



媒體報導

日期： 2013 年 10 月
資料來源： Marie Claire – Hot Issue
標題： Generation Battle 職場大混戰
訪問本會盈力僱員服務顧問高級經理吳慧琪 Wicky Ng

紛爭篇 70後指80後「唔捱得」，80後覺得70後老套，不懂得新事物，人人都覺得90後對事業「唔志在」，這些批評是對是錯？是否大家不一樣就不能相處和合作？

盈力僱員服務顧問高級經理 Wicky 表示，他們公司其中一項主要工作就是進行職場問題輔導，在他們接觸的個案中，不同世代對別的年齡層的不滿的現象存在，例如70後認為80和90後很自我，很容易就對不想執行的任務「say no」，覺得他們「唔捱得」和懶惰，不太懂人情世故，責任感不及他們的一代。而70後以至60後往往被新一代認為跟不上時代，執著，做事欠缺彈性等。Wicky指出，世代差異與成長背景有關，「70後自命『捱得』，因為他們剛進入社會時香港發展起飛，只要努力工作，社會有充足的向上流動機會，所以他們願意捱。但過去10年，大學畢業生薪酬加幅甚微，主管位置又被70後佔據，要等他們退下去又遙遙無期，向上流動機會大幅減少，降低80後的意欲。」但她認為，引起衝突的主因往往在於公司制度等原因，又或者是個人性格問題，很少因為價值觀不同而直接導致衝突。

Case 1：離為年輕上司

Wicky指出，70後以至60後一般已經有家庭，生活壓力較大，一般較穩定，為此可能與價值觀不同的80後出現磨擦，「在政府部門經常會出現80後領導一班年資深的員工的情況，因為他們學歷較高，所以一進去就會獲得主管位置。」Wicky分享一個個案，身為80後的Nick在畢業2年後加入政府，成為一個單位的主任，下屬全部年資在10年以上，Nick在上班第一天已感到被不友善地打量，「似乎因為他比來年輕而輕視他。當時部門的編更制度跟員工居住地點與辦公室距離而定，Nick覺得不公平，因此改革編更制度，卻遭部分下屬反對，甚至被下屬質問，「你工作了幾多年？結婚了沒有？知否家庭對人的重要性？」而另一名下屬卻這樣勸解，「他年紀還小，過幾年就會明白。」這些說話都令Nick很難受，甚至出現失眠和害怕上班的焦慮感。

對70後的忠告：
「不應再用舊標準去評價新一代，與時並進才能令工作環境更有活力。」

Wicky Ng
Senior Manager, Vital Employee Services Consultants



Advice：切忌太自我

Nick認為公平相當重要，因此認為需要改變。但他犯了自我中心的問題，他應先了解公司文化，並應該在改變前諮詢下屬們的意見，讓他們感到被尊重。」Wicky指出，要減少磨擦，Nick應該主動在非工作時間建立關係，例如與下屬一起吃午飯，或參與下屬的生日聚會等，在輕鬆的環境下，有助互相了解和包容，「其實有新主進入新單位，從而帶來制度改變和衝突，是時有發生的事，並不因為主管是80後。但很多人被輿論影響，對80和90後存在偏見，結果將管理問題歸咎於年資，這並不公平。」

Case 2：90後要叫誰？

另一個個案是70後的時裝連鎖店店舖主管Nancy，因管理不了90後下屬而感很大壓力，「70後普遍服從性高，對上司相當尊重，但90後卻直接告訴你因為失戀，甚至朋友失戀而請病假。」Wicky指出Nancy不接納這些原因，但對下屬流失率高，她會被高層視為管理不善，因此也不敢責備下屬，夾在中間的壓力最終導致她出現手震和呼吸急促等焦慮徵狀。

Advice：適當地稱讚

Wicky說，其實90後也需要成就感，因此Nancy應該發揮下屬的目標，再以正面的方法如稱讚和升職等導他們做好，「例如她其中一名下屬的表現不錯，但就經常請假，Nancy可以鼓勵她只要改善出勤，就有機會升職。」

TIPS：避免標籤化健康

Wicky指出，很多傳媒報導對於80和90後在職場上的負面表現，因為70後上司傾向放大80後的缺點，事實上80後對社會毒品和電腦應用都掌握得比70後好，而且認為辦公室帶來創傷和正壓。Wicky認為社會現在標籤60及90後並不健康，「70後不應再用從前標準，守規矩等去評價新一代，應該與時並進，接受更多新事物，以減少職場摩擦。」

marie claire HOT ISSUE



人們常說職場如戰場，不是鬥過你死我活，就是你看我不順眼，我對你有意見。從前80後被70後看不順眼，隨著90後漸漸進入職場，不同世代在職場上可說展開大混戰！當面對一副「食鹽多過你食米」態度的70後，80後上司應如何招架？當面對散漫型的90後，70後上司可如何處理？80、90後均「唔捱得」？70後上司如何才能招聘有用的新人？《嘉兒》邀請3位人事管理專家分析世代交戰百態，為70、80、90後解開相處的心結。

紛爭篇

70後指80後「唔捱得」，80後覺得70後老套，不懂得新事物，人人都覺得90後對事業「唔志在」，這些批評是對是錯？是否大家不一樣就不能相處和合作？**盈力僱員服務顧問高級經理 Wicky** 表示，他們公司其中一項主要工作就是進行職場問題輔導，在他們接觸的個案中，不同世代對別的年齡層的





不滿的確存在，例如 70 後認為 80 和 90 後很自我，很容易就對不想執行的任務「say no」，覺得他們「唔捱得」和懶惰，不太懂人情世故，責任感不及他們的一代強。而 70 後以至 60 後往往被新一代認為跟不上時代、執著、做事欠缺彈性等。Wicky 指出，世代差異與成長背景有關，「70 後自命『捱得』，因為他們剛進入社會時香港發展起飛，只要努力工作，社會有充足的向上流動機會，所以他們願意捱。但過去 10 年，大學畢業生薪酬加幅甚微，主管位置又被 70 後佔據，要等他們退下去又遙遙無期，向上流動機會大幅減少，降低 80 後捱的意欲。」但她認為，引起衝突的主因往往緣於公司制度等原因，又或者是個人性格問題，很少因為價值觀不同而直接導致衝突。

Case 1: 難為年輕上司

Wicky 指出，70 後以至 60 後一般已經有家庭，生活壓力較大，一般較穩定，為此可能與價值觀不同的 80 後出現磨擦，「在政府部門經常會出現 80 後領導一班年資深的員工的情況，因為他們學歷較高，所以一進去就會獲得主管位置。」Wicky 分享一個個案，身為 80 後的 Nick 在畢業 2 年後加入政府，成為一個單位的主任，下屬全部年資 10 年以上。Nick 在上班第一天已感到被不友善地打量，似乎因為他看來年輕而輕視他。當時部門的編更制是跟員工居住地點與辦公室距離而定，Nick 覺得不公平，因此改革編更制度，卻遭部分下屬反對，甚至被下屬質問，「你工作了幾多年？結婚了沒有？知否家庭對人的重要性？」而另一名下屬卻這樣勸解，「他年紀還小，過幾年就會明白。」這些說話都令 Nick 很難受，甚至出現失眠和害怕上班的焦慮跡象。

Advice: 切忌太自我

Nick 認為公平相當重要，因此認為需要改動。但他犯了自我中心的問題，他應先了解公司文化，並應該在改動前諮詢下屬們的意見，讓他們感到被尊重。」Wicky 指出，要減少磨擦，Nick 應該主動在非工作時間建立關係，例如與下屬一起吃午飯，或參與下屬的生日聚會等，在輕鬆的環境下，有助互相了解和包容。「其實有新主任進入新單位，從而帶來制度改變和衝突，是時有發生的事，並不因為主管是 80 後。但很多人被輿論影響，對 80 和 90 後存在偏見，結果將管理問題歸咎於年資，這並不公平。」

Case 2: 90 後要呵護？

另一個個案是 70 後的時裝連鎖店店鋪主管 Nancy，因管理不了 90 後下屬而感到很大壓力。「70 後普遍服從性高，對上司相當尊重。但 90 後卻直接告訴你因為失戀、甚至朋友失戀而請病假。」Wicky 指出 Nancy 不接受這些原因，但若下屬流失率高，她會被高層視為管理不善，因此也不敢責備下屬，夾在中間的壓力最終導致她出現手震和呼吸急促等焦慮徵狀。

Advice: 適當地稱讚

Wicky 說，其實 90 後也需要成功感，因此 Nancy 應該發掘下屬的目標，再以正面的方法如稱讚和升職等誘導他們做好，「例如她其中一名下屬的表現不錯，但就經常請假，Nancy 可以鼓勵她只要改善出勤，就有機會升職。」





Tips

避免標籤最健康

Wicky 指出，很多傳媒報道關於 80 和 90 後在職場上的負面表現，因為 70 後上司傾向放大 80 後的缺點。事實上 80 後不單對社會潮流和電腦應用都掌握得比 70 後好，而且能為辦公室帶來創意和正能量。Wicky 認為社會現在標籤 80 及 90 後並不健康，「70 後不應用舊標準如捱得、守規則等去評價新一代，應該與時並進，接受更多新事物，以減少職場摩擦。」

對 70 後的忠告：

「不應用舊標準去評價新一代，與時並進才能令工作環境更有活力。」

Wicky Ng

Vital Employee Service Consultancy

- 完 -