

PRC 建设

Pacific Rim Construction

Music and architecture in perfect harmony at Hamburg's Elbphilharmonie

音乐与建筑的完美结合

Inside:

- 2017 completion of Hong Kong Children's Hospital on schedule
- Technology innovates Schotten & Hansen prefabricated penthouse
- Arquitectonica awarded three new mixed-use and retail projects
- Bespoke Careers hosts Strategic Workplace Strategy roundtable
- Stirling Lloyd protecting the world's infrastructure for 40 years

Hong Kong / PRC \$50

畅谈现代 工作场所

科技日新月异，连系愈见容易，相比以往，如今让我们思考更多的是工作的地点与模式。招聘公司 Bespoke Careers 举办的圆桌研讨会，邀得亚太区一众房地产要员、室内设计师和工作场所策略师，云集于建筑师事务所 M Moser 的香港总部，共同探讨业内发展的最新状况。

圆桌会议由 Bespoke Careers 的 Shan Valla-Bradley 和 Zane Hosgood 策划主办，并由仲量联行办公室策略服务高级经理 Jordan Kostelac 主持会议，就企业提供灵活具成效工作环境的有关事宜，与一众嘉宾共同交流一系列主要课题和情况。

出席会议的包括高力国际办公室策略规划和变革管理助理经理 Truddy Cheung、高力国际灵活工作场所服务副总裁 Jonny Wright、联合办公空间裸心社香港首家分部（今年六月份才正式开业）的总经理 Deborah Negrash、建筑师事务所 M Moser Associates 策略副总裁 Audrey Zaimche、Leadership Development Ltd 的副总裁 David Thomas、始于香港并专为机构改革和激发最大优势的 E3 Reloaded 的联合创始人 Jared King，以及微软（香港）亚太区工作场所策略经理 John F. Bowden。

为何走进办公室？

Kostelac 一道简单的问题开始讨论：我们为什么来到办公室？越来越多员工认为工作不再是早上回去办公室坐在办公桌前工作，午饭时吃三明治和天黑时离开这么的一回事。当工作地方可以是咖啡店或自己家的时候，为何还要走到办公室？答案可能就像问题一样简单：虽然我们已经在所选择的任何地方，利用科技做很多事情，但绝对不能取代人类合作和互动的本能需求。

「我喜欢使用办公室这个工具，也乐意成为鼓励这个做法的公司的一部分。」

「如果不回办公室，是因为我要集中精神。开放式办公室可以有很多干扰和令人分心的事情。我喜欢使用办公室这个工具，也乐意成为鼓励这个做法的公司的一部分。」Cheung 说。她的高力国际同事 Wright 也有同感，并非如他其他很多同事认为只是与自己团队会面，或利用办公室内资源才回去办公室。

香港节奏急速，Thomas 强调是否方便对员工非常重要；但对于公司来说，有效优化他所指的「每平方英尺/每员工方程式」的能力才是至关重要。事实上，工作场所策略安排成功，是需要满足雇员和雇主的需求和偏好。

「工作场所策略是整体的。我们的职责就是理解和启发别人。」

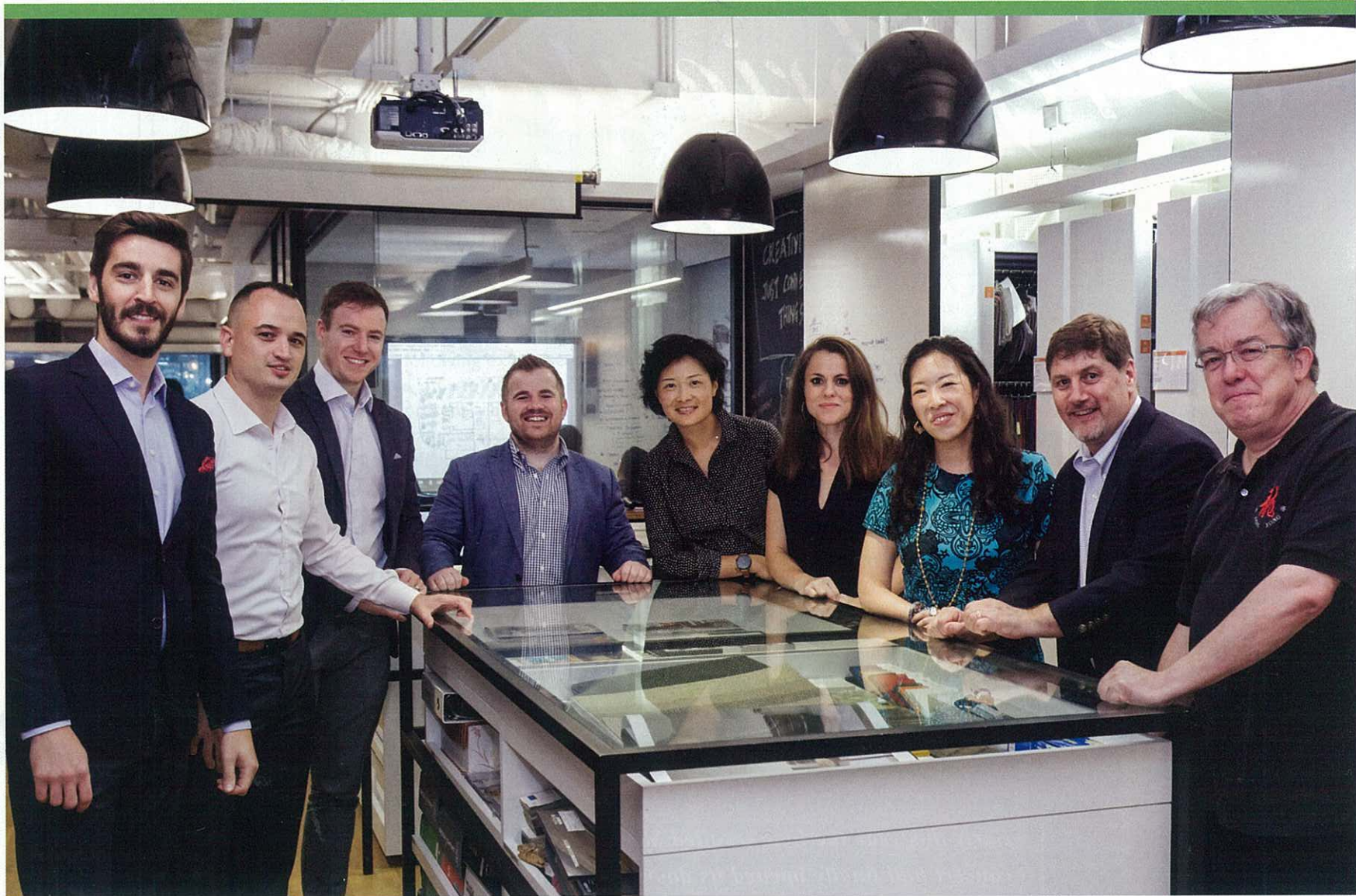
「裸心社的重点是放在最终用户身上。我们认为工作场所策略是整体，而不只限于设计、美学和办公室的氛围，人的因素是关键。」Negrash 表示。从设计的角度来看，Zaimche 同意「无论是反映大机构文化的品牌体验，还是创造一个可以与别人见面的合作空间，我们的职责是理解和启发别人。」

全球与本土

显而易见的是，工作场所策略与理解人们在工作场所需要和想要什么是有莫大关系，而同样需要牢记的是，适合一个机构内某人或某部门的事情可能并不适用于另一个人或部门。「一本通书并不可以读到老。一定要找出最方便一众人等的方法。」Wright 分析道。

King 六年前创立 E3，而现在也与联合办公机构 Hive 合作。他指出：「很多大公司试图在全球不同地区的办事处推行全球性的政策，而没有考虑到当地的情况或需要。机构可能是有一个方向的，但也要授权本地团队演绎和实施适合当地业务的变更。」





前进与合作

Negrash 阐述了投进联合办公空间如何使人与共享经济联系起来，而问题往往是如何让工作更愉快、更有创意和更具合作性。King 同意 Negrash 的看法，并表示「联合办公是对毫无启发的工作场所加以拒绝的做法，也是在亚洲迅速扩张的最新情势。与工业时代的工厂心态相比，联合办公代表了新时代。」

虽然采用新的工作场所策略最初可能会带来相关成本，但之于团队以至业务的价值几乎肯定可以被抵销。事实上，正如 Wright 所指，当一家公司有足够灵活度提供量身定制的方案满足跨世代和跨文化劳动力的多样化需求时，所产生的价值是非常可观的。

Kostelac 又指出，业务顾问可能很容易向机构建议「前进与合作」，而如果变革管理计划的催化元素能够节省成本，那么，所提议的策略符合真正的企业愿景也就显得更加重要。Cheung 补充说，联合办公行业的本质与工作场所策略师在创建符合客户业务目标的解决方案中所扮演的角色有些不同。二人皆同意联合办公空间需要采用一个特有的工作场所发展策略，将业务推向另一高峰。

从物色人才到雇员离职后加盟新公司时所要求的观点来看，Bespoke 的 Valla-Bradley 和 Hosgood 均认为，办公环境、薪酬和办公地点是雇员更换新工作的三大关键因素。「跳槽在香港很普遍，可能反映亚洲企业往往未能提供具吸引力或愈见进步的工作场所文化。虽然如此，驱动雇员决定更换工作的可以是哪家公司能够给予最好薪水这么简单的一个原因而已。过去几年，雇主对此似乎已有所参透，而种种问题正在很多企业中得到解决。然而，从专家的角度来看，如果不能完全整顿，改变办公室文化是极具挑战的。」

微软的 Bowden 对雇员为何对雇主缺乏承诺，并就员工为何会因薪酬的些微增长而跳槽，表达了一些意见。他指出，贪婪、野心和注意力低落是背后的因素，但却指出，领导者是否愿意面对和挑战雇员，就雇员自己的职业生涯，公司如何帮助他们实现目标，以及雇员自己愿意付出多少时间和心血加强自身能力等事宜，与雇员展开对话，那就完全是雇主的心态与决定。King 同意并续称公司应该以对待顾客的方式对待员工。「只有你一开始以这种方式思考，你便可以与他们有更多交流，并建立忠诚度。」他补充说。

只工作，没耍乐？

「公司应该以对待顾客的方式对待员工。」

未来数十年，工作场所势必不断演变，怎样在忠于自己工作之余，同时又可明确分开工作和个人生活呢？Cheung 认为这是个人选择的问题，也展现一个人把工作和个人生活分开的能力。正因她只视办公室为工具，而非每天都要去的一个地方，因此她质疑现在还是时候让我们很多人都得把同一天内每一分钟埋首于如此过度连系的相同方式吗？Kostelac 恰如其分地结论道，指出个人化和抱持变革的开放态度诚然是发展未来工作场所的唯一出路。



bespoke careers
www.bespokecareers.com