

# 最難頂同事 態度差 EQ低 欠熱誠

## 你最怕/唔鍾意同邊類同事一齊做嘢

惡劣的工作態度	60.8%
低EQ/欠缺情緒管理能力	39.2%
欠缺工作熱誠	33.9%
人際溝通技巧不足	25.9%
欠缺職業道德/專業操守	22.9%

## 以你觀察所得，工作表現不好的員工採取什麼方法保住工作

少做少錯/咩都唔做	24.7%
擦鞋/拍馬屁	24.1%
識揀人際關係/拉幫帶係扮忙	22.1%
扮忙	14.9%
面皮厚扮若無其事	10.6%

## 三低員工最令同僚感到氣憤的說話首五位

1. 老細唔出聲，幾時到你講
2. 你哋叻，你做呀
3. 人工咁少係咁凍粒
4. 使乜咁認真呀，錯味錯囉
5. 夠鐘收工喇，明天至做啦



孫立民(左)建議企業投款更多資源培訓員工，以改善三低員工的表現。



【商報專訊】記者黃燕儀報道：遇到早退、卸責、在老闆面前「扮忙碌」，不少打工仔都可能曾遇上這類「激心」同事，昨日公布的一

項調查發現，在職員工最怕和不喜歡與3類低表現的員工共事，包括工作態度惡劣的同事，以及低情緒管理智商和缺乏工作熱誠的同事。調查機構指，管理層應檢討和改良監管獎賞機制，激勵員工表現，否則會令其他員工感到沮喪，增加離職意欲。

基督教家庭服務中心的盈力僱員服務顧問上月以街頭問卷方式，訪問了502名在職人士，結果發現，在職人士最不喜歡與三類低表現員工合作，有六成人最不喜歡遇上工作態度惡劣的同事，如不認真工作及偷懶，近四成人最不喜歡與低情緒智商的同事共事，有三成四的受訪者則最不喜歡同事缺乏工作熱誠。

### 少做少錯擦鞋保飯碗眼冤

雖然工作表現低，但有近四分之一指，對方會採取「少做少錯」和「擦鞋」的方法保住工作，亦有逾二成人指對方會「揀人際關係」等方法以「保住飯碗」。面對三低同事，近三成人士表示會關心對方，二成人會勸導和鼓勵對方，但同時亦有約三成人士表示會「堂佢透明」，近兩成人更會用「死忍」的態度與他們合作。

即使工作表現低，員工的待遇並無因而受影響，三成四的受訪者表示，工作表現低的員

工，其待遇如職級、薪酬和福利等完全無影響，有三成七人表示對方的待遇只有「少少」影響。若公司未能有效處理工作表現低的員工，近三成人士表示對轉工意欲有「幾大」和「好大」影響，有「少少」影響的亦有逾三成。

負責調查的盈力僱員服務管理顧問孫立民昨日表示，過往輔導員工經驗中，有不少員工的情緒會受工作表現差的同事影響，每年都會協助的2000名這類員工，當中有一半是來自公營機構。

他說：「公營機構在挽留人才方面的意識較低，因為薪酬架構缺乏彈性，亦較少透過物質獎勵員工，因此在處理低工作表現的員工時有效性較私人機構低。」

### 團體倡企業加強監管獎賞

孫立民建議，企業應加強團隊的溝通，檢討內部監管和獎賞機制，以增加員工的向心力；管理層也應多觀察員工的表現，了解他們對工作的態度和面對困難的能力，並以更多元化的渠道，激勵員工士氣，如推行師友計劃，作口頭和非物質獎勵等，否則會令其他員工感到沮喪，增加離職意欲。亦提議公司應投款更多資源培訓員工，以改善三低員工的表現。



# 低EQ 冇熱誠 態度差 三低員工同事最怕

「你咁叻，你做呀」。工作態度差的員工，除令老闆頭痛，更令同事反感，甚至考慮離職。調查發現，打工仔最怕與「低EQ」、「無熱誠」、「態度差」的「三低員工」共事。三低員工以擦鞋、少做少錯、扮忙等策略保住飯碗。調查指公營機構鐵飯碗、「做又三十六唔做又三十六」的文化均屬誘因令員工變成「三低」，呼籲各機構改良監管及獎賞機制。

**基**督教家庭服務中心盈力僱員服務顧問表示，曾接獲任職商業機構的文員阿Paul求助，指經常為三低同事執手尾。該名同事返工例遲、放工準時。每次趕工，該同事則準時收工，令阿Paul加班至晚上八、九時。老闆經過時，該同事扮忙，拿着電話與空氣對話，將多份過時文件放桌面，令老闆以為他很忙，將工作分給阿Paul。阿Paul建議對方改善，反遭批評：「老細都有出聲，你唔好咁多事啦！」

## 「你咁叻，你做呀」最氣頂

盈力僱員服務顧問訪問五百零二名在職人士，發現六成打工仔最怕遇上態度差的同事，四成不喜歡與「低EQ」者共事，三成四不喜歡無工作熱誠的同事，盈力將這三類人稱為「三低員工」。調查亦發現，各有約兩成半受訪者指三低員工以少做少錯、擦鞋來保住飯碗；兩成認為三低員工

靠拉攏關係；一成半指三低員工經常扮忙掩飾。超過七成受訪者指三低員工的薪酬、福利等待遇，只有少少或完全無受其工作表現影響。兩成七打工仔不願與三低員工為伍，會因此離開公司。

調查又發現，三低員工最令同事感到氣憤的說話為「老細唔出聲，幾時到你講」、「你咁叻，你做呀」與「人工咁少，係咁㗎啦」。

七成八受訪者認為應將三低員工炒魷魚，但盈力僱員服務顧問管理顧問孫立民指，公營機構難以辭退員工，誘使部分員工變成三低，「公營機構係三低一高，高人工！做又三十六，唔做又三十六，太搏反而被同事排擠，大家互相影響，久而久之成為三低。」他建議企業以加薪、讚賞等方法激勵員工士氣。

# 同事態度差最惡頂

## 調查：四分之一人難忍會辭職

【明報專訊】上班時最怕遇到什麼人？基督教家庭服務中心屬下的盈力僱員服務顧問進行調查發現，打工仔最怕見到公司內出現低動力、低EQ和無熱誠的「三低員工」，因這類員工令勤奮同事感沮喪，更有四分之一受訪者說，會因「三低員工」而離開公司。

### 工作表現與待遇少掛鈎

盈力僱員服務顧問於5月在街頭訪問了502名在職人士，其中近六成為前線或基層工作人員，三成半為中層，高層則不足一成。調查發現，受訪者最不喜歡與「三低員工」共事，有60.8%最怕遇上工作態度惡劣的同事，怕低EQ同事的有39.2%，怕欠缺工作熱誠的則有33.9%。超過七成的受訪者認為，同事的工作表現欠佳，與其待遇是「完全無影響」或只有「少少影響」。

### 應付三低同事：三成人「當佢透明」

「三低員工」既「神憎鬼厭」，生產力又低，何以仍可在職場中安然度日？調查發現，「三低員工」主要採取兩大策略生存。第一為低調或演戲，包括少做少錯、扮忙及扮若無其事。第二是打好人際關係，包括「擦鞋」及拉攏關係。



無熱誠態度差低EQ 擦鞋扮忙保飯碗

# 三低員工 同事最反感

僱員調查

「你咁叻，你做呀」工作態度惡劣的員工，除了令老闆頭痛，更令盡責的同事反感，甚至考慮離職。調查發現，打工仔最怕與「低EQ」、「無熱誠」、「態度差」的「三低員工」共事。三低員工以擦鞋、少做少錯、扮忙等策略保住飯碗。調查指出，公營機構鐵飯碗、「做又三十六唔做又三十六」的文化均屬誘因令員工變成「三低」，呼籲各機構改良監管及獎賞機制。



■基督教家庭服務中心指打工仔若被三低員工問題困擾，可向他們求助。

基督教家庭服務中心盈力僱員服務顧問表示，曾接獲任職商業機構的文員阿Paul求助，指經常為三低同事執手尾。該名同事返工例遲、放工準時。每次趕工，該同事則準時收工，令阿Paul加班至晚上八、九時。老闆經過時，該同事扮忙，拿着電話與空氣對話，將多份過時文件放桌面，令老闆以為他很忙，將工作分給阿Paul。阿Paul建議對方改善，反遭批評：「老細都無出聲，你唔好咁多事啦！」

盈力僱員服務顧問訪問五百零二名在職人士，發現六成打工仔最怕遇上態度差的同事，四成不喜歡與「低EQ」者共事，三成四不喜歡無工作熱誠的同事，盈力將這三類人稱為「三低員工」。調查亦發現，各有約兩成半受訪者指三低員工以少做少錯、擦鞋來保住飯碗；兩成認為三低員工牽拉攏關係；一成半指三低員工經常扮忙掩飾。超過七成受訪者指三低員工的薪酬、福利等待遇，只有少少或完全無受其工作表現影響。兩成七打工仔不願與三低員工為伍，會因此離開公司。

## 三句說話最乞人憎

調查發現，三低員工最令同事感氣憤的說話為「老細唔出聲，幾時到你講」、「你咁叻，你做呀」與「人工咁少，係咁嘍嘍」。七成八受訪者認為應將三低員工炒魷魚，但盈力僱員服務顧問管理顧問孫立民指，公營機構難辭退員工，誘使部分員工變成三低，「公營機構係高人工，做又卅六，唔做又卅六，大家互相影響，久而久之成為三低。」他倡企業以加薪、讚賞等方法激勵員工士氣。



# 調查：哪類員工難共事

# 最衰工作態度差

【本報訊】一項最劣員工調查結果顯示，工作態度惡劣、人際關係差劣和欠缺工作熱誠的員工最不受同事歡迎。調查機構指出，政府及公營機構最難踢走該類表現差、薪金高的「三低一高」員工。26%受訪打工仔不滿管理層沒認真處理，寧願搵工跳槽，另覓新天地。

記者：林社鈞

負責調查的基督教家庭服務中心溢力僱員服務顧問，今年5月在街頭訪問502位在职人士，了解他們最怕與那些員工共事。60.8%最怕與工作態度惡劣員工；39.2%怕與EQ(情緒智商)低及鬧情緒員工；33.9%不想與欠缺工作熱誠員工共事。主要是該類員工很難溝通，拖慢工作進度，感覺很難與他們相處。特別是政府及公營機構，該類「三低」員工之中，更有不少人享有高薪福利。

## 「三低」員工說話難頂

溢力僱員服務顧問的管理顧問孫立民說，三低員工生存之道，受訪者指最常見是拍馬屁、拉攏關係。抱着少做少錯、扮繁忙及扮蠢。扮若無其事面皮厚。72.2%受訪者抱怨，管理層少有或全無對在職級、薪酬和福利

上制裁三低員工。他說，三低員工經常講些「頂心頂肺」的話，如「老細唔出聲，幾時到你講」。受訪者指公司常以警告、勸喻，最後才是解僱來對付「三低」員工。

## 表現欠佳未必可解僱

調查機構引述在商業公司任職的文員阿Paul稱，同事阿海入職兩年，最初好心協助他處理文件，結果兩年來阿海工作表現沒有改善，還經常「返工例遲、放工準時」，相反他經常要「執手尾」超時工作。在公營機構任部門主管的阿May，一年前教導初入职的下屬Lily，一年後仍表現欠佳。阿May稱，在公營機構工作，除非犯大錯，否則不會被解僱。

蘋果網睇片 [www.appledaily.com.hk](http://www.appledaily.com.hk)



孫立民指政府及公營機構最難解決三低一高問題員工。

## 三低員工最令同事感氣憤的話

- 「老細唔出聲，幾時到你講」
  - 「你咁叻，你做呀」
  - 「人工咁少係咁囉嘍」
  - 「使乜咁認真呀，錯咪錯囉」
  - 「夠鐘收工囉，瞓日至做嘅」
- 資料來源：溢力僱員服務顧問

【本報訊】一項最劣員工調查結果顯示，工作態度惡劣、人際關係差劣和欠缺工作熱誠的員工最不受同事歡迎。調查機構指出，政府及公營機構最難踢走該類表現差、薪金高的「三低一高」員工。26%受訪打工仔不滿管理層沒認真處理，寧願搵工跳槽，另覓新天地。

# 難忍「三低」同事 3成人萌去意

「三低」員工不僅令管理層頭痛，更是同事的噩夢。有調查指在職人士最怕工作態度惡劣、低情緒智商，及工作欠熱誠的「三低」同事，部分員工消極面對「當佢透明」，近3成人更因而感到沮喪而萌辭職念頭。

人力顧問指三低員工的特點是少做少錯、扮忙及善撒鞋，促管理層正視，否則導致好僱員離職，屬管理失誤。

■本報記者 林育慧

## 態度差EQ低欠熱誠 難共事

基督教家庭服務中心「溢力僱員服務顧問」，今年6月於街頭訪問了502名在职人士，來自食肆、商業服務、零售及政府機構等，包括高、中、基層級人員，以了解他們最怕與哪類表現差的員工共事。調查發現約60.8%受訪者最怕惡劣工作態度的同事，例如工作不認真、遲到及無禮等；其次是情緒智商低及欠工作熱誠者，分別佔39.2及33.9%，受訪者認為這類三低員工「阻住地球轉」及「很難相處」。

管理顧問孫立民指，每個階層均存在三低員工，以前職員所佔的比例較高，這類員工的生存之道是「少做少錯」、「扮忙」及善播人際關係，包括「撒鞋」及拉攏關係。

這類員工對公司團隊造成負面影響，惟管理層往往未能及時處理，約20%管理層非常不了解公司內表現不佳的員工；管理層較多以警告、勸喻及辭退方法處理。受訪者贊成以加薪、增加福利等提升員工表現來解決問題。

面對這類問題員工，部分受訪者會積極了解及耐心指導同事，消極的則會「當佢透明」、「死忍」及「做埋佢權份」，調查顯示27.4%受訪者會感到沮喪，因此萌辭職念頭。

## 倡管理層檢討 培訓辭退解決

中原人力資源顧問有限公司董事總經理周綺玲認為，管理層一旦發現問題應立即處理，表現佳的員工因善劣員工的問題而離職，顯示管理差劣。她認為若員工出問題的根源是懶惰的話，即使培訓也無補於事，直接辭退對公司較好。

孫立民則指新開辦調查處理沒有物質獎勵，是導致員工欠拼搏及表現差的誘因。公營機構及被視為「鐵飯碗」的政府工比私營機構情況更甚。他建議管理層檢討獎勵機制，觀察及了解員工的困難，透過培訓及輔導協助僱員解決情緒及轉職當地等問題。■



## 三低員工令人氣憤說話

- 老細唔出聲，幾時到你講呀
  - 你咁叻，你做呀
  - 人工咁少係咁囉嘍
  - 使乜咁認真呀，錯咪錯囉
  - 夠鐘收工囉，瞓日至做嘅
- 資料來源：調查結果

▲溢力僱員服務顧問管理顧問孫立民(左)指，調查顯示3成人因三低員工而感到沮喪，更萌辭職念頭。(陳維峰攝)

## 管理層及同事對三低員工對策

- |   |   |
|---|---|
| <p><b>管理層</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 加強團隊溝通，檢討及改良獎賞機制，增加員工熱誠</li> <li>● 多觀察員工表現，了解其性格和工作態度</li> <li>● 投放資源培訓員工，提供僱員輔導服務，協助員工及早處理情緒和團隊相處等問題</li> </ul> | <p><b>同事</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 遇上同級的三低員工時，應向有權力人士反映，如屬另一團隊員工，便向該團隊上司提出，留待他們處理</li> <li>● 反映不滿後，公司管理層仍未解決問題，可考慮憑一技之長，在市場另覓出路</li> </ul> |
|---|---|
- 資料來源：綜合基督教家庭服務中心、及中原人力資源顧問董事總經理周綺玲

<p><b>個案1：公營機構不易炒人</b></p> <p>Lily入職1年來，一直表現欠佳，部門主管阿May與其面談多次，她卻以為被針對。有一次阿May跟Lily面談到正題，她已哭著反問自己在商標半年小時。</p> <p>阿May覺得Lily如一個炸彈，因公營機構不輕易炒人，故將Lily評估分數降低，她只會永遠留在部門，最終Lily接受職業訓練3個月後，情況才改善。</p>	<p><b>個案2：上司面前永遠扮忙</b></p> <p>阿海入職商業機構當文員，女員Paul協助及指導他，2年來阿海經常遲到Paul補職，導致阿Paul隨時工作，阿海則「返工例遲、放工準時」。</p> <p>阿海在上司面前永遠「扮忙」，阿Paul曾建議改善，阿海卻回應「老細都無出聲，你唔好咁多事啦！」一人做兩份工的阿Paul不堪重負，需要接受情緒及職業輔導。</p>	<p><b>個案3：客戶主任辱罵同事</b></p> <p>女客戶服務主任不接受女同事批評其做事方法，與同事反目成仇，以語言辱罵同事，並持續騷擾，令女同事非常難堪，亦令其他同事造成壓力，不敢再就其工作提出任何評語。</p> <p>最終，真屬上司介入處理，經了解後，決定辭退女客戶服務主任。</p> <p>資料來源：綜合基督教家庭服務中心，及中原人力資源顧問董事總經理周綺玲</p>
---	--	--