

溝通與留才

黎淑芬

最近看到一則報道，美國企業為留住頂尖人才，不但提供優厚薪金和福利，就連員工的寵物也享有投保醫療險的福利。難道高薪就是留才法寶？

無疑，拜金主義者比比皆是，但並非人人向錢看。員工對工作的各種期望得不到滿足，以及人事相處等不如意，會令他們作出辭職的決定。企業若能及早採取消「心」留人政策，在雙向溝通時，多理解、多關心、多尊重，能提升員工的忠誠度，又可發掘員工的深層需要，從中會發現一些對企業有幫助的啟發性建議。

企業等到員工請辭才重視溝通，已未免太遲，要防患於未然，必須建立完善的溝通機制，定期開展保密的小組會議，聆聽員工的想法，一但發現問題，就立刻研究合適的解決方案，提升工作效率，建立開心見誠的溝通文化，鼓勵每一位員工坦誠相待，進行清晰的溝通。

在溝通過程中，很多時候由於語氣和用詞的差異，使信息附加了個人負面情緒，影響了同事間相處的氣氛。為避免負面語言破壞了與員工的關係，可以企業利益為大前提，從「公司好，員工好」出發，形成正確的工作態度，留住人才。

向來企業都懂得提升產品在消費者心目中的滿意度，因而十分重視對外的公關，那麼，對於企業的內部溝通，僱主有否注意「內部公關」的重要性呢？

- 完 -

撰文：黎淑芬

作者為香港公共關係專業人員協會會員，現為善銘國際執行董事，曾任博雅公關製作總監。