問首席顧問孫立民認為，上司「有料到」、「肯教人」及「具魅力」最易贏得 80、90 後歡心。他指出，新世代願意跟隨的上司，需於工作技巧及專業知識方面更勝一籌，方可「壓場」。「以零售業為例，上司三兩下板斧搞定他們未能處理的定單，更易令下屬心悅誠服，認為值得學習和跟隨。」

有耐性、樂於教導的上司同樣受歡迎，但孫強調，教導時需注意語氣及用詞，以分享心得的態度較





受落，讓員工有被栽培的感覺，增加歸屬感。

另外，具魅力也是留住員工的重要元素。孫稱，上司宜多關心員工感受，如工作上遇困難，予以關心及慰問，令人感覺被體諒及關心；而上司處事果斷有助提升領袖形象。

出言侮辱 惡老闆失民心

打工仔最怕遇上「惡頂」老闆，有人事顧問指，有老闆開口即叫「阿邊個邊個」，惹員工反感；又或直斥下屬報告是「垃圾」，令下屬憤然辭職，提醒管理層勿出言侮辱。

孫立民表示，時代不同，現今上班族遇上惡老闆，不少人寧辭職也不願受辱。故若老闆恃勢凌人，只會增加流失率及失員工歡心。

他指，曾有個案投訴，老闆開口叫同事，經常以「阿邊個邊個」開頭，欠缺尊重，不少員工感覺難受，極度討厭老闆。

不少上司習慣成自然，態度語氣差也不自覺。孫笑言，曾有上司收取下屬提交的報告後，直斥報告是「垃圾」及浪費地球資源，令下屬憤然辭職。「資深的同事可能習慣老闆的語氣及態度，好壞照單全收，但新人翌日立即辭職。感覺被奚落，顯然是受不了，不少老闆也會犯上習慣成自然的毛病。」

批評後宜講明要求

孫立民提醒，即使要批評下屬，勿出言侮辱，需注意用詞及語氣，切忌大聲及大動作，令人感覺被侮辱。而在批評後宜指明工作要求及標準，讓下屬了解狀況並作出改善。

他又提到，上司不能只顧批評，在日後適當時間，如員工表現有所改善，應予以讚賞，讓人感覺對事不對人。

- 完 -