



# 2023 年新世代 留才策略

最新留才報告 -  
分析職場趨勢和 3 大重要策略



# 目錄

留才報告目的	03
2020-2022 年員工離職的整體情況	04
員工離職與留才見解 - 按行業分類	05
員工離職與留才見解 - 按企業規模	06
2022 年人力資源採用過的策略	07
2023 年最佳留才策略	09
2023 年有效留才的員工福利	11
總結	12
Bowtie 公司醫保 - 提供負擔得起的醫保	13
附錄 (Appendix)	14



# 留才報告目的



為了幫助本地人力資源了解**留住人才（留才）的趨勢和策略**，Bowtie 聯同人力資源組織 MP HR Community 進行了一項網上問卷調查，以訪問本地企業對於留才的措施和策略。

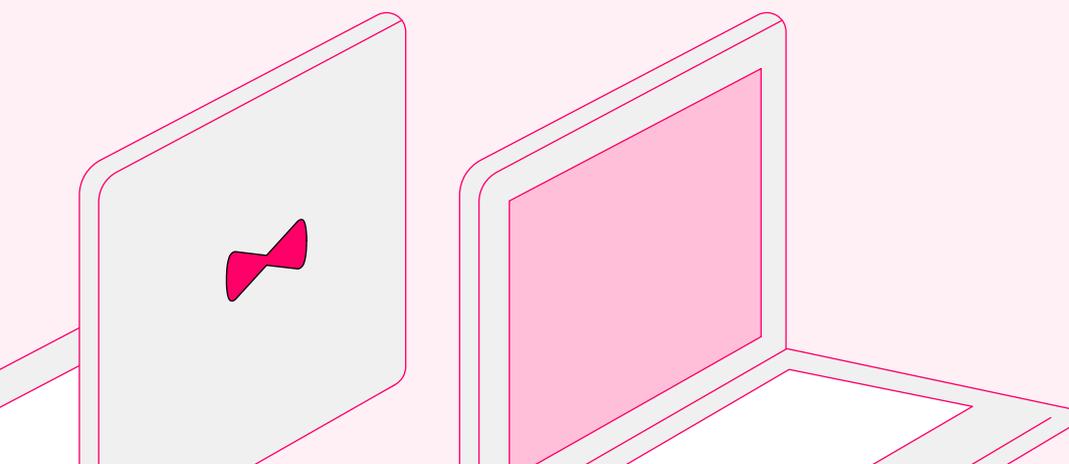
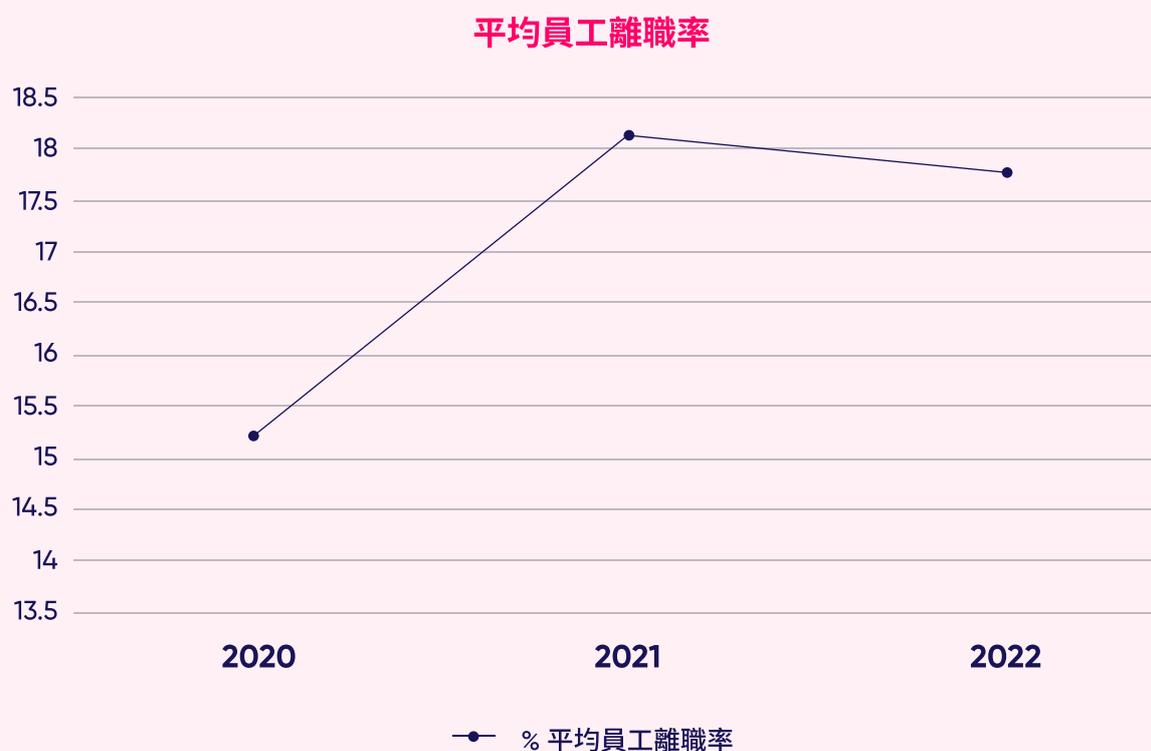
整個問卷調查將集中解決員工離職和留才的措施上，而會引起員工離職的政治和移民等因素，並不納入是次研究範圍。

本報告收集了 215 份人力資源的意見，每一位受訪者代表一間企業。因此，每位受訪者是基本分析的單位，同一間企業不能遞交多於一份問卷。

# 2020-2022 年 員工離職的整體情況

從以下的分析，似乎員工的離職率已經到達了的高峰

- 在過去三年，受訪企業曾面對不穩定的員工離職率
- 2021 年員工離職率最高，而 2022 年則有所下降
- 然而，由 2020 年開始，整體離職率仍然保持在 16% 以上

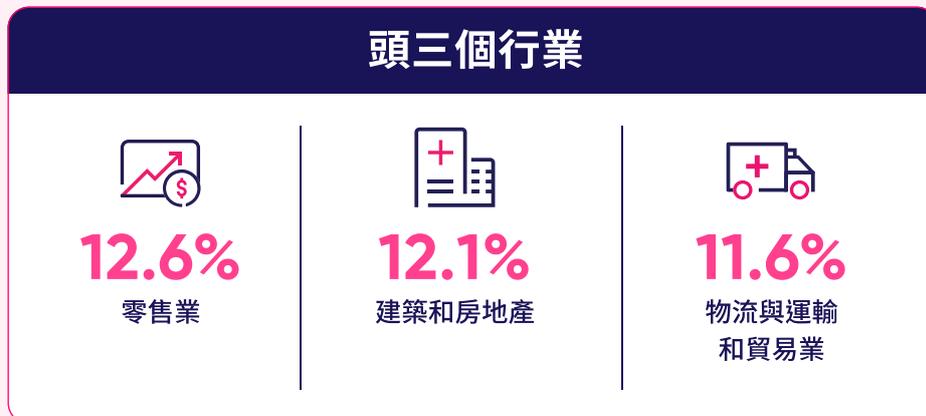


# 員工離職與留才見解 - 按行業分類

分析 2022 年的不同行業分類，

- 離職率**較高**的行業：
  - 教育和非政府組織
  - 零售
  - 製造業
  - **資訊、通訊技術與軟件** 流失率最高!
- 離職率**較低**的行業：
  - 物流和貿易
- 表現**波動**的行業：
  - 金融及銀行

哪些行業最重視「留才」？



在 9 個行業中，「製造業」對留才的關注最少。

考慮到員工離職的主要原因，所有受訪的行業都認為「薪酬福利」是關鍵因素，**除了**以下行業最著重「職業發展」，

- 金融及銀行
- 製造業

# 員工離職與留才見解

## - 按企業規模

按 **企業規模**，分析2022年的離職率，人力資源有以下的意見：

<b>大型企業</b> ( >500 )	<b>中小型企業</b> ( <500 )
關注最多於 <b>管理員工</b> 上	更關注 <b>技術/營運員工</b> ； <b>初級管理/主管員工</b>

不同的企業規模，人力資源對離職的看法都有所不同。相對而言，大型企業對「薪酬福利」的不滿程度比中小型企業要低。

假設：

可能是大型企業的員工認為自己已經得到了足夠（或相對更好的）福利和保障。

此外，人力資源也對「留才」的有效方式持有不同的看法，企業過去採取的方式是什麼？

<b>大型企業</b> ( >500 )	<b>中型企業</b> ( <500 )	<b>小型企業</b> ( <500 )
工作及生活平衡	定期檢討薪酬及讚賞員工	僱用合適的員工 保持一致及公平性

無論企業規模大與小，沒有受訪者反對留才需要制定一系列的策略。

- 但是，值得注意的是**中型企業 (101-500人)** 更同意需要加強留才策略。



# 2022 年人力資源 採用過的策略

在人力資源同行中，有什麼**要做**和**不可做**的留才策略？根據調查，報告總結了以下的方式：



## 最有效的方式

良好的環境

培訓和發展

企業價值和有遠境



## 有保留的方式

強勢的領導層

平等就業機會

那麼，人力資源在 2022 年採用了哪些留才策略？

所有的受訪者都考慮了多款留才策略，並積極融入職場中，務求符合到自己所屬行業的需要。

深入探討不同行業的人力資源於 2022 年採用的前三個重要策略：

### 重要策略

行業分類	第一	第二	第三
建築和房地產	充足設備及工具	僱用合適的員工	提供培訓和發展計劃
教育和非政府組織	保持一致及公平性 保持靈活性	可變通並採取 開放政策	
工程	與員工有效溝通 按企業價值觀和 使命做事	與員工有效溝通 提供培訓和發展計劃	
金融及銀行	僱用合適的員工	定期檢討薪酬及 讚賞員工	良好工作氣氛
酒店及餐飲	可變通並採取 開放政策 按企業價值觀和 使命做事	僱用合適的員工 員工為自己的工作 負責任 強勢的領導層	
資訊、通訊技術	僱用合適的員工	員工為自己的工作 負責任 定期檢討薪酬及 讚賞員工	
物流與運輸和 貿易業	定期檢討薪酬及 讚賞員工	僱用合適的員工	良好工作氣氛
製造	僱用合適的員工	按企業價值觀和 使命做事 定期檢討薪酬及 讚賞員工	
零售	工作及生活平衡/ 整合	僱用合適的員工	增加新的挑戰 員工為自己的工作 負責任 良好工作氣氛 定期檢討薪酬及 讚賞員工
其他	僱用合適的員工	充足設備及工具	保持靈活性 按企業價值觀和 使命做事

# 2023 年最佳留才策略

人力資源於 2023 年將實施哪些留才策略？



第四位

提供培訓和發展計劃

第五位

保持一致及公平性

第六位

員工為自己的工作負責任

第七位

實施開放式政策

第八位

提供良好工作氣氛

第九位

工作與生活平衡

第十位

讓辦公室變得有趣和無壓力的環境



當分析受訪者的**職位**和**企業規模**時，發現結果是一致。

## 職位

公司職位	重要策略		
	第一	第二	第三
高層管理人員	僱用合適的員工 (54%)	加強內部溝通 (33%)	實施開放式政策 (26%)
中層管理人員	僱用合適的員工 (43%)	實施開放式政策 (40%)	獎勵與認可 (31%)
初級管理/ 督導人員	僱用合適的員工 (41%)	獎勵與認可 (38%)	提供培訓和 發展計劃 (26%)
其他員工	工作與生活平衡 (71%)	獎勵與認可 (43%)	

## 企業規模

企業規模	重要策略		
	第一	第二	第三
1-50	僱用合適的員工 (56%)	加強內部溝通 (44%)	保持一致及公平性 (26%)
51-100	獎勵與認可 (40%)	加強內部溝通 (37%)	僱用合適的員工 (29%)
101-200	僱用合適的員工 (52%)	獎勵與認可 (35%)	加強內部溝通 (24%)
201-500	提供培訓和 發展計劃 (40%)	僱用合適的員工 (36%)	獎勵與認可 (36%)
501-1000	僱用合適的員工 (43%)	提供培訓和發展計劃 (43%)	保持一致及公平性 (31%)
Over 1000	僱用合適的員工 (47%)	加強內部溝通 (38%)	實施開放式政策 (35%)

# 2023 年有效留才的 員工福利

## 人力資源於 2023 年如何加強「員工福利」作為留才的有效方法？

- 「醫療保障」 - **唯一**一個沒有被受訪者選為「非常不同意」的留才項目
- 5 成的受訪者同意加強以下措施:
  - 牙科保障
  - 年假
  - 彈性工作時間
  - 特別假期 (例如: 生日假、入職週年假等)

根據公司規模，受訪者持有不同意見:

中大型企業  
( >100 )

「**培訓和發展**」是**首選**作為留才的方法

小型企業  
( 1 - 100 )

「**醫療保障**」是**首選**作為留才的方法

總體而言 - 來自任何行業的企業都認為以下是最重要的留才福利:

- **第一位是**「培訓和發展」；和
- **第二位是**「醫療保障」

不同的行業在 2023 年對「員工福利」的首選方法也有所不同



### 培訓和發展

建築和房地產

教育和非政府組織

工程

酒店及餐飲

物流與運輸和貿易業



### 醫療保障

金融及銀行

資訊、通訊技術

製造

# 總結



- 本問卷調查總共收集了 215 份回應，涵蓋 9 個行業
- 大多數受訪者都面對著高流失率，他們都同意「留才」是當前人力資源其中一個重要挑戰。
- 對於今年，大多數受訪者會考慮「加強招聘程序」和「提供更好的管理方法」作為留才重要方法；
- 在「員工福利」方面，7 成受訪者認為留才首要是「培訓和發展」，6 成受訪者認為其次則是「團體醫療保險」（特別是來自小型公司 < 100）
- 受訪者希望在未來一年實施的策略，與他們打算在員工留才採取的措施高度相關。

# Bowtie 公司醫保

## - 提供負擔得起的醫保

Bowtie 為初創、中小企、甚至國際企業提供負擔得起的全方位方案。

- **團體醫保 Package Plan**  
每位員工低至 \$98\*/月 (Basic Silver計劃)，就可以享有每年一次身體檢查、中西醫、牙科等福利。而且，申請和索償都可以透過網上平台進行，一站式管理化「煩」為簡。一切無紙化！
- **BowtieVision 「眼保健」護眼計劃**  
關心員工眼睛健康，革新眼睛保障，全面眼科視光檢查，預防眼疾問題。
- **僱員身心健康活動**  
派出 Bowtie 團體醫保專員和專家全力協助，上門提供諮詢服務，關注員工身心健康。



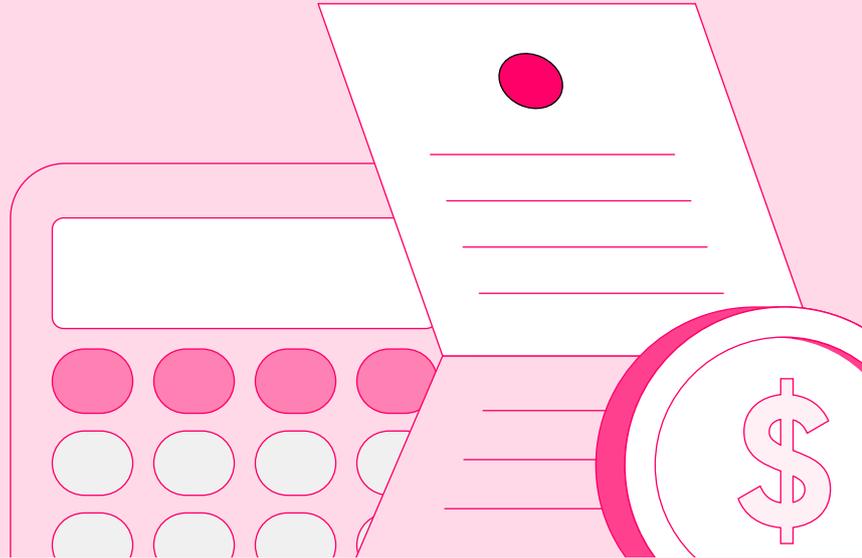
立即聯絡我們的醫保專員，  
索取免費報價。

免費報價 →

或電郵至 [partner@bowtie.com.hk](mailto:partner@bowtie.com.hk)

# 附錄 (Appendix)

## Methodology



(附錄的內容不會被翻譯成中文，以確保資料在數據分析過程中所採用方法的準確性。)

This was an online survey questionnaire study conducted based upon the sampling frame comprising the clients of Bowtie Insurance (the patronage), members of MP HR Community, members of Hong Kong People Management Association, and some HR circle of friends.

In order to assess the sample quality, we compared the distribution of the local organizations by industry compiled in Hong Kong in Figures (Statistical Information Dissemination Section <sup>(1)</sup>, 2022) and the data collected in our sample. Using the two-sample Kolmogorov-Smirnov test ( $z = .67$ ,  $p = .76$ ), it appeared that the two distributions had the same distributional function by industry. Thus, we are confident to perform the following statistical analyses based on the sample data.

<sup>(1)</sup> Statistical Information Dissemination Section <sup>(1)</sup>. (2022). Table 4.5 Distribution of Composite Employment Estimates by Industry Section in Hong Kong in Figures, Census & Statistics Department, Hong Kong Special Administrative Region.