職
HKPES
Hong Kong Professional & Educational Services Ltd
香港專業人才服務機構
三・2015
建立職場信徒 見證道在人間

職涯內外 黃讚雄 | HKPES 項目經理

P.1-2 ■職涯內外：水窮與雲起——香港職場的處境與轉化
P.2-3 ■坐井觀天：本地職場事工的六種主要模式（三）
P.4-5 ■道在井旁：從禮物到三個秩序
P.6 ■飲於井內：自由市場經濟的結構性罪惡
P.7 ■機構活動精華 + 大隱於市 + 財政報告

水窮與雲起
——香港職場的處境與轉化

「行到水窮處、坐看雲起時」原自王維《終南別業》一詩，意思常常被引申為當一個人走到流水的盡頭，眼前是無路可走了，不如索性坐下細看，也許柳暗花明又一村，進入另一境界之中。從聖經《出埃及記》的角度來說，水窮與雲起也正正道出了以色列人出了埃及在曠野飄流40年的經歷。

當日上主帶領以色列人離開埃及後，先要穿越曠野，在窮山惡水間走走停停40年才能進入迦南。對剛出埃及的以色列人來說，他們在埃及生活了數百年後，早已習慣了當地的生活方式。離開埃及，過了紅海，進入曠野後，由於生活環境和方式完全不同，令他們不停地懷念以往的日子，覺得自己陷在一片不毛之地。然而，上主卻在曠野中用雲柱和火柱不斷引領和保護他們，並且與以色列人立約，建立了他們的信仰和典章，數十年後，這個細小的民族進入迦南，在一個全新的舞台上，上主叫他們在萬民和強權中見證祂…

職場曠野

聖靈有話說：你們今日若聽他的話，就不可硬著心，像在曠野惹他發怒、試探他的時候一樣。在那裡，你們的祖宗試我探我，並且觀看我的作為有四十年之久。所以，我厭煩那世代的人，說：他們心裡常常迷糊，竟不曉得我的作為！我就在怒中起誓說：他們斷不可進入我的安息。（來3:7-11）

近年，和年輕一代的在職信徒談工作與召命，很多時都會感到他們有一種無奈和缺乏盼望的情緒，這並不難理解——一方面香港的經濟和社會發展在過去數年都缺乏動力和方向，另一方面國內的人才和資源比香港高出不少。根據南華早報在2013年11月11日的報導，中文大學金融學理學碩士課程（MSc in Finance）中，99%的學生來自國內，而在全港的研究生中，國內學生佔了約66%，到了2015年，這情況更是愈演愈烈，香港本地的年輕一代在高等教育和訓練方面已漸漸落後於形勢。很明顯，在香港這個以市場競爭能力為主導的知識型職場中，香港下一代的職場前景實在令人困擾。

是的，香港的職場處境的確與上世紀80年代有所不同。在30多年前，香港經濟在內外多個有利因素的支持下，得以全面起飛，同時間，物價和住屋成本相對仍處於較低水平，令打工一族進入一個前所未見的黃金時代。因此，當一提到經濟和生活，我們時常會喜歡與以往的日子比較，最常聽到的是：「以前做嘢xx年，就可以搵到xx和xx，現在就連搵份似樣的工作都極艱難，而且今時今日人工唔高，物價又貴，升職加薪更難….」這些說話雖然真實地道出現今處境的困局，但我們卻知道說這些話根本於事無補。時代畢竟與以往完全不同了，我們亦不可能回到從前再唱獅子山下的老調。出路，到底在哪呢？

接下頁

接上頁

也許，我們可以嘗試回到信仰之中去思考這個問題。

以色列人在出埃及後第二個月十五日到了以琳和西乃中間、汛的曠野，由於吃得不好，就向摩西、亞倫發怨言，說：「巴不得我們早死在埃及地、耶和華的手下；那時我們坐在肉鍋旁邊，吃得飽足。你們將我們領出來，到這曠野，是要叫這全會眾都餓死啊！」(出16:1-3)。不久，他們又為到食水供應的問題向摩西發怨言，以至摩西呼求耶和華說：「他們幾乎要拿石頭打死我。」(出17:4)

以色列人離開埃及不久，在曠野生活的現實問題便陸續出現，甚至他們說「巴不得我們早死在埃及地！」而在投訴中，他們說在埃及時會「坐在肉鍋旁邊，吃得飽足，(也會喝得快樂)」。人在困難中，往往會懷緬過去，有時甚至會忽略了必須面對現實的重要性，結果只有坐困愁城。

然而，曠野真的只有被動、憤怒和無奈嗎？在曠野的日子中，上主向以色列人啓示了十誡、祭禮、律例和典章，為他們將來在天下萬國中見證耶和華信仰打下了堅實的基礎和內容，而以色列人自己也在曠野之中第一身地經歷了上主的法則和帶領。曠野飄流，原來是上主子民認識上主的重要環節，也是領受召命的過程。

無可否認，香港的職場正經歷過去幾十年來未見的轉變，很多香港過往引以為傲的競爭優勢現在已被趕上，而香港的經營成本以及企劃能力卻未見吸引。在我認識的肢體中，不少以「曠野」去形容自己的工作處境。曠野的特點，是「搵食艱難、前途未卜」，有些職場信徒在此時，不免會時常和過去比較，甚至會對未來失去盼望和方向，若此際再向他們提出工作與召命，真有點兒「何不食肉糜」之感。

然而，上主卻是在曠野中向以色列人不斷說話，把自己的屬性向以色列人展現，授予他們各種律例和典章，更予他們進入迦南的召命。在進入迦南兩百多年後，大衛建立了以耶和華信仰為核心的王國，一千年後，耶穌基督以大衛子孫的身份進入人間，成就了救贖。這一切一切，由曠野開始，更是基於信心。《希伯來書》告訴我們，以色列人在曠野中不得進入上主的安息，是因為他們不相信上主在曠野中仍舊帶領他們，對以色列人來說，這不信令他們整整失去了一代的人和時間，代價是極為沉重。

回到香港的職場現實，也許我們認為已經是行到「水窮之處」，走到「乾旱疲乏無水之地」，但是既然知道我們的路只能繼續走下去，我們也許可以嘗試憑信「坐看雲起」，以信仰和敏銳的心，相信上主的帶領，忠於上主的召命。

坐井觀天

胡仕揚　洛桑世界福音委員會洛桑論壇
職場事工專題小組聯席召集人

本地職場事工的六種主要模式 (三)

職場召命

「什麼是你在職場的呼召？」

時光倒流，如果二十年前在教會問這個問題，相信不少信徒都會摸不著頭腦。對本地信仰群體而言，職場召命是一個比較新近的觀念，但在廿年間，卻已得到很大的發展和重視。

溫哥華維真學院職場神學榮休教授Paul Stevens，可算是引入職場召命至本地教會的標誌性人物。他的職場神學是以呼召為核心，近乎完美地統整了教會歷代以來的事奉觀、教會觀、成聖觀與靈性觀，組成了一個互為關係的體系。[1]

簡而言之，職場召命這進路認為信徒以至人類的工作都是源自上帝的呼召，主要目的在於幫助個人和社會、使世界成為一個更美好的地方(人類呼召，human calling)、發揮個人恩賜、展現人生目的和獲得生活意義(個人呼召，personal calling)。[2] 工作（無論是受薪抑或是非受薪的）是信徒在世所蒙的呼召重要的表達，是整個基督徒生活方式不可或缺的一部分；因此，我們的工作應與蒙召的恩相稱（弗四1）。

職場召命這個觀點，非常著重識別並跟隨呼召的過程（其實這不就是我們跟隨主的歷程麼？）。大體而言，這個過程包含兩個互動的元素：屬靈辨識 (spiritual discernment) 與積極投入 (active engagement)，兩者缺一不可。[3] 最近二十年，這個進路還得到心理學多個領域（工業及組織心理學、生涯心理學、宗教與靈性心理學、正向心理學和呼召心理學）的研究支持。[4]不久將來，這一整合的模式可望成為信徒裝備或門徒訓練的必要內容。

與此同時，本地亦有信徒以呼召作為核心，建構出「工作的四重職事」(the fourfold ministries of work) 這一藍圖以指引信徒如何在職場實踐整全的事奉：稱職能幹、追求卓越 (ministry of competence and excellence)；提升倫理、改造文化 (ministry of ethics and change)；關懷心在、建立關係

(ministry of presence and relations)；恩賜管家、盡心服侍(ministry of stewardship and service)。[5]

不過，職場召命這個進路亦有弱點。它假設我們有若干空間可以自主地選擇工作以反映或實踐本身的呼召，但是我們知道這在香港以至全世界都不一定是常態。我們見到不少人由於教育、資歷、年齡、性別、身體缺陷等種種原因，不能自由地選擇工作，以發展自己事業生涯。然而，即或如此，呼召對於從事基層工作的信徒仍有莫大的意義。澳洲神學家Simon Holt以他自己的經歷鍛煉而成的「廚房神學」，便是一個落地兼且有血有肉的「勞動工作神學」(theology of labour work) 的論述。[6] 此外，近年心理學領域對工作呼召、[7] 工作意義、[8] 與工作重塑 (job crafting) 的研究，[9] 也在在說明經歷和實踐職場呼召，並不受制於職業階層或工作性質。

堂會職場牧養

「裝備基督徒的最佳場所早已存在。它較神學院和週末研討會更先出現，且會比兩者更歷久不衰。在新約時代，除了地方教會以外，就再沒有其他的培育及裝備組織。」[10]

經過廿多年的播種和萌芽，本地職場神學運動業已離開草創的階段。在這邁向深化和本色化的階段，不能只靠職場事工機構的搖旗吶喊，或外地神學大師的他山之石。反而，堂會的牧養神學有否更新，事工哲學和方向能否作出變革，更為重要。

我們喜見有少數堂會慢慢出現轉變，她們都有某些的共通點。她們認定人才是教會的核心——他們的發展和培育，比起硬件、組織架構、事工程序和人數增長更為優先。她們相信上帝呼召、引導、培育每一位信徒，叫他們在世上並職場成就祂給各人的召命。而且，她們相信幫助信徒辨識呼召，支援他們跟隨其人生並職場的召命，是堂會其中一項最首要和基本的任務。她們的領袖和牧者，扮演著文化建築師和工程師的角色，醞釀出可持續的職場牧養文化，讓廣大的「平信徒」有故事可講，裝備後者成為忠心、有智慧有見識的信仰群體。他們也不斷反省職場牧養的實務與神學，冀能建立起「面向職場的教會」。

職場神學建構

在評述以上五種職場事工模式的同時，本文都嘗試在本地的處境下進行神學反省和建構。「職場神學建構」這個進路，其實跟前述的模式相輔相成——沒有神學反省或受神學批判的職場事工，亦只會是過眼雲煙。下表綜合了這五個進路，並跟Paul Stevens 的「5M」模式以及楊錫鏘牧師的創造神學框架[11] 作一總括對比。

職場神學建構

	職場佈道	職場倫理	職場靈性	職場召命	堂會職場牧養
Paul Stevens	Mission	Morality	Mysticism	Meaning	Methodology
楊錫鏘	救贖神學	創造神學（道德秩序）	創造神學（物質秩序）	創造神學（功能秩序）	--

另一方面，職場神學運動近廿年在本地教會興起，除了是為回應普遍信徒的需要外，也是對教會「壞鬼神學」的反動，以及對教會傳統文化的更新。職場神學運動沒有在上世紀九十年代之前發生，其中一個原因就是當時的教會並不具備適合的神學土壤。經過一、兩代知識份子信徒的努力，聖俗二分、聖職主義、聖經主義、教會主義、重新約輕舊約、重救贖輕創造、重佈道輕社會參與、解經泛道理主義化、重教義神學輕聖經神學、要求標準答案等等流弊，至今雖仍未完全剷除，但已消弭不少。當中，筆者認為創造神學的興起最為矚目，並預測它將繼續為職場神學的發展注入資源和動力。

職場或曰此世人間 (this world)，才是終極做神學的地方。已故楊牧谷牧師曾經倡議過設立一個由在職信徒、學者、教牧和神學家所組成的多方平台，以共同反省並討論當下社會包括職場的重要議題。筆者作為「職場神學討論小組」的召集人和其中一位發起人，[12]深感這個建議知易行難，「小組」好不容易才「捱」進到第七個年頭。期盼隨著本地職場神學運動日趨成熟，日後會有更多的職場神學小組出現，共同建構“a theology of the people, for the people, and by the people”。（全文完）

1 史蒂文斯 (R. Paul Stevens) 著、顧樂翔譯：《解放平信徒：全民事奉無分聖俗》(Liberating the Laity: Equipping All the Saints for Ministry)（香港：Vocatio Creation，2009），頁1-18。

2 Richard Bolles, What Color Is Your Parachute? 2015: A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers (Berkeley, CA: Ten Speed, 2015), pp. 252-274; R. Paul Stevens, The Other Six Days: Vocation, Work, and Ministry in Biblical Perspectives (Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1999), pp. 71-105.

3 Bryan Dik and Ryan Duffy, Make Your Job a Calling: How the Psychology of Vocation Can Change Your Life at Work (West Conshohocken, PA: Templeton, 2012); B. J. Dik, R. D. Duffy, and B. M. Eldridge, “Calling and Vocation in Career Counseling: Recommendations for Promoting Meaningful Work”, Professional Psychology: Research and Practice 40 (2009), 625-632.

4 同上；另參B. J. Dik and R. D. Duffy, “Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice”, Counseling Psychologist 37 (2009), 424-450；Bryan Dik, Ryan Duffy, and Andrew Tix, “Religion, Spirituality, and a Sense of Calling in the Workplace”, in P. C. Hill and B. J. Dik (eds.), Psychology of Religion and Workplace Spirituality (Charlotte, NC: Information Age, 2012), pp. 113-133；R. D. Duffy and B. J. Dik, Research on Calling: What Have We Learned and Where Are We Going?”, Journal of Vocational Behavior 83 (2013), 428-436。

5 袁海柏、鄧有信、胡仕揚（講座統籌）：《應用神學講座系列：職場聖徒CD光碟》（香港：FES Press，2001）。

6 Simon Holt, “The Hospitality of God in the Hospitality Industry”, Vocatio 6 (2002); idem, “My Father’s Hands: Touching God through Daily Work”, Zadok Perspectives 69 (2000), 22-27.

7 J. M. Berg, A. M. Grant, and V. Johnson, “When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings”, Organization Science 21 (2009), 973-994; A. Wrzesniewski, C. McCauley, P. Rozin, and B. Schwartz, “Jobs, Careers, and Callings: People’s Relations to Their Work”, Journal of Research in Personality 31 (1997), 21-33.

8 B. D. Rosso, K. H. Dekas, and A. Wrzesniewski, “On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review”, Research in Organizational Behavior 30 (2010), 91-127; M. L. Savickas, “Career Construction Theory and Practice”, in S. D. Brown and R. W. Lent (eds.), Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work, 2nd ed. (Hoboken, NJ: Wiley, 2012), pp. 147-183.

9 G. A. Fine, “Justifying Work: Occupational Rhetorics as Resources in Restaurant Kitchens”, Administrative Science Quarterly 41 (1996), 90-115; A. Wrzesniewski and J. E. Dutton, “Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work”, Academy of Management Review 26 (2001), 179—201.

10 《解放平信徒》，頁67。

11 楊錫鏘：《從創造講職場：知天命、行志業DVD光碟》（香港：Vocatio Creation，2009）。

12 另外兩位發起人為郭鴻標博士及已故的斗叔（錢北斗）弟兄。

道在井旁

聖經詮釋：楊錫鏘牧師
文章整理：黃讚雄

從禮物到三種創造秩序

從《創世記》的記述中，我們知道日光之下所有的，包括生命、工作、靈性和道德，都是神所賜給人的禮物，這全屬神的主權，因此人本身只有憑信接受，別無選擇。然而對慣於「多勞多得」、「較力爭勝」的職場信徒而言，這種「一切都是整定」的創造觀念卻令他們較難接受，更與聽慣的「神予人自由意志，並會按人的行為報應各人」的信念並不一致，於是在遭遇某些事與願違、無法解釋的「意外」事件時，他們往往只好以「順服神」的態度來「屈服於神」。

在「整定」與「未定」之間，創造觀給予我們甚麼啓迪呢？

3種創造秩序

約 9:1-7　耶穌過去的時候，看見一個人生來是瞎眼的。門徒問耶穌說：「拉比，這人生來是瞎眼的，是誰犯了罪？是這人呢？是他父母呢？」耶穌回答說：「也不是這人犯了罪，也不是他父母犯了罪，是要在他身上顯出神的作為來。趁著白日，我們必須作那差我來者的工；黑夜將到，就沒有人能做工了。我在世上的時候，是世上的光。」耶穌說了這話，就吐唾沫在地上，用唾沫和泥抹在瞎子的眼睛上，對他說：「你往西羅亞池子裡去洗（西羅亞繙出來就是奉差遣）。他去一洗，回頭就看見了。

關於人生和職場的遭遇，楊錫鏘牧師（楊醫）透過對聖經《創世記》和智慧文學的詮釋，在他的創造觀中提出了創造的3種秩序：物質秩序、道德秩序、功能秩序。這3種秩序的意思是：

物質秩序—神所賜予人的事與物（此稱禮物），當中包括生活所需、際遇、禍福，甚至生命處境；對於這方面，《創世記》和《傳道書》均有較多的論述（參考經文：《創世記》1章3-10節；《傳道書》3章）。對於物質秩序，我們在之前《禮物的再思》一文中已有描述，重點是無論人在接受時的感受如何，都是神看為是好的，而且主權屬於神，人只是接受。

道德秩序—在《創世記》第2章有關分別善惡樹的論述中，我們得知何謂善、何謂惡均由神所界定。而善與惡、好與壞的存在，以致神對罪的審判等，均屬道德秩序。至於信徒在職場中如何見證信仰，甚至實踐職場倫理，往往涉及對道德的了解。《創世記》和《箴言》都有論及道德秩序的作用。（參考經文：《創世記》2章16-17節；《傳道書》6-8章）

功能秩序—天下萬物都有自己的功用，只要善於使用，就能彼此配合，完成神賜下的任務。亞當的工作、夏娃對亞當的支援、教會各肢體在恩賜上的配搭，都是功能秩序的例子，正如保羅在《羅馬書》12章所指：「按我們所得的恩賜，各有不同。或說預言，就當照著信心的程度說預言，或作執事，就當專一執事；或作教導的，就當專一教導；或作勸化的，就當專一勸化；施捨的，就當誠實；治理的，就當殷勤；憐憫人的，就當甘心」。在職場，功能秩序是最顯而易見的，就是工作的權和責，也是各種工作崗位的分工基礎。（參考經文：《創世記》1章11-31節；2章15節；《傳道書》10章）

在創造觀中，這3種秩序乃是同時發生，互相影響，但又各有其獨特性。在文首《約翰福音》9章1-7節記述了一個瞎子得醫治的故事，也許可以稍為展現出這3個秩序的相互作用情況。

這段經文以門徒問耶穌：「拉比，這人生來是瞎眼的，是誰犯了罪？是這人呢？是他父母呢？」為序幕，並就此帶出了一個與創造觀有關的重要問題——人為何遭到不幸。按照猶太人的傳統，如果一個人生來就瞎眼，原因可能是因為自己犯罪，又或者（更可能）是由於這人的父母犯罪。而從眼疾的角度來看，生來瞎眼可能由於孩子的父母有性病，因此猶太人有此（父母犯罪）看法。因為祖先的罪，令後代受苦，在聖經有清楚的根據和傳統，這甚至可追溯到原祖亞當和夏娃二人犯罪後被趕出伊甸園，令所有後代「汗流滿面才得糊口」。這是道德秩序的作用。

然而，耶穌卻回答：「也不是這人犯了罪，也不是他父母犯了罪，是要在他身上顯出神的作為來。」無可否認，這是一個令人吃驚的答案——因為按耶穌的說法，這人之所以生來瞎眼，原來可以是與罪無關的，更確切的說，耶穌並不認為人們應為此事花時間討論，而應思想當下可以如何回應瞎子的處境。

若耶穌在回答門徒的問題後就停止了，我們大概不會知道我們應該怎樣回應加諸我們身上的各種好與壞的「命運」。然而，這件事情的往後發展更令我們深思：

耶穌說：「趁著白日，我們必須作那差我來者的工；黑夜將到，就沒有人能做工了。我在世上的時候，是世上的光。」耶穌說了這話，就吐唾沫在地上，用唾沫和泥抹在瞎子的眼睛上，對他說：「你往西羅亞池子裡去洗。」他去一洗，回頭就看見了。

原來，耶穌利用此機會清楚指出，應當趁他還在世上的時候去幫助那個瞎子，於是他立即就醫治對那位生來就瞎眼的人，令他重見光明。而這，正正就反映出耶穌在此時的功能（他的功能秩序）——耶穌在這時刻做了他當下應做的事。

在現實世界，我們看見當面對人生苦難時，不少基督徒會問「為甚麼？」若事情實在無法解釋，往往會以「總有神的美意」作安慰。其實，我們根本不曉得神的作為。然而，正如耶穌把瞎子的處境轉化為為主作工的機會一樣，我們可以選擇在莫明的苦難前不問「為甚麼？」，反過來去努力面對，助己助人，盡量發揮力量，把苦難的困境減低。

這，也是耶穌的選擇。對耶穌而言，那瞎子盲的原因與罪有沒有關係並沒有討論價值，只可說是「生來就是如此」，但對能幫助他的人來說，這是創造主的安排，藉此令瞎子重見光明。

物質秩序 = 整定？

說到物質秩序，就正如《傳道書》的作者所言：「快跑的未必能贏；力戰的未必得勝；智慧的未必得糧食；明哲的未必得資財；靈巧的未必得喜悅。所臨到眾人的是在乎當時的機會。」（傳9:11）對職場信徒來說，物質秩序不但難明，更是難以接受。

若我們在職場與信仰的整合中，只強調功能的運用（發揮上主給予自己的恩賜，即功能秩序）或道德倫理上的堅持（愛主愛人，榮神益人，道德秩序），我們很難面對職場上很多「種瓜卻得豆、種豆竟得瓜」的處境。

事實上，整合職場與信仰的困難往往在於一方面我們要面對功能和道德兩者之間的張力，而另一方面我們又要面對人生的種種荒謬，也就是很多事情的發生與否根本並非人自己所能控制，而是出於創造主的權柄。然而，人生是否因為物質秩序而變得事事皆「整定」呢？

創3:1-6耶和華 神所造的，惟有蛇比田野一切的活物更狡猾。蛇對女人說：「神豈是真說不許你們吃園中所有樹上的果子嗎？」…於是女人見那棵樹的果子好作食物，也悅人的眼目，且是可喜愛的，能使人有智慧，就摘下果子來吃了，又給他丈夫，他丈夫也吃了。

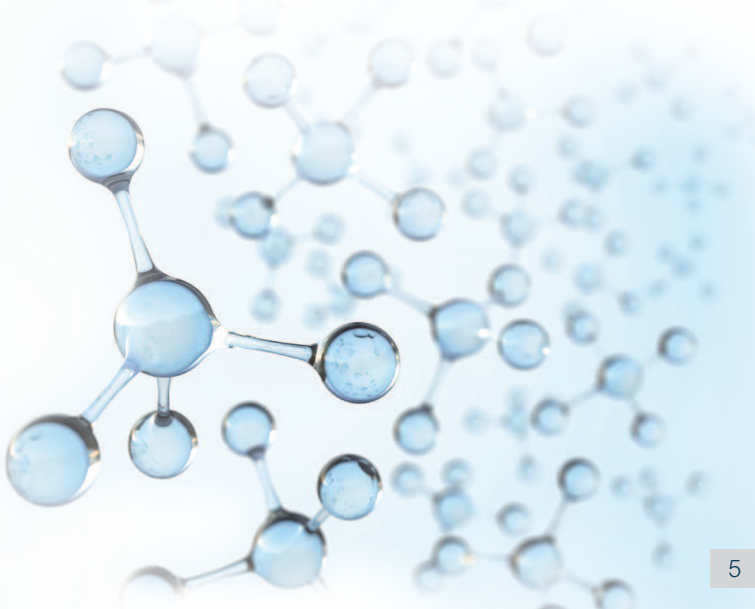
在始祖犯罪的經文記述，我們發現園中所有的果子皆為神所賜，在蛇和夏娃的對話中，其中主要涉及的是人可否吃分別善惡樹的果子，這是「好」與「壞」的問題，亦即是道德秩序。事情繼續發展，夏娃在經過自己對果子的觀察和考慮後，決定採取行動，摘下果子來吃，於是作了一件不符合道德秩序的事。

再看之後神如何審此事。

創3:14-19耶和華 神對蛇說：你既做了這事，就必受咒詛，比一切的牲畜野獸更甚。你必用肚子行走，終身吃土。…又對女人說：我必多多加增你懷胎的苦楚；你生產兒女必多受苦楚。…又對亞當說：你既聽從妻子的話，吃了我所吩咐你不可吃的那樹上的果子，地必為你的緣故受咒詛；你必終身勞苦才能從地裡得吃的。…你必汗流滿面才得糊口，直到你歸了土，因為你是從土而出的。你本是塵土，仍要歸於塵土。

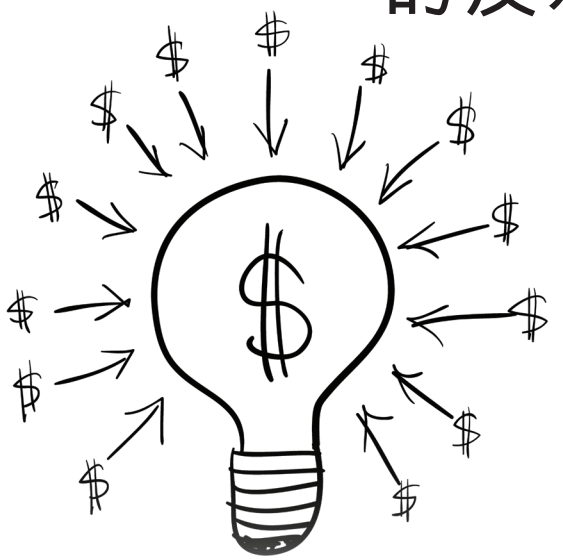
從犯罪後（人破壞了道德秩序）的審判中，我們看見神改變了一系列的功能秩序：蛇的行動方式、女人生育的過程、地土的種植功能。在此之上，地球的生態亦因此而有所不同（物質秩序）這些都反映出各種秩序乃是同時發生，互相影響，卻又有其獨特性。

在下一次討論中，我們會利用聖經和職場的例子，看創造觀的道德秩序如何幫助我們面對工作的處境。



飲於井內 鄧文耀

一個基督徒私募基金從業員的反思



一談到香港的金融行業，不少人都會立時想到投資銀行、商業銀行、對沖基金等等，然而筆者自畢業後，便機緣巧合地輾轉投身到私募股權投資基金（private equity investment fund，以下簡稱私募基金）行業。

此行頭不大，一家大型私募基金可能會有幾十名員工，中小型私募基金的員工往往只有十多甚至只有數人負責運作，所以行內人之間彼此都較相熟。一般私募基金的業務，就是尋找一些具有潛質的私人企業，然後透過向該企業投入資金，以及各種協助企業發展的資源，讓該企業進一步成長，提高盈利水平；達到某成果後，基金就會把該企業的股權出售，或者是把該企業上市，以股權換取該企業的股票。

分類方面，私募基金會按投資對象的大小及盈利水平作細分。一些基金專門投資於一些還未有盈利或仍在虧損狀態的早期企業，例如美國知名風險投資基金紅杉資本（Sequoia Capital）和IDG資本，他們往往一年投幾十家小型企業，經過幾年後，大部分所投資的企業可能仍然毫無表現，然而只要當中有一兩家企業表現優秀，就能彌補其損失，並且可以為基金大賺一筆。

有些基金則選擇投資於已有盈利企業，希望其業務在投資後有進一步增長，然後利用上市去提升企業價值。另外，一些基金主要做收購，就是先把整家企業買下來，改善其業績，然後再賣出去。

筆者從事的基金投資對象是有盈利，增長型的中國大陸企業。在過程當中，先要找到需要融資的企業，然後與企業談入股價格，以及調查企業每個運作環節，完成後，就由律師備妥有關文件，投放金錢去完成交易，之後就是協助所投資企業往後發展。在只有幾個人的小團隊負責一個項目，有時候要做到通宵達旦，是挺疲累的工作。

有朋友問，在這行業有甚麼挑戰？作為基督徒，我認為這個行業較為務實，終歸是長期投資私人企業，不用每天被波動的股價牽動情緒，同時也可以幫助有需要發展的企業取得金錢和資源，對社會資源分配有一定的幫助。而且作為外資基金，融資成本比國內低很多，國內企業也可以透過這些成本較低的資金去發展，甚至有機會進軍海外市場。

事實上，我們投資企業其實也是投資於人。軟體銀行創辦人孫正義曾表示當年投資阿里巴巴原因是他看到馬雲眼中的那團火。一個企業家的背景，遠景和生活習慣等，對我們的投資決定有重大的影響。例如一個企業雖然發展勢頭不錯，然而企業東主卻有不良嗜好，例如賭博，婚外情等，都對企業未來的發展不利，所以一個基督徒的價值觀其實並不會妨礙做私募基金，反而這些價值觀會引導一個基金經理找到踏實的企業家。

私募基金在選擇投資對象時，與企業東主可說是亦敵亦友，作為一個基督徒的壓力就是，一方面要培養大家的關係，讓各種談判及盡職調查可以順暢一點，另一方面卻要仔細調查東主的背景是否誠實可靠。

筆者看過一些企業，所有條件都不錯，東主言談正直大方，財務法律盡職調查都進展很好，可惜到中後期我們發現東主因為有婚外情而令其婚姻關係非常緊張，令企業可能會因為東主離婚而影響股權分佈，以及東主或會因男女關係而無法專注於事業，於是筆者的基金決定不投資於企業，幾個月後，我們得知該企業被捲入更大的業務糾紛。

其實企業愈小，就愈要關注東主的個人質素，畢竟一個小企業往往都是「一人話事」。對我們來說，看人的技巧十分重要，透過每年看幾十家幾百間企業，認識幾十個東主，在大量的交往中慢慢就會形成一種觸覺，而這種觸覺，是做私募風投的關鍵技巧。

作為基督徒，很容易有職業病，就是無論認識一個人都從投資的角度去評審一個人，少了一份包容和真誠，筆者也需要一段時間跟一些在行內的屬靈長者學習，才能免除只看到別人眼中的刺，看不到自己眼中樑木，畢竟我們多年來的訓練是上司要我們去發掘別人眼中的刺，從而看出該企業有沒有前途。其實經過多年做私募基金，筆者慢慢學到人與人之間多一點愛，多發掘別人的優點，其實不單做人和做基金也可以受益，希望與各位基督徒投資界從業員共勉。

活動精華

「轉變與不變」塔門半天籌款行

HKPES的「轉變與不變—— 塔門半天籌款行」已於1月31日順利完成，有近40位弟兄姊妹參加。

這次塔門步行之旅 由HKPES董事，行山經驗豐富的吳澤偉弟兄領隊。當天早上集合時雖然有點微雨，但並沒有影響大家的熱情。船到塔門後，天氣漸轉清朗，令一眾參加者得以舒適地在島上漫行，並且在各觀光點欣賞在市區難得一見的天海景緻。塔門這個位於赤門海峽的平 坦的小島在過去經歷不少的變遷，然而不變的，是它予我們的安靜和舒暢。

因著眾肢體的支持，這次步行共籌得九萬多元，我們在此向大家致上衷心感謝，願上主親自報答。除了籌款外，我們彼此交通，欣賞了塔門優美的風景，HKPES執行董事袁海柏弟兄更向大家介紹了機構今年的主要活動，之後，我們在西貢享受了一頓美味的海鮮午膳，過了愉快的大半天。

大隱於市

✝ 我們的資深董事何守謙先生已於2014年12月31日正式卸任，在過去10多年，何弟兄一直是HKPES的董事之一，對機構的發展有重大的貢獻，而在嘗試以創造神學整合信仰與職場方面，何弟兄更是多年來「楊醫小組」的核心成員之一，為機構在「召命 • 所是 • 所作」的三元模式建立了穩妥的基礎。在卸任後，何弟兄將仍擔任「楊醫小組」的核心成員，並會繼續支持HKPES的事工。我們謹此就何弟兄多年來的忠心事奉致謝，並求上主祝福和帶領弟兄下一程的事奉。

✝ 為更好照顧雙親的需要，HKPES的辦公室行政主任麥寶如姊妹已於2014年12月31日正式離職。在過去4年，麥姊妹利用她豐富的行政工作經驗協助HKPES，令機構在人手和資源皆缺乏之下，仍得以向在職信徒提供可靠而高質的服事，我們向麥姊妹致謝，更祝願她成為雙親的祝福。

✝ HKPES 將於今年5月3日開始推出「水窮之處、雲起之地~回應時代的曠野路」系列聚會，回應香港的職場處境，這系列聚會將由兩個大型研討會，以及多個職場查經和職場解決聚會組成，並有相關的訓練和交流活動配合，請弟兄姊妹記念，並在我們的網站留意有關詳情，以便支持和參與。

財政報告

2014年12月~2015年2月收支報告

收入 (HK$)		
奉獻	:	385,377.00
職場培訓	:	38,041.00
專業交流	:	12,000.00
其他	:	65,069.34
		500,487.34
支出 (HK$)		
同工薪酬及福利	:	278,012.85
行政費用	:	97,559.00
事工拓展	:	6,363.60
職場培訓	:	11,772.29
		393,707.74
盈餘		HK$106,779.60

2014~2015年度累積不敷* ：(HK$112,569.98)

* 數目未經核數師核對

歡迎登入 www.hkpes.com
以網上信用咭奉獻方式支持我們。

HKPES

Hong Kong Professional & Educational Services Ltd
香港專業人才服務機構

地址：香港九龍尖沙咀彌敦道27-33號
良士大廈8樓A室
電話：2314 3331
傳真：2314 8896
網址：www.hkpes.com
電郵：admin@hkpes.com

董事會成員：
司徒永富博士、錢秉毅醫生、鄧有信先生、
袁海柏先生、吳倬文先生 、吳澤偉先生

機構隊工：
梁淑儀小姐、鄧禮民先生、高銓邦先生、
黃讚雄先生、陳謝麗婷女士

www.hkpes.com
HKPES的website已經更新，
平板電腦及手機都可瀏覽.....

同行有你

HKPES的行政費用全賴信徒及教會的奉獻，若你認同我們的事工，並有感動支持我們，請化作禱告及奉獻，奉獻可用**劃線支票**，抬頭請寫 Hong Kong Professional & Educational Services Ltd.或「香港專業人才服務機構有限公司」；或可**直接存入**恆生銀行存款戶口295-7-054311，並將存款收據寄回，以便發出正式收據；或以**銀行自動轉賬**，表格可於網頁下載。奉獻滿港幣100元或以上，可作為香港特別行政區政府認可慈善免稅捐款。

職報乃季刊，免費贈閱，歡迎致電本機構或上網登記訂閱。

水窮之處、雲起之地 —回應時代的曠野路

HKPES 2015年職場信徒聚會系列

2015.4.4 - 6	退修營：安息乃上主之創造	楊錫鏘牧師（中國神學研究院聖經科訪問教授）
2015.5.3（周日）2:30 - 6pm	回應時代的曠野路：信息會議1	序言：袁海柏先生（HKPES董事） 講題1：轉變中的契機—司徒永富博士（HKPES主席） 講題2：從曠野的歷史看召命—雷競業牧師（中國神學研究院神學科副教授） 工作坊1：職場解決@曠野—司徒永富博士 工作坊2：自由人@曠野—鄧有信先生（HKPES董事）、譚秀嫻小姐（升出版有限公司負責人） 工作坊3：如何處理職場的焦慮及負面情緒—T.H.E. Center 總結：總結—袁海柏先生、吳澤偉先生（HKPES董事）
2015.5.20 - 2015.6.3	德國之旅~ 由路德的宗教改革到近代職場整合	羅永光博士（信義宗神學院歷史神學教授）
2015.6.18 及 7.30	職場解決@曠野	袁海柏先生（HKPES董事）、高銓邦先生（HKPES同工）
2015.8.6 - 2015.9.10 （7:30 - 9:30pm 逢周四，6節）	使命創新與領導 (12 小時) Mini-MBA for Christian Free Agents & SMEs	尹祖伊先生（彼得 • 德魯克管理學院認證講師、前美國太子行集團亞太區總經理）
2015.9.4 及 9.18 （7:30 - 9:30pm，隔周五，2節）	影。畫。人生	葉沛森博士（中國神學研究院延伸課程主任）、黃讚雄先生（HKPES同工）
2015.9.5 - 2015.9.19 （10 - 12noon 逢周六，3節）	職場查經：從聖經看職場曠野	吳倬文先生（HKPES董事）
2015.9.13（周日）	回應時代的曠野路： 信息會議2	序言：袁海柏先生（HKPES董事） 講題1: 大時代中的小故事—司徒永富博士（HKPES主席） 講題2: 上主的禮物與安息—楊錫鏘牧師（中國神學研究院聖經科訪問教授） 回應及總結—袁海柏先生、吳澤偉先生（HKPES董事） 研討坊1：自由人@曠野—尹祖伊先生（彼得 • 德魯克管理學院認證講師、前美國太子行集團亞太區總經理）、蔣慧瑜小姐（作家）、陳俊承先生（女士服裝製造商） 研討坊2：職場天文台—陳浩輝先生、胡志麟先生
2015.9.22 - 11.3 （7:30 - 9:30pm 隔周二，4節）	曠野飄流的財務管理	吳澤偉先生（HKPES董事）
2015.11.7 及 12.5（周六） 10:30am - 4:30pm	日營： 靈性修持在曠野(一)：「覺醒」 靈性修持在曠野(二)：「割捨」	譚瑞麒先生（靜觀靈修學會導師）