

工作制

現代職場越來越重視工作與生活的平衡 (work-life balance)，提升士氣和生產力。每週工作40小時，年假12天，紅日無特別活動可在家工作。

時間

上班時間: 上午10:00至下午6:00

午膳時間: 中午1:00至2:00 (1小時), 可帶飯/外出午膳, 工作太忙可調動時間

實行打卡制度

幫助追蹤出勤情況，特別對於需要準時到崗的崗位 (如客服或生產線員工)。但對於創意型或成果導向的職位 (如設計師或程式員)，我會用使用電子打卡系統，安裝Anydesk軟件，遙距工作，部分日子可在家工作。對於遲到無合理原因，會制定規則，例如：第一次警告，第十四次扣除工資，第三十次連續則紀律處分自動離職。對於曠職的情況，扣除工資或其他紀律處分。

福利政策

有“推銷”或“最佳服務員”獎勵，每年一次免費健康檢查，生日禮物 (禮券或小禮品) 及團隊慶祝。有醫療保險。有進修津貼，修讀茶飲，營養師課程，參加舉辦健身課程 (如瑜伽、普拉提) 或健康講座。在公司內部提供健康飲品 (如自製果汁或Smoothie) 和輕食 (如燕麥棒、水果等)，鼓勵員工步行或自行單車上班

其他

定期進行員工反饋會議，聽取對健康飲食產品及服務的意見，促進互動並提高整體團隊的參與感。鼓勵員工參與提案及建議，以促進業務的發展和改善。

[完]

Commented [L.1]: 若設定工作時間為朝10晚6，雖然比傳統時間少了一小時，但員工未必因此特別感激。相反，他們可能會懷疑是否需要加班到很晚，因而對「10時上班」產生不必要的猜測，甚至覺得是某種形式的「伏工」。

建議採用較為普遍的朝9晚6工作時間，並額外補充激勵措施：例如，對工作表現出色的同事，可允許他們提前至下午5時下班，以此作為獎勵。這樣既能提升員工的效率，讓他們更加感激公司關懷，也能有效避免工作拖延或假裝忙碌的現象。

Commented [L.2]: 同意。不過這些細節只需管理層內部清楚知悉即可，沒必要明確寫出來。這樣在管理員工時能保留更大的彈性，也讓員工感受到您的關懷和人情味，從而更加感激。

Commented [L.3]: 扣除工資可能出現「勞工處見」的紛爭，造成雙輸的局面，我們創業是請有才華有能力的人來幫自己手，一起賺大錢，而不是管理監扼呢。哈。其實，面試請人時，我們會通過最少兩次親身面試，評估一個人的時間管理能力。

所以，成功獲聘的人，一般都不會太差。當然，亦不排除遇上專業演員，所以建議寫法可以是「如多次遲到，將會影響年終的考勤成績」。另外，真正上班時，如果同事短期內遲到超過3次，管理者是有責任與該同事開會，一起商討問題的成因，預防問題惡化。這表明公司關注的不僅是結果，還有員工的實際處境。

Commented [L.4]: 免費健康檢查對有些人來說不是獎勵，是懲罰。

免費健康檢查，雖然對於大多數人來說是一種關愛員工健康的福利，但對一些人而言，可能會成為壓力來源或被視為「懲罰」。以下是一些可能的原因：

1. 健康恐懼：有些人可能擔心檢查會發現健康問題，這讓他們感到焦慮。
2. 隱私顧慮：一些人可能對健康數據的使用方式有所疑慮，害怕被不當分享或影響職場評估。

Commented [L.5]: 讀課程可能導致員工下班後無法充分休息，甚至變相成為加班的形式。此外，參與進修課程可能伴隨考試、功課和練習的壓力，這些有時會成為員工遲到或工作表現不佳的藉口，甚至將責任歸咎於公司，聲稱是被迫參加進修。

此外，當員工掌握了一項新的技能，可能會認為自己的市場價值提升，因此提出大幅加薪的要求。在兩年前Lasco Sir 就曾經面對類似的挑戰：當時我鼓勵設計部的一位同事參加比賽，並指導他如何獲獎。結果該同事成功獲獎後，很快被其他公司挖走。在挽留過程中，該同事要求薪酬翻倍才願意留下，雖然我們已經提出薪資 [...][1]

Commented [L.6]: 員工選擇如何上班是他們的自由決定，尤其在香港騎自行車存在較高風險。如果員工不幸發生交通意外，導致終身癱瘓，作為僱主可能會面臨訴訟風險。

因此，建議避免書面鼓勵員工步行或騎自行車上班，以免帶來不必要的法律風險。

讀課程可能導致員工下班後無法充分休息，甚至變相成為加班的形式。此外，參與進修課程可能伴隨考試、功課和練習的壓力，這些有時會成為員工遲到或工作表現不佳的藉口，甚至將責任歸咎於公司，聲稱是被迫參加進修。

此外，當員工掌握了一項新的技能，可能會認為自己的市場價值提升，因此提出大幅加薪的要求。在兩年前Lasco Sir 就曾經面對類似的挑戰：當時我鼓勵設計部的一位同事參加比賽，並指導他如何獲獎。結果該同事成功獲獎後，很快被其他公司挖走。在挽留過程中，該同事要求薪酬翻倍才願意留下，雖然我們已經提出薪資調漲 50%，但仍未能成功挽留，最終失去了一位人才，很可惜。

因此，作為管理者，我們不應只憑一廂情願的想法來推動員工進修，而是需要考量更周全的安排。當然，凡事都有解決之道。如果員工進修對業務確實有幫助，可參考以下策略：

1. ****進修條款透明化****：在鼓勵進修時，明確公司對進修後個人及技能發展的支持方式，同時設立合理的薪酬與角色調整預期，避免期望落差引發問題。
2. ****簽署合同或協議****：當公司資助員工參加比賽或進修時，可透過協議規定一定的服務期限，或雙方明確期望，以保護公司的投資。
3. ****多元激勵策略****：將非財務性激勵（如額外假期、內部升職機會）作為技能培訓後的補償方式，以平衡薪酬調整需求，同時增強員工的歸屬感。