



「香港最佳职场™2022」颁奖礼

日期：2022年7月27日(星期三) • 虚拟简报会 • 时间：17:30至19:00

动荡环境已结束？

你的职场准备好了吗？

正确的评估和数据如何帮助
你的职场发展



十
YEARS

OUR
MISSION
IS TO BUILD A BETTER

WORLD

BY HELPING ORGANIZATIONS BECOME
GREAT PLACES TO WORK
for all!

关于卓越职场®研究所

卓越职场®研究所 (Great Place to Work® Institute) 是国际权威的职场文化与人力资源管理咨询公司。30多年来, 卓越职场在全球5大洲, 超过60个国家协助企业、民间组织及政府打造高信用度和高效能的工作环境, 并运用其专业知识、透过独有的测量和研究工具、比较基准、咨询、职场审阅及认证计划来创造、保持及表扬出色的职场文化。卓越职场®与各大知名媒体合作发布“最佳职场®”榜单: 在大中华区, 卓越职场®研究所分别与《商业周刊/中文版》及《CTgoodjobs》合作发布“大中华区最佳职场®”及“香港最佳职场®”; 在美国《财富》杂志上发布100家最佳职场®。

如欲了解更多, 请即到访官方网站: www.greatplacetowork.com.hk
联系我们: CN_contact@greatplacetowork.com

關於“香港最佳職場™” 榜單

自2016年起, 卓越职场®通过发布「香港最佳职场™」, 评选出在香港创造出色工作场所的顶级组织, 让不论规模和行业、只要是成功打造良好职场的机构都能获得认证, 从而维持及提升香港的竞争力。

要获得角逐「香港最佳职场™」的资格, 参加机构需要在Trust Index © 员工问卷调查取得总分70%以上及通过Culture Audit © 组织文化评估。



你听说过“在飞行中改造飞机”这句话吗？

因为行业中的不同特性，许多公司比其他组织更经常地经历这种情况。然而在过去的几年中，这种改造需求很明显的加剧。我相信世界上大多数工作场所都经历了 Covid 年代，清楚地经历了我们所说的动荡。湍流可能告诉我们，旅程不仅有一段时间“颠簸”，而且可能会变得“更颠簸”，可能使改善工作环境变得更难。

我们开始意识到，许多事情在动荡期间发生了变化，改变了秩序，改变了它们的范式，从而改变了期望和结果。领导力、人员管理、人们对工作及其文化的期望，还有更多的主题是经理们最关心的问题。

领导者逐渐意识到，如果他们想要可持续、长期、相当敬业的同事为组织的绩效做出贡献，他们需要改变风格。可能有些事情很清楚，但是“魔鬼在细节上”。作为领导者，我该从哪里开始？重点在哪里？哪个队列需要更多帮助？哪个过程需要刷新？哪个协议需要延迟了的技术更新？这些问题的一些答案，是对当前形势的正确评估。在组织内部和外部收集正确的数据，将对决策制定和行动计划有巨大帮助。



前言

我认为，许多领导者都确信，他们必须为下一次动荡的转变做好更好的准备，不仅要制定业务战略，还要制定更好的人员战略。他们如何才能得到员工的承诺，全情投入进行中的项目中？

在 Great Place to Work® 中，我们多年来一直在为世界各地的组织提供支持，汇编、分析和分享最佳实践，发布成功案例并研究最佳指标，以便为管理层采取行动提供可取得和可操作的信息。任务更加艰巨，需要监控更多事情以做出最佳决策。下一个重大挑战可能即将来临，各地的领导者需要更加敏锐，卓越职场将继续表彰出色的表现，同时保持领先的报告和数据管理，以便更好地准备，并在动荡时期进行导航。

恭喜勇夺 2022 年香港 10 大最佳职场™的公司，希望他们继续前行！恭喜！



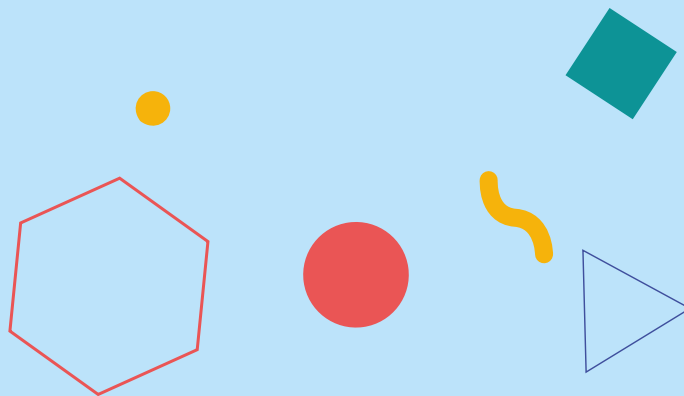
白合赛 先生
卓越职场®大中华区首席执行官

简介

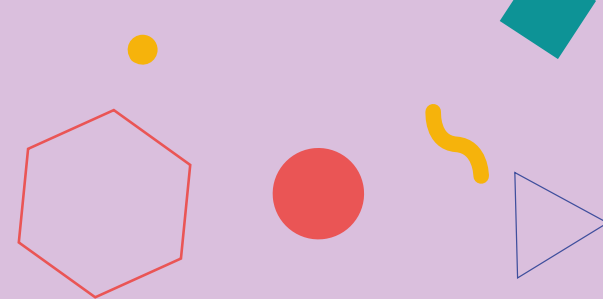
在如今动荡的社会经济和政治环境中，职场文化在培养管理层及员工起著至关重要的作用，可令他们接纳并持续运用创新，从而创建新的价值，推动企业发展，使企业在市场中生存并保持竞争优势。

「香港最佳职场™2022」的获奖者将分享他们如何驾驭这些变化的浪潮，他们对关键成功因素以及需要提升的方面的反思，从而为企业和社会共同创造一个更好的未来。

今年，卓越职场®将以虚拟方式举办第七届香港最佳职场™2022年颁奖典礼，与获奖者一起庆祝，并与大家分享这些获奖机构在新常态下如何与员工进行有效沟通



日程



时间

17:30 — 17:40

活动登记

17:41 — 17:45

欢迎致辞

17:46 — 18:20

圆桌讨论: How do you “remodel the plane while it is flying” ?

18:21 — 18:35

2022 年香港最佳职场™ 研究报告 & 最佳实践分享

18:36 — 18:55

香港最佳职场™ 2022 颁奖礼

18:55 — 19:00

闭幕致辞



DATA LITERACY EMPOWERMENT PROGRAMME

数据素养赋能计划 (DLEP)

数据思维 | 数据人才 | 数据文化



湛家扬博士 | 院长
(DLEP 策划总监)

- 曾任数码港公众使命总监
- 香港中文大学商学院副教授



吴瀚博士 | 副院长
(数据思维设计师及首席培训师)

- 曾任生产力学院院长
- 曾任香港大学校董
- 香港中文大学亚太工商研究所名誉副教研学人

DLEP 超越一般的培训，它是一个数据文化变革计划，启发每个人有效地利用数据沟通、思考和行动。

与我们的团队会面或浏览我们的网站以了解更多信息

cs@ochacademy.com



致欢迎辞 演讲嘉宾



孙玉菡先生, JP

劳工及福利局局长
香港特别行政区政府

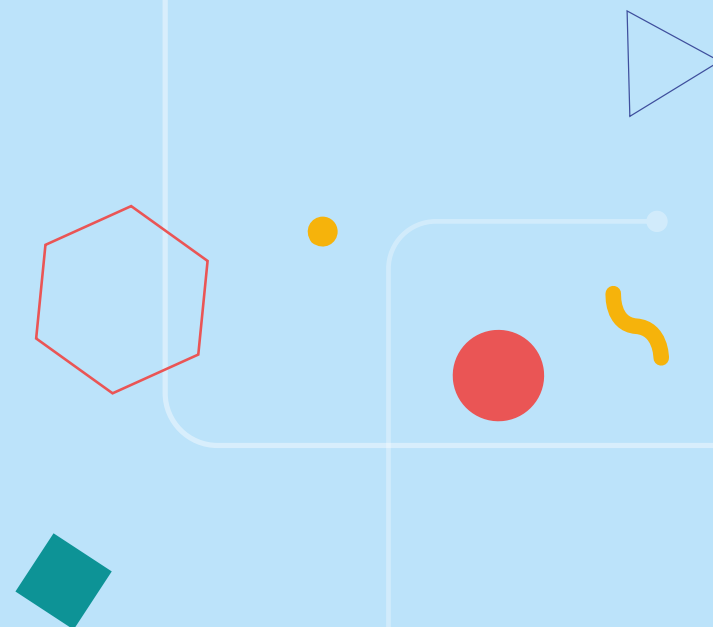


讨论成员

Ms. Elaine Phillips

百时美施贵宝 港澳区总经理

Elaine 和她的家人于 2021 年 12 月移居香港。她曾在四大洲（北美、欧洲、亚洲、澳大拉西亚）工作和生活，在生物科技、诊断和制药行业拥有超过 20 年的经验。她亦是香港科研制药联会的董事会成员。





讨论成员

陈家豪 先生

香港城市大学客座教授

陈家豪是金融科技的倡导者，数字转型顾问和创业导师，也是数码港创业委员会咨询小组成员。他也是云端与流动和运算专业人事协会的创始会长、智慧城市联盟金融科技委员会主席、StartHK荣誉主席、Invotech荣誉秘书、香港新兴科技教育协会副会长和香港数字金融协会的联席会长。



讨论成员

吴瀚博士

OpenCertHub Academy 副总裁

吴瀚博士在香港和中国内地拥有超过20年的专业培训和咨询经验，涉及数据、思维方式、创新及技术等领域。吴博士是 OpenCertHub Academy的副总裁，热衷于将数据素养、思维方式和创新相结合。吴博士协助机构以数据思维赋能人才，让他们成为能够利用数据进行创新和领导数字化转型的变革推动者。吴博士现为香港中文大学亚太工商研究所名誉副教研学人及香港大学电子学习发展实验室高级顾问。



主持人

白合赛 先生

卓越职场®大中华区首席执行官

Jose Carlos Bezanilla是卓越职场®大中华区的首席执行官。他曾担任墨西哥西北地区卓越职场®的董事长长达五年。在加入卓越职场之前，他曾经领导了各种管理职务包括：

咨询和领导（管理）领域工作超过18年。合夥人，并担任Xenera组织发展部业务发展总监。

担任Banamex西北分部市场营销副总裁十年；分析市场，以及全国银行的服务质量计划。

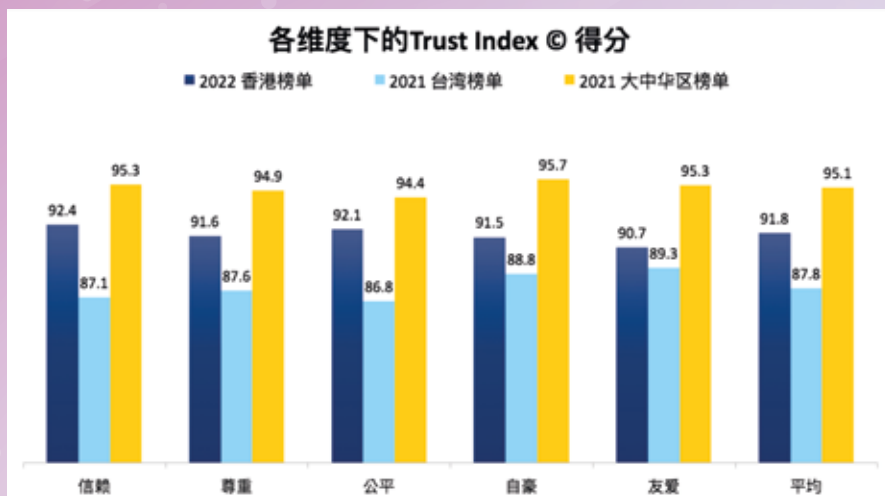
Jose被认证为Capta Organizational Development和Directo Consultants的推动者。他还获得了来自美国迈阿密的Human Perspectives International和Inscape Publishing的组织人员分析工具DiSC的管理认证。他参与过Cohen Brown的杰出领导力销售和主动银行业务关系认证。

他是多个商会和商业组织的董事会成员，也参与发展青年领袖培训项目。他曾担任香港墨西哥商会会长。

香港最佳职场™ 2022 报告

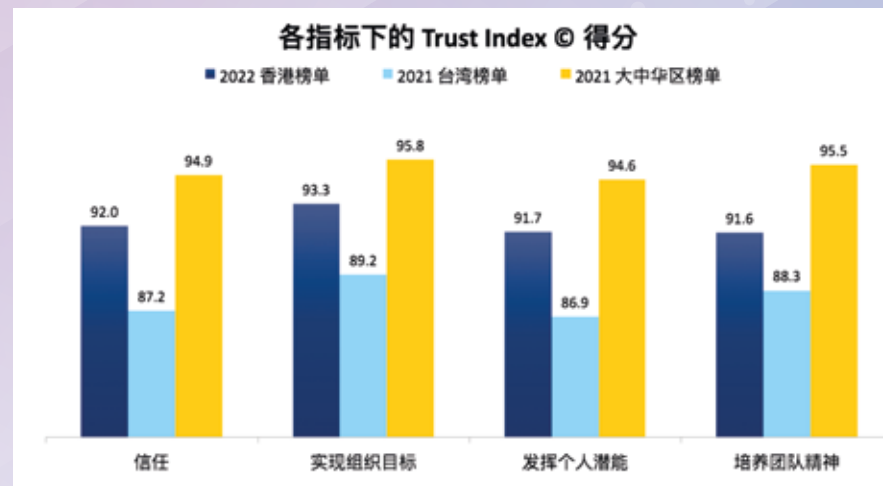
Great Place to Work®是国际权威的职场文化与人力资源管理咨询公司。自1992年以来，我们已经对全球超过1亿名员工进行了调查，并利用这些深刻的见解来定义出色的职场体验：信任。

我们30年来的持续研究证明，卓越职场的定义是员工信任他们为之工作的人、为他们所做的工作感到自豪、并享受与他们一起工作的人相处。



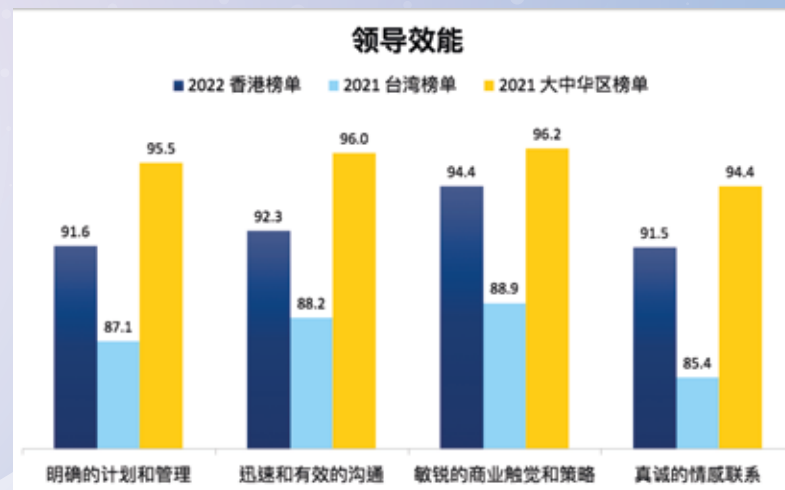
与所有人际关系一样，雇主与雇员的关系需要信任作为基础，想要有健康正面的关系，必须辅以真诚的关怀和支持。

当员工能在有利员工福祉的关键领域享受持续的积极体验，即心理和情感支持、目标感和有意义的连系，他们就能在工作内外茁壮成长。



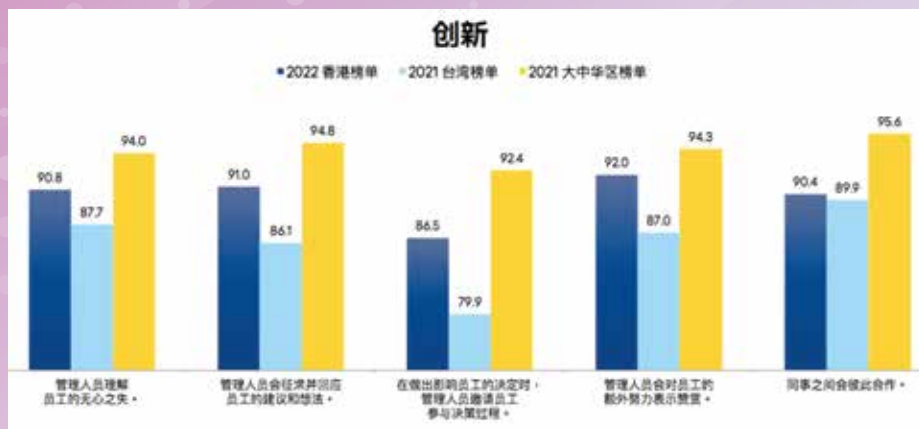
领导效能

卓越的领导者明白，工作的意义不是单纯在墙上印上使命宣言，或公司手册中放入字句。相反，他们积极帮助员工将工作与公司的价值观和使命联系起来。



创新

崭新的想法是所有公司成长和进步的基礎。為了培育創新文化，公司必須潛移默化所有新想法都有價值的觀念，同時對成功和不成功的想法都給予真誠的反饋。



打造令人向往的职场

COVID-19注定永久地改变我们的工作方式，但最佳职场™正在努力支持他们的员工。他们的努力远远超越普通的福利，更进一步创造令人向往的职场，并深化以下的文化：

- 包容性
- 目标
- 真诚的聆听
- 关怀与同理心

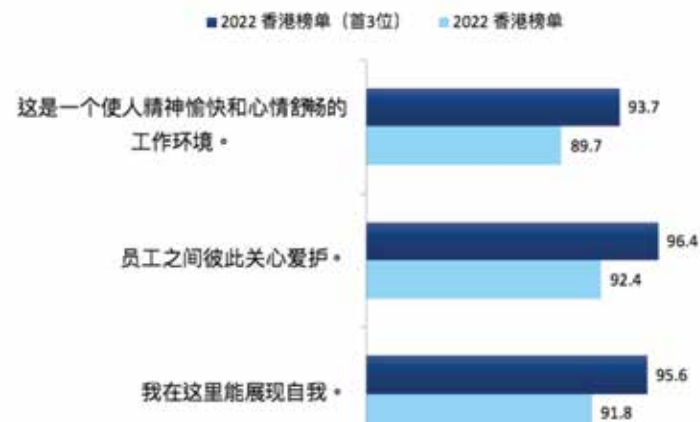
优秀的职场努力了解劳动力的当前现况，不论是被边缘化的小时工还是白领。工作以前所未有的方式入侵家庭生活，父母在一夜之间成为家庭教师，许多人甚至不得不在孩子和工作之间做出选择。封闭隔离导致家庭暴力激增，职业倦怠肆虐，心理健康也受到影响。

优秀的职场学会调整和适应当今的挑战。他们以宏观角度支持员工的生活，包括他们的家庭、社区和工作之外的个人生活。

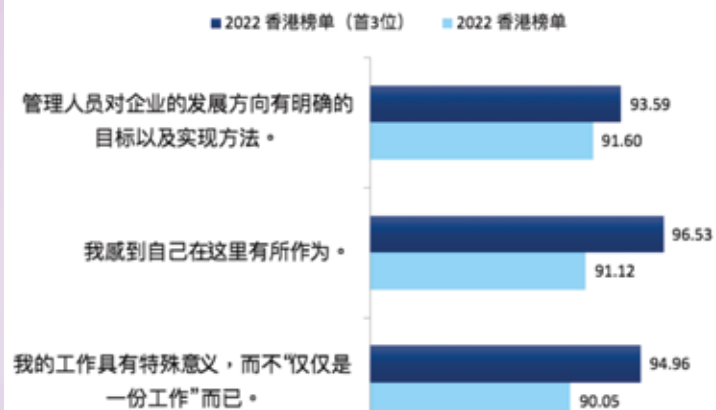


更重要的是，他们采取积极的行动。他们较少聚焦在广泛的政策，而是以更真实和具体的方式，深入地关注每一个人的需要。此举具体落实为心理健康援助、老年人护理支持、儿童保育和隔离期间的资源提供等。

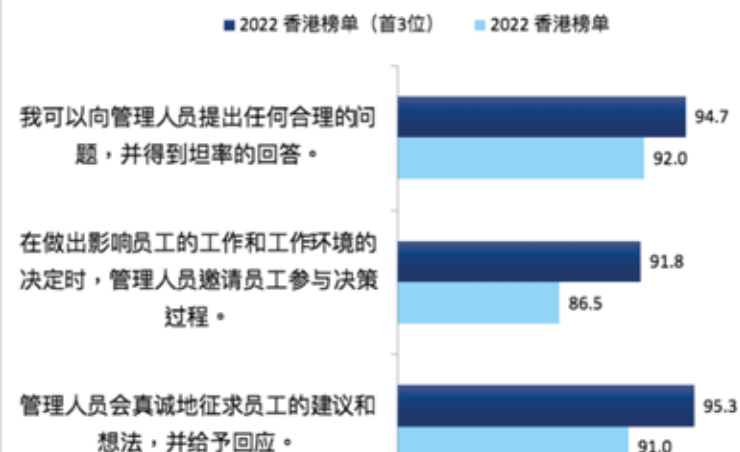
包容性



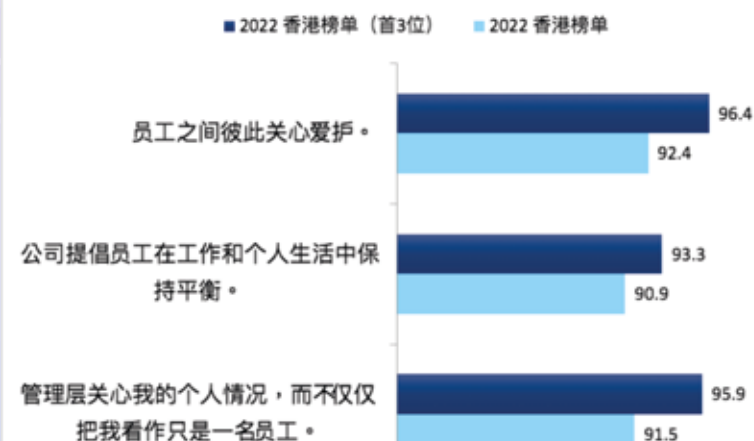
意义



真诚的聆听

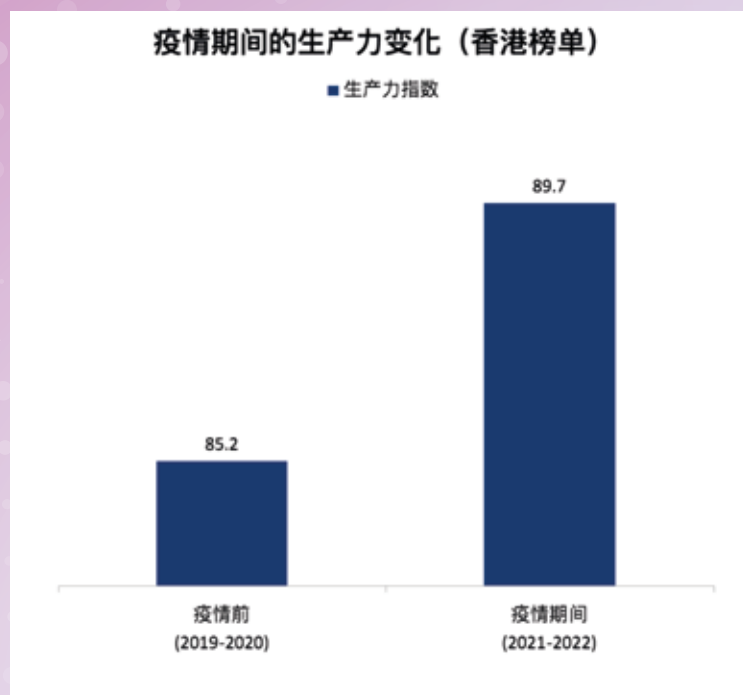


关怀与同理心



生产力

在疫情肆虐的日子裡，許多事情都發生了變化，旅程中高低起伏不斷。領導層的直接反應是這些變化將如何影響員工的士氣及其對生產力帶來影響。幸好，得益於卓越職場認證中一直倡導的信任文化，最佳職場的生產力非但沒有損失，反而獲得了可觀的收益。他們非常謹慎地對待所有疫情下為適應限制而採取的新措施。這不僅是在家工作的問題，而是如何改善在家工作的體驗，如何提供支持，讓員工保持專注。疫情帶來的不安定終將寫上句號，但下一個挑戰正等著我們。您學到了什麼？您的組織又準備好了嗎？



优势

以下是本年獲獎者分數較高的題目。

這是一個人身安全的工作環境。	尊重
員工受到公平待遇，不因其性取向、種族、性別而被區別對待。	公平
高管充分展現了公司的最佳特質。	信賴
無論我的職位如何，我都被看待是重要的一份子。	公平
我能夠在需要時請假離開。	尊重

发展潜力

除了常被提及的薪酬以外，以下題目的得分也相對較低。

在做出影響員工的工作和工作環境的決定時，管理人員邀請員工參與決策過程。	尊重
這是一個充滿樂趣的工作環境	友愛
我們有和其他公司不同的獨特福利。	尊重
管理人員能有效地分配和調用人員。	信賴
升職機會給予最值得提升的員工。	公平

*根據Great Place to Work 最新的方法論以及全球最新政策，“香港最佳職場2022™” 榜單只發布首10名。此外，本報告中的大部分的比較僅涉及最佳職場™ 榜單中的首10家公司。

「香港最佳职场™2022」







DHL

新冠疫情彻底改变了我们工作和与员工沟通互动的方式。DHL有多重的沟通渠道，例如Smart Connect手机应用程序，不但管理层团队可通过此程式发放最新资讯，员工也可随时随地在程式上分享工作点滴或鼓励同事。

在疫情期间，管理层亦定期与同事沟通，并持续举办网上员工大会，以便

同事了解公司的业务方针，并共同实践DHL的使命——“联系人群，改善生”。

此外，我们即使在困难时期，也不忘给予员工认可和赞赏。我们的年度杰出员工奖、员工感谢祭和其他员工活动均以虚拟或混合模式持续举行。



Tata Communications

在 Tata Communications，拥有一个将员工和领导者聚集在一起的通用平台是非常重要的。我们有多平台，管理层可以在这些平台上分享他们的观点并认可员工的付出。首先，我们的领导与员工大会，帮助员工与来自不同职能和地区的领导者建立联系，讨论业务需求、战略和前进方向。我

们还拥有 Yammer，这是我们的内部社交网络平台，员工可以在其中保持联系和协作。最近，我们推出了与区域领导者的新员工联系会议，新加入者与领导层建立牢固的联系，并了解公司的愿景和战略。



Bristol Myers Squibb

良好的沟通是提升员工工作体验和让团队感到被重视的关键。我们因应不同员工的沟通喜好，使用多种渠道让同事们清楚了解公司定立之目标及进度，增强部门间的协调，提高透明度并庆祝团队的成功。我们每月举行员工大会，让同事可亲身或在线上参与，亦会适时发布「总经理电子邮件通讯」，让同事了解公司各重要工作进情和决策。隔月发布的电子通讯涵盖员工的杰出工作案例分享和庆祝工作成果。此外，我们有内部社交媒体平台「Yammer」供员工发布、分享、点赞、评论工作内容，亦设有 WhatsApp 群组用于非工作相关的分享。我们亦即将于百时美施贵宝的领英平台分享更多来自香港分公司的信息。



Cisco

思科通过公开和持续的对话来培养一种透明的文化，让人们保持联系是我们工作的核心。我们互相签到：

思科签到是一项向全球所有员工现场直播的内部活动。由执行领导团队主持，重点关注人员和文化，并讨论业务更新。

Real Deal 调查每季度进行一次，通常会发送给 25% 的员工，以评估战略、文化和领导力。

Engagement Pulse 旨在让我们的员工自由分享与领导者合作的经验。这是一项简短并按需的员工满意度调查，了解员工目前的参与度。



英飞凌



Infineon

开放式沟通是英飞的凌独特文化之一，管理层认为这有助于建立信任、凝聚团队和提高参与度。英飞凌提供各种沟通渠道，例如每年两次的参与度脉搏调查，以确保收到员工持续的反馈并与他们进行定期的对话。在季度全体员工会议上，管理层会分享公司最新的财务和战略信息。而定期组织

的团队建设活动如郊游、体育活动等，也培养了更紧密的团队精神。办公室内装设的协作空间也是为员工能在舒适的环境中交流而设。纵观以上，英飞凌致力促进开放沟通的企业文化。



MAERSK





Meijer Trading Ltd.

Meijer知道沟通是确保每个人都在同一页面上并朝著共同目标努力的关键。我们有一个内部网门户“Meijer365”向员工发布公司新闻。我们还有一个名为“mTeam”的表彰计划，其中发布公司公告，让所有领导和团队成员分享出色工作的故事和感谢信。人力资源部也会每周发送一封包含更新的电子邮件。每个季度，我们的总裁兼首席执行官都会录制一段包含公司范围内更新的视频，供每个团队成员观看。他还有一个非常活跃的 Instagram 页面，他在该页面上分享公司动态，并提供 Meijer 生活的幕后故事，欢迎并鼓励每个团队成员关注。此外，高级领导团队每季度进行视频通话，他们讨论季度业务结果并接受团队成员提问。每周，每个级别的团队成员都会与他们的领导进行一对一的会议，团队成员可以就任何问题或疑虑，与他们的领导进行坦诚，对话，并就进展顺利的领域提供最新信息。



NVIDIA

在 NVIDIA 保持联系非常重要，我们有多种沟通渠道来分享从业务战略到社交活动的所有内容。有关战略、产品和收益的新闻，会在 NVIDIA 的季度公司会议、部门全体会议上，由我们 50 多个地点的领导者 and 员工 1:1 展示。我们使用我们的 Intranet 门户、企业博客、新闻通讯、电子邮件以及 Slack 和 Microsoft Teams 等工具来保持联系。每位员工每周都会与队友分享一份前五项优先事项列表。NVIDIA 作为一个扁平化的组织，经理们与 CEO 的联系和他们的实习生一样亲近，因此沟通畅通无阻。



Stryker

在整个 COVID 大流行期间，我们的领导者正在灵活地做出平衡业务需求和人员需求的决策。我们的首要任务仍然是确保员工安全并支持整体福祉。我们了解不断社会正在不断的变化，所以我们要求人事经理对推动员工参与度的共同责任负责。我们相信推动员工参与是一种个性化的方法，因此管理者在这方面确实发挥了关键作用。长期以来，我们也

一直在实施灵活的工作方式。这使我们能够确保我们的团队安全，照顾家人，同时为我们的员工提供彼此建立联系的机会。双方的团队和经理保持著紧密的联系，同时以信任的方式，为远程工作奠定了基础，关心共同的目标，并共同庆祝胜利。

主办机构



卓越职场®研究机构 (Great Place to Work® Institute) 是职场文化与人力资源管理咨询公司。30多年来，该公司在全球5大洲超过90个国家协助企业、民间组织及政府机关打造信任度和高效能的工作环境，并运用其专业知识、独有的评测工具、对标服务及认证计划来创造、保持及表扬出色的工作文化。每年，卓越职场®与各大知名媒体合作发布「最佳职场™」榜单：在大中华区，卓越职场®研究机构分别与《商业周刊/中文版》及《CTgoodjobs》合作发布「大中华区最佳职场™」及「香港最佳职场™」；在美国《财富》杂志上发布100家最佳职场®。卓越职场®研究所官方网站：<http://www.greatplacetowork.com.hk/>



<http://www.greatplacetowork.cn/> | <https://www.greatplacetowork.com.hk/>



Facebook: #GreatPlaceToWorkGreaterChina



Twitter: @GPTW_China



Linkedin: # Great Place to Work® Greater China



WeChat ID: greatplacetowork

支持机构



雲端與流動運算專業人士協會
The Association of Cloud and Mobile Computing Professionals



仁人家園

Habitat
for Humanity®
Hong Kong



UFO ACADEMY



Bristol Myers Squibb™

赞助商



OpenCertHub®
Academy

香港媒体合作伙伴



CTgoodjobs为香港经济日报集团 (股票代码: 423) 的成员之一。除了为各行业的雇主提供有效的雇主品牌及招聘方案外，亦为求职者提供最全面的求职资讯。CTgoodjobs著力发展各社交媒体平台，其中Facebook专页的粉丝人数更超过34万。CTgoodjobs为HR从业员设立CTHR专页(cthr.ctgoodjobs.hk)，提供全方位资讯包括人力资源新闻、调查及报告、最新职场及行业资讯，让HR更紧贴市场趋势。CTgoodjobs亦会举办年度人力资源盛事 Best HR Awards，透过奖项表扬各机构在人力资源方面的贡献，希望各界能携手跨越疫情。

官方新闻发布伙伴



美通社通过其多渠道发布网络、受众情报、定向、评估及信息披露和投资者传播服务，帮助企业与组织与媒体、消费者、决策者、投资者及普通大众进行充分、及时的动态对话，从而为塑造品牌、打响知名度、影响公共政策、推动销售和筹集资本提供支持。美通社在1954年开创了企业新闻稿发布行业的先河，通过分布在北美洲、欧洲、亚洲和中东16个国家和地区的无与伦比的办事处网络，借助与全球领先新闻机构之间的独特关系，用40多种语言将客户与170多个国家的受众联系起来。在中国，来自9,300多家媒体的20,000多名记者和编辑在注册接收美通社发布的企业新闻稿，覆盖36个细分行业。 www.prnasia.com