

李淑婷

盈力僱員服務顧問培訓顧問，曾為不同機構提供顧客服務、投訴處理、情緒壓力管理、溝通技巧培訓及職場兩性講座，亦曾為國際公司的海外員工提供不同類型的培訓，並於大專院校職業講座作分享。

# 第一份工 一定要做足一年？



LinkedIn 2018 年曾發表報告，研究了中國市場不同年代出生的上班族，在第一份工的就職時間，結果顯示 70 後長達 54 個月、80 後有 42 個月、90 後有 19 個月，95 後只待了 7 個月。無疑，新一代喜歡挑戰；另一邊廂，他們普遍被視為關注自我感受、工作彈性和尋求工作意義，工作稍與期望不符便會轉工。第一份工至少留一年彷彿就是社會大學的潛規則，對於工作經驗尚淺的你，會否依循，避免未來僱主說你太 jumpy？第一份工作的去留要考慮甚麼因素？

## 1 打破時間的框架

「第一份工應該做幾耐？」這條問題根本沒有答案，長短視乎你的工作環境、職責、個人期望及未來計劃。年資與經驗值不掛鈎，所以重點也不應放在時間長短，而是你在目前崗位中的學習成果和態度。

## 2 從「小」做起，發掘大意義

不少職場新鮮人嫌棄工作無意義而萌生轉工念頭。剛畢業的年輕人以為工作一起步便能大展所長，負責大 project，管理一 team 人，怎料竟淪為辦公室小薯，負責輸入資料、印文件、做跑腿、take minutes……幻想與現實落差雖然大，但落地一點去想，若果一開始便被委以重任，你也許無從入手，反而由細節開始，認真打好基本功，為自己作好準備應付未來工作挑戰。日後你會發現這些微不足道的細節鍛鍊了你的仔細、觀察力、解決問題能力和溝通技巧，對日後擔任重要

任務有莫大裨益。

## 3 情緒過後，理性分析

職場實況或會令新鮮人「離心力」直線急升，此現象實屬正常，你或會覺得辭職似是唯一合理出路，但遞信之前，請先問問自己以下問題：

### A. 你在這崗位看到工作前景嗎？

如工作長期也只是做小薯，當然令人無奈。長遠來說，這份工作能看到未來有新的學習機會嗎？事業上有晉升機會嗎？新鮮人也可觀察公司 / 部門內年齡比你大一點，任職了兩三年的同事作為參考對象，現在的他們很可能就是兩三年後的你，你看見他們在工作上的發揮機會，你仍然會有憧憬留在這裡嗎？

### B. 這份工作 / 這個行業能配合你的性格特質和個人強項嗎？

簡單來說，假如你本身性格好動開朗，喜歡接觸不同的人，不能接受每天也只是對電腦對文件，現在的工作有沒有機會讓你善用這些特質和強項？對於這類型的新鮮人，後勤支援類的崗位便不是你首要考慮的工種。

對於第一份工，記著時間長短不是重點，而是你在過程中所學習的技巧會跟你一世。一旦去意已決，便要更加謹慎作出合適的決定，假若第二 / 第三份工也是停留數月便匆匆離去，難免令將來僱主覺得你是 job-hopper，冀望你們新一年做好決定，為自己前面的事業長跑做好預備。 