

建立職場信徒 見證道在人間



職涯內外

黃讚雄 | HKPES 項目經理

等候，

是為了起行

- P.1-2 ■ 職涯內外：等候，是為了起行
- P.3 ■ 坐井觀天：本地職場事工的六種主要模式
- P.4-5 ■ 道在井旁：從聖經的創造觀看職場—召命
- P.6 ■ 自由人之歌：我的從商之路
- P.7 ■ 活動精華+大隱於市+財政報告
- P.8 ■ 已然未然

(9)埃及人追趕他們，法老一切的馬匹、車輛、馬兵，與軍兵就在海邊上，靠近比哈希錄，對著巴力洗分，在他們安營的地方追上了。(10)法老臨近的時候，以色列人舉目看見埃及人趕來，就甚懼怕，向耶和華哀求。(11)他們對摩西說：「難道在埃及沒有墳地，你把我們帶來死在曠野嗎？你為什麼這樣待我們，將我們從埃及領出來呢？(12)我們在埃及豈沒有對你說過，不要攪擾我們，容我們服事埃及人嗎？因為服事埃及人比死在曠野還好。」(13)摩西對百姓說：「不要懼怕，只管站住！看耶和華今天向你們所要施行的救恩。因為，你們今天所看見的埃及人必永遠不再看見了。(14)耶和華必為你們爭戰；你們只管靜默，不要作聲。」(15)耶和華對摩西說：「你為什麼向我哀求呢？你吩咐以色列人往前走。(16)你舉手向海伸杖，把水分開。以色列人要下海中走乾地。… (21)摩西向海伸杖，耶和華便用大東風，使海水一夜退去，水便分開，海就成了乾地。(22)以色列人下海中走乾地，水在他們的左右作了牆垣。(出14:9-22)

對很多在職信徒來說，遇上「前無去路，後有追兵」的困局雖不能以「常見」來形容，但可說是絕不陌生。當遇上這種情況時，我們就有一種一定要「做D嘢」的壓力，而且由於形勢緊急，我們不但要「做D嘢」，更是要「馬上做D嘢」，這是職場現實，更是對一個人的應急和競爭能力的嚴格考驗。

問題是，我們覺得自己的處境已經是「前無去路」。

在以色列人出埃及的記述中，對於他們如何走過紅海，最後得以脫離法老的追殺有詳細的記載，這也許能夠給予我們一些重要的啟迪。

《出埃及記》第14章一開始，就指出埃及大量的軍隊已經追到了以色列人在紅海旁邊安營地方的附近，並且在海邊集結。很明顯，以色列人的形勢十分危急，當埃及軍隊部署完成，進攻就會立即展開，而因為雙方都在海邊，以色列人在地理環境上根本無險可守，一旦與軍備良好、訓練有素的埃及軍隊正面交鋒，後果自然是全民覆沒。

在情勢危如懸卵下，以色列人對摩西說：「難道在埃及沒有墳地，你把我們帶來死在曠野嗎？你為什麼這樣待我們，將我們從埃及領出來呢？我們在埃及豈沒有對你說過，不要攪擾我們，容我們服事埃及人嗎？因為服事埃及人比死在曠野還好。」以色列人的說話表面是向摩西投訴，這當然不能用理性正面回答，但其內含的信息卻是十分清楚，而且是摩西無法迴避的，就是：「請你馬上做D嘢！」

其實，摩西又何嘗不知道要「馬上做D嘢」呢？問題是：「馬上做D乜嘢」呢？在回到《出埃及記》的記述前，我們不妨細想一下，由於以色列人靠近海邊安營，位置在比哈希錄前，密奪和海的中間，是逃無可逃的死位，所以連法老也說：「以色列人在地中繞迷了，曠野把他們困住了。」，可見情況之惡劣。在前無去路的情況下，摩西到底有何可行的選擇呢？

選擇1：立即組織以色列人佈防，準備與埃及軍隊作殊死一戰。

選擇2：與亞倫再組談判團，馬上與法老展開談判。

選擇3：按兵不動、等，但不知等甚麼。

以一般經驗和推理來說，摩西和以色列人最有可能合併選擇1和選擇2，即作兩手準備，一方面全力備戰，另一方面由摩西和亞倫與法老再談判（反正他們以經有豐富的談判經驗），以換取最大的生存空間。

令人驚奇的是，摩西決定以選擇3來回應這個危機。他對百姓說：「不要懼怕，只管站住！看耶和華今天向你們所要施行的救恩。因為，你們今天所看見的埃及人必永遠不再看見了。耶和華必為你們爭戰；你們只管靜默，不要作聲。」選擇3嚇人的地方是，它基本上是叫以色列人「等，但不知等甚麼」！

如果你當時是與摩西開會的其中一名代表，你會有何反應呢？事實上，每多等一分鐘，以色列人就失去一分鐘的準備功夫，埃及人就準備得更好。等，而且不知等甚麼，在這關鍵時刻可說是最毫無道理的決定。但這正是摩西一生最重要的職場決定！

摩西的態度，決定了他的高度。

我們不知道在《出埃及記》14章14節到15節之間到底過了多少時間，也就是摩西和以色列人等了多久，神才向摩西作出指示，但可以肯定這段時間對他們絕對是「度秒如年」。

也許，我們當研究一下為何摩西在形勢危急，眾人請求他「請你馬上做D嘢！」之時，竟然放棄「兩手準備」，而決定獨排眾議，選擇「等」。

對在職信徒來說，多少時候我們會面對「唔理你做乜嘢，但總之要做D嘢」的處境。而正如摩西當時那般，總有些嘢他是可以做的，問題是，他如何在「做D嘢」和「等候神」之間作決定。其實，所謂要「等」，更是為了「做」。

在職場中，有些人決定「等」，可能是因為懶或不知如何是好，對此類人來說，「等」是「拖」的代名詞，他們「等」，目的只是為了「拖」。但這並不是摩西在紅海岸邊所在的。他「等」，是為了更好的回應以色列人當前的危機。

回說摩西當時的處境，如果他一方面講一些鼓勵的說話，命令以色列人奮起準備，背水一戰；另一方面再與亞倫一同找法老從新談判，力求爭取一條生路，無疑是個釜底抽薪的策略，也是沒有辦法中的辦法。

然而，摩西認為當前形勢已與以色列人仍在埃及時有很大分別，邊談邊打並不足以應付新的難關，他更相信神有更好的安排，於是決定「等」。他的「等」，並不是不知如何是好，更不是「拖」，而是出於知己知彼，是出於相信上主。摩西對神、對自己和以色列人處境的認識和態度，決定了他的高度，使出埃及成為以色列整個民族的信仰高峰。

在職場中，我們有「做」的時候，更有「等」的時候。但有時「等」其實是為了「做」更大的事。🙏

“「等」其實是為了
「做」更大的事”



六種主要模式

職場事工 (workplace ministry/marketplace ministry) 與職場神學運動 (marketplace theology movement) 自上世紀九十年代在本地教會開始萌芽，至今已有超過二十年的時間，並且發展出多樣化的模式。據筆者的個人觀察，本地的職場事工大致有六種主要的模式，分別以職場佈道、職場倫理、職場靈性、職場召命、堂會職場牧養以及職場神學建構作為主軸。現在或許是時候回顧這二十年的經驗，冀能去蕪存菁，好為未來職場事工與職場神學運動邁向深化和本色化的第二波進程，注入動力，帶出方向。本文旨在簡述上述每一模式的重點，並作出初步的評議。

職場佈道

一言以蔽之，職場是傳福音/宣教的禾場 ("Workplace is the field of mission") 是這個模式的核心。信徒在職場上工作的唯一或首要目的，就是向未信者傳福音、作見證。這個模式不但在教會圈子中由來已久，扎根深厚；照筆者的觀察，此向度也得到堂會牧者、職場信徒以至神學院的普遍認同和支持，乃一般教會職場事工較為主流和傳統的模式。

簡單易明、廣為人所熟悉、迫切的責任感、跟堂會的議程配合等等，都是這個模式的強處。不過，此向度的弱點不少，值得擁護者和支持者反思。首先，最致命的弊端在於在有意或無意之間，把同事和職場上各種的關係變成福音對象，將職場貶成為一個渠道或工具手段，以達到傳福音見證這「高尚的」目的。這個向度只重工作和職場的工具性或外部 (extrinsic) 作用，至於職場的本質目的、工作的內在價值等更根本的內部 (intrinsic) 課題，就無從談起。

其實，上述弊端不過是反映一個更宏觀的問題，就是長期以來，華人教會以至西方教會都只重視救贖神學 (redemption theology) 而忽略創造神學 (creation theology)。許多研究創造神學的學者皆明言：職場是屬創造神學的領域 (domain)，救贖神學於聖經所謂「日光之下」的今世 (this world) 之中，只屬配角而已。¹ 這樣看來，職場佈道作為本地現今職場事工模式之一，更大的問題在於主客混淆和錯置。

再者，由於華人教會對救贖和歸信 (conversion) 等缺乏神學反省，很多時對西方福音派教會偏狹的救贖神學只是照單全收，結果，職場佈道也只有墜入西方歸信神學的窠臼，諸如只

本地職場事工的六種主要模式 (一)



重視心靈意志但卻輕忽思想和世界觀、只重來生而與世界割離 (強調今世在教會內事奉)、過度個人化的信仰觀、忽視結構性罪惡等等。Gordon Smith 在這方面已有針砭之作，² 在此不贅。

要進一步發展或更新職場佈道這個模式，首先從學理上，要根據創造神學來重新演繹、校正和豐富救贖神學的內容。救贖在某種意義來說其實是「再創造」 (re-creation)，使人類和世界重新回到上帝本來創造的原意上。從實踐上，則要嘗試發展出新的歸信經驗模式，讓職場人士在作出信仰認同和決定之前，可經歷得到踐行信仰是怎樣的一回事，這包括靈性經驗、信仰實踐、生活方式和價值觀的轉變等。

職場倫理

這個模式強調職場信徒要按聖經原則和基督教倫理標準行事為人，也得到信仰群體的普遍認同和支持。不過，在具體落實上，情況就有點強差人意。跟教會一般的倫理教導一樣，職場倫理明顯有著律法主義、過份簡化、非黑即白、³ 忽略處境和結構性罪惡、分離主義等等偏狹的傾向。更核心的問題是，現時這個模式高舉個人倫理過於社會倫理，以致職場倫理所關注的大都是涉及個人小善小惡的問題，對職場的大環境和大文化就顯得無能為力。

Chris Wright 的舊約倫理學/舊約神學，⁴ 正好彌補以上的缺陷。他指出上帝的救贖是社會性的，祂沒有呼召個別一個個的人來實行祂對普世的救贖計劃，反而祂揀選了整個以色列民族，藉著他們的社群倫理生活向外邦作見證。Chris Wright 並不認同「修身、齊家、治國、平天下」這種由個人出發，然後漸次向外擴張，最後及於整個社會的倫理觀。舊約倫理剛好相反：社會倫理先於個人倫理，而且個人倫理的內容和標準，是由社會倫理所定義的。於是，信徒當問的職場倫理問題是：上帝期望有一個怎樣的社會？祂喜悅怎樣的產業環境、行業生態、職場文化？在此前題下，作為社會和職場的一分子，我們信徒應當怎樣行事為人？

Chris Wright 也提出，以色列是上帝所使用的典範 (paradigm)，為要顯明祂的倫理心意，祂所頒布給以色列社會的倫理訓導，同樣適用於外邦以至全人類，具有普世的倫理價值。是故，基督教職場倫理對非信徒亦可適用；這亦幫助打破分離主義的問題。

(未完待續)

1 例如楊錫鏞：《從創造講職場：知天命、行志業》(DVD) (香港：Vocatio Creation，2009)。

2 Gordon T. Smith, *Beginning Well: Christian Conversion & Authentic Transformation* (Downers Grove, IL: IVP, 2001)。

3 潘霍華 (Dietrich Bonhoeffer) 就曾明言："Doing ethics" is not to decide simply between right and wrong and between good and evil, but between right and right and between wrong and wrong。

4 Christopher J. H. Wright, *Living as the People of God: Relevance of Old Testament Ethics* (Leicester: IVP, 1984); *The Mission of God: Unlocking the Bible's Grand Narrative* (Leicester: IVP, 2006)。



從聖經的創造觀看 職場——召命

自從中國神學研究院聖經科訪問教授楊錫鏘牧師（楊醫）在2009年1月的中神期刊（CGST Journal）中以「《傳道書》的職場智慧初探」為題，從創造神學的角度探討職場與信仰的關係，以及楊醫2009年2月在HKPES的營會中，分享「從創造講職場：知天命、行志業」後，楊醫和HKPES與一群對職場事工有負擔的弟兄姊妹在這方面不斷分享和交流，並嘗試透過《創世記》第1章和第2章的創造記述中所帶出的教導和觀念，應用在職場的真實處境中。經過4年多的努力，我們和楊醫商量後，決定把有關的信息和經驗撰寫成文章，在《職報》分期刊登，與眾職場信徒分享。

各從其類

在形容職場時，我們往往以「72行」去表達社會中各行各業的分別和關係。對信徒而言，我們相信萬事非偶然，工作既是糊口的生計，更是神要我們在地上事奉祂的平台。因此，信徒做甚麼工作便與他們的召命觀念有著緊密的關係。

根據《創世記》第1章的記述，神在第一天和第二天造成了天、地和海。在第三天至第六天，則是關乎各種動植物以至人類本身的創造，而當中，更包含了天地間各種被造物之間的角色分配和功能，用我們今天的信仰用語來說，就是各被造之物均有其從神而來的召命。

首先，從第1章11節至31節，「各從其類」一詞共出現達10次，很明顯，《創世記》的作者要人明白神造每件事物都是有其獨特性和功用的。就以食物為例，神說：「看哪，我將遍地上一切結種子的菜蔬和一切樹上所結有核的果子全賜給你們作食物。至於地上的走獸和空中的飛鳥，並各樣爬在地上有生命的物，我將青草賜給牠們作食物。」（創1:29-30）。從這個角度來看，神早已決定了各物的功用和彼此之間的關係。

再看一下神對人的要求：「要生養眾多，遍滿地面，治理這地，也要管理海裡的魚、空中的鳥，和地上各樣行動的活物。」（創1:28），人的召命共有兩大重點：第一，生存和繁衍；第二，把地球管理妥當。從聖經的創

造觀來說，人的存在不單單是為了繼續存在（這是很多生物學家的主張），而是為了全面有效地管理「這地」。人，是創造主在地球的「經理」，這是「人」的召命。

從這方向細想一下，我們就會想到神為何創造出人類這般身體設計和思想能力，也許是因為神要人去負責執行一項極為複雜的任務，而這個任務的成果涉及到整個地球以及其上的所有動植物。從創造的觀念來看，人的召命，是來自創造主的原意，而人的本體，則是為了完成召命的要求而設。

耶和華 神將那人安置在伊甸園，使他修理，看守。耶和華 神吩咐他說：「園中各樣樹上的果子，你可以隨意吃…」（創2:15-16）

神的創造是各從其類的，不同的人有不同的特點、潛質和恩賜；思想方面，神將不同的負擔放在我們心中，乃要我們按着神的感動，成為不同群體的祝福。各人在不同的時空扮演不同的角色，我們各自的樣式、姿態與範疇，都不盡相同，可說是「各自各精采」，這就是神的設計。

以人的被造為例，他首先的具體任務是在神所界定的範圍內（伊甸園）作修理（也可解作栽培）和看守的工作。原來，就算在人未有犯罪之前，天地雖被神看為是「好」的，伊甸園仍需由人去繼續栽培和看守，神創造

人，並非叫人無所事事，天天享受園中的果子，而是代表神在地上管理神所創造的園子。

從創造的角度來看，神呼召你我成為一個個獨特的人。人與人之間的互相配搭，原是神創造的創意，重要的是每人都有獨特的角色和位置。這道理非常簡單，但偏偏很多人要以「前途」和「錢途」去看自己工作是否有意義，以致有時候，一些在世人看來平凡的工作，我們縱有神的呼召，也不願投身，不肯嘗試。

我們今天着實喜歡與人比較，所謂人望高處，往往令我們常羨慕能像某些比自己「成就更高」的人，而輕看了神所賜予自己獨特的位分，這種價值觀與《創世記》的呈現的有很大分別。

究竟有多少人願意按神所賜的氣質、恩賜與能力去求職呢？抑或只按別人的期望和自己的野心向上爬，忘卻了神賜我們的負擔？

在香港，有所謂要孩子「贏在起跑線」。為人父母者很愛干預子女選修的科目，鼓勵他們選修熱門的，將來有把握賺錢的科目，完全忽略他們個別的氣質和興趣。其實子女是屬乎神的，不是屬父母的，不能用以滿足我們的期望。就拿事奉來說，誰個不想學像某某名牧、名佈道家，每逢聚會人就蜂擁而至呢！但我們事奉不是因為崗位顯眼，容易得人讚賞。

你的名字，你的召命

「耶和華 神用土所造成的野地各樣走獸和空中各樣飛鳥都帶到那人面前，看他叫甚麼。那人怎樣叫各樣的活物，那就是他的名字。那人便給一切牲畜和空中飛鳥、野地走獸都起了名…」(創 2:19-20)

在《創世記》中，名字是創造的重點。神替萬物起名字：稱光為「晝」，稱暗為「夜」(創一5)。「稱」字在原文有「呼召」的含義。每一個人在神面前都有一特定的名字，祂呼召你時喊這名，表示祂對你有一特定的期望。且看耶穌呼召門徒，豈不早就喊出他們的名字麼？

同樣地，人管理萬物的其中一個重要任務是給予「野地各樣走獸和空中各樣飛鳥」名字，也就是他們的召命。原來，由人到各樣活物，都有自己的召命，他們存活和繁衍並不只是為了繼續存活和繁衍。

舊約聖經常言神「認識」以色列人，其實是指着揀選他們，這認識並非單說頭腦上的認知，是神一早計劃和預定的。祂選定了，所以呼召彼得時，便說，我知道你是約翰之子西門。他父親，他的過往、背景與及成長，都是神為他預備的。祂早知道彼得就是磯法，是何等樣的人。

有時候，我們以為不能幹一番「見得人」的大事業，便是渾渾噩噩地活下，其實神只要我們活出我們被造的原意。當

我符合祂的願望，成為祂設計的人物，祂在我身上便得到滿足。今天，我們不應為己而活，一生既為神所造，是祂決定有我，便當矢志成為那人，好滿足神的心意。

神的呼召是一個重要的信息，許多人說沒聽到神的呼召。其實神由開始到現在，都一直在呼召，只是周圍有太多噪音和雜聲，令我們無法聽到神的呼聲。許多虛假的呼召，代表着別人對你的期望和影響。但只要一心一意負起神要你當的角色，就能辨出神的聲音。有時候，個人的不順服和不願意，也會使我們對神的呼召置若罔聞。

召命、工作、回報

從另一個角度來看，人在伊甸園的工作以及人的食物都是來自神的賜予，而且兩者是互不關連的。原來，一個人要做甚麼，與一個人在神那裡得甚麼，都在神的掌管之下，所謂工作的多勞一定多得，有前途等，都只是人自己的想法而已。

在《創世記》中，人之所是以及人之所有都是由神所決定，我們可以稱為神對人的召命。在香港這個事事以市場供求為主導的社會中，我們習慣以「錢」途和「前」途看工作，而工作最重要的成功基礎，就是要能夠迎合市場的需要。為此，我們在讀書時，便會從「讀甚麼書最能在將來賺最多錢」的角度考慮，畢業後，又會選最穩賺的工作。至於神為何創造一個如此獨特的「我」，「我」應如何按神給予自己的所長來工作，則往往被忽略了。沒有了從創造主而來的召命，我們的工作便變成生存的途徑，而我們之所以要生存，只是為了繼續生存而已。

今天，在職信徒往往只看見工作是為了賺取金錢來應付生活所需，不知到工作是神按創造的原意而賜予的，也忽略了神才是一切供應的源頭，結果變成生存只為生存，工作只為工作。這，正正是傳道者說：「虛空的虛空。」^①





自由人之歌

姚俊傑 | 室內設計師

我的從商之路

我是一位更新人士，18歲從戒毒村出來社會工作，沒有學歷沒有專業只有案底，當時就有一個異象「你回頭以後，要堅固你的弟兄」路廿二32。自此成為我的使命，深覺自己的不足，經常向神求智慧。12年的準備，完成了3個夜校文憑包括藝術、室內設計及設計學碩士學位，正準備磨拳擦掌之際，原來創業並不是想像中那麼容易。

起初創業，我不確定自己是否適合做生意，也有一些疑問，例如：做生意是否就要壓榨員工？無奸不為商？坊間也有些說法，資本主義就是以剝削員工及盜取別人金錢為實。

我曾經看過一些九型人格、MBTI、皮紋分析等，希望去了解自己更多，知道「知人者智，自知者明。勝人者有力，自勝者強」的道理，先了解自己才知道怎樣彌補自己的不足，要找到自己的節奏，對做創作的人很重要，盡量令自己處於有利的狀態下工作，自然靈感不絕。

創業頭一年，沒有太多的資金，生意是轉介得來的，也一直忙個不停，為了增加競爭，我都收比較低的價錢，卻要做到超水準之作。

但由於公司新及規模小，遇到不少問題，例如：好的裝修師傅不易招攬、供應商亦不易給予好價錢；也因為公司小，供應商都不會提供更全面服務，所以自己唯有事事親力親為跟到足。

早上我要去地盤監工、與客戶開會、找物料、上大陸廠檢查傢俱等。到黃昏人們下班時，我才回到自己的工作室開始畫圖、設計、處理埋數等文職的事，經常工作至半夜，回家時全屋人都睡了，每天工作就仿似除了睡覺就是工作，為了節省時間，我更經常帶著一個行李箱，裡面放著手提電腦及文件，做著流動辦公室，可謂「全人投入」。當時我工作太忘我，以致經常忘了飲水及上廁所，每一兩個月就因為膀胱炎而發燒，最困難的是自己發燒都不能放假，而且由於工作壓力太大，令自己經常半夜偏頭痛。創業生涯的頭兩年大致就是這樣捱過了。

兩年間，我曾招請人手三次，但事後又不滿意他們，後來透過HKPES的 Kenneth 指導，得知「好的管理者是就算不太聰明的員工，都可找到他的長處去發揮」，「要找對的人做對的事」並且應該「發揮員工的長處及盡量忍藏其短處」，我才驚覺自己的管理技巧太差勁了。我反思，原來問題不是在員工身上，而是在我自己身上，自己不應對員工有工作完美的要求，而是要做一個教練式的管理者，之後就學習去改變自己在管理上的方法。亦透過 Joey Wan 得知管理學大師 Peter Drucker和Jill Collins，於是一口氣買了十多本書，每晚自行進修，經過幾個月的努力，終於改變了我的管理思維。



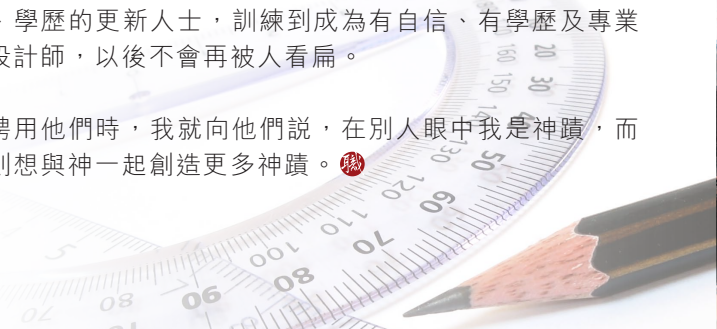
公司營運第三年，已經與一班非常好的裝修師傅磨合，亦請到好員工，有一天卻被裝修師傅用心良苦、苦口婆心的教導我如何做生意：「亞Joe，我同你伙記都商量過，你每個項目都花太多心機，這樣做生意沒錢賺的，會做不下去。設計要千篇一律才會掙到錢。」…我沉默，一方面感謝師傅會為我切想的用心，但另一方面我內心不服，想要繼續堅持證明給他們看我是對的。當時更感覺到作為老闆的那份孤單。

創業已四年多，創意及工藝已配合得很理想，公司半點廣告費都沒有花過，作品卻多次被傳媒報章訪問，算是闖出了名堂，名氣給我最大的得益是，師傅們更加忠心、供應商會主動提出相當好的服務及價錢、客戶亦多了一份信心。

依照Peter Drucker 的管理模式去營運，雖然不會賺到盆滿鉢滿，但在團隊精神上卻是合作無間，現在已不是我單方面對他們作出要求，而是他們對自己的要求高過我所預期。公司開業以來，營業額更連續第四年超過100%增長。

我一直不忘實踐當初的異象「回頭堅固弟兄」，現在隔星期入戒毒村教畫，希望以生命影響生命及栽培更多有天份的人，亦僱用一些更新人士。僱用更新人士更加考驗到我的管理技巧，我目標是用四年半時間將一個完全沒有經驗、學歷的更新人士，訓練到成為有自信、有學歷及專業的設計師，以後不會再被人看扁。

我聘用他們時，我就向他們說，在別人眼中我是神蹟，而我則想與神一起創造更多神蹟。





FAC 聚會 (4月29日及6月24日)

安身立命、得息得力



HKPES的前合作夥伴錢北斗先生(1944-2010)曾說：不要仍然當自己是奴隸…我們認為自己是奴隸，又繼續指使他人做奴隸，在經濟轉型的社會，用這種工作態度是沒有出路的。承斗叔的遺志，幾年前HKPES成立了「自由人匯集」(Free Agent Club, FAC)的平台，服侍在立志職場實踐自由人理念的信徒。

在今年4月和6月份的FAC聚會中，我們邀請了斗叔的老友兼HKPES董事鄧有信先生介紹斗叔所創建的六角之星框架(見圖)，闡述達致安身立命、得息得力之途。

所謂「安身」就是一個人有自己喜歡的崗位，且可賺取生活所需，而又能享受自己所做的。至於「立命」是指向召命，知道上帝要自己做甚麼，但卻不限於工作上，是多於生意本身。工作只是工具，為的是展現上帝的心意。



大隱於市



✦ HKPES將於今年12月4日舉行一年一度的年終聚餐，主題為CBD小題大做之夜。在這聚餐中，我們會與一眾同行者介紹HKPES基於創造觀而發展的職場模式，這個模式強調由上主的創造以及人對自己召命和本身能力的理解去回應職場，我們稱之為所召(Calling)、所是(Being)、所作(Doing)，CBD三元模式，求主記念和使用。

✦ 我們正計劃加強電子書籍和文章的出版，透過網頁和面書，用更低廉的方法，服事在職信徒，由於涉及的技术問題頗多，求主賜下智慧。

✦ 2013-14 年度，HKPES的財政赤字逾HK\$196,000。而今年四月至八月的累積赤字已逾HK\$75,000元，我們正計劃舉辦籌款活動，盼望大家支持。

財政報告



2014年6月~8月收支報告

收入 (HK\$)

奉獻	:	168,583.00
職場培訓	:	69,141.30
專業交流	:	12,000.00
其他	:	82,469.93
		332,194.23

支出 (HK\$)

同工薪酬及福利	:	297,712.65
行政費用	:	94,954.20
事工拓展	:	11,783.10
職場培訓	:	12,440.80
		416,890.75

盈餘 (HK\$84,696.52)

2014~2015年度累積不敷* : (HK\$75,399.39)

* 此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



www.hkpes.com

HKPES的website已經更新，
平板電腦及手機都可瀏覽……



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、何守謙先生、錢秉毅醫生、鄧有信先生、
袁海柏先生、吳偉文先生、吳澤偉先生

機構隊工：

梁淑儀小姐、鄧禮民先生、楊麥寶如女士、
高銓邦先生、黃讚雄先生、陳謝麗婷女士

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。

已然未然

得息得力小組 (REST Group) @弟兄

得息得力小組是已故錢北斗先生經多年發展的職場信徒培育模式。透過分享自己的職涯故事、小組互動交流、學習新思維，以及職場查經，一同辨別上帝在各人工作生涯中的召命。

日期： 由10月4日、25日，之後逢第四個星期六（共8次）

時間： 早上10:00~中午12:30

地點： HKPES會議室

對象： 工作10年以上的弟兄

費用： HK\$800

負責： 鄧有信 (HKPES董事)、黃讚雄 (HKPES項目經理)

自由人雙月會~

一個專為自由人（一人企業）而設的平台

主題： 生涯故事的起承轉合~由過來人到室內設計生意

主講： 姚俊傑先生

日期： 2014年10月28日（星期二）

主題： 做生意不可不知的奸招

主講： 尹祖伊先生

日期： 2014年12月30日（星期二）

主題： 上午10:00~中午12:30

地點： HKPES會議室

日期： 會員免費 非會員：每次HK\$70

HKPES 2014年終聚餐—CBD小題大做之夜

日期： 2014年12月4日（星期四）

時間： 晚上 7:30 - 9:30

地點： 基督教宣道會希伯崙堂（九龍柯士甸路20號保發商業大廈二樓）

費用： HK\$60

職涯曠野（兩日一夜迷你營+小組查經）

無論是職涯抑或是人生，不少信徒均曾經歷「曠野」。在「職涯曠野」中，我們會以過來人分享、小組查經、個人默想來一同思想神如何在職涯曠野引領我們。

日期： 2014年11月8-9日（周六及周日）

時間： 上午10:00~下午4:00

地點： 香港浸會神學院（西貢北西澳年明路一號）

費用： HK\$800

報名及詳情：請瀏覽 www.hkpes.com

查詢：2314 3331

~活動預告~

職場查經系列——「職場張力中的信仰」

透過6個故事學習聖經教導在職信徒如何回應職場中的張力和挑戰

日期：2015年1月6、13、20、27日及2月3、10日（逢周二晚，共6次）

時間：晚上7:30至9:00

對象：在職10年或以下的信徒

德國之旅——由中古宗教改革到近代職場整合
15天的旅程中，信義宗神學院教授羅永光博士（系統神學、歷史神學）將會隨團和大家沿途講解路德的生平，他的改革歷史和神學概念，並且我們會與當地的信徒交流兩德在經濟、文化和信仰整合的經驗。

出發日期：2015年5月中

詳情稍後公佈，請密切留意。