



本社精神

集思廣益 · 精心管理 · 不斷創新 · 大膽嘗試 · 接受批評
虛心檢討 · 切實改革 · 注意時勢 · 適應環境 · 跟上時代

創社主席 **唐有洪**

**工商論壇暨蟹宴——「注意時勢——
在新紀元的人才戰略」**

日期：二零一六年十一月十一日
地點：香港中華出入口商會
紀錄者：姚沛康 執委、馬凱欣 嘉賓

工商論壇暨蟹宴乃工商管理研究社年度節目之一，每年皆設定切合時勢的主題，廣邀各社友嘉賓分享心得經驗，多作交流。在新時代下，經濟環境轉變急促，中小企業要在時代洪流中站穩陣腳，定需作出適時的策略性轉變，因此出版組早前為本社訂下了年度主題－「不斷創新，跟上時代」。為了切合主題，是次論壇的焦點亦集中於新紀元的人才戰略，企業要在轉瞬即變的時勢中，迎合新環境、接受新挑戰，有效的人才招聘、培訓及挽留以及對新科技的應用變得尤其重要。論壇中提及人才管理、社會政策、教育、科技化等等，內容十分豐富。



本社很榮幸邀請到香港管理專業協會人才資源管理社副主席梁嘉聰先生擔任是次論壇之嘉賓主持。梁先生於人力資源管理已有超過二十八年的經驗，曾任職於本地公私營機構，於人力資源中曾廣涉多個範疇，並曾擔任香港人力資源管理學會二零一四年會議籌委會主席，實在為討論增添了不少有力的分享。

甫開首，主席盧益新歡迎各社友嘉賓參與論壇，接著由主持人伍慧明就題目作簡介。伍小姐為論壇設下討論大綱，讓參加者可從多角度分享對是次主題之看法：

- (一) 新一代僱員的素質及習性有否影響中小企的發展？
- (二) 現代社會提倡的友善措施（例如最低工資、標準工時、男士侍產假及貯乳室）有否窒礙中小企的生存？
- (三) 本港經濟轉型（尤其科技主導）帶給中小企甚麼挑戰？抑或是機遇？



環境轉變 觀點差異

前主席盧偉成有感現時的年輕人的確傾向需要照顧。自小家中父母無微不至的照顧，養成年青人依賴的習慣，致使他們於工作上亦較上一輩需要更多的指引。盧前主席認為這個現象是正常的，因為年青人正是於這樣的環境長大，但他相信僱主若願意給予更多指導予年輕一代的話，將來他們會更有心回饋社會。而年長一輩亦應打破既有對世界的看法，以迎合趨勢的轉變，想想如何順應年輕一代的情況而拓展他們的才能。



前主席鍾志平博士則指出新一代的員工與上一輩最大的不同，在於前者的教育水平普遍較高，所享有的社會資源亦相對較多，因此他們對工作的要求、看事物的觀點都有著顯著差異。老一輩工作目的是「為兩餐」，解決生活基本所需，而現今年青人生於物質相對較富裕的年代，三餐無憂，因此工作對他們來說不只是解決生活需要，求職時更會考慮興趣、要求等因素。鍾博士認為這情況是直接窒礙中小企的發展。中小企的資源不多，行業性質亦不是年青人興趣所在，即使願意提供高薪水，亦難以吸引年青人入行。

人力錯配 供求不均

除此之外，本港亦面對著嚴重的人力錯配問題。本地有九所大學院校，大學畢業生比比皆是，但社會有足夠的相應職位提供嗎？相反一些比較不理想的職位則無人問津，職業教育及培訓課程淪為次要，甚或被喻為「失敗者之家」(Home for the Failures)。鍾博士認為，除了學歷外，技能的培育也是必須的。嘉賓主持梁嘉聰回應人手錯配問題，指出人才資源業界正嘗試以「資歷架構」(Qualifications Framework)作出「補救」，但實際上過往十多年間由職訓局或工業學院所提供的培訓，於現今社會已不受重視，他認為這是人手錯配致命的因素。現今社會著重大學學位，其次則是副學士、高級文憑、證書課程等等，一紙在手是為求職之踏腳石，但一些低層或傳統工作則無人承繼，開始失傳。嘉賓許華傑則有感大眾對資歷架構缺乏認識，希望政府可以起牽頭作用，推動資歷架構，使之於社會間更易推行，幫助企業人才管理。

資歷架構

香港特別行政區政府教育局於2008年5月5日正式推行資歷架構。香港的資歷架構是一個七級的資歷級別制度，涵蓋學術、職業專才及持續教育及培訓等不同界別。所有資歷架構認可的資歷皆通過質素保證，並按照客觀及明確的標準去釐定其級別。每項資歷均標明一個級別，表明其在框架中相對於其他資歷的定位。每一項資歷的級別乃按照一套「資歷級別通用指標」去釐定。「資歷級別通用指標」按四個範疇分別說明各個級別所應達致的成效標準，這四個範疇為：

- (一)「知識及智力技能」；
- (二)「過程」；
- (三)「應用能力、自主性及問責性」；及
- (四)「溝通能力、運用資訊科技及運算能力」。

參考資料：香港特別行政區政府資歷架構 網站

友善措施 挽留人才

有見政府積極鼓勵僱主設立家庭友善措施，協助員工平衡工作與家庭責任，鍾博士表示歡迎，表示大部份僱主亦希望能滿足僱員的需求，惟需注意這將會涉及成本轉移問題。當企業要增設家庭友善措施，如增加福利、優化待遇，甚或於辦公室內設立貯乳室等等，這都涉及成本問題。大公司或較容易自我增值及將成本轉移，但對於資源有限的中小企而言，所增加的成本能轉移到客人身上嗎？這將會是個挑戰。

工序科技化 除人手隱憂

要迎合社會的新趨勢，科技轉型是必不可缺的，但自動化同樣地涉及成本問題。本社社友鄭捷明所經營的沙嗲皇集團正是本地企業科技化的先驅。鄭先生在創立沙嗲皇早期已於餐廳推行電子化，現在亦有見社會經濟趨於科技主導，已逐漸將工序電腦化，同時減輕人手短缺的憂慮。鍾博士認為整個轉變過程需要配合政府，而政府應立例，若不立例的話，即使想做亦難以執行。

科技化無疑可以解決人手憂患，例如以機械人取代人手工作，不但可以提高效率及精確度，其運作成本亦比僱員薪水低，因此有不少研究指出科技化會使更多勞工面臨技術性失業，對就業及經濟結構或會造成衝擊。

學歷高 選擇多

中小企面對的問題不限於人才招聘，填補空缺過後，如何挽留人才的問題同樣令僱主搔首踟躕。

嘉賓許華傑任職製衣業，認為年青人學歷高，面對的選擇亦多。社會上不論招聘日、實習機會、職位招聘等俯拾皆是，即使公司成功招攬人才，但往往逃不掉三至五年便會離職的魔咒，於是企業每三五年就需要重新培訓人才一次。中小企不如大公司，沒有完備的培訓課程，亦沒有能力以加薪挽留人才，僱主唯有與僱員「講感情」，例如請僱員一同到國外職業展覽並順道旅遊、協助僱員解決家庭問題等等。這是中小企比大公司優勝之處，僱主與員工之間的隔膜較低，較易營造「家的感覺」。許先生亦認為中小企可以主動出擊，招攬在學學生，讓他們更了解自己的行業，為行業建立正面印象，提高他們畢業後投身本行的興趣。



企業斷層 後繼無人

同是從事製衣業的執委湯梅意則留意到業界普遍僱員年紀都較大，缺乏中層接手。以自己公司為例，較年輕的一群都大多轉行，現在公司大部份工序都轉由內地處理。年輕僱員離職後時常返回舊公司探望同事。湯小姐指出，由此可見，除了公司要挽留人材，整個業界亦需要想想如何留人。她與許華傑先生亦同意職訓局或副學士的畢業生或可成為業界的新勞動力，他們雖非手持最高學歷，但往往有著創新的思維，或可帶領如製衣般似是夕陽的行業跳出框框。





從事餐飲業的社友鄭捷明亦發現公司出現斷層問題，他發現餐廳員工整體年紀偏高，而年輕的僱員往往履新一至兩星期後便會離職，而洗碗職位更是長期空缺。相反，他近來成立了以動漫作主題的餐廳則吸引大批年輕人應徵。這或許亦印證了年輕人求職時著重興趣及趣味性的一點。面對人手短缺的問題，鄭先生認為可以引進外勞解決。梁嘉聰先生亦補充，開放市場後多個業界人手短缺的問題都或可紓緩，未來十年的勞動人口估計會愈來愈低，政府若不立例改變情況，將來的負擔只會愈加沉重。

執委田熾先分享朋友的個案，友人開設手機保護殼公司，亦很難請人，田先生一問之下發現友人並沒有招聘大學畢業生，建議友人作出嘗試。但他亦寄語，即使公司願意出高薪招聘，僱員亦可能只是「騎牛搵馬」，會隨時辭職，這可是個很現實的問題。



執委呂天能從事會計業，同樣面對著人手短缺的問題。他亦想過招聘國內人才入行，或將工序交由內地處理，但同樣是會面對成本增加的問題，除此以外，他亦考慮除了本業外，還會否有其他出路。

就著社會資源及機遇問題而言，大部份參加者普遍認同現今社會充斥著多元的發展機會，年青人可以從眾多選擇中不斷嘗試。而社友許洪則提供另一論調，指出本地一些講求專業性或較高層次的行業機遇狹窄，如律界、投資銀行等，即使學生以優秀成績畢業，亦不代表職業路上能平步青雲，因為這些行業的實習及入職機會往往要透過人事關係方可得到。

教育正面心態 建立良好德行

執委姚沛康從事會計，面對人才流失見慣不怪，感嘆中小企不論請人、管人、留人都很難。他曾在公司推行多項措施及福利挽留人才，亦不湊效。他指出年青人雖有高學歷水平，但所欠缺的是良好德育及正確心態。即使公司作出人才培訓，員工亦會於一兩年間流失，這對於中小企的發展而言，是極大的絆腳石。而年青人的抗壓能力及承擔亦較長輩為低，比起前輩們少了一份衝勁和積極性，即使將機會呈上眼前，亦卻步不敢嘗試。他歸咎於現時的教學未有教育學生以正面的心態對待自己的職業，而這已非是學歷或錯配的問題。



放下舊見 嘗試理解

社友張嘉強則提出，企業承傳問題一直存在，最先發自歐洲國家。他當時正是把握如此機遇，與一個德國人在本港發展皮革事業，機器設備都由德國引入；二三十年後，又與日本人引進造鞋事業到香港。他以自身例子說明問題會一直重覆發生，重點是僱主如何與時並進，並指出自己已在計劃未來四十年的人生。他與時下年青人溝通，不認為他們有甚麼大問題，反而認為僱主或年長的一輩應嘗試理解，不要以固有的思維模式與年青人溝通。

與時並進 乘風破浪

論壇尾聲，梁嘉聰先生總括參加者意見，認為時代轉變之快，企業除了要與時並進，更要乘風破浪，方能繼續生存，如近年已有不少紙媒結業，取而代之的是愈發蓬勃的網上資訊平台。他亦認為本港可效法新加坡的做法，視銀髮族為新的勞動力。他觀察到本地不論是年青或是年長的勞工，都會選擇多重職業及身份，而工作性質不必為長工，稱之為「Slash (斜槓) 文化」。另外，輸入勞工亦是另一出路，相信開放外勞後人才資源短缺的問題能得以紓緩，將會是另一番景象。

斜槓青年

「斜杠青年」是一個新概念，來源於英文“Slash”，其概念出自《紐約時報》專欄作家麥瑞克·阿爾伯撰寫的書籍《雙重職業》。她說，越來越多的年輕人不再滿足「專一職業」的生活方式，而是選擇能夠擁有多重職業和身份的多元生活。這些人在自我介紹中會用斜杠來區分，例如，萊尼·普拉特，律師/演員/製片人。於是，「斜杠」便成了他們的代名詞。

參考資料：智庫·百科 網站

高瞻遠矚 乘風轉舵

最後，出版組主席梁偉峰為論壇作結。梁先生於過往數十年曾從事傳統行業，至近年發展科技創新事業。他指出近年科技發展越發加速，可謂「一日萬里」，中小企又有否乘著這個發展浪頭，加快自身的適應能力呢？僱主作為企業的龍頭，更應高瞻遠矚，為團隊準備如何應對及迎接挑戰。僱主的自我培訓亦尤其重要，招聘時應加強自己的選才能力，他分享自己最注重僱員的習慣、心態，最後才是能力。時下年青人多以網上平台作溝通渠道，溝通對象多為同輩，僱主若要與年青僱員的建立良好有效的溝通，先要降低自己的身份與他們對話及分享。雖說科技一日萬里，梁先生認為學校不應在學生幼時便授以科技知識，而忽略了更重要的德育及思維培訓，反而應該教育學生正確觀念及正面心態，不畏失敗，勇於承擔。

論壇過後，各參加者一同品嚐美味的大閘蟹宴，於歡聲笑語中度過愉快的晚上。在此要特別鳴謝前主席莊成鑫幫忙安排活動場地及餐宴，並慷慨宴請各參加者，而活動的盈餘（扣除行政費用後）將全數撥於本社基金作日後教育或研究之用。



出版組主席梁偉峰(右一)為論壇作結

後記

筆者為九十後年青人，職場經驗淺薄，聽罷各前輩分享後，有感兩代人於思想上的確存在著顯著的差異，看事物的著眼點都有所不同。年青一代求職時的確著重興趣、要追夢，在職時講求工作生活平衡，亦不甘於長久效力同一間公司，這點對於職場新鮮人來說更加如是。與筆者同期畢業的同輩，大多於首間公司任職一年多後便轉工，正因眼前充斥著不同選擇，總會心動想到其他地方試試看看，累積不同經驗。但若真能把興趣轉為職業，又是否一定是好事呢？誠然，沒人希望每天做著厭惡的工作，若有一份工作能讓人完全投入、享受，也可算是福氣。可是，若談及對自我的鍛鍊，心態調整更為重要。世事無完美，在未找到一份「筍工」前，學會於眼前的工作中尋找樂趣及滿足感，才可使時間及努力不白費，畢竟每人、每事、每地，都總有值得學習及借鑑之處。

近年有個說法：「一代不如一代」。其實不同年代的人，各有千秋，長輩有的是人生及職場上的實戰經驗、迎難而上的積極心態，這是我輩需要學習的地方；而年青人有的是創新意念及靈活應變能力，對於企業轉型來說必不可缺。筆者於另一場合下聽到別的说法，略有茅塞頓開之感：「一代不同一代」，這或許更有助我們從客觀角度分析。討論中不少社友嘉賓都提及長輩若不放下固有思維，便難以與年青人溝通。其實溝通是雙向的，不論年長或年輕，均應持開放態度，放下既有立場，方有望對問題作出客觀而有建設性的解決方法。

鳴謝：

- ✦ 香港管理專業協會人才資源管理社副主席梁嘉聰先生擔任嘉賓主持
- ✦ 執委伍慧明擔任主持
- ✦ 執委梁偉峰擔任出版主席
- ✦ 前主席莊成鑫安排活動場地，並宴請眾參加者



深圳前海及鹽田 周大福總部一天考察團

日期：二零一六年十二月十六日
地點：深圳前海及鹽田周大福總部
紀錄者：莊雄壯 執委

前提

周大福簡介

周大福金鋪成立於1929年，1961年成立周大福珠寶金行，至今發展至2,300多間分店，在深圳總部可以即時監控全中國的店鋪。

「誠信」及「勤奮」

周大福在1929年創立於廣州，至今87年，在1931年到澳門發展，1939年開始在香港開設分店，鄭裕彤主席於50年代開始做鑽石批發，這行生意周轉快，周大福收到鑽石商來貨便交貨客戶，收款後才付款給鑽石商，不用積壓現金，故此行業很著重誠信，一直以來，周大福的經營都是以「誠信」及「勤奮」為主，要求員工重視誠信並具勤奮精神。

掌握機遇

自80年代周大福不斷增加新店數目，零售生意佔總營業額比例逐步上升，由當時的8間分店發展至現時2,300間。1998年受惠於中國改革開放，周大福在北京開設國內第一間專門店，隨後發展迅速，現時在中國大陸有2,100間零售店。周大福從創辦至今，每十年都能掌握機遇。

顧客為上 積極改革

50年代時黃金金飾產品並無成色標準，周大福是第一家金鋪做999.9黃金，因純度高，客人拿周大福金飾產品去當舖典當時，可借得多些金錢，故較受顧客歡迎。

在90年代，珠寶行業習慣把珠寶商品標價定高些，再給予顧客較大折扣，即成交價與標價有很大折扣幅度，周大福在當時推出「一口價」的策略，省卻買賣雙方去討價還價的苦惱。周大福的經營理念是在經濟或行業低潮時，更要積極面對，投入未來，守中努力進行改革，從2003年至2013年的十年中，營業額增長了10倍，2014年至2016年是經濟低潮期，周大福推行SMART+ (Smart Plus)進行變革。

CEC 親臨考察團

周大福品牌標誌著不同時代的演變，在盧益新主席帶領下，我們決定在2016年12月16日，一行四十多人前往深圳沙頭區參觀和學習周大福設在中國的總部。

中國夢，前海夢

在周大福珠寶公司職員陪同下，我們首先參觀前海展，館內看到一些關鍵詞：「中國夢，前海夢」；低碳生活；產城融合；完善的法制環境，從中略見前海的發展方向。前海重點做好六個方面的改革創新，包括法治建設、行政服務、深港澳合作、金融開放與創新、國際貿易集成功能、航運物流等。其中，在法治建設上，將探索在擴大開放的法制建設上先行先試，逐步推出與國際接軌、與香港接近、符合現代服務業發展規律和國家改革創新要求的法規規章。



「中國夢，前海夢」的標語
投射在前海展廳的牆上

前海的發展歷史小資料

前海合作區共有15平方公里，總建築面積2,600萬平方米，其中辦公樓面積1,200萬平方米，商業建築面積360萬平方米，居住面積650萬平方米，其他公共設施面積390萬平方米，預計就業人口約80萬人，居住人口約30萬人。

前海區內的品牌館

我們在當天旅程的第二站便到達周大福珠寶與周大福集團合資於前海區內建造的品牌館。

據周大福職員介紹，該館建造時間只需3個多月，雖然樓高只有數層，但其建造速度之快，令我們感到驚訝。館內除周大福珠寶店外，多家香港牌子的店鋪亦有開設分店，讓內地的居民可不用離境，亦能在此買到在香港的優質商品，品嚐香港品牌的美食。其中一家「進口精品超市，跨電商體驗店」，將商品分開二類，一類是在店內供零售；另一類設置專櫃作跨境電商展示產品樣辦，供客人看後作線上購買，如要購買，客人只需用手機應用程式掃描產品的二維碼，便可進行交易，店內商品，應有盡有，從藥品、化妝品、零食以及凍肉等都有提供。



在一家「進口精品超市，跨
電商體驗店」參觀。

午間周大福代表包括集團執行董事廖振為先生、周大福珠寶行政高級經理包建豪先生和我們共進午餐。

深圳前海及鹽田周大福總部一天考察團

深訪周大福集團

周大福集團大廈

大約到了下午2時，我們坐車到達周大福設在深圳沙頭區的中國總部——周大福集團大廈，大樓在2013年落成，樓高22層，面積約4萬平方米，有約1,000多名員工在這裡工作，到會議室簡介後，我們隨即分為二組，分別參觀位於大廈各層的不同部門。

鎮店之寶 - 《裕世鑽芳華》

首先是參觀品牌館和鑽石展室，周大福是世界第二大鑽石毛坯供應商的主要用戶，最吸引我們全組人員的便是周大福鎮店之寶的鑽飾——《裕世鑽芳華》，原鑽石毛坯重507.55克拉（1克拉=0.2克）。

創意設計 - 市場主導

我們接著到創意中心參觀，周大福設計部門分為美國、香港、深圳和順德4個，各自獨立運作，針對不同市場設計適合當地市場的產品，如美國是設計Hearts on Fire品牌系列產品，香港以設計高端產品為主，深圳則以設計系列產品及主題創作系列為主，如故宮主題。

公司會將店鋪內近期銷售表現最好的5款產品在佈告板上列出，讓設計師瞭解客戶最新的消費喜好，以參考進行新產品的設計。深圳和順德兩個設計部門每月需設計500件產品，經篩選後部份會推出市場，每間店銷售的產品都會有差異化，不同地域有不同的喜好，有時亦會專為某一地區設計某類產品，設計以故事先行，賣珠寶亦同時在賣一個故事。

精鑽標準 巧奪天功

其後參觀品牌Hearts on Fire (HOF) 此品牌於1996年在美国成立，被周大福於2014年收購，首席設計師是位義大利女士。

國際上通常採用重量（克拉）(CARAT)、色澤（COLOR）、明澄度（透明度）(CLARITY) 切工CUT等，簡稱4C標準來衡量鑽石的優劣。前3個C是來自鑽石毛坯本身，人力無法控制，故HOF追求可控制的一個C——切工，不斷提高切工的設備和技術，令每顆鑽石都切割成8心16箭，將鑽石每個瓣面切割成相同的角度，切割完成後鑽石各部份的比例相當標，每一瓣面有五分之二藏在托爪內，不會甩開，每顆鑽石腰身有獨一無二的鐳射編碼，作為該顆鑽石的身份證明號碼。

明確數據 卓越管理

繼續我們到達了數據圖書館，共有200多個數據系統，包括各店鋪的客流分析、會員銷售總表、庫存分析、集團毛利總表等，讓需要數據的同事在此取得所需的分析報告，以利改善產品設計或改良公司流程。

實時庫存 數碼認證

在資訊管理部，技術人員為我們介紹周大福如何利用科技，來改善庫存、銷售及客戶服務等管理方法，每顆鑽石的價錢牌上都設有RFID晶片，當店員盤點存貨或找貨時，用手提式感應器掃描便可以；利用智能托盤，銷售時可以顯示有關托盤上產品的詳細資料，方便店員介紹，當客人買入鑽石，店員將客戶資料輸入，能即時進行大數據的收集，方便總部分析現時客戶的喜好；顧客購買鑽石後，可通過手機應用程式，看到買入鑽石的編碼、4C及相關資料，方便顧客向親友介紹自己買入的產品。

網上銷售 全國配送

下一個參觀的就是電商辦公區，有200多人在這裡工作，有些負責設計網上產品銷售介面，方便網購客戶了解產品；有些與網上顧客實時交流，解答他們有關產品問題。周大福透過天貓、京東等電商平台將產品銷售全國，使用中國郵政及順豐速遞等可靠物流公司將產品配送全國。現時網上銷售數量佔周大福全國約7.4%，每件平均價約為1,300元，銷售金額則佔3%，透過網上銷售資料，可分析不同城市、省份喜愛的產品是什麼，以城市計，主要銷售北京、上海、廣州、杭州；以省份計，主要是廣東省、浙江省；以年齡計，主要是18-25及26-30歲二個群組。

然後我們到周大福配貨中心，參觀網上訂購的產品如何利用自動化系統，正確無誤地包裝在禮盒中，再由物流公司人員將其準確而快速地配送到不同地方。

SMART+ 數碼化策略

最後，我們回到會議室，由周大福集團執行董事黃紹基先生，為我們主講「數碼化策略如何為珠寶業務帶來商機」，現將內容摘要如下：

1. SMART+ 數碼化策略：利用數據收集和分析，有效量度市場推廣。瞭解消費者的喜好去設計受歡迎的產品。「S」代表可持續發展，「M」代表人，包括僱員（培訓、創造、發展機會）、合作夥伴（溝通、體驗），「A」代表藝術，將珠寶提升至藝術層面去增值，周大福在順德設有大師工作室，讓製作珠寶的大師有穩定而足夠的收入，可以專心做好工藝。「R」代表3年前開始使用RFID技術，可以即時收集訊息數據及更快的物流管理。「T」利用Smart Tray智能托盤，誰人買、誰人賣的產品銷售數據資訊，可實時收集應用在大數據上，分析數據以提供更有效的市場推廣策略等。

深圳前海及鹽田周大福總部一天考察團

2. SMART Manufacturing：創新是為了可持續發展，保證生產質量。周大福今年營業額約500多億港元，折合72億美元，是全球營業額最高的珠寶公司，美國名牌珠寶公司 Tiffany年營業額亦只得50億美元。周大福常被基金經理批評存貨週期長，較其他珠寶公司多3至4個月的存貨期，主要原因是其他珠寶公司將生產外判加工，但周大福是自己生產，周大福覺得做品牌，生產質量必須控制在自己手中，生產之利潤雖不高，但可保證生產質量，加強品牌信譽。周大福珠寶設有19個部門，共3萬個員工，在中國每年要開設200間店，集團的數據空間部門是數據的百科全書，整理數據要人才，才能令數據得以有效利用，基於管理問題，中層管理人員只能取得部份數據，造成障礙，故周大福設立2支團隊，一組由專業人員去做，專門負責數據分析，提供有用的數據；另一組則參考提供的數據，專門進行產品設計。
3. 市場發展：電子商貿。阿里巴巴只是提供一個平台，沒有電商，線上線下互動是未來發展方向，每天有26萬人透過阿里巴巴瀏覽周大福網站，其中有0.7%會進行買賣，現時周大福可以做到客人在線上選貨付款後，可選擇由速遞送貨上門或自己到周大福店鋪取貨，今年電子商貿按營業額計佔3%，按件數近佔8%，將來亦可在店鋪選貨，安排由電商去發貨，現時加盟店都是寄賣形式，店主只需交按金，二千多間店內產品都是屬於周大福，即在國內市場只得一個庫存，每賣出一件產品的銷售流向，深圳總部都可以即時知道，數據收集更快更準。
4. 未來顧客服務及市場發展：更精準。顧客可用手機程式去設計繪畫自己的手飾圖，近年周大福與生產力促進局合作，將來發展至C2M 即顧客 Customer 直接向生產商（Manufacturing）聯繫訂貨，利用自動物流倉，由電腦安排不用人手執貨，配貨更準確，前線今天賣，便有數據反饋，生產貨及補貨都能做到更精準。將來，顧客只須懂得使用3個鍵：1)View選貨，2)Tick確認，3)Pay付款。

文化活動 工作輕鬆

除了市場策略和精工之外，還要值得一提的就是集團如何對待員工，我們參觀了員工文化活動區域，這裏設有乒乓球檯、桌球檯、健身室、音樂室，更有睡床供員工小休；另有數個設計特別的房間，如養吧、看吧、打吧、按吧、問吧、聊吧、快樂吧、喊吧、想吧等，不同房間提供員工不同的減壓功能，難怪他們有這樣出色的業績。

啟發和讚賞

我們由衷感謝主人家整天的盛情款待，眾社友嘉賓透過黃紹基先生簡單而深入的分享會，加上一天的探訪，大家對周大福的成功有了相當認識，加深了對周大福品牌的信心，而且啟發了自己許多相關21世紀的營銷戰略，獲益良多。

我們7時多到深圳羅湖區清真餐廳，品嚐新疆特色佳餚和全羊宴，會上社友和嘉賓們將當天所見所聞再次進行交流分享，特別是饒美蛟教授記起多年前，與鄭裕彤在中文大學工商管理碩士課程委員會開會時的親身經歷，讓各社友對鄭先生的營商天賦更有體會。晚飯後9時許，我們坐車到深圳羅湖口岸解散，各自步行過關，踏上歸家旅程。



行程精彩豐富，社友樂而忘返

鳴謝：

· 周大福集團執行董事黃紹基先生





陳坤耀教授在論壇上表示香港是一個細小而開放的經濟體系，其中有很多經濟的因素對外和對內也產生一定的影響。展望2017年，他有下列五個因素將會影響香港的經濟發展：

1 美國經濟：

特朗普贏了希拉里出任美國總統，很多人對未來經濟感到悲觀，但陳教授覺得很樂觀，他認為按照特朗普已表達的政策是對中國有利：

1.1 投資政策：

特朗普將停止再用QE(量化寬鬆)，改用財政政策去促進經濟，利用債券收集民間資金，投資在各類基礎設施，例如建設超級高速公路，美國50年代的基建大建設時代，因此也預計利率上升。

1.2 貿易保護：

新總統鼓吹貿易保護政策，提高關稅稅率，限制外國貨進口。這個政策對美國利率、通脹率及美元匯率都有很大影響，對倚賴出口到美國市場的東南亞國家，例如：新加坡、馬來西亞等出口導向型國家有較負面影響，但對中國影響並不一定負面。陳教授指示一直以來，美國都不是一個自由貿易國家，設有很多非關稅保護條款來限制外國產品進口，特別是利用反傾銷方法，美國有權加收100%的反傾銷稅，在世貿中有600多項反傾銷案件中，美國便佔約40%。現時特朗普只是用關稅壁壘來代替過往的非關稅壁壘方法，對中國可能更有利。如美國只是提高關稅至40-60%，徵稅條款更清晰，中國企業出口到美國市場之數量可能有所增加，因美國針對中國出口的反傾銷產品可以徵稅100%或更高。

1.3 反全球化：

美國退出TPP(跨太平洋伙伴關係協議)、NAFTA(北美自由貿易協定)，即美國在經濟上採取不結盟。美國牽頭的TPP，原本設定的條款便是針對中國，令中國無法加入TPP而限制中國產品進入美國市場，中國為抗衡美國的TPP帶來的壓力，要推行「一帶一路」經濟政策，如果特朗普真的取消TPP，對中國經濟和地區政治會更為有利。

2 中國經濟前景：

2.1 中國經濟新常態下的持續改：

陳坤耀教授指出中國的前景對香港有重大影響，但是近年中國經濟正處於調整期，GDP不再有從前的7%以上的高增長，在這種新常態下，中國不能維持過去的經濟結構只著重第一及第二產業，必須要轉型發展服務業，仿倣成熟國家的第三產業，讓服務業約佔GDP的70%，避免中國經濟步入「中等收入陷阱」。中等收入陷阱是指當一個國家的人均收入達到中等水準5,000-12,000美元後，倘若不能順利實現經濟發展方式的轉變，導致經濟增長動力不足，最終出現經濟停滯的一種狀態。過去100多個中等收入國家中，只得13個國家能成功轉型為高收入國家。

2.2 世界經濟不景氣不利人民幣國際化：

現時中國人均收入接近1萬美元，能否轉型成高收入國家，視乎其服務業發展是否成功，要發展服務業，金融要開放，要與世界接軌，才有金融話語權。為此，中央在前早幾年鼓勵中國企業「走出去」、人民幣要「國際化」，現時中國處在十字路口，世界經濟不景氣，人民幣匯率下跌，中國外匯儲備在一年內由4萬億下跌至3萬億美元，原想鼓勵國民和企業走出去到外國「投資」，但結果很多變成「投機」，中國對資金是放還是不放？

2.3 「一帶一路」的長遠和宏觀戰略意義：

因應美國TPP而中國推行「一帶一路」，政治意味較經濟意味更大，TPP有13個國家參與，但「一帶一路」有65個國家參與。「一帶一路」不是政治口號，是50年的目標，人民幣要國際化，便先從「一帶一路」的65個國家去推行，戰略意味很重，但面對很多困難，原來最大障礙是美國，故美國不加入亞投行，但其盟友加拿大、澳洲、英國卻加入了。特朗普的新政策對中國政治上不一定有利，但對中國經濟上有利，特朗普不會全部反全球化，而是選擇性地推行雙邊主義，如美國與墨西哥談判，美國與中國談判，這種方式對中國可能更有利，因中國手中的籌碼多了，談判權亦大了。

2.4 中國擴大自貿區發展：

2013年上海設立第一個自貿區，2014年增加多3個包括廣東、天津及福建，2016年再增加多7個，包括遼寧、浙江、河南、湖北、重慶、四川和陝西。廣東一省便設有3個自貿區，包括南沙、橫琴和前海，自貿區是1979年第一波改革開放以來中國第二波全面改革開放，著重於現代服務業的改革。其中深圳前海最靠近香港，是金融試點，主要倚靠香港參與，香港應把握前海發展金融基地的機會。

「2017香港政經發展」論壇

3 英國脫歐後的歐洲：

陳教授分析歐洲各國包括奧地利、法國、荷蘭、德國因為近年難民潮的原因，都出現民族主義，趨向反移民以保護國家。另外，民粹主義興起，過去30年經濟發展令到貧富太懸殊，歐洲人民偏向要求政府照顧低下階層，歐洲仍是GDP增長很低、人口及生產力增長緩慢的地區，香港因地域上不可能受到拖累。

3.1 歐盟會否分裂？陳教授相信歐盟不會因為經濟上問題而分裂，歐盟最不受益，甚至是受害的國家是西班牙和義大利，兩個國家都是以時裝皮具出口為主，因貨幣升值少而賺少了。相反，德國是歐盟的最大得益者，如沒有歐盟，這十多年德國馬克匯率可能升高5至7倍，致德國出口嚴重受損，有了歐元，雖然德國出口很多機器和高科技產品，由於歐元匯率增長不多，德國仍能保持出口競爭力，例如平治汽車價格現時較10多年前還要便宜。德國是最不想歐盟解體，如歐盟有那個國家出現問題要退出歐盟，德國都會照顧和幫助其渡過難關，以保持歐盟不解體，但因民粹主義出現，歐盟經濟力量上雖不會解體，但政治力量上會趨向分散，因此歐盟的未來倚賴於德國未來的政策。

3.2 英國能否保持金融中心的地位？陳教授估計英國經濟會保持平穩，歐盟與英國間不太可能出現「軟脫歐」或「硬脫歐」，而是兩者中間，雙方應會有所妥協，因英國與歐盟仍保持相當於自由貿易區的關係，如英國不能與歐盟成功協商，享受不到過往有關金融政策的好處，則倫敦很難保持金融中心的地位。陳教授建議英國應不要只看歐洲，因為現時經濟重心已不再在歐洲，應放眼歐洲以外全世界去尋找機會，發展亞洲如東盟、香港、中國，對英國而言，可能較以前加入歐盟時更好。

4 地緣經濟：

東盟經濟共同體商機：陳教授認為亞洲仍然是世界經濟增長較快的地區，香港的經濟發展機會，主要是在東盟，2015年東盟國家正式成立東盟經濟共同體，東盟各國間區內貿易量佔了七成。香港與東盟談判了幾年仍未能成功達成協議，陳教授建議政府應加努力，積極談判儘快達成自由貿易協定。今天東盟大部份國家宏觀經濟指標相當好，是「一帶一路」起點的重要國家，對香港十分重要。他指出政府提出香港可以做「超級經濟聯繫人」，但必須仔細建立三個重點計劃：(1) Where聯繫什麼地方？(2) What聯繫什麼行業？(3) How怎樣去聯繫？

5 科技

積極推動互聯網+及金融科技：世界科技發展很快，互聯網+及金融科技是未來經濟增長引擎，但香港在科技方面卻很落後，金融科技方面更遠遠落後於新加坡。新加坡自2013年起便全力發展金融科技，政府致力發展成為智慧城市，積極發展無人駕駛汽車，十年後，在新加坡可能只須按一個鍵便解決了交通問題，有無人駕駛車來接送，新加坡人不用買私家車、不用請司機、更不用停車場。



左至右：盧偉成先生和陳坤耀教授

6 結論：

6.1 香港需要新的增長引擎：

2017年，香港沒有新的增長引擎，經濟不太差亦不太好，GDP有增長但只是低增長，約在1.5~2%，不會超過2%。

6.2 強勢美元政策有利香港第四季：

美元仍是國際主要儲備貨幣，無論印多少錢，美元幣值仍能保持強勢，美國人有好處，當不夠錢消費時，可以印鈔、罰款。美國會有適度的復甦，特朗普上場對香港而言，並不是負面影響，其改變帶來的影響亦要延遲至2017年底才出現。

6.3 中國人民幣貶值速度和GDP結構轉型提供經濟穩定基礎：

人民幣2017年仍會貶值，但貶值速度會緩慢，中央不會容許貶值太快，以免資金外流速度太快及影響經濟結構轉型，估計中國今年GDP增長6~6.5%。中國GDP增長為何要如此高？因3~4%的增長率是需要以吸納每年新增加的就業人口，而2~3%的增長率則是提供經濟結構轉型所需，故中國GDP增長如達不到6~6.5%，便可能出現問題。

6.4 參與東盟地區經濟發展：

歐洲因經濟增長很低及太亂，香港可以忘記不理，應加強與東盟的經濟貿易關係。

6.5 借用中國自貿區的政策，實現協同經濟利益：

中央將優惠政策給予廣東的3個自貿區，香港要摒除政見，與自貿區產生協同效應，發展經濟。



人人都喜歡稱呼「胡官」的前任大法官胡國興先生在論壇上分享了他對香港前景的看法和發展出路的建議。

左至右：黃鎮南先生和胡國興法官

1 經濟繁榮和穩定與政治體制息息相關

1.1 他認為香港人崇尚法治。大家也認同香港的核心基礎包括人權、自由、法治等。法治是自由、經濟及財產等的重要保障。沒有了法治，香港的核心價值便不存在。然而，法治是視乎政治體制。如果以司法來鞏固政權，便會令政治凌駕於法律之上，變成政治掛帥。經濟發展除了地理環境及人力資源等因素外，政治條件也是必要的。因此，良好的政治體制是繁榮和穩定的基礎。

2 基本法和「一國兩制」的具體的解釋或說明

2.1 胡官強認為香港的市民有必要明白現在社會上對基本法和「一國兩制」存在一些誤解，他期望藉此機會向大家分析一下。他強調香港在殖民地時代，即1997年前，並沒有民主。香港法治的根源是英國資本主義下的民主政制。雖然較後期才有了民主政制的發展，但英國本身的制度令香港承傳了英國的普通法及西方文化和價值觀。回歸後，香港的法治是在基本法框架下進行的「一國兩有制」。

2.2 他解釋基本法是香港現時的憲法。可是，基本法內有很多原則，如「一國兩制」、「港人治港」、「高度自治」等，並沒有具體的解釋或說明。

2.3 他指出基本法中有三則重要的條文：

2.3.1 第27條：「香港居民享有言論、新聞、出版的自由，結社、集會、遊行、示威的自由，組織和參加工會、罷工的權利和自由。」

2.3.2 第28條：「香港居民的人身自由不受侵犯。香港居民不受任意或非法逮捕、拘留、監禁。禁止任意或非法搜查居民的身體、剝奪或限制居民的人身自由。禁止對居民施行酷刑、任意或非法剝奪居民的生命。」

2.3.3 第22條：「中央人民政府所屬各部門、各省、自治區、直轄市均不得干預香港特別行政區根據本法自行管理的事務……」

2.4 這些條文保障了香港人的自由及限定了內地官員不能干預香港自治的權力，可是，「不干預」這詞沒有明確的說明。

3 人大釋法的誤解

3.1.1 胡官強調基本法賦予人大常委會釋法的權利，這是中央在香港行使主權的一部份。

3.1.2 基本法第158條：「本法的解釋權屬於全國人民代表大會常務委員會……」這在傳統的普通法上加了一個新的元素——基本法解釋的權利。因此，香港實行的已不是全部是普通法。如果不了解現在的法制，在期望上會有了落空，導致一些誤解。其實，人大釋法不是踐踏了香港的法治制度和精神或蠶食了一國兩制的精神。可是，如果這權利被濫用，第22條不干預的原則便會變質，這令很多香港人憂慮。

3.2 「一國兩制」的含義

3.2.1 一國兩制的落實是一個循序漸進的過程。「一國」是不可以分裂國家，基本法也有說明這原則。

3.2.2 基本法第1條：「香港特別行政區是中華人民共和國不可分離的部分。」因此，港獨這些分離主義觸及了國家的底線，中央是不會容忍港獨的發展或讓鼓吹港獨的人出任行政長官。

3.2.3 「兩制」是在香港實行資本主義，並在國內實行社會主義。兩制有不同的政治現實、法律及經濟體系，因此應該要互相尊重。



4 香港經濟和政治的落差

胡官進一步分析香港近數年之政治紛爭：

4.1 民生困苦：

回歸初期，特區政府處於探索一國兩制的時期。中央當時的態度十分寬鬆，對香港人的信任十分高，所以不干預的政策十分明顯。回歸時為了穩定香港的情況，制度和權力的分配基本上沒有改變。隨著經濟發展的轉變，基層市民的生活壓力增加，市民開始對現有的制度不滿，示威遊行加劇，對民主制度的追求增加。政治制度因此不能持續發展及政府認受性受到質疑。

4.2 貧富懸殊：

香港作為一個豐裕的社會，有近萬億的儲備，可是每七個人便有一人生活在貧窮線下；每三位長者便有一人處於貧窮；有近二十萬人住在劏房裡。

4.3 資源失衡：

隨著人口增長，包括持單程證來港的人，及大量包括自由行的遊客，香港的承受力受到很大的挑戰，兩地居民的磨擦漸漸增加，引至如水貨客、奶粉荒、醫院床位短缺等現象。這令香港人的怨氣激化成政治憤慨，包括反對以普通語教中文、國民教育等政策。令社會兩極化甚至把矛頭指向北京，變成對「一國兩制」的不滿。

4.4 派別鬥爭：

政治立場上不斷有建制派與非建制派在的鬥爭，社會持續撕裂及政治兩極化；社會議題會被政治所騎劫。

4.5 破壞互信：

以上的結果也同時令中央對香港人的顧慮也加深了。

5 改善香港的政治體制

5.1 總結以上的分析，胡官的建議是建立更清晰政治體制，完善基本法和「一國兩制」的具體措施，釋除香港人和中央之間的偏見、誤解或不必要的疑慮，香港的發展才返回正軌。其中包括：


5.1.1 落實基本法第23條：

他建議香港對第23條自行立法，避免把全國性的國家安全法在特區施行。同時降低中央擔心外國的政治性組織或團體在香港特別行政區進行政治活動，分裂國家、顛覆中央的行為。他也香港香港為第22條立法，以防止有國內人士在香港境內違反此「不干預」的原則。他期望這樣可以提高兩地互信的政治體制。

5.1.2 加強對管治者的約束：

他認為明文約束對管治者的體制，可以提升管治透明度，加強官治者和人民之間的信任度。

5.1.3 建立公平的選舉制度：

他建議按照基本法第45條和循序漸進的原則，在2032年前達至雙普選。他認為有了一個公平、公正及公開的選舉制度，市民的歸屬感和參與的意欲或許可以提升。 



「紅籌之父」梁伯韜先生在論壇上首先和大家重溫了香港股市由1978至2016的表現，他指出多年的發展過程反映中港關係密切。他表示隨著中國「新新常態」經濟政策，香港未來政府應掌握IT 和新服務的需求，推行高層次的制度改革和有競爭力的拓展工作。

梁伯韜先生(左二)與前主席陳志德(左一)、饒美蚊教授(左二)及前主席朱德朗(右一)合照

1. 鄧小平的「對外開放、對內改革」

梁先生從1978年鄧小平在第11屆三中全會上提出「對外開放、對內改革」政策，香港成為「China Trade」的平台，香港的股票市場便逐步上升，直到1997年7月1日香港回歸祖國時升幅接近3倍。

隨後的十年，香港遇到一連串的經濟壓力，例如：亞洲金融風暴、科網泡沫爆破、美國911恐怖襲擊事件等等，期間香港股票市場遇到多次的波動。

2. 朱容基落實世貿之旅

到2001年12月11日，朱容基總理完成了加入世貿的工作，中國正式成為世貿會員。香港承接了利好消息，雖然2003年沙士襲港，出現了GDP微跌0.5%。到2007年10月31日傳出「港股直通車」的消息後，恆生指數急速上升，創下歷史新紀錄。

3. 李克強宣布「滬港通」正式啟動

香港的恆指在大概一年之後，因為美國雷曼兄弟破產事件，連帶環球金融災難，指數大幅下降至2001年的水平。但期間中國經濟相對穩定，出口和貿易順差保持優勢，不少國內企業也紛紛到香港集資上市，帶動香港股票在20-30%的平均升幅，直至2014年11月「滬港通」正式啟動，恆生指數再次超越25,000點。

中港經濟關係密切

梁先生指出的香港商貿以海外市場為主，容易受外圍的波動影響。同時，七、八十年代香港工業屆利用中國經濟開放後的優惠政策和地利資源，在外圍風險中仍然能夠達到合理的成長，所以香港與中國的經濟的關係不容忽視，加上近年中國政經在國內外都受到國際重視，持續改善外交的軟實力，故此，香港政府和企業家應該更積極尋找合作機會。

「新新常態」經濟新引擎

梁先生認為中國的經濟發展也因內部多年的改革成果而產生不同的結構，面對持續增加的新中產階級，需求由必需品轉至消費品，形態改變；社會的科教人士增加，也形成了新思維和技能的改變。因此經濟政策也必須強化服務業，其中包括現代化的服務業和創新科技行業。在十五億人口的市場，過去十年中國的數碼化服務的發展超越香港和世界許多國家，其中大部分在香港鄰近地區深圳，而跨國企業有「騰訊」、「中興」和「亞里巴巴」等等。

同時，梁先生提醒大家不能漠視香港近年在亞洲地區或國際的舞台上的競爭力都有下降的趨勢，在國內和周邊國家急速改變下，不利香港長遠的發展。

總結：

掌握金融科技發展，積極港深合作

梁先生從上述的歷史背景和近年發展的形勢，總結他的建議。他認為香港政府和企業應該通過「一國兩制」，繼續利用自新在國際商貿平台上的優勢，與國內龐大的資源和市場融合發展，藉著國內市場的新需求，參與國內對服務業科技化的改革，開拓渠道之餘，努力開發金融和科技產品，這樣才能為香港帶來新經濟引擎，再創高峰。

鳴謝：

分享嘉賓

- 香港大學專業進修學院董事局主席及人民社會研究所傑出院士陳坤耀教授
- 退休法官胡國興先生
- 香港上市公司商會主席意馬國際主席兼非執行董事梁伯韜

主持

- 工商管理研究社前主席盧偉成先生
- 工商管理研究社前主席黃鎮南先生
- 工商管理研究社執行委員會成員梁偉峰先生

合辦機構

- 香港中文大學商學院亞太工商研究社
- 信報財經月刊

協辦媒體

- 灼見名家傳媒協辦媒體—
- 灼見名家傳媒

司儀

- 香港專業教育學院潘秉匡教授



2017春節聯歡餐舞會

日期：二零一七年二月二十一日

地點：香港會議展覽中心


紀錄者：姚沛康 執委

2017年度的工商管理研究社指節聯歡晚會於2017年2月21日在香港會議展覽中心舉辦。當天傍晚社友及嘉賓齊集會場，互相寒暄交流，熱鬧非常。大家還熱鬧開地參與我們的競猜朱古力重量遊戲。



當晚出席人數眾多，大家都盡興而歸，期望下次活動再次聚首。

在主席和晚會工作小組的社友的努力，以及各社友的大力支持下，聯歡晚會得以成功及使各社友及嘉賓均能盡興而返。隨著晚會主席呂天能先生及本社主席盧益新先生的致詞，一連串多姿多采的晚會節目正式展開。除了美酒佳餚外，大會邀得名歌星Joe Junior 演出，高歌多首金曲助興，Joe Junior 深厚的功力，動聽的歌聲，而且還營做出熱熾的氣氛，讓各社友能盡情跳舞。之後的遊戲節目，用筷子夾一些有難度的東西。多位社友及嘉賓齊參與如此一個有少許折磨成份的遊戲，但大家仍然玩得很投入，十分開心。晚會的另一

高潮就是每年不會或缺的抽獎節目。由於獎品豐富，一眾嘉賓都希望獲得幸運之神垂青，得獎者無不笑逐顏開，落空者亦在熱鬧氣氛下盡興而返。 



Joe Junior 為我們高歌助興

工商管理研究社執委探訪私隱專員公署

日期：二零一七年三月八日

地點：香港個人資料私隱專員公署

紀錄者：何力驥 社友

017年3月8日，工商管理研究社執委和前主席等一行近二十人探訪私隱專員公署，獲私隱專員黃繼兒先生和公署總監梁展華先生暨同事等熱情接待。除帶領參觀公署的辦公和行政部門及一些設施安排外，更介紹公署的日常運作概況。繼後，由黃繼兒專員具體介紹和闡述公署的歷史和使命，以及公署成立以來的社會功能，工作經過等。每項都是與市民日常生活息息相關的事項。最成功的是，經公署多年大力推廣，無論是商業機構、政府部門和普通市民，都對維護個人私隱、保障個人私隱資料權利，提高了認識。對如何制訂有關的法例和防範私隱不適當洩漏情況，及如何制定相應措施方面，均有明顯的進步和成效。公署更通過播放製作的兩輯短片生動而形象地向參觀者介紹了私隱條例涵蓋的範圍和內容。深入淺出地說明在今天世界範圍如何重視私隱保障的趨勢。並強調指出，隨着今天科技和通訊網絡化的發展，以及通訊工具的多元化和功能千變萬化，均對保障私隱工作帶來莫大的挑戰。最後，專員更解答了參觀者提出的一些問題。



黃繼兒先生(中)從主席盧益新(左一)接過紀念品，並與前主席陳志德(右一)合照

鳴謝：

嘉賓主持

· 香港個人資料私隱專員黃繼兒大律師擔任



「探討網絡營銷— 從博客到社會媒體網絡」演講會暨晚宴

日期：二零一六年五月十二日
地點：九龍尖沙咀麼地道75號
南洋中心第二座3樓香港管理專業協會
紀錄者：黃愷寧 執委



Mr. Jonathan Sin是Hungry Communications Limited 香港行銷顧問，從事市場推廣，經驗豐富。

主講內容和分享重點包括以下7項：

1. 數碼營銷趨勢2017

今年主要趨勢是流動通訊，通過互聯網和即時交換訊息，而流行的主題包括美食和旅遊。

2. 跨裝置營銷

流動通訊硬件也互相支援，手機桌上電腦和平板電腦的通訊軟件也能夠同步使用。

3. 營銷渠道

傳統方式使用印刷利用報張雜誌街招等渠道。網上方式利用有代表性的關鍵領袖(KOL)或Blogger通過不同的社交媒體，例如：Facebook, Instagram, Google, Yahoo, YouTuber等等，You並且使用各種硬件上的流動軟件，進行大量的談論和分享，增強認知度和認同感。

4. 內容格式

網上營銷的格式也多元化，有文章相片影片。其中最近期最受歡迎的是3分鐘以下的短片直播。

5. 內容性質

時尚的網上營銷比較喜歡個人化訊息說故事，以深刻印象的內容，透過圖解，品牌相關圖像，文章，提升讀者的投入度忠誠度。傳統太廣泛的內容，合大眾的訊息，硬銷廣告或內容等都未能發揮相同效益。

6. 大數據 (Big Data)

現代營銷運用互聯網絡溝通，除了時間快速之外便是可以獲得數碼數據，有基本數據分析應用於Facebook的廣告，而大型數據分析多應用於網上零售，幫助掌握消費者的行為和選擇溝通方式。

7. 未來趨勢 (2018)

- 手機付款的普及性 (WeChat, Tap & Go, TNG...)，比八達通更先進。
- 人工智能 - Facebook Chatbot 自動化機械人，用家可以語音輸入內容和進行溝通。
- 虛擬實境 (VR - Virtual Reality) - 模擬真實感高的空間可以提升服務行業的水平。
- 擴增實境 (AR - Augmented Reality) - 在現實空間中添加虛擬物件，例如在歷史博物館加入虛擬學習。
- 聯屬營銷及聯合營銷 (Affiliate & Co-Marketing) - 就是品牌與品牌之間的互相推廣。
- 配帶式裝置和移動定位服務，例如 Smart Watch，方便一些一邊走一邊接收訊息，或是雙手在工作亦可同時接收訊息的環境。

鳴謝：

- Mr. Jonathan Sin, Hungry Communications Limited.

主持人：

- 姚沛康執委



CEC 2017年活動節目預告

| 日期 | 活動 |
|---------------|--------------------------------|
| 二零一七年六月十五至二十日 | 國外考察 – 新加坡及馬來西亞 |
| 二零一七年六月二十二日 | 第四十一屆週年大會暨演講會 – 香港應成為一帶一路的法律中心 |

歡迎新校友

| 姓名 | 公司 | 職位 |
|-----|---------------|------|
| 朱國安 | 凱基証券 | 執行董事 |
| 宋婷兒 | 安里商業服務及諮詢有限公司 | 執行董事 |
| 余德慧 | 安里商業服務及諮詢有限公司 | 行政總裁 |

入社表格

致：香港管理專業協會工商管理研究社秘書處
香港中環紅棉路8號東昌大廈14字樓
電話：2826 0535
傳真：2868 4387
網址：<http://www.hkma.org/cec>



本人欲索取入社詳情，請惠寄申請表。

姓名：_____ *先生/小姐 電話：_____

地址：_____

傳真：_____ 電郵：_____

*請將不適用者刪去

出版：香港管理專業協會屬下工商管理研究社本簡訊所載專文內容均屬個作者之個人意見，並不代表本社之立場。(非賣品)

出版組委員會：主席：梁偉峰先生 組員：田熾先先生 伍慧明小姐 姚沛康先生 吳映峰先生 莊雄壯先生 莊雄志先生
湯梅意小姐 黃愷寧小姐 魏文富先生 高泰芬小姐

當然委員：盧益新先生 盧永文先生

今期編輯——
出版組主席：梁偉峰先生

二零一六至二零一七年度

執行委員會

| | | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 主席 | ：盧益新先生 | | | | | |
| 副主席 | ：盧永文先生 | | | | | |
| 秘書 | ：何發全先生 | | | | | |
| 司庫 | ：呂天能先生 | | | | | |
| 執行委員 | 田熾先先生 | 伍慧明女士 | 姚沛康先生 | 李玉佩女士 | 莊雄志先生 | 季昌珍女士 |
| | 高泰芬女士 | 吳映峰先生 | 莊雄壯先生 | 陳銘基先生 | 梁偉峰先生 | 郭良弼先生 |
| | 許禮良先生 | 湯梅意女士 | 黃愷寧女士 | 潘秉匡教授 | 魏文富先生 | 譚秀芳女士 |
| 當然委員 | 陳志德先生 | 李仕權先生 | | | | |
| 顧問 | 張崔賢愛女士 | 盧偉成先生 | 朱德朗先生 | 區佩儀女士 | 黃鎮南先生 | 莊成鑫先生 |
| | 吳寶光先生 | 鍾志平博士 | 羅富昌先生 | 鄭正訓先生 | 林順忠先生 | |
| 永遠顧問 | ：唐有洪先生 | | | | | |

節目組

| | | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 主席 | ：呂天能先生 | | | | | |
| 副主席 | ：姚沛康先生 | | | | | |
| 組員 | 田熾先先生 | 何發全先生 | 郭良弼先生 | 香偉強先生 | 莊雄志先生 | 莊雄壯先生 |
| | 馬斌華先生 | 黃愷寧女士 | | | | |
| 當然委員 | ：盧益新先生 | | | | | |

社員事務組

| | | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 主席 | ：湯梅意女士 | | | | | |
| 組員 | 譚秀芳女士 | 謝潔玲女士 | 梁廣仁先生 | 田熾先先生 | 莊雄壯先生 | 陳楚國女士 |
| 顧問 | ：盧偉成先生 | | | | | |
| 當然委員 | ：盧益新先生 | | | | | |

出版組

| | | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 主席 | ：梁偉峰先生 | | | | | |
| 組員 | 田熾先先生 | 伍慧明女士 | 姚沛康先生 | 吳映峰先生 | 莊雄壯先生 | 莊雄志先生 |
| | 湯梅意女士 | 黃愷寧女士 | 魏文富先生 | 高泰芬女士 | | |
| 當然委員 | ：盧益新先生 | | | | | |

公關組

| | | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 主席 | ：許禮良先生 | | | | | |
| 組員 | 文灼非先生 | 呂天能先生 | 伍慧明女士 | 姚沛康先生 | 高泰芬女士 | 黃愷寧女士 |
| | 潘秉匡教授 | 譚安厚教授 | | | | |
| 顧問 | ：盧偉成先生 | | | | | |
| 當然委員 | ：盧益新先生 | | | | | |

政策關注組

| | |
|------|--------|
| 召集人 | ：田熾先先生 |
| 副召集人 | ：黃鎮南先生 |

基金組

| | | | | | | |
|----|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 主席 | ：盧益新先生 | | | | | |
| 組員 | 張崔賢愛女士 | 莊成鑫先生 | 盧偉成先生 | 黃鎮南先生 | 饒美蛟教授 | 盧永文先生 |
| | 呂天能先生 | 姚沛康先生 | 陳志德先生 | | | |

紀律委員會

| | | |
|-----|--------|--|
| 召集人 | ：何發全先生 | |
| 組員 | ：梁偉峰先生 | |
| | 郭良弼先生 | |