

SOS

→ 04

田佩芬

Shutterstock.com

躋身

職場精英 贏機會

職場精英 4 特質

想成為職場精英，第一步是要具備以下特質：

高 EQ

高 EQ 的人較容易代入不同處境理解別人的感受，也不容易意氣用事或跟人作對，由於情緒較穩定，行事決策也較為冷靜，減少出錯的機會。當然得罪上司的機會也較低。

好隊友

對於重視團隊協作的公司，員工的團結和穩定性十分重要，一個擁有良好人際關係的人能協調公司上下，對上無攻擊性，對下有親和力，對外有說服力，自然是上司眼中的得力助手。

積極主動

爭取好成績有時要靠主動出擊，除了跟隨上司的指令外，能夠主動提出建設性的建議，觀察到公司的需要，在工作上積極配合，都是精英的特質。Wicky 舉例說：「略懂日文的員工在日資公司工作有一定優勢，你可向上司表示主動報讀日語課程，希望有助公司發展；又如公司出現短暫性人手不足，所有同事都說：『Sorry，忙到無氣透！』而你雖然已請假而無法幫忙，但主動提出一些可行方案，如精簡工序、聘請兼職員工等，嘗試為公司解決問題，令上司另眼相看。」

充滿熱誠

精英都對工作有團火，一個人能愛上工作、愛上公司才會真誠地作出貢獻。Wicky 說：「一個員工真心希望公司有良好信譽，才會努力做好客戶服務。舉例說，雖然你只不過是公司的小薯，當知道競爭對手即將推出注目的新產品時，擔心公司現有的產品給比下去，於是將有關資訊告訴上司，期望以新一輪宣傳策略挽留客人，上司自會記在心。」

上司眼中精英 3 條件

即使自問是個人才，也要跟上司心目中的 3 個精英條件吻合，才更容易獲得垂青：

高分高能

這是一個精英必然具備的條件，每年在 appraisal 的個人能力、工作技巧、人際關係、勤力、主動、投入等各項都取得高分，不少上班族都是因為擁有一份亮麗的 appraisal 而獲得晉升機會。

示範：你是團隊中唯一精通兩文三語甚至其他外語的員工，你的能力及可塑性定比其他同事高，雖然 appraisal 未必能將這條條件反映出來，不過上司會知道你的能力比他人優勝。

難以替代

在團隊裡，不難發現有幾位同事的工作表現與你一樣良好，年資又差不多，明明勢均力敵，為何最後獲晉升的不是自己呢？上班族要想想，如果公司失去你的話，上司會有甚麼反應？他能否在 3 至 6 個月內找到並訓練出另一個接班人來代替你呢？

示範：你是公司的金牌 sales，憑藉出色的銷售技巧及個人網絡為公司打天下，公司不可能放棄一隻會生金蛋的雞，因而會在你身上投放升職等挽留人心的措施。

同一條船

最能打動上司的是能從公司角度出發的員工，他們不是只顧個人利益，還能想上司所想、急上司所急，這些都是領袖的潛質。

示範：當天文台預告 2 小時後改掛 8 號風球，同事們都興高采烈地準備放工，惟獨你提出如果所有同事都現在離開，誰來招呼那些仍未離開的客人呢？這種為大局著想的想法可令上司對你另眼相看。

3 個障礙阻你成為上司眼中的精英

人無百分百完美，不過下列 3 個絆腳石確會阻礙你成為一個精英：

有勞力欠腦力

上司喜歡生產力高的員工，不過若只有生產力而無判斷力的話，並不會獲垂青。若你為了爭取表現而將大量工作攬上身，最後卻因工作量過大而頻頻出錯，上司只會覺得你不自量力，判斷錯誤，談不上是精英。

風險指數極高

上司不會晉升一些風險大的員工，如變臉高手，在上司面前是一個出色又服從的下屬，但一轉身就無限放負，力數上司及公司的不是，當上司摸不透你的真實想法時，就不會提攜你。

牛頭唔搭馬嘴

有些員工的思想行為經常唔中 point，將個人優點變成缺點。例如一次銀行的晉升面試中，員工聲稱自己的優點是好學上進，正在修讀珠寶設計課程，並打算報讀神學，但這些都跟工作沒多少關係，這就是唔中 point。

