



媒體報導

日期: 2015年3月25日(星期三)
資料來源: 文匯報 - 港聞 - A16
標題: 如廁要計時 67%員工「劈炮」 最憎經營手法不良 鬧爆老闆凌晨短訊追魂 call
參考網址: [請按此](#)

如廁要計時 67%員工「劈炮」 最憎經營手法不良 鬧爆老闆凌晨短訊追魂 call

香港文匯報訊(記者 袁楚雙)工作環境中你遇上甚麼事情最無法忍受要「鬧爆」?有人力資源顧問公司於去年進行一項調查,研究僱員的工作心態。結果發現,僱員最討厭公司的經營手法不良及要求員工匯報如廁時間,分別有近八成人及近七成人指會因此考慮辭職。此外社交網絡工具如facebook、WhatsApp隨智能手機普及化,亦引起公事糾紛,有僱主凌晨向員工發訊息查詢工作進度,又規定他必須在半小時內回覆短訊,並禁止他關手機,終使僱員壓力爆煲「劈炮」。

基督教家庭服務中心轄下的盈力僱員服務顧問去年8月至9月期間委託香港浸會大學,向801名在職人士進行電話訪問,調查僱員的工作心態。顧問公司綜合15個常見的職場「鬧爆」處境,要求受訪者按討厭程度評分,以10分為最高分,「公司經營手法不良(誇大產品功效或提供劣質產品)」以7.84分位列榜首,同時有77.1%指會因此而辭職;第二位為「大/小便要匯報」(7.80分),有67.3%人會因而離職。第三位為「員工受到監視(如閉路電視監督、出入公司要搜身)」(7.16分),有62.3%人會因此辭職。

80後90後最討厭放工談公事

盈力僱員服務首席顧問孫立民分析,受訪者列舉的事例中可分為幾類,當公司記錄僱員上廁所的時間及次數,方法有損個人尊嚴,他指僱主或怕員工偷懶,所以限制上廁所自由度,但認為做法不合理亦不值得鼓勵,更無助改善屬下工作表現,反而可能惹人反感,建議僱主應從員工表現衡量工作成效。

社交網絡工具盛行亦為打工仔帶來煩惱,排行榜有至少三項處境均與使用手機及上述工具相關,其中「上司於非工作時間找你談公事」亦隨着此潮流而變得更普遍。孫立民指出,上司容易透過WhatsApp等工具與員工聯絡,現代打工仔重視工作與生活平衡,尤以80後、90後特別抗拒非工作時間談公事,鬧爆指數同為6.42分,比其他年齡群組平均不超過6分為高。

短訊「已讀不回」遭上司質問

四十餘歲的Philip(化名)任職管理層,其部門



■孫立民(左)認為,社交網絡工具的確為勞資之間帶來衝突,他亦不鼓勵管理層依賴此等工具。

袁楚雙 攝

打工仔鬧爆公司調查

鬧爆排名	處境	指數	因而考慮辭職(%)
1	公司經營手法不良(誇大產品功效或提供劣質產品)	7.84	77.1%
2	大/小便要匯報	7.80	67.3%
3	員工受到監視(如閉路電視監督、出入公司要搜身)	7.16	62.3%
4	上司集體或當眾訓斥員工	6.93	57.6%
5	工作環境無冷氣	6.33	54.3%
6	要幫上司處理私事	6.07	31.7%
7	遲到一分鐘都要紀錄在案	6.03	28%
8	上司於非工作時間找你談公事	5.82	23.9%
9	工作時間手提電話不能隨身	5.72	31.0%
10	工作大部分時間要站立,不能坐	5.57	50.5%
11	對外形諸多限制(如規限髮型/髮色/指甲等)	5.42	34.9%
12	再麻煩的顧客亦要招呼,不可拒絕	5.30	30.4%
13	被差遣回內地工作	4.86	61.7%
14	不准用WhatsApp請病假	3.99	13.2%
15	工作期間不得使用社交網絡	3.88	14.6%

資料來源:盈力僱員服務顧問

製表:香港文匯報記者 袁楚雙

的新上司曾在他下班、放假時發短訊及致電查詢工作進度,有一次於凌晨二時WhatsApp收到上司短訊,吵醒家人以致無法入睡。Philip翌日被上司召見,指訊息有「雙重」(指已閱讀短訊)及最後上線時間,質問他為何沒有立刻回覆,其後更規定他必須在半小時內回覆短訊,及禁止他關手機,加上上司態度惡劣及要求Philip調遷內地工作,令其

患上焦慮症及輕度抑鬱,最終辭職。

孫立民認為,社交網絡工具的確為主權之間帶來衝突,他亦不鼓勵管理層依賴此等工具,「不應因工具方便,而延長下屬的工作時間。」至於同事應如何回應,他表示員工收到上司短訊,如不便回覆可簡單交代,「現在不便講,手上未有資料,或稍後再覆。」至少讓上司心裡有數。





工作環境中你遇上甚麼事情最無法忍受要「鬧爆」？有人力資源顧問公司於去年進行一項調查，研究僱員的工作心態。結果發現，僱員最討厭公司的經營手法不良及要求員工匯報如廁時間，分別有近八成人及近七成人指會因此考慮辭職。此外社交網絡工具如 facebook、WhatsApp 隨智能手機普及化，亦引起公事糾紛，有僱主凌晨向員工發訊息查詢工作進度，又規定他必須在半小時內回覆短訊，並禁止他關手機，終使僱員壓力爆煲「劈炮」。

基督教家庭服務中心轄下的**盈力僱員服務顧問**去年8月至9月期間委託香港浸會大學，向801名在職人士進行電話訪問，調查僱員的工作心態。顧問公司綜合15個常見的職場「鬧爆」處境，要求受訪者按討厭程度評分，以10分為最高分，「公司經營手法不良（誇大產品功效或提供劣質產品）」以7.84分位列榜首，同時有77.1%指會因此而辭職；第二位為「大/小便要匯報」（7.80分），有67.3%人會因而離職。第三位為「員工受到監視（如閉路電視監督、出入公司要搜身）」（7.16分），有62.3%人會因此辭職。

80後90後最討厭放工談公事

盈力僱員服務首席顧問孫立民分析，受訪者列舉的事例中可分為幾類，當中公司記錄僱員上廁所的時間及次數，方法有損個人尊嚴，他指僱主或怕員工偷懶，所以限制上廁所自由度，但認為做法不合理亦不值得鼓勵，更無助改善屬下工作表現，反而可能惹人反感，建議僱主應從員工表現衡量工作成效。

社交網絡工具盛行亦為打工仔帶來煩惱，排行榜有至少三項處境均與使用手機及上述工具相關，其中「上司於非工作時間找你談公事」亦隨着此潮流而變得更普遍。孫立民指出，上司容易透過 WhatsApp 等工具與員工聯絡，現代打工仔重視工作與生活平衡，尤以80後、90後特別抗拒非工作時間談公事，鬧爆指數同為6.42分，比其他年齡群組平均不超過6分為高。

短訊「已讀不回」遭上司質問

四十餘歲的 Philip（化名）任職管理層，其部門的新上司曾在他下班、放假時發短訊及致電查詢工作進度，有一次於凌晨二時 WhatsApp 收到上司短訊，吵醒家人以致無法入睡。Philip 翌日被上司召見，指訊息有「雙藍剔」（指已閱讀短訊）及最後上線時間，質問他為何沒有立刻回覆，其後更規定他必須在半小時內回覆短訊，及禁止他關手機，加上上司態度惡劣及要求 Philip 調遷內地工作，令其患上焦慮症及輕度抑鬱，最終辭職。

孫立民認為，社交網絡工具的確為主僱之間帶來衝突，他亦不鼓勵管理層依賴此等工具，「不應因工具方便，而延長下屬的工作時間。」至於同事應如何回應，他表示員工收到上司短訊，如不便回覆可簡單交代，「現在不方便講、手上未有資料、或稍後再覆。」至少讓上司心裡有數。

- 完 -

