



澳門管理專業協會
Macau Management Association

**2016 年澳門市民就業流動性
調查報告**

2016 年 12 月

目錄

| | |
|--------------------------------|-----------|
| 1. 調查前言 | 1 |
| 2. 調查方法及成效 | 2 |
| 3. 受訪者的基本資料 | 3 |
| 4. 數據分析 | 4 |
| 4.1 受訪者現時職位的基本狀況 | 4 |
| 4.2 受訪者過往晉升及轉工等基本情況 | 6 |
| 4.3 受訪者對當前就業形勢的看法及未來就業計劃 | 9 |
| 4.4 開放性問題 | 15 |
| 4.5 交叉分析 | 16 |
| 4.6 趨勢分析 | 18 |
| 5. 結論 | 21 |
| 6. 建議 | 24 |
| 7. 附件 1 - 調查問卷 | 28 |

1. 調查前言

根據澳門統計暨普查局資料顯示，澳門 2015 年本地生產總值為 3,687 億元，實質收縮 20.3%，其中博彩服務出口大幅減少 33.4%，經濟表現明顯衰退主要原因是因為博彩毛收入自 2014 年 6 月開始連續下跌，但隨著各大博企的新建娛樂場陸續開業，本澳整體勞動力需求卻未受經濟拖累影響，澳門失業率仍維持在不足 2%，根據經濟學理論乃屬全民就業。儘管整體經濟形勢嚴峻，澳門不論是中小企或大型企業，均依然面對高員工流失率、招聘困難等人力資源問題，人資短缺、部分行業人才不足已經成為制約澳門長遠良性發展的主要難題。

本會自 2014 年起連續三年組織同類的調查，報告將會就今年調查所獲的數據與過往的調查結果在相關環節作比較，希望更深入瞭解澳門最新就業流動狀況和趨勢，尋找影響市民就業流動的主要因素，以及瞭解其比較願意投身的行業等，以供政府及相關企業團隊制定相關政策作參考之用。

2. 調查方法及成效

2.1 調查方法

研究團隊在調查期間派遣調查隊伍到山頂醫院、營地街市、下環街、中國銀行新馬路支行等人流較為密集的地區，隨機邀請本澳市民接受面訪。調查隊伍包括 1 名督導員和 4 名調查員，成員的學歷均為大學程度，並接受了正確收集問卷所需的專業培訓。

另外本會亦透過一些友好社團及機構協助派發調查問卷給其會員或員工填寫，以下是有關問卷收集工作的內容：

- 調查期間：2016 年 8 月至 10 月；
- 問卷數目：是次調查計劃採集有效問卷共 1,308 份；
- 調查對象：澳門市民。

2.2 調查成效

調查隊伍在調查期間成功完成訪問及回收問卷共 1,357 份。經核查及篩選後，收集到的有效問卷共有 1,308 份，有效率為 96.4%，無效問卷主要是因為填寫不全或沒有按要求填寫。

2.3 就業流動的定義

“就業流動”是指勞動者在不同職業之間的變動，是勞動者放棄又獲得勞動角色的過程。“就業流動”是社會流動形式之一。“就業流動”不同於勞動者的區域流動和職務變動，但又與勞動者的區域流動和職務變動有著密切的關係，互為關聯，往往相伴而發生。

3. 受訪者的基本資料

資料顯示，在 1,308 份有效問卷中，女性的受訪者數目較男性為多，男性受訪者佔 620 份，而女性受訪者則佔 688 份。而受訪者年齡方面，以 21 - 40 歲佔的比例最多 (86.2%)，當中 95.3% 的受訪者擁有高中或以上程度的學歷。有關受訪者年齡及教育程度的分佈情況如下。

表一：性別

| 性別 | 人數 | 所佔百分比 |
|-----|-------|--------|
| 男 | 620 | 47.4% |
| 女 | 688 | 52.6% |
| 總數： | 1,308 | 100.0% |

表二：年齡

| 年齡 | 人數 | 百分比 |
|---------|-------|--------|
| 20 歲以下 | 44 | 3.4% |
| 21-25 歲 | 288 | 22.0% |
| 26-30 歲 | 424 | 32.4% |
| 31-35 歲 | 256 | 19.6% |
| 36-40 歲 | 160 | 12.2% |
| 41-45 歲 | 68 | 5.2% |
| 46-50 歲 | 24 | 1.8% |
| 51 歲或以上 | 44 | 3.4% |
| 總數： | 1,308 | 100.0% |

表三：教育程度

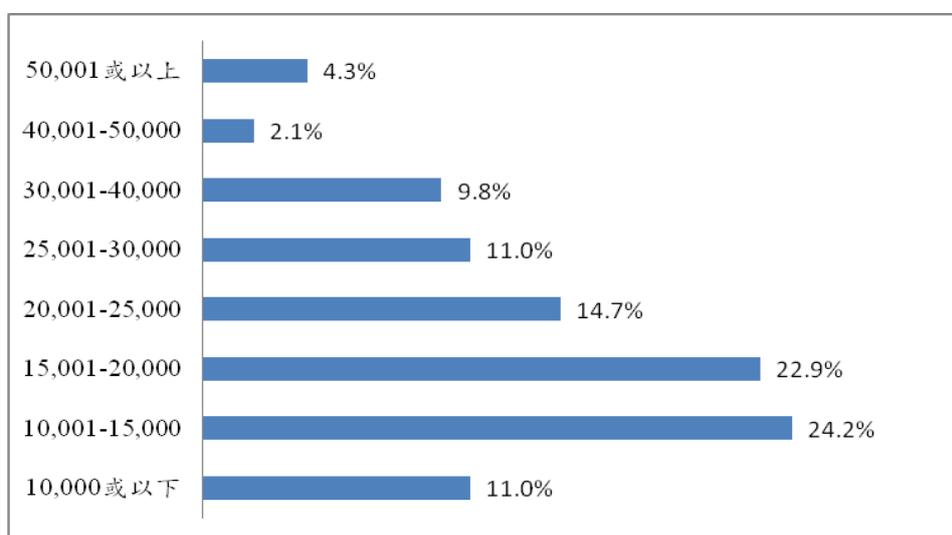
| 學歷 | 人數 | 百分比 |
|-------|-------|--------|
| 小學或以下 | 4 | 0.3% |
| 初中程度 | 52 | 4% |
| 高中程度 | 292 | 22.3% |
| 大專 | 212 | 16.2% |
| 學士 | 580 | 44.3% |
| 碩士 | 164 | 12.5% |
| 博士 | 4 | 0.3% |
| 總數： | 1,308 | 100.0% |

4. 數據分析

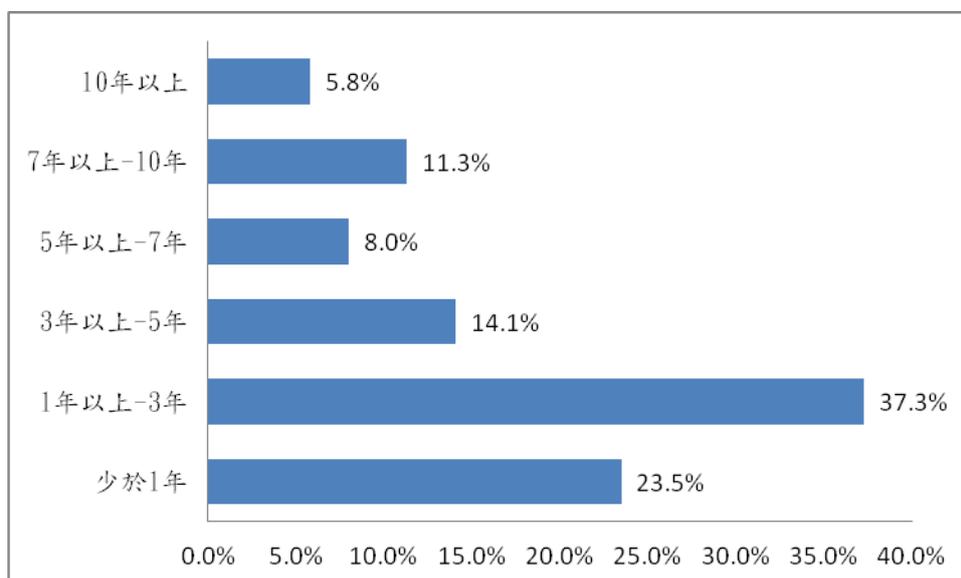
4.1 受訪者現時職位的情況

圖一至四顯示超過 60% 受訪者是屬於基層／普通職級的員工，從事娛樂博彩、餐飲、銀行和社團的比重較大；薪資水平在澳門幣 10,001 – 20,000 之間佔 47.1%；近 60% 受訪者從事現職工作的年資不足 3 年。

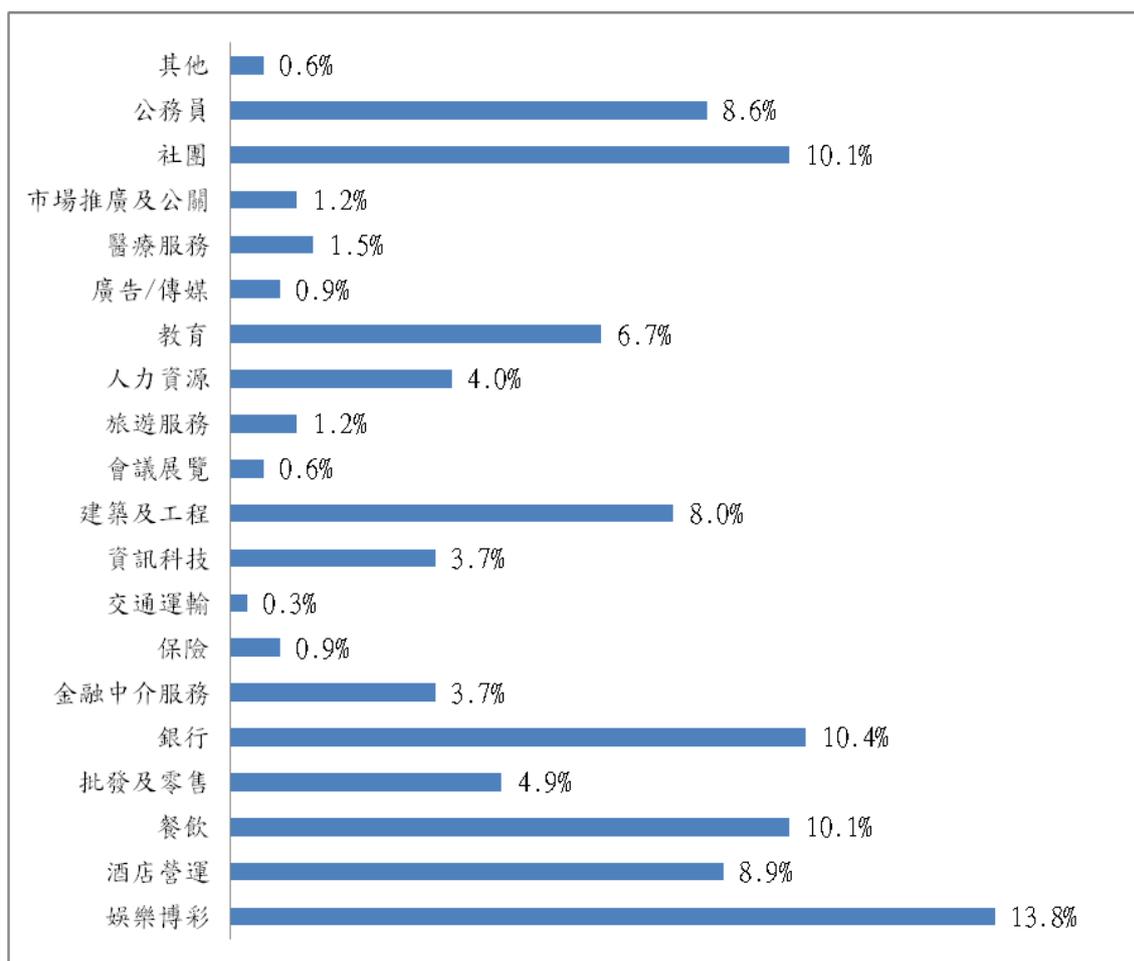
圖一：現時薪資水平（澳門幣）



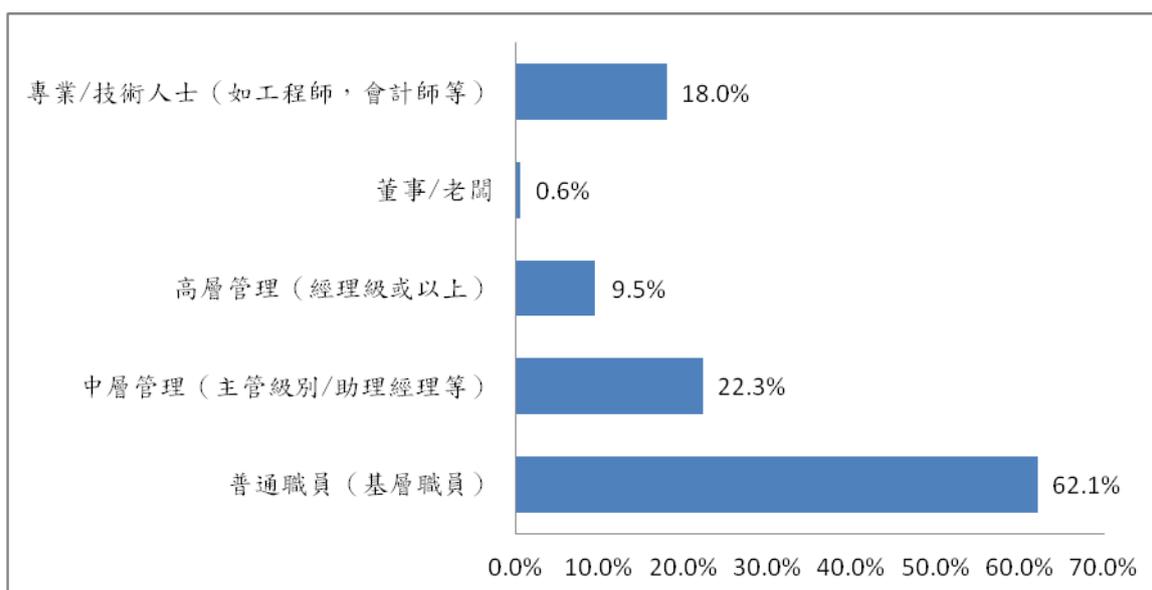
圖二：從事現職工作的年資



圖三：目前從事的行業



圖四：現時職位級別



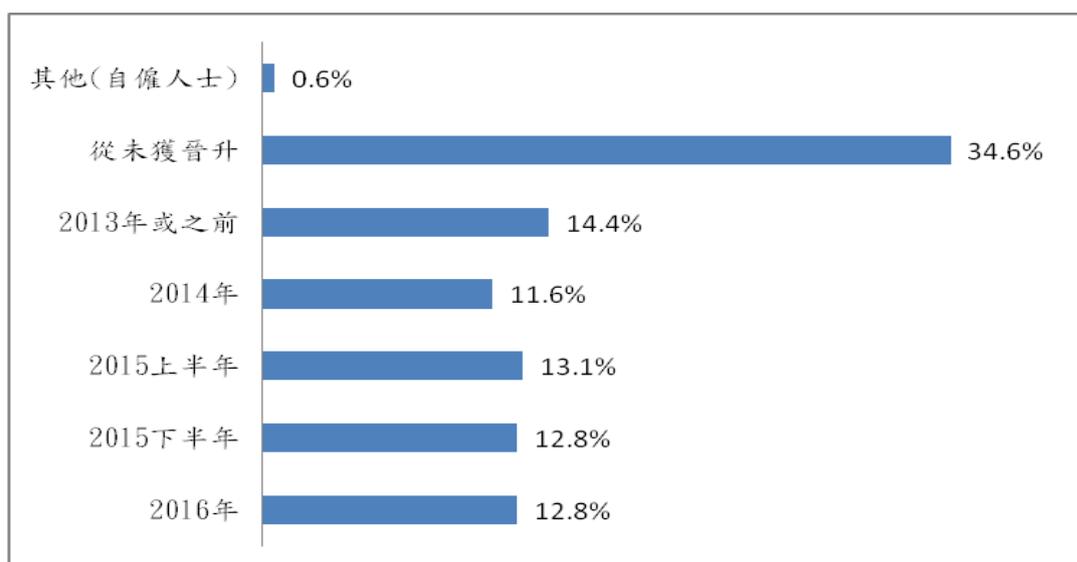
4.2 受訪者過往晉升、轉工的經歷等情況

圖五至八顯示 34.6%的受訪者表示從未獲升遷，其中一個重要的原因是進入 2014 年下半年至今，本澳經濟逆轉，形勢不斷惡化，不少企業暫緩擴展甚或縮減業務，在這情況影響下獲升遷員工的數目自然減少，由此預期本澳市民在短期裡將需要面對升遷空間不足的問題。

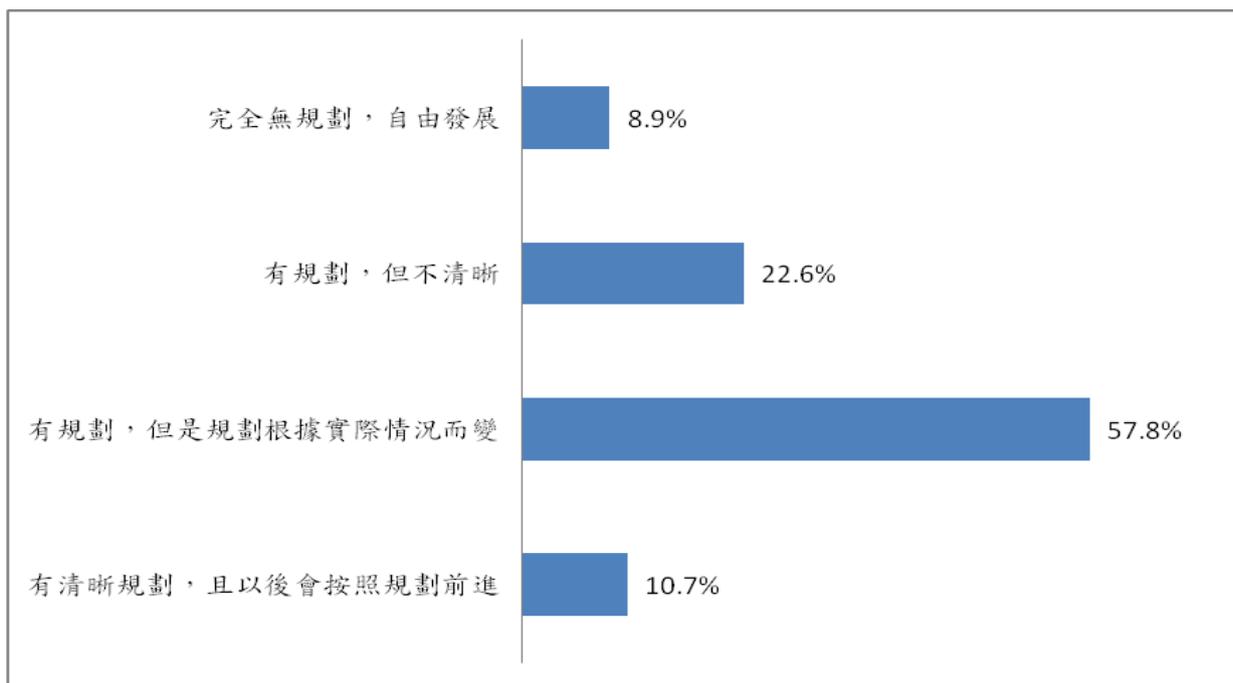
調查結果亦顯示近 70%受訪者有制定較清晰的職業生涯規劃，在所有年齡組別當中，大部分 51 歲或以上人士已有為自己的職業生涯作出較清晰規劃，且按照規劃前進；而 31-35 歲人士則普遍有制定職業生涯規劃，但是按實際情況而調整；相反，年齡 20 歲或以下的人士則大都沒有為自己的職業生涯進行規劃，抱著自由發展的心態。從教育程度和個人收入來看，教育程度和個人收入愈高的受訪者，愈會為自己規劃職業生涯，並會因應環境轉變而作出調整。

另外 77%的受訪者有轉工的經驗；當中近 80%的轉工次數更達到或超過 2 次。

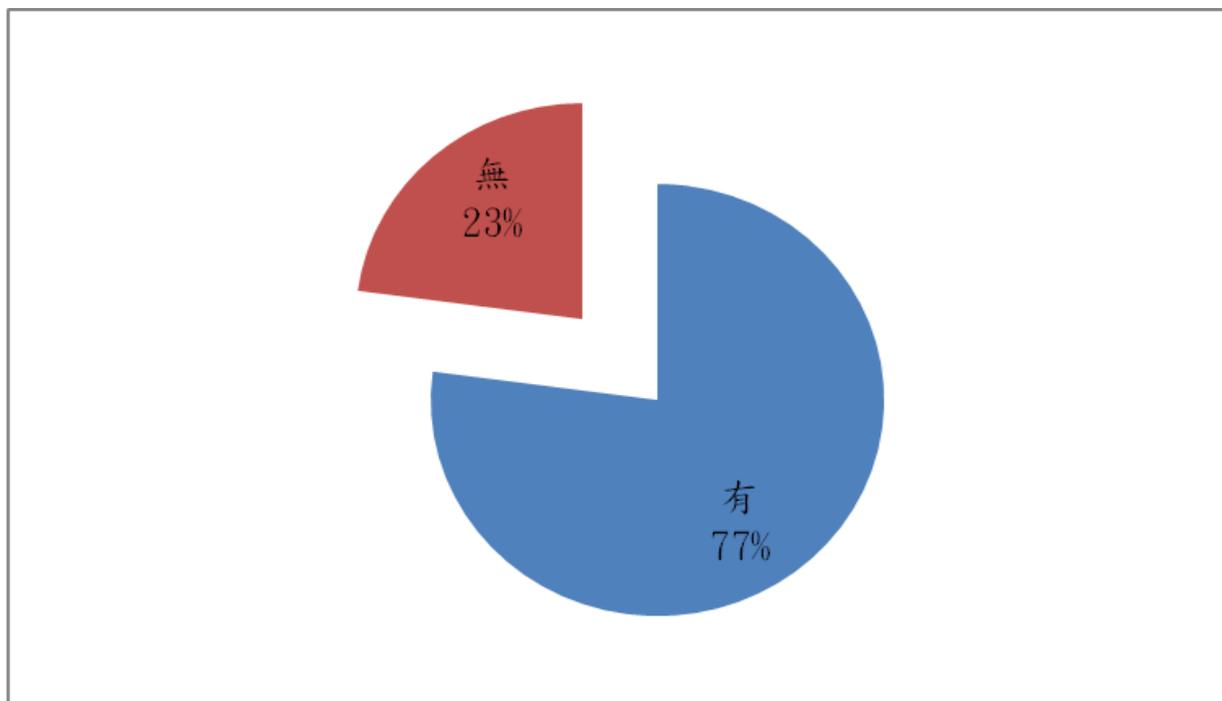
圖五：最近一次獲被晉升是在



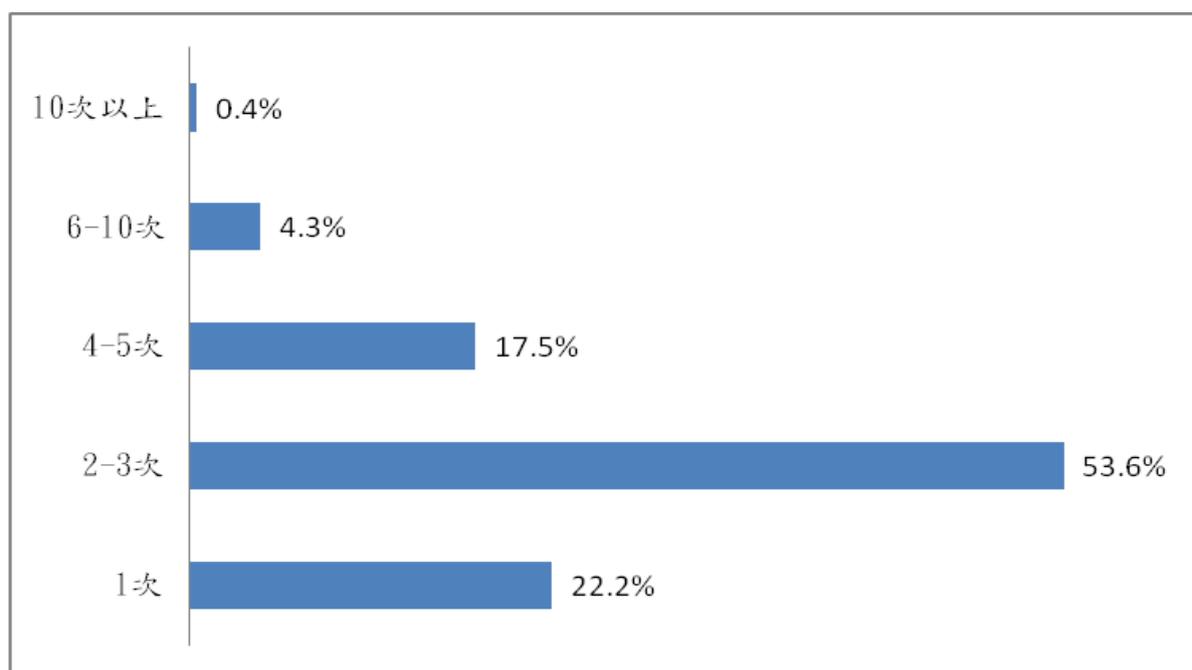
圖六：為自己制定職業生涯規劃的情況



圖七：是否有轉工（跳槽）的經驗



圖八：有轉工經驗的轉工次數合共有



4.3 受訪者對當前就業形勢的看法及未來計劃

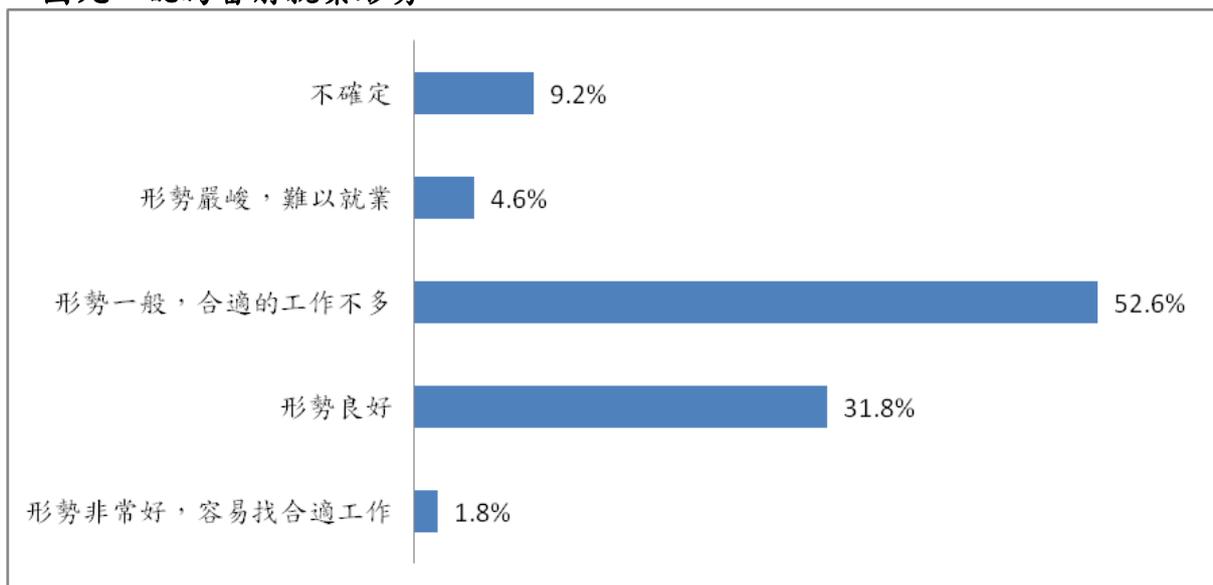
圖九至十三顯示近 70% 受訪者認為當前就業形勢屬一般，甚至不理想；反映儘管本澳長期維持極低的失業率，但是近年持續低迷的經濟情況，令本澳大部分市民對就業形勢及前景感到不樂觀。

2015 年的調查結果顯示，只有約 10% 受訪者表示在未來一年有明確轉工的計劃。隨著博彩收入於 2016 年的逐步回穩及近年各大博企新建娛樂場的陸續開業，今年的調查結果則顯示有 26% 的受訪者表示在未來一年有明確的轉工計劃，當中男性受訪者(27.8%)的轉工意欲較女性受訪者(23.4%)為強；而 21-25 歲的受訪者的轉工意欲亦較其他年齡組別的受訪者為強；擁有碩士程度的受訪者的轉工意欲亦較其他教育程度的受訪者為強。

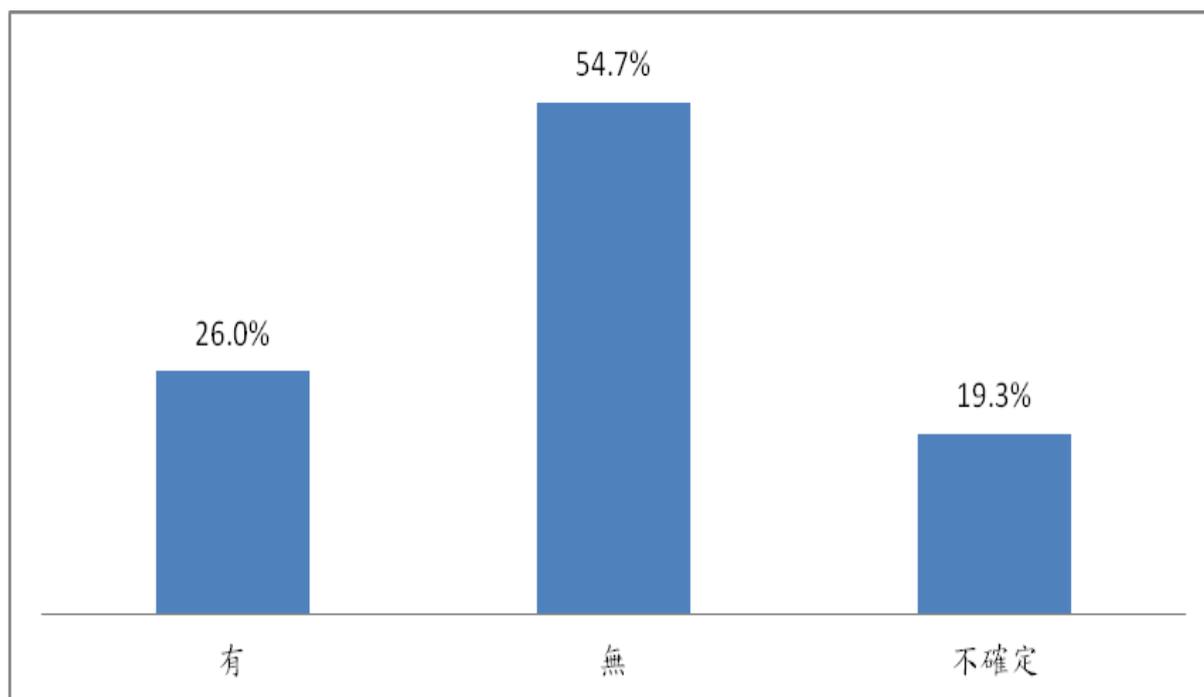
受訪者轉工的原因主要是不滿意現時的薪酬和福利、晉升空間有限、工作壓力大及認為公司發展前景欠佳。而男性受訪者轉工的主要原因包括現職晉升機會不大、不滿意現時薪酬和福利、公司發展前景欠佳、與同事關係欠佳、與上司關係欠佳、不滿意公司制度/文化和外部誘因(更好的工作機會)；相反，女性受訪者轉工的主要原因是因為工作壓力大、工作地點不便利、工作時間不合適、培訓與學習機會不足和工作興趣/成就感不足。從年齡角度來看，年齡愈少的在職人士往往因為工作環境欠佳、培訓與學習機會不足、不滿意公司制度／文化和工作興趣／成就感不足而轉工。反映兩性從性別和年齡層的不同，對轉換工作的原因亦各有區別。

圖十四至十五則顯示 77.4% 的受訪者，均表示再選擇工作時會優先考慮薪酬和福利，而晉升機會及工作壓力仍是其次的考慮因素。當中半數(50%)計劃轉工的受訪者表示將會跨行業轉工，並主要希望進入政府、銀行及娛樂博彩等前景較為穩定及薪酬較高的行業。另外，受訪者主要透過各類招聘網站、報章廣告及親朋介紹的途徑尋找工作。

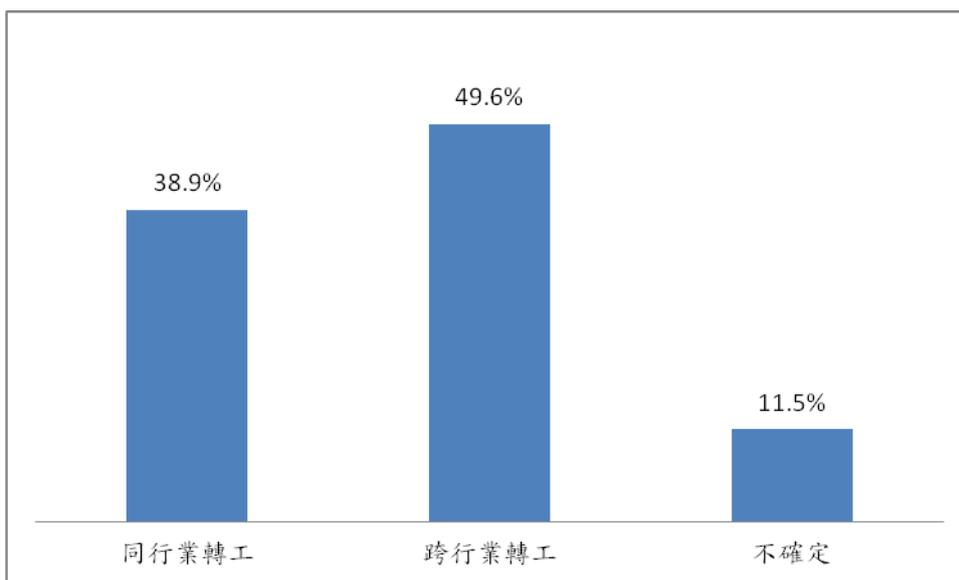
圖九：認為當前就業形勢



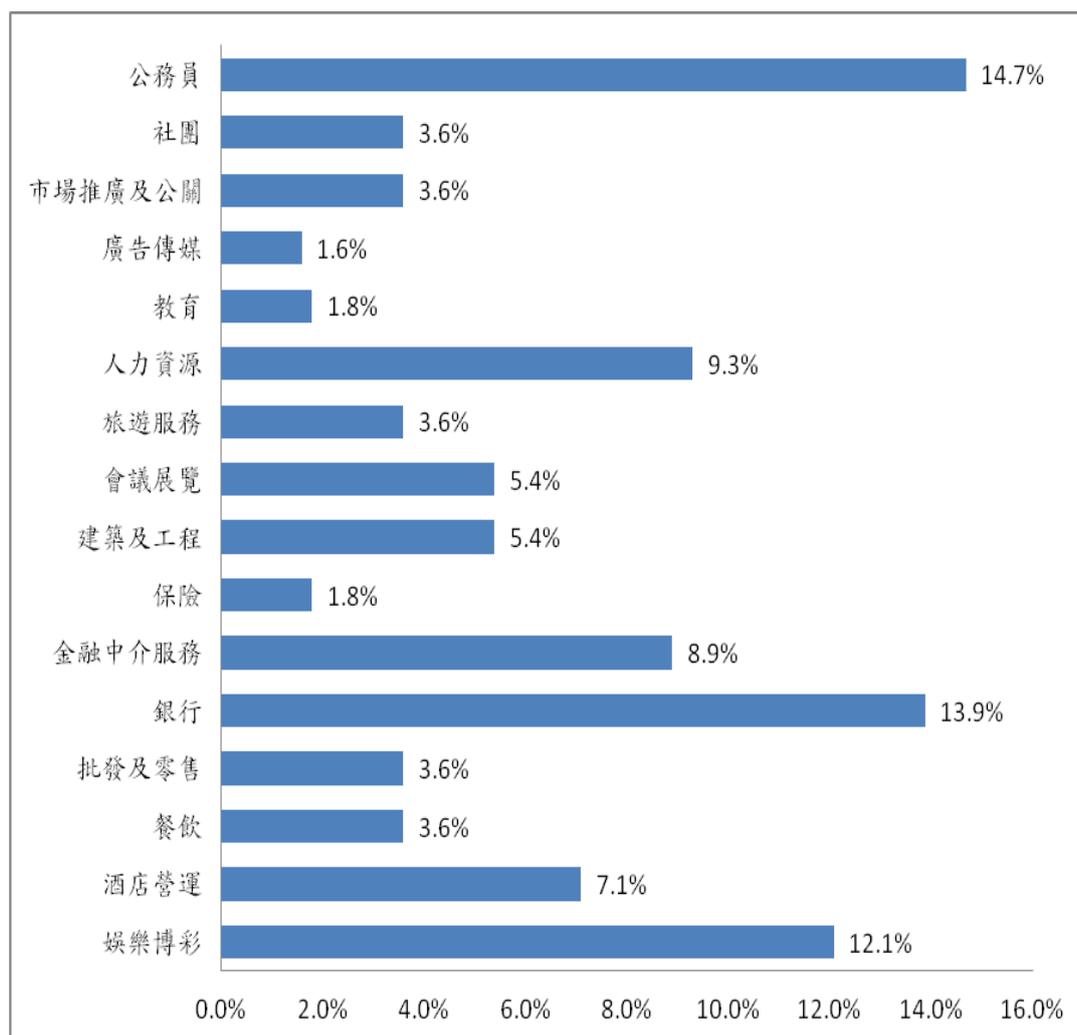
圖十：未來 12 個月是否有轉工計劃



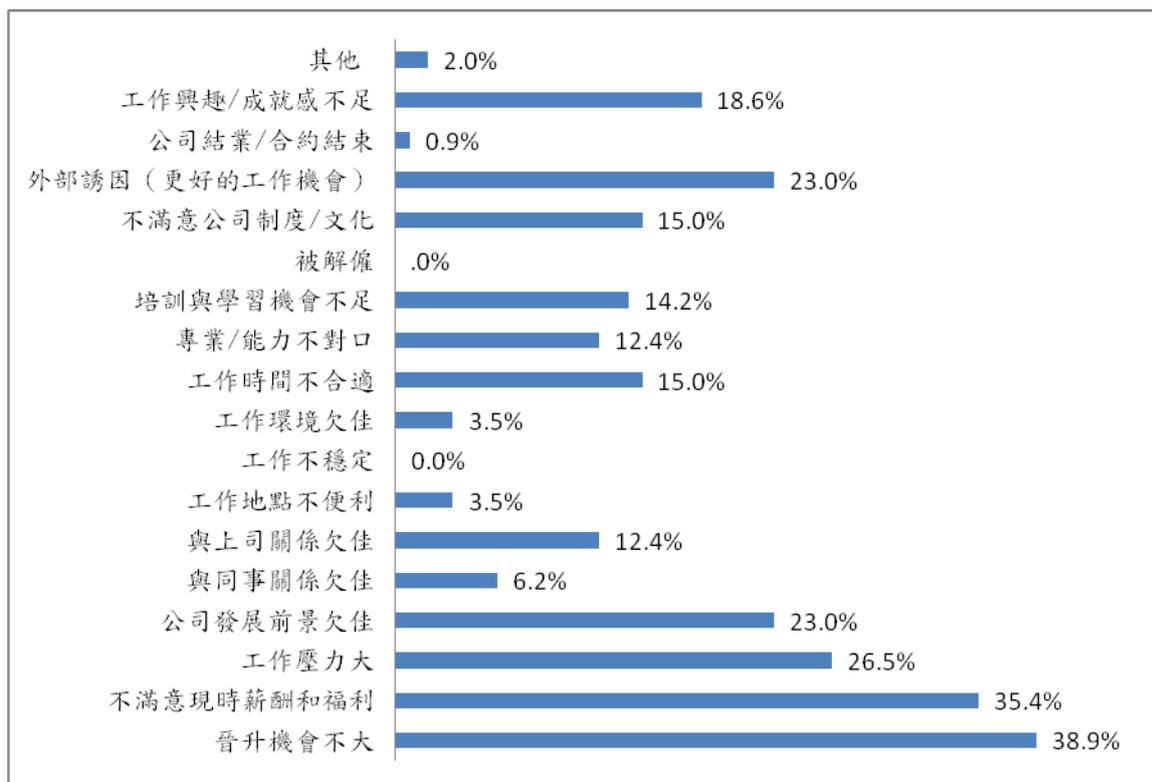
圖十一：轉工的方式是



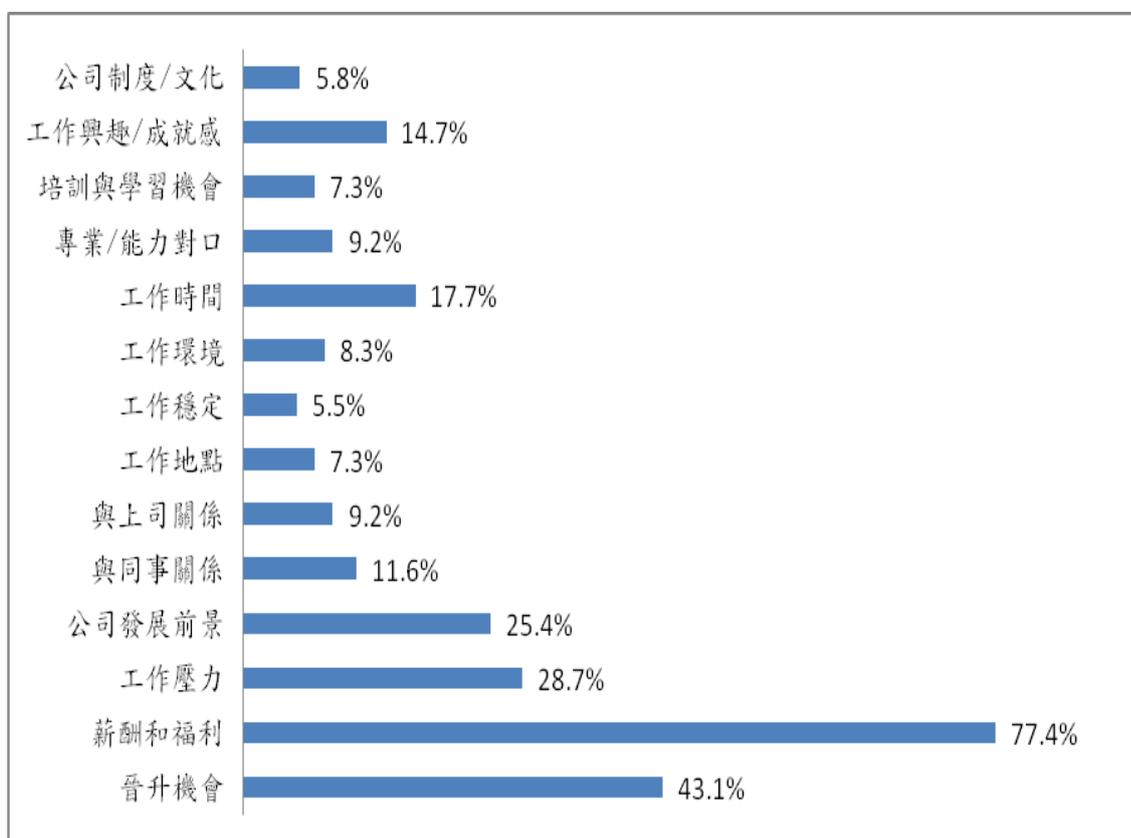
圖十二：若是跨行業轉工，打算從事的行業是



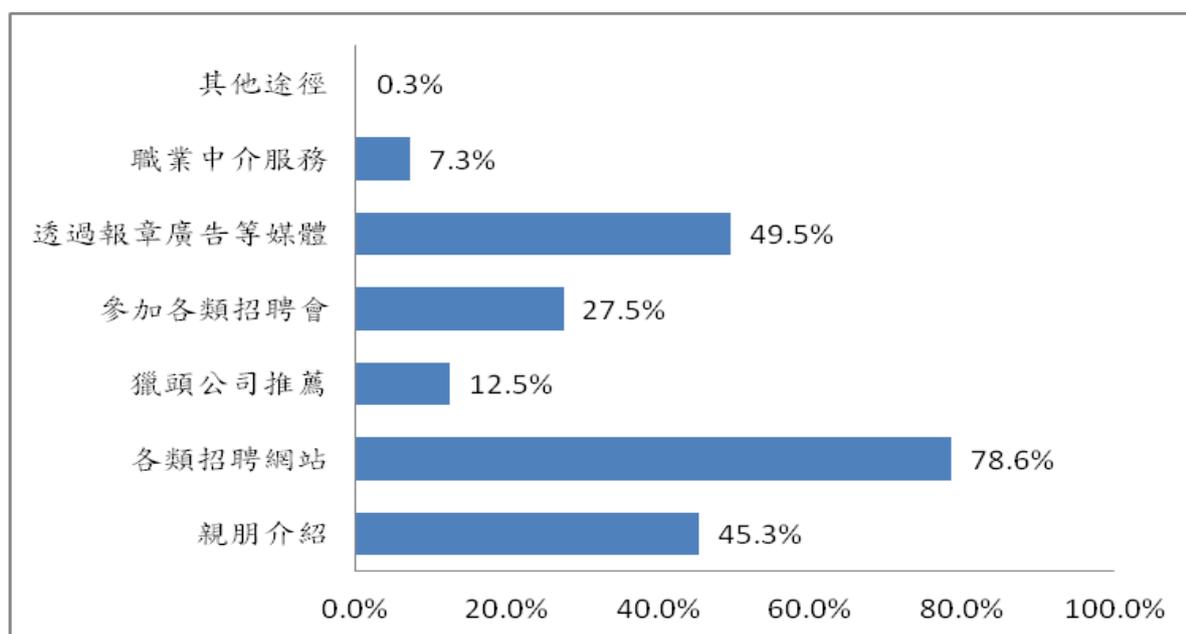
圖十三：複選題-計劃轉工的原因



圖十四：複選題-再選擇工作優先考慮哪些因素



圖十五：複選題-主要透過什麼途徑尋找工作



開放性問題—受訪者認為公司應採取哪些措施保留員工

在 1,308 份有效問卷中，共收集了 104 條受訪者的意見，表五顯示受訪者就公司應採取哪些措施保留員工提供了意見及建議，最多受訪者認為提升薪酬福利、改善工作環境及增加晉升機會是有助企業保留員工的良方。

表五：公司應採取哪些措施保留員工

| 受訪者意見 | 提出該意見的問卷數量 |
|-------------------------|------------|
| 提高薪酬與福利 | 45 |
| 增加晉升及培訓與學習機會 | 23 |
| 提供良好的工作環境 | 12 |
| 透過制度的建設，提升員工的歸屬感，減少員工流失 | 8 |
| 定期收集員工意見反饋 | 7 |
| 公司制度、政策清晰及公平 | 5 |
| 明確分工，重視員工之間的關係，減少員工的摩擦 | 4 |

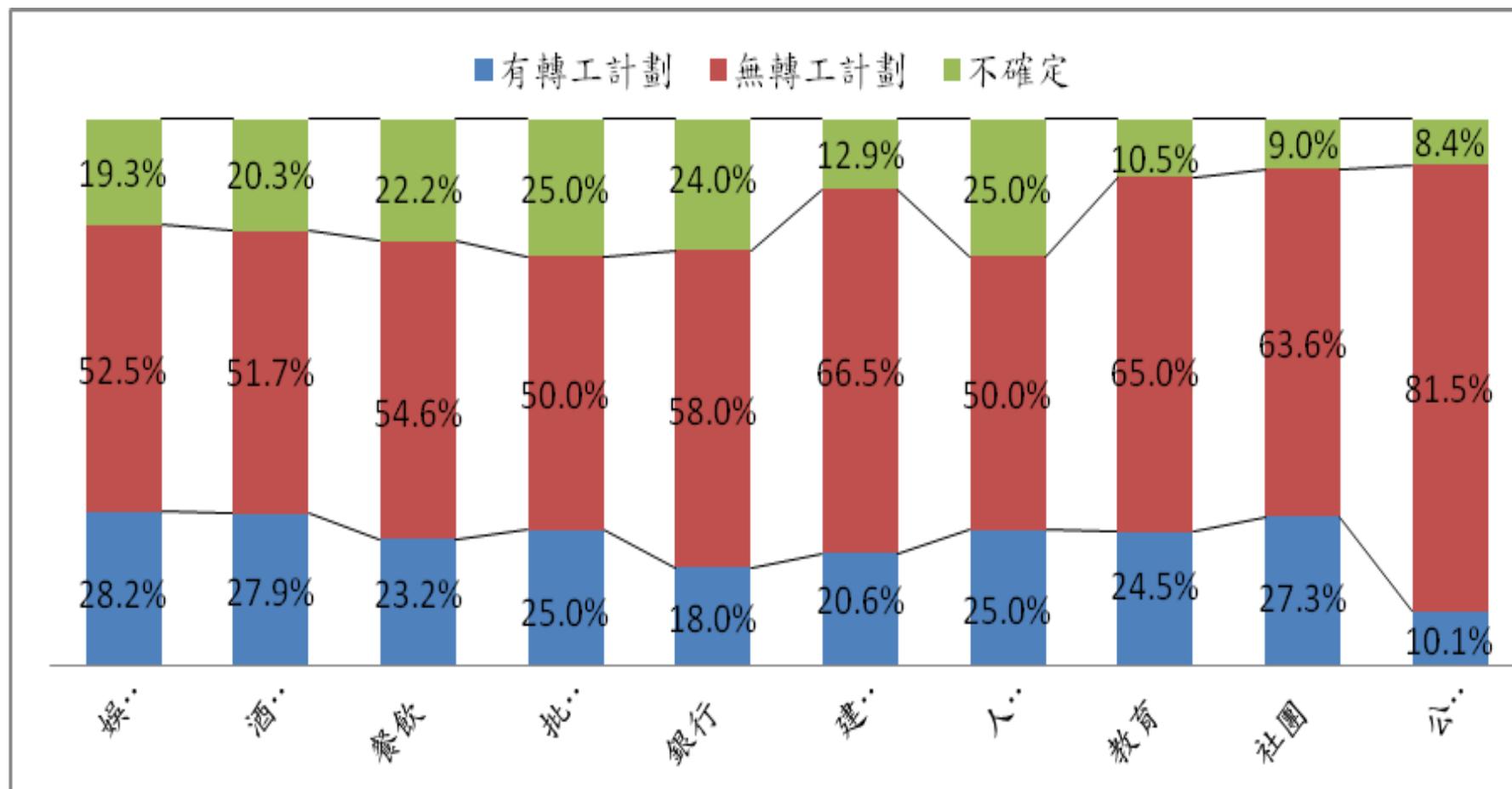
4.4 不同問題之間的交叉分析

為進一步瞭解不同背景、行業的受訪者在就業流動性及就業選擇等方面的不同之處，本次調查對一些問題進行了交叉分析，以下是相關分析結果：

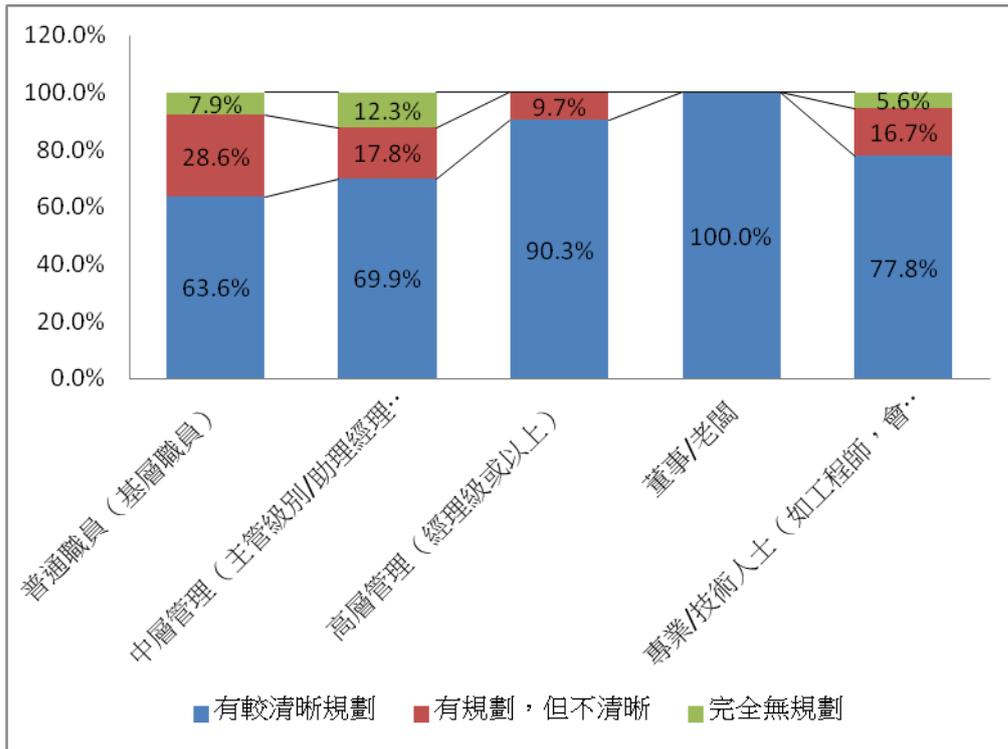
圖十六顯示近 30% 在娛樂博彩、酒店營運及社團就職的受訪者表示在未來一年有轉工計劃。至於，本身是公務員的受訪者在未來一年的轉工意欲則低至 10%。

圖十七顯示近 40% 受訪普通職員沒有清晰的職業生涯規劃；相反，超過 70% 受訪專業／技術人士、高層管理及董事／老闆則有較清晰的職業生涯規劃。由此可見制定清晰的職業生涯規劃將有助職業發展。

圖十六：各行業員工轉工意向分析



圖十七：各職位級別的員工職業生涯規劃分析



4.5 2014 - 2016 年數據趨勢分析

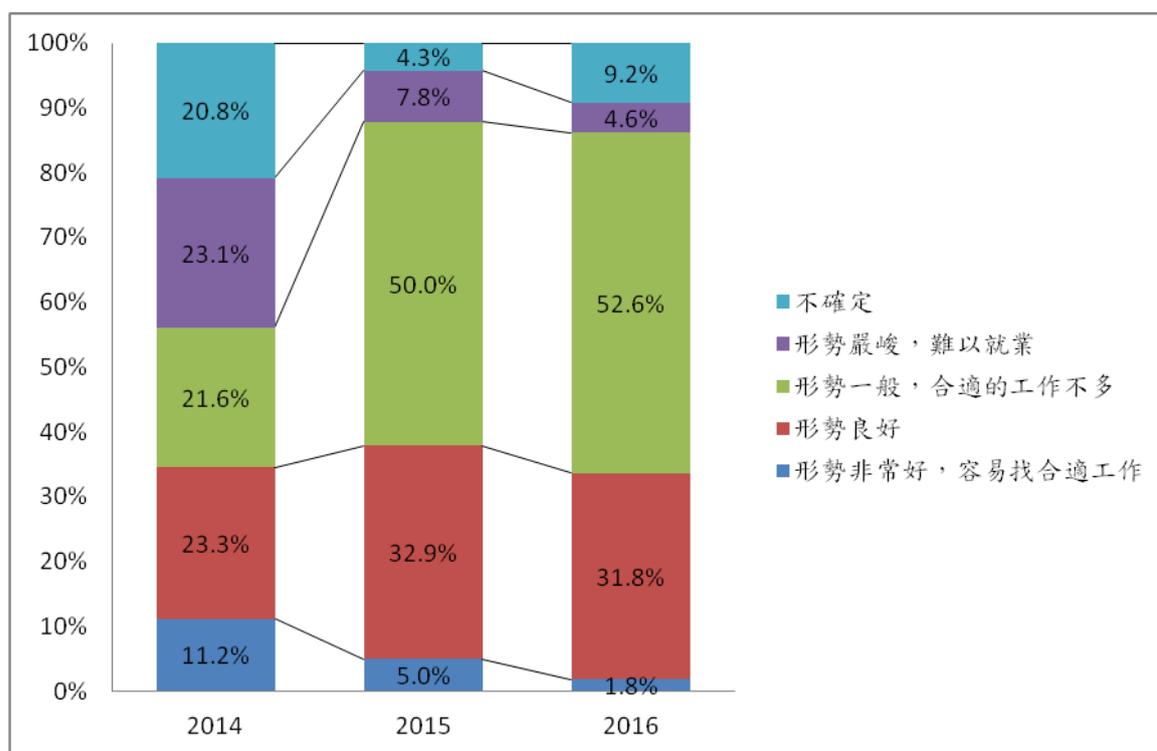
圖十八顯示今年的受訪者對就業形勢的看法，大致與去年相若，唯受訪者認為就業形勢良好的比例有輕微下降，認為“就業形勢一般，合適的工作不多”的比例則上升，由2014年的21.6%升至2016年的52.6%，增幅超過雙倍；而認為“就業形勢嚴峻，難以就業”的比例則持續下降，由2014年的23.1%下降至2016年的4.6%，反映受訪者普遍認為隨著本澳經濟的逐步回穩，在本澳尋找工作不存在太大的困難，但卻難以匹配到合適自己的工作，出現“騎牛搵馬”的心態和現象。

圖十九及二十顯示2016年有明確轉工計劃的受訪者比例有明顯上升，由2014年的13.1%及去年的13.7%飆升至今年的26%，而更值得關注的是“對轉工計劃存在不確定性”的受訪者比例則由去年的46.3%大幅下降至今年的19.3%；反映隨著各大型博企新建娛樂場的開業及整體經濟前景逐步回穩及明朗，受訪者在選工擇業時相對去年更為清晰。另外，值得關注的是，在有計劃轉工的受訪者中，多達49.6%表示會跨行業轉工，而該數據已連續3年高企，分別在2014年和2015年達到47.4%

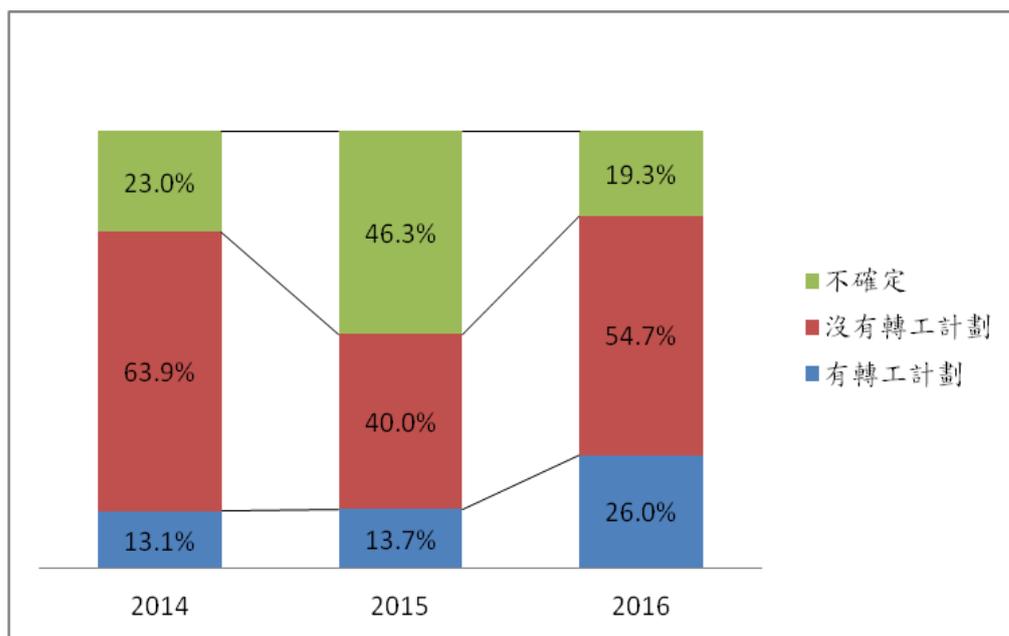
和 51.3%，這可能與受訪者沒有制定清晰的職業生涯規劃有關，他們在現職工作的發展遇到瓶頸或工作未如理想時，普遍會選擇到其他行業嘗試。這情況反映行業之間已出現不健康的人才競爭，同時對企業的人力資源管理亦產生不良的影響。

圖二十一顯示，隨著電子化的普及和廣泛應用，受訪者按年對使用網站尋找工作的比例不斷上升，由 2014 年的 39.7% 躍升至 2016 年的 78.6%，成為最多受訪者尋找工作的途徑。而報章廣告及親朋介紹也是受訪者尋找工作的主要途徑，而相比去年，透過“獵頭公司推薦”及“參加各類招聘會”尋找工作的則大幅下降，當中透過“獵頭公司推薦”途徑找工作的比例由去年的 33.2% 下跌至今年的 12.5%。

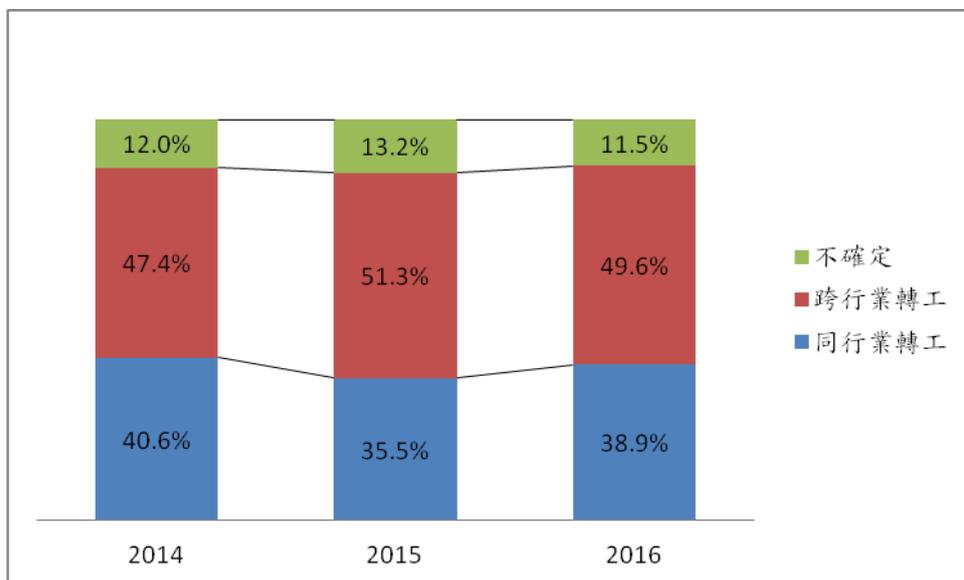
圖十八：2014 - 2016 年受訪者對就業形勢的看法



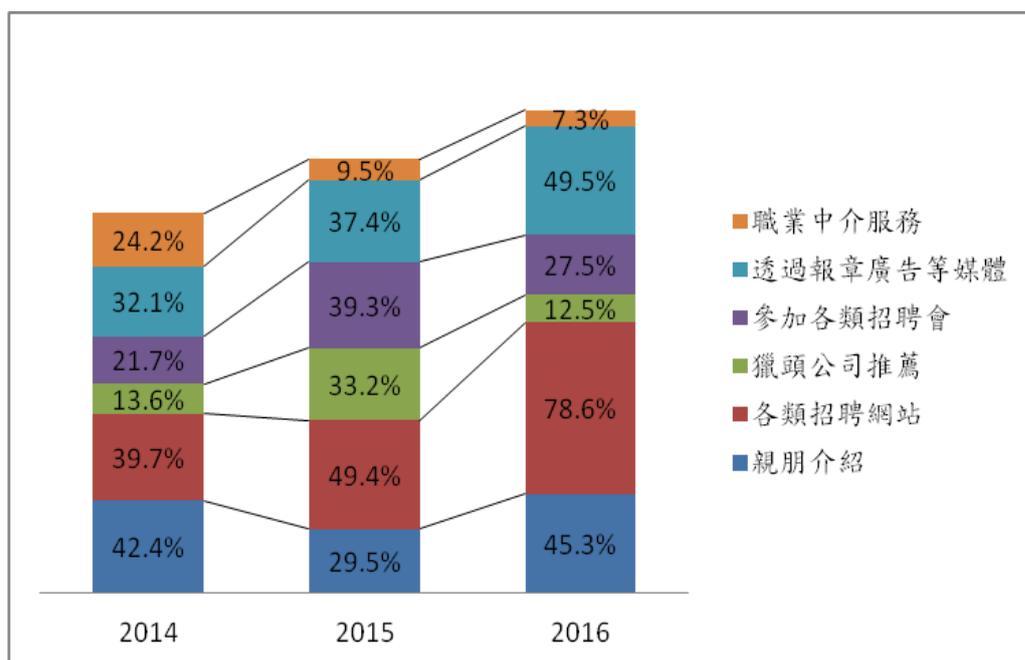
圖十九：2014 - 2016 年受訪者轉工的計劃



圖二十：2014 - 2016 年受訪者計劃轉工的方式



圖二十一：2014 - 2016 年受訪者透過什麼途徑找工作



5. 結論

本次調查發現一些值得關注的情況，例如計劃在未來一年明確轉工的受訪者大幅攀升，相當部分的受訪人士表示現職晉升空間不大，並認為未來就業形勢不理想，而數據亦顯示大部份從事普通職位的人士並沒有制定清晰的職業生涯規劃。

以下是 2016 年調查歸納的結論：

- 近 60% 受訪者在現職工作不足 3 年，間接反映了本澳市民就業流動性較大的現象；
- 超過 60% 受訪者在近兩年未獲被升遷，而且更有 34.6% 的受訪者從未獲升遷，其中一個主要的原因是進入 2014 年下半年至今，本澳經濟逆轉，形勢不斷惡化，不少企業暫緩擴展甚或縮減業務，在這情況影響之下獲升遷的員工數目減少，可預期本澳市民在短期內將需要面對升遷空間不足的問題；
- 近 70% 受訪者有制定較清晰的職業生涯規劃，在所有年齡組別當中，66.7% 的 51 歲或以上人士已有為自己的職業生涯作出較清晰規劃，且按照規劃前進；而 31-35 歲人士則普遍有制定職業生涯規劃，但是按實際情況而調整；相反，年齡 20 歲或以下的人士則大都沒有為自己的職業生涯規劃，抱著自由發展的心態。從教育程度和個人收入來看，教育程度和個人收入愈高的受訪者，愈會為自己規劃職業生涯，並會因應環境轉變而作出調整；
- 77% 的受訪者有轉工的經驗；當中近 80% 的轉工次數更達到或超過 2 次；
- 近 70% 受訪者認為當前就業形勢屬一般，甚至不理想；反映儘管本澳長期維持極低的失業率，但是近年持續低迷的經濟情況，令本澳大部分市民對就業形勢及前景感到不樂觀；
- 26% 的受訪者表示在未來一年有明確的轉工計劃；計劃轉工的原因主要是不滿意現時薪酬和福利、晉升空間有限、工作壓力大及認為公司發展前景欠佳，當

中半數(50%)計劃轉工的受訪者表示將會跨行業轉工，並主要希望進入政府、銀行及娛樂博彩等前景較為穩定及薪酬較高的行業；

- 男性受訪者(27.8%)的轉工意欲較女性受訪者(23.4%)為強；而 21-25 歲的受訪者的轉工意欲亦較其他年齡組別的受訪者為強；擁有碩士程度的受訪者的轉工意欲亦較其他教育程度的受訪者為強；
- 77.4%的受訪者表示再選擇工作時會優先考慮薪酬和福利，而晉升機會及工作壓力仍是其次的考慮因素；
- 近 30%在娛樂博彩、酒店營運及社團就職的受訪者表示在未來一年有轉工計劃。至於，本身是公務員的受訪者在未來一年的轉工意欲則低至 10%；
- 近 40%受訪普通職員沒有清晰的職業生涯規劃，但超過 70%受訪專業／技術人士、高層管理及董事／老闆則有較清晰的職業生涯規劃，由此可見制定清晰的職業生涯規劃或許對在職人士的職業發展有莫大的幫助；
- 今年的受訪者對就業形勢的看法，大致與去年相若，唯受訪者認為就業形勢良好的比例有輕微下降，認為“就業形勢一般，合適的工作不多”的比例則上升，由 2014 年的 21.6%升至今年的 52.6%，增幅超過雙倍。反映受訪者普遍認為在本澳尋找工作不存在太大的困難，但卻難以匹配到合適自己的工作，出現“騎牛搵馬”的現象；
- 2016 年有明確轉工計劃的受訪者比例有明顯上升，由 2015 年的 13.7%飆升至今年的 26%，而更值得關注的是“對轉工計劃存在不確定性”的受訪者比例則由去年的 46.3%大幅下降至今年的 19.3%；反映隨著各大型博企新建娛樂場的開業及整體經濟前景逐步回穩及明朗，受訪者在選工擇業時相對去年更為積極及進取；
- 78.6%受訪者主要透過各類招聘網站尋找工作，而報章廣告及親朋介紹也是受

訪者尋找工作的主要途徑，而相比 2015 年，透過“獵頭公司推薦”及“參加各類招聘會”尋找工作則大幅下降，當中透過“獵頭公司推薦”途徑找工作的比例由去年的 33.2% 跌至今年的 12.5%；

- 提升薪酬福利，增加晉升和培訓與學習機會及改善工作環境是最多受訪者認為有助公司保留員工的方法。

6. 建議

澳門現雖實現全民就業，但 2014 年起經濟轉差，且呈持續下滑趨勢，不少在職人士預期就業前景不清晰；但另一方面，很多企業認為人資短缺、人才不足已經成為制約澳門長遠良性發展的主要難題，而協助企業保留員工，加強本澳人才的培養和儲備，是確保澳門整體長遠健康發展的重要因素。現本會就調查所得提供如下建議：

- 社會上，有一批低學歷、低技能、低收入的在職人士，往往被受忽略。他們需要的支援包括在職培訓、就業準備及培訓、就業輔導服務等，以提升其就業機會。政府現有提供相關資助培訓給市民就讀以培養更多技術人才，政府相關部門及團體機構應繼續根據行業需求提供培訓援助，內容應該涵蓋跨行業轉工人士的基础培訓及同行業轉工人士的進階培訓等，增強這群體的自信與適應能力，協助他們就業。
- 職業生涯規劃是一個持續和終身的過程，以達致人生不同階段的目標。建議特區政府相關部門在高中課程的公民教育科加入 12 小時的生涯規劃教育，旨在培養學生認識自我、個人規劃、設立目標和反思的能力，以及認識銜接各升學就業途徑等。學校開辦生涯規劃教育課程及舉辦升學就業輔導，幫助學生獲得所需的知識和技能，以便作出明智的選擇，及面對由學習過渡至就業的轉變中。
- 除在學人士外，職業生涯規劃對在職人士均非常重要，有機會從事感興趣的工作，自然會有較大的工作動力。政府相關部門及團體機構應舉辦職業生涯規劃展覽、講座、工作坊、課程等相關活動，藉以讓更多在職人士，尤其是低教育程度和低收入的在職人士，認識更多職業生涯規劃，分析自身特點及強弱之處，明確個人發展目標，這將有助他們規劃清晰的職業生

涯發展方向，從而投身更能發揮所長的行業，擔任合適的工作。

- 員工往往因為不滿企業的不良因素而產生轉工的念頭，所以建議企業可以作定期檢討和改善，這些因素包括薪酬福利、晉升制度、公司制度／文化、工作環境、員工之間關係、工作時間、培訓與學習機會等，從而提升保留員工的機會。此外。建議企業應多建立讓勞資雙方表達意見的渠道，互相體諒及作出協調，創造經驗分享及互相溝通的機會和平台。
- 為增加員工對公司的投入度，建議企業成立員工小組，定期舉行團體活動，除可提升員工間的氛圍外，更可透過活動讓員工與管理層有非工作形式的交流平台，如義務工作及週年晚宴等，以提高員工工作士氣。亦可考慮在不影響業務發展和日常運作的情況下，設置與工作表現掛鈎的非薪酬激勵和獎勵計劃，如：獎勵假期、獎例旅遊、具晉升機會的培訓課程等，以提升員工對公司的歸屬感，從而減低流動率。

- 完 -



附件一

澳門市民就業流動性調查(2016年)

目的：本調查由澳門管理專業協會執行，目的是深入瞭解澳門現時就業流動狀況，尋找影響市民就業流動的主要因素，以及瞭解其比較願意投身的行業等，所獲取資料只用作研究之用，不會用於任何商業用途；

Q1 性別：

- ₁ 男 ₂ 女

Q2 年齡：

- ₁ 20歲以下 ₂ 21-25歲 ₃ 26-30歲 ₄ 31-35歲
₅ 36-40歲 ₆ 41-45歲 ₇ 46-50歲 ₈ 51歲或以上

Q3 教育程度：

- ₁ 小學或以下 ₂ 初中程度 ₃ 高中程度 ₄ 大專
₅ 學士 ₆ 碩士 ₇ 博士或以上

Q4 請問你現時薪資水準是：(澳門幣)

- ₁ 10,000或以下 ₂ 10,001-15,000 ₃ 15,001-20,000 ₄ 20,001-25,000
₅ 25,001-30,000 ₆ 30,001-40,000 ₇ 40,001-50,000 ₈ 50,001或以上

Q5 請問你在現機構工作了多長時間？ _____ (年)

Q6 請問你在現職位工作了多長時間？ _____ (年)

Q7 連同以往在其他機構的工作經驗，請問你總共擁有多少年工作經驗？ _____ (年)

Q8 目前從事哪個行業？

- ₁ 娛樂博彩 ₂ 酒店營運 ₃ 餐飲 ₄ 批發及零售
₅ 銀行 ₆ 金融中介服務 ₇ 保險 ₈ 交通運輸
₉ 資訊科技 ₁₀ 建築及工程 ₁₁ 會議展覽 ₁₂ 旅遊服務
₁₃ 人力資源 ₁₄ 教育 ₁₅ 廣告/傳媒 ₁₆ 醫療服務
₁₇ 市場推廣及公關 ₁₈ 社團 ₁₉ 公務員 ₉₉ 其他(請說明) _____

Q9 現時職位級別：

- ₁ 普通職員(基層職員) ₂ 中層管理(主管級別/助理經理等) ₃ 高層管理(經理級或以上)
₄ 董事/老闆 ₅ 專業/技術人士(如工程師,會計師等) ₉₉ 其他(請說明)

Q10 上次獲得晉升是在：

- ₁ 2016年 ₂ 2015年下半年 ₃ 2015上半年 ₄ 2014年
₅ 2013年或之前 ₆ 從未獲晉升 ₉₉ 其他(請說明) _____

Q11 你有為自己制定職業生涯規劃嗎？

- ₁ 有清晰規劃，且以後會按照規劃前進 ₂ 有規劃，但是規劃根據實際情況而變
₃ 有規劃，但不清晰 ₄ 完全無規劃，自由發展

Q12 你是否有過轉工(跳槽)的經歷？

- ₁ 有 ₂ 無(請跳至Q14)



Q13 若有轉工（跳槽）經歷，請問職業生涯轉工次數合共有 ____次？

Q14 你認為當前就業形勢如何？

- ₁ 形勢非常好，容易找合適工作 ₂ 形勢良好 ₃ 形勢一般，合適的工作不多
₄ 形勢嚴峻，難以就業 ₅ 不確定 ₉₉ 其他(請說明) _____

Q15 未來 12 個月，有轉工（跳槽）的計劃嗎？（若有，請跳至 Q17）

- ₁ 有 ₂ 無 ₃ 不確定

Q16 若有轉工計劃，你計劃轉工的原因是：（多項選擇題，最多可選擇三個選項）

- ₁ 晉升機會不大 ₂ 不滿意現時薪酬和福利 ₃ 工作壓力大 ₄ 公司發展前景欠佳
₅ 與同事關係欠佳 ₆ 與上司關係欠佳 ₇ 工作地點不便利 ₈ 工作不穩定
₉ 工作環境欠佳 ₁₀ 工作時間不合適 ₁₁ 專業/能力不對口 ₁₂ 培訓與學習機會不足
₁₃ 被解僱 ₁₄ 不滿意公司制度/文化 ₁₅ 外部誘因（更好的工作機會）
₁₆ 公司結業/合約結束 ₁₇ 工作興趣/成就感不足 ₉₉ 其他（請說明）_____

Q17 你轉工（跳槽）的方式是？

- ₁ 同行業轉工（若是同行業轉工，請跳至 Q16） ₂ 跨行業轉工 ₃ 不確定

Q18 若是跨行業轉工，你打算從事的行業是？

- ₁ 娛樂博彩 ₂ 酒店營運 ₃ 餐飲 ₄ 批發及零售
₅ 銀行 ₆ 金融中介服務 ₇ 保險 ₈ 交通運輸
₉ 資訊科技 ₁₀ 建築及工程 ₁₁ 會議展覽 ₁₂ 旅遊服務
₁₃ 人力資源 ₁₄ 教育 ₁₅ 廣告/傳媒 ₁₆ 醫療服務
₁₇ 市場推廣及公關 ₁₈ 社團 ₉₉ 其他(請說明) _____

Q19 若沒有轉工計劃，你繼續留在現機構的原因？（多項選擇題，最多可選擇三個選項）

- ₁ 晉升機會大 ₂ 滿意現時薪酬和福利 ₃ 工作壓力不大 ₄ 公司發展前景佳
₅ 與同事關係融洽 ₆ 與上司關係融洽 ₇ 工作地點便利 ₈ 工作比較穩定
₉ 工作環境佳 ₁₀ 工作時間合適 ₁₁ 專業/能力對口 ₁₂ 培訓與學習機會大
₁₃ 外部誘因（沒有更好的工作機會） ₁₄ 工作興趣/成就感 ₉₉ 其他（請說明）_____

Q20 若再選擇工作你優先考慮的是哪些因素：（多項選擇題，最多可選擇三個選項）

- ₁ 晉升機會 ₂ 薪酬和福利 ₃ 工作壓力 ₄ 公司發展前景
₅ 與同事關係 ₆ 與上司關係 ₇ 工作地點 ₈ 工作穩定
₉ 工作環境 ₁₀ 工作時間 ₁₁ 專業/能力對口 ₁₂ 培訓與學習機會
₁₃ 工作興趣/成就感 ₁₄ 公司制度/文化 ₉₉ 其他（請說明）_____

Q21 你主要透過什麼途徑找工作？（多項選擇題，最多可選擇三個選項）

- ₁ 親朋介紹 ₂ 各類招聘網站 ₃ 獵頭公司推薦 ₄ 參加各類招聘會
₅ 透過報章廣告等媒體 ₆ 職業中介服務 ₉₉ 其他途徑(請說明) _____

Q22 你認為公司應採取哪些措施來保留員工，以減少員工流失？