



媒體報導

日期: 2015年6月2日(星期二)
資料來源: Recruit – 雜誌 – D4 – 上班 SOS
標題: 能者 多勞 多得



II 職場中箭信箱

讀者 C 問:

以下是本人的一次工作經歷: 入職初期, 與同事合作和相處不錯, 後來發現同事不願指導工作, 更不願跟我一起午餐, 工作不暢順, 向同事表達感受時對方不認同, 更說我無中生有, 我最終辭職。現在於圖書館工作, 努力改善工作態度和人際關係, 想請教如何取得上司的信任和與同事和諧共處呢?

孫博士解答:

職場上總會遇到表現不獲上司信任及人際關係的難題, 還要付出時間累積表現。年輕人工作經驗尚淺, 難於短時間內贏取上司信任, 故此應從細微處入手, 如提高工作速度、避免「用漏」, 凡事一絲不苟, 盡量做到超越同事的平均工作水平, 就能突出自己, 讓上司建立信任。至於人際關係方面, 可通過以下 5 層次與同事逐步建立良好關係:

- ①每天主動跟同事打招呼, 待人接物要有禮貌;
- ②主動關懷同事, 例如工作上可問同事有甚麼可以幫忙, 個人層面可慰問生病的同事;
- ③欣賞及讚賞同事, 可向同事請教對方專長的事情, 讓對方感到被尊重, 感覺良好;
- ④抱著不計較的態度協助同事;
- ⑤不論工作表現出色與否, 也不可以緊銜切, 更不要令同事幫你執手尾, 連累別人一定會惹來討厭。

一個人不會無緣無故討厭另一個人, 假如發現同事討厭自己, 第 1 步就是自我檢討, 是否性格或處事方式令同事反感, 改善自己的缺點, 就能提升職場人際關係了。

職場 SOS

如讀者正面對職場中箭而不知如何應付, 歡迎電郵至 workplacesos@yahoo.com.hk, 孫博士會為大家解答。

讀者來信全覽

前輩都說「能者多勞」, 又說「多勞多得」。打工族當然希望被上司視為能者, 然而當工作量與日俱增, 能者還要身兼額外工作, 影響工作表現之餘, 也導致生活壓力大增, 最慘是不見得會多得, 長遠實有損「能者」品牌! 打工族為表現而「盡兼」額外工作, 上司老闆想節省人手而期望員工盡兼額外工作, 表面看你情我願無可厚非, 但勉為其難對雙方其實都無好處, 所以做能者也要放聰明點, 給自己留個底線。



能者要有底線

不過豪男俾老闆也要有底線, 孫博士認為工作量愈來愈重, 很容易會導致工作質素下降, 工作壓力增加, 長遠有損能者的金漆招牌。故此即使性格不計較, 也要為自己訂下底線, 如每星期最多只能有幾個晚上 OT 等, 絕不能讓自己陷入工作的無底深潭, 定要為自己爭取一些合理待遇:

01

先觀察上司/老闆是集中將工作分派給自己, 抑或是人人有份, 從而分析上司分派工作是否公平。

02

分析額外工作有否影響個人工作質素, 假如感到不勝負荷, 令自己無法專心應付原有工作, 就要向上司反映實況, 以溫馨提示的形式期望上司能重新分工, 緊記言談之間, 不要將同事的名字擺上台。

03

如果情況持續, 可嘗試再向上司反映, 表明工作處境艱峻, 有必要重新分工, 並建議有甚麼工作項目可分派出去, 從而啟發上司更容易作出決定。

04

假如上司不予理會, 可觀察其他公司同類職位的工作量, 若其他公司的工作量沒那麼繁重, 證明這是上司分工出問題, 就要認真考慮應否辭職; 假如工作壓力是同行普遍情況的話, 可能要考慮轉行了。

豪男老闆無底線

工作量沉重是香港人普遍面對的一個長期而嚴峻的問題。基本上, 不少打工族在身兼 1.5 至 2 個人的工作量, 而且額外工作從不停止, 身處困境, 除了另謀高就, 還有何應付方法?

培訓專家孫立民博士認為第一步是調整工作心態。「首先, 不要視額外工作為『被人搵來』, 應當作『豪男老闆』, 這是一項長期投資, 雖然不一定有即時回報, 但豪男老闆等於展示個人能力, 不會蝕底。」

上司要有道義

孫博士認為身為上司, 在分派工作時要盡量平均, 當然下屬各有專長, 但不要因某些員工能力較強而盡兼額外工作。雖然為節省成本, 上司未必能另聘人手解決工作量問題, 然而也不能視若無睹, 應想辦法讓下屬真正多勞多得, 心甘命抵實命。

「上司要設法為多勞的下屬爭取更佳待遇, 如加薪及晉升等, 找機會將下屬介紹給管理層認識, 為將來上位鋪路, 這樣做可讓下屬對你心懷感激, 更願意為你賣命。再者, 為下屬爭取機會, 其實是上司應該具備的職場道義。」

Recruit.com.hk

勵志金句 一心一意是成功的主要關鍵之一, 不管你的目標為何。——約翰·洛克菲勒





前輩都說「能者多勞」，又說「多勞多得」。打工族當然希望被上司視為能者，然而當工作量與日俱增，能者還要身兼額外工作，影響工作表現之餘，也導致生活壓力大增，最慘是不見得會多得，長遠實有損「能者」品牌！打工族為表現而「盡兼」額外工作，上司老闆想節省人手而期望員工盡兼額外工作，表面看你情我願無可厚非，但勉為其難對雙方其實都無好處；所以做能者也要放聰明點，給自己留個底線。

豪畀老闆無蝕底

工作量沉重是香港人普遍面對的一個長期而嚴峻的問題。基本上，不少打工族在身兼 1.5 至 2 個人的工作量，而且額外工作從不停止，身處困境，除了另謀高就，還有何應付方法？

培訓專家孫立民博士認為第一步是調整工作心態。「首先，不要視額外工作為『被人搵笨』，應當作『豪畀老闆』，這是一項長期投資，雖然不一定有即時回報，但豪畀老闆等於展示個人能力，不會蝕底。」

能者要有底線

不過豪畀俾老闆也要有底線，孫博士認為工作量愈來愈重，很容易會導致工作質素下降，工作壓力增加，長遠有損能者的金漆招牌。故此即使性格不計較，也要為自己訂下底線，如每星期最多只能有幾個晚上 OT 等，絕不能讓自己陷入工作的無底深潭，定要為自己爭取一些合理待遇：1.先觀察上司 / 老闆是集中將工作分派給自己，抑或是人人有份，從而分析上司分派工作是否公平。

2.分析額外工作有否影響個人工作質素，假如感到不勝負荷，令自己無法專心應付原有工作，就要向上司反映實況，以溫馨提示的形式期望上司能重新分工，緊記言談之間，不要將同事的名字擺上。

3.如果情況持續，可嘗試再向上司反映，表明工作處境嚴峻，有必要重新分工，並建議有哪些工作項目可分派出去，從而啟發上司更容易作出決定。

4.假如上司不予理會，可觀察其他公司同類職位的工作量，若其他公司的工作量沒那麼沉重，證明這是上司分工出問題，就要認真考慮應否辭職；假如工作量沉重是同行普遍情況的話，可能要考慮轉行了。

上司要有道義

孫博士認為身為上司，在分派工作時要盡量平均，當然下屬各有專長，但不要因某些員工能力較強而盡兼額外工作。雖然為節省成本，上司未必能另聘人手解決工作量問題，然而也不能視若無睹，應想辦法讓下屬真正多勞多得，心甘命抵賣命。

「上司要設法為多勞的下屬爭取更佳待遇，如加薪及晉升等，找機會將下屬介紹給管理層認識，為將來上位鋪路，這樣做可讓下屬對你心懷感激，更願意為你賣命。再者，為下屬爭取機會，其實是上司應該具備的職場道義。」

- 完 -

