

落實中央期望 特首各界齊努力

國家主席胡錦濤昨日會見了候任行政長官梁振英。胡錦濤主席希望，梁振英能夠團結香港各界人士和衷共濟，全面開拓香港長期繁榮穩定新局面。綜合來看，中央對梁振英的期望，主要有三點：一、團結香港各界人士，實行「大和解」；二、發展經濟，改善民生，推進民主，促進和諧；三、加強廉政建設。落實中央的期望，需要新特首和社會各界一齊努力，共同開創香港長期繁榮穩定的新氣象、新希望、新局面。

本港目前正處於「機遇和挑戰並存」的關鍵時期，一方面自從回歸之後，本港社會積累了不少深層次的問題及矛盾亟待解決，例如社會向上流動的動力不足、貧富差距不斷拉大、市民置業安居困難等，新一屆政府都必須及早處理，以紓緩社會的不滿及怨氣。另一方面，面對普選臨近，社會泛政治化的風氣不斷加劇，令到政府施政更加舉步維艱，也為新一屆政府的施政帶來挑戰。解決這些深層次問題，是梁振英及其管治團隊責無旁貸的職責及使命，梁振英應理解中央的殷切期望，帶領本港迎難而上，開創香港的新局面。

「發展經濟、改善民生、推進民主、促進和諧」一直是中央領導人對特區政府施政的期望。梁振英在接受新華社訪問時，便明確提到「在未來5年

的時間裡，我將履行我選舉的承諾，行之正道，穩中求變，和700萬香港市民一起攜手共進，將香港建設成更繁榮、更公義、更進步的社會。」相信這也是廣大市民希望看到的。

要達到中央領導人及廣大市民的要求，梁振英必須貫徹在競選時提到的「穩中求變」理念，回應社會各界求變的呼聲。事實上，本港目前積存各種問題，都需要政府主動介入解決，過去「大市場，小政府」的原則已不能適應新時代的要求。特別是當市場失靈之時，更需要政府審時度勢，適度有為，穩定市場秩序，為香港社會發展從方向上、政策上營造良好的營商環境。

這次行政長官選舉競爭激烈，難免火花四起，但選舉過後各陣營就應該重新合作，為市民謀求福祉。梁振英在選舉後立即提出合作，不但是要彌合選舉期間出現的各種分歧，而且是要為未來的施政尋求社會共識，以便落實各項政綱。梁振英特別提到要親商界，也要親基層民眾，反映他及其管治團隊會以民為本，從香港的長遠和整體利益出發，掌握社會脈動，確保政策符合社情，貼近民意；並且能夠以不偏不倚的態度團結、服務各階層市民，維護各界別利益，爭取廣大市民支持。

和平解決爭議 堅決捍衛主權

菲律賓海軍10日企圖在南海中沙群島黃岩島附近抓扣中國漁民，被及時趕到的中國海監船制止，雙方隨後發生對峙。中方已向菲方提出嚴正交涉。事實上，為維護中菲友好和南海和平穩定的大局，中國向來堅持以和平協商化解南海爭議，並持續發展中菲經貿關係。菲方應用實際行動積極回應中方的呼籲，不要製造新事端激化矛盾，損害兩國關係的健康發展和地區穩定。中國以善意克制的態度解決南海爭議時，亦要加強維護領土主權及漁業利益。

黃岩島是中國固有領土，中國對黃岩島及其附近海域擁有無可爭辯的主權，菲律賓軍艦在黃岩島海域攔擾中國漁船漁民，試圖進行所謂執法行為，不僅干預中國漁船漁民的正常作業，更侵犯中國主權，違背中菲兩國就維護南海和平穩定的不使事態複雜化和擴大化的共識。此次事件中，菲方為了拘捕中國漁民，竟然出動海軍最大的軍艦「德爾畢拉爾」號，使用過分的軍事實力介入普通漁業資源爭議，明顯是要小事化大，人為製造南海地區緊張氣

氛。菲律賓近期在南海問題上的連串動作，損害了南海和平穩定的大局。菲律賓一方面與越南計劃近期在南海進行聯合軍演；本月初剛結束的東盟峰會，菲律賓就提出要以整體名義，尋求與中國化解南海主權爭議，欲網羅整個東盟向中國施壓謀取更大利益。

進入新世紀以來，中菲兩國關係已經成為亞洲地區最為開放和最具活力的雙邊關係之一，20年來中菲雙邊貿易增進位居東盟第二位，發展中菲友好符合兩國人民的根本利益，有益於維護地區的和平與穩定。一向以來，儘管菲方在南海問題上多次作出對中國不友好的舉動，中方以大局為重，仍寬宏大量地推動中菲經貿合作，向菲方輸出利好，避免形成惡化循環，但菲方在南海爭議上得寸進尺。南海主權關乎中國的核心利益，今後中國必須展開更多、更有力的海上巡視、維權行動，加強對南海海域的執法管理，彰顯中國捍衛主權完整和資源的決心與能力。

(相關新聞刊A10版)

四成港企擬次季增聘人手

近半企業批入職者「走樣」 部分僱主10輪面試選優才

香港文匯報訊(記者 聶曉輝) 隨着美國經濟逐漸復甦及歐債危機有紓緩跡象，香港勞動市場亦轉趨蓬勃，但僱主請人卻隨時出現「貨不對辦」的情況。有人力資源公司調查發現，41%受訪香港企業計劃在今年第二季(4月至6月)增聘人手，雖按年大幅下跌28個百分點，但已較對上兩季上升3個百分點。然而，調查同時發現，46%受訪企業對招聘結果「唔收貨」，指新入職者的表現一般甚至「貨不對辦」。負責調查的Hudson香港總經理Tony Pownall指出，部分企業為了聘請最優秀人才，甚至用上10輪面試，但如無有效的招聘系統，隨時事倍功半。

人力資源公司Hudson今年3月訪問了1,800名內地、香港及新加坡的企業行政人員，當中近500人來自香港企業。調查發現，41%受訪的香港企業計劃在今年第二季增聘人手，按年下跌28個百分點，但按季上升3個百分點，有止跌回升跡象。另一方面，6%受訪企業計劃在今年第二季削減人手，按季大減7個百分點。至於內地及新加坡的增聘意慾分別為60%及42%，分別按季下跌6個及2個百分點。

資訊電訊業增聘意慾高

香港方面，在各受訪行業中，以資訊及電訊業的增聘意慾最高(49%)，其次為消費品行業(48%)、製造業及工業(44%)。Tony Pownall指出，不少資訊及電訊業公司均擴充業務，令行業人手需求甚殷。此外，雖然傳媒、公關及廣告業的增聘意慾由今年第一季的22%升至第二季的26%，仍屬各行業中最低，但卻是唯一無僱主打算裁員的行業。

Hudson是次調查亦訪問了受訪企業對招聘到的員工滿意度，37%受訪企業認為招

聘結果「一般」，更有9%受訪企業形容為「差強人意」。

指聘人不當影響員工士氣

Tony Pownall指出，受訪企業均認為聘用不當人選，會帶來不少負面影響，當中高達56%受訪企業認為會影響員工士氣，其次為減低生產力(51%)及影響團隊合作(49%)。此外，亦有38%受訪者認為機構需為填補空缺而付出額外費用。

59%銀行金融業招聘理想

他又指出，59%銀行及金融服務業的受訪者對招聘結果感到理想，是各行業之冠，「銀行及金融服務業過去一年的招聘活動大幅下降，招聘過程較為嚴謹，部分企業更透過10輪面試，確保選出最優秀人才」。

他指出，有效的招聘不應是憑運氣定成敗，僱主需建立一系列工具來評估應徵者的技能及營商技巧，亦要評估他們的行為及態度是否適合公司的文化，才會令所聘僱員對公司有更大貢獻。



■Tony Pownall指出，部分企業為了聘請最優秀人才，甚至試過10輪面試，但如無有效的招聘系統，會事倍功半。



■香港打工族預計今年平均加薪4%至5%。

港企長期職位招聘預期

年份	月份	預期
2009年	1月至3月	18%
2009年	4月至6月	14%
2009年	7月至9月	22%
2009年	10月至12月	35%
2010年	1月至3月	53%
2010年	4月至6月	59%
2010年	7月至9月	65%
2010年	10月至12月	65%
2011年	1月至3月	66%
2011年	4月至6月	69%
2011年	7月至9月	67%
2011年	10月至12月	38%
2012年	1月至3月	38%
2012年	4月至6月	41%

受訪企業認為聘人不當後果

影響員工士氣	56%
減低生產力	51%
影響團隊合作/投入程度	49%
影響機構的機會代價	42%
機構為填補空缺需付出費用	38%
銷售額流失	17%
影響顧客服務	15%
減少業務盈利/收入	13%
對招聘經理留下壞印象	7%
客戶流失	6%

資料來源：The Hudson Report — 香港
製表：香港文匯報記者 聶曉輝

蒐數據評估需時 「低資」宜兩年一檢

香港文匯報訊(記者 羅敬文) 最低工資實施至今已將近1年，最低工資委員會現正就工資水平諮詢公眾。勞工及福利局局長張建宗表示，現時「兩年一檢」的做法合適，調整工資水平須考慮一籃子指標，通脹只是其中一個考慮因素，工資既不能過低，但亦要考慮營商環境，將於今年10月底前向特首提交報告。

張建宗：在職貧窮已改善

最低工資委員會正就第二個最低工資的時薪水平進行諮詢，有工會要求最低工資應做到「一年一檢」。張建宗

昨日出席就業交流會後稱，最低工資現時「兩年一檢」的安排合適，因為檢討工資水平時，需要較長時間收集客觀數據作出評估，而實施最低工資以來，已改善基層在職貧窮的問題。

張建宗表示，檢討最低工資水平要考慮多個因素，包括整體經濟和失業率等，而通脹是其中一個因素，最重要是要確保工資不能過低，亦要考慮整體營商氣候。他稱，理解勞資雙方有不同意見，工資水平要在兩者之間作平衡，最低工資委員會正就法定最低工資水平，在5月完成諮詢後，10月底前會向特首提交報告。



■勞工及福利局局長張建宗表示，最低工資「兩年一檢」的做法合適，調整工資水平時會考慮一籃子指標。

最低工資最益新來港婦

香港文匯報訊(記者 林曉晴) 最低工資實施已近1年，有大學追蹤研究發現，最低工資實施後對新來港婦女的正影響最顯著。

每周投入勞動市場的意慾增加，從每周28.4小時增至31.3小時；平均月薪增幅43.8%，達到4,621元，但工作滿意度只有20分(最高36分)，相較綜援及殘疾組別低1分至5分，是多個組別中最低。

香港中文大學社會工作學系於去年5月至9月訪問614名基層市民，包括殘疾人士、新來港婦女及綜援人士等，並於去年11月至本年2月，最低工資實施後，追蹤訪問當中379名市民，以研究最低工資的實施對他們的影響。研究發現最低工資的實施對新來港婦女的正面影響最顯著，工資增幅，以至工作滿意度評級亦急升。

實施最低工資後使新來港婦女投入

勞動市場意慾增加，每周工作28.4小時增至31.3小時；平均月薪增幅43.8%，達到4,621元；新來港婦女的工作滿意度評分亦由14.6分升至20分，但相較於綜援(21分)及殘疾(25分)組別更低；而生活質素評分亦由48分增至50分，但較綜援(52分)及殘疾(56分)組別更低。

中文大學社會工作學系副教授黃洪表示，新來港婦女處於勞動市場的底層，工資和生活素質水平持續偏低，即使實施最低工資後，因配套不足，她們仍未能大幅改善生活質素。

今年打工族料加薪5%



■Robert Half 香港區總裁安柏菲指出，香港勞動市場將持續向好，金融風險管理人才的薪酬增幅普遍為雙位數，最高甚至可達26%。

香港文匯報訊(記者 聶曉輝、陳寶瑤) 環球經濟好轉，香港打工仔均預期有理想加薪幅度。有金融招聘公司指出，香港銀行、金融服務及工商業的招聘活動及平均薪酬俱有上調趨勢，其中金融風險管理的基本薪酬增幅最高，介乎8%至26%不等。

有人力顧問預計，今年全港打工仔的平均加薪幅度將介乎4%至5%，個別表現較好的或會有10%，金融及零售業的加薪最理想；出口、製造及物流業則未必有得加。

風險管理最高加薪26%

金融招聘公司Robert Half去年12月至今年1

月，訪問了150間銀行及金融服務業機構，71%受訪者表示有意在今年增聘人手，另有55%表示會加薪；63%受訪者則表示會考慮提高花紅，預料平均增幅為5.3%。是次調查亦訪問了150間工商業機構，只有22%受訪者表示有意在今年增聘人手；會加薪及考慮提高花紅的比例則為47%及23%。

Robert Half香港區總裁安柏菲指出，雖然歐債危機仍需一段時間解決，但已露曙光，加上香港基建項目陸續上馬及低息環境等有利因素，勞動市場將持續向好，其中擁有監管、法規及風險管理等經驗的人才更是炙手可熱，「金融風險管理人才的薪酬增幅普遍為雙位數，最高甚至可達26%」。

經攬頭轉工或勁加50%

中原人力資源顧問董事總經理周綺萍指出，2008年金融海嘯後，香港投資條例收緊，銀行及金融業對風險監控的要求及人才需求急增，但人力市場供應不足，變相搶高人工，「26%只是加工人的幅度，如果是攬頭轉工，可能會勁加40%至50%，花紅及跳槽費另計」。

她估計，今年全港打工仔的平均加薪幅度將介乎4%至5%，個別表現較好的或會有10%。她指出，受惠於蓬勃的旅遊業，零售業的加薪幅度亦十分理想，「平均約8%，Top-Sales可能有雙位數的加薪幅度」；酒店、建築、旅遊等行業亦普遍有5%至8%加薪。