

## 人力資源不足——社會危機 提舍



財富如何創造？

傳統管理學說由三種因素：1·資本2·土地3·人才(或管理)。

香港是一個商業社會，企業是社會的命脈。如果企業遇到困難，社會將產生極大危機，不能不正視。

這裏從以上三種標準，再審視香港的營商環境。1·資本，從前資本是企業最困難及最重要的關鍵點。雖然在現代也不容易，卻比從前多了渠道及可以解決。2·土地，租金高企，扼殺了企業的經營，很多數十年的企業，被高企的租金弄至倒閉，非常可惜。3·人才，原來此三項困難的條件中，人才突然變得最嚴重，最難解決，不少中小企為了這原因結業，終止經營，或將服務降級。如果政府不在這方面下功夫，恐怕另一個社會危機將產生，不能不正視。

亦即是說，營商環境不斷改變。從前香港是一個貧窮社會，訂單、機會、資金是最重要的。繼而香港經濟起飛，百業興旺，土地不敷應用，租金高企，成了營商的關鍵點。再而是機會處處，資金充裕，可惜沒有足夠人力資源去發展。現今社會差不多已是全民就業，大部份企業，包括大企業招聘員工遇到很大困難，紛紛提高工資去搶聘人才，可是，工人的素質卻每下愈況，更無止境地爭取福利，很多企業已難以生存，這情況正不斷惡化下去，不久的將來，這可能成為社會的首要危機。

「人能弘道」，這概念大家早已熟悉，近代更顯強烈。由於人力短缺，各企業皆渴求高效能力的員工去工作，以彌補人才不足的缺失，因此，任何人皆有晉陞的機會，只要用心工作。可是，敷衍塞責，躲懶破壞的員工，仍佔大多數，員工與員工之間的能力有很大差距，甚至以一抵數人之差。如果在腦力，整體經營，責任的能力來算，更可以以一抵百，可見人才的重要性。很多小企業、或是微企索性不聘請員工，由企業主自己全部打理，可省下不少金錢、毋須受員工的氣、或是眼巴巴看著他們惡劣的工作態度而氣壞。若自己真的做不來，便關門一、兩天，或是將業務降級。

人力資源不足，不單反映在中小企業上，亦反映在大企業中；很多建造業地盤，本來是女性禁足地，可是近來屢見有女性工作人員進出；各大醫院的員工：如醫生、護士、雜工等，皆嚴重不足；老人院的員工亦嚴重缺乏。勞力及「厭惡性」工作情況更嚴重。可見好逸惡勞，無心工作的情況很普遍。各企業紛紛要求員工加班，不斷加重員工的工作量，將各部門工作濃縮一起，讓有限的員工去兼負。在可見的未來，這現象會繼續及惡化下去。

要突破這困局，必需從多方面及早日解決。可以鼓勵增加生育，為未來的人力作儲備。對員工的思想概念作出糾正，不要老是要爭取什麼，可有想過要付出什麼？在企業內，自己的付出可有剩餘價值讓企業得益及發展？別自傲於被各企業爭聘，因可能是人力資源不足，非自身能力高而被爭聘，且花無百日紅，如今天不好好發揮自己的才能，他朝可能沒有機會。企業及員工是互助互利發展的，非誰依賴誰。

提昇員工的素質，加強責任感，讓他們認識社會，經濟環境，定期讓他們參與不同的學習課程。此外，引進外勞亦是一種好辦法，除了海外的外勞，亦可引進大陸的外勞，除了文化差異較少外，言語、溝通、習慣等更接近本土，完善的交通網絡亦可令大陸外勞容易回鄉。

每一位員工應學習佛學基礎課程，讓他們了解人身難得，人的重要性，人生的意義何在。人在家庭、社會、國家的責任。

社會危機慢慢形成，在不知不覺中趨於嚴重，為政者當有危機觸覺，防患於未然。當然，一般市民亦有責任去面對及解決危機，上下一心，不讓他惡化。