



調查：逾七成僱主安排升職最重視工作態度 勞資認知有差異 專家倡關注僱員壓力提升士氣 (13:51)



圖1之1-城市女青年商會舉行「青年上流」問卷調查。(李紹昌攝)

城市女青年商會舉行「青年上流」問卷調查，逾七成僱主稱最重視的升職條件是工作積極態度，但七成30歲或以下的僱員則認為升職視乎工作經驗，顯示年輕僱員不了解僱主想法，或因此錯失晉升機會。人力資源培訓顧問建議，職場青年宜多注重上進心，以及盡責的良好工作態度，更易獲升職機會；亦建議僱主關注僱員的工作壓力，增加工作士氣，令他們職場表現更好。

年輕僱員視工作經驗協調能力最重要

調查在2月16日至3月12日舉行，以問卷訪問512名30歲或以下僱員，以及123名僱主。在升職條件方面，當中72.4%受訪僱主認為升職最重要是考慮僱員的積極正面態度，其次是責任感（65%）；71.1%受訪僱員則認為是工作經驗，其次是良好協調能力（61.1%）。結果反映雙方對升職關鍵條件認知有明顯差異，僱員不了解僱主重視的條件，或導致僱員忽略展示相關潛力，影響升職機會。

另外，逾七成僱主最願意向僱員提供思考及決策能力培訓，此屬經驗實力培訓，與僱主最重視的工作態度升職條件不符，反映僱主忽略態度培訓。

盈力僱員服務顧問高級培訓顧問黃錦翔稱，僱主多選擇可量化的培訓課程，技能培訓可以即時有成效，但態度管理培訓同樣重要，若員工「hea做」，亦會打擊公司士氣及發展，希望僱主關注相關培訓。



調查指僱員工作態度成升遷要素

【本報訊】本港勞動市場不穩，僱員升遷更見困難。有商會早前進行「青年上流力」問卷調查，合共訪問逾600名僱主及僱員，發現有72%受訪僱主考慮升遷30歲或以下僱員時，最重視工作態度是否積極；另有71%僱員認為能否升職，視乎其工作經驗及知識，反映僱員不了解僱主的升遷要求，或因此失去升職機會。有人力資源顧問建議，打工仔宜多展現積極性及責任感等「軟實力」，將更易獲升職機會。

僱主未能掌握最合適培訓內容
城市女青年商會聯同盈力僱員服務顧問，於上月16日至本月12日期間，分別以問卷方式訪問512名30歲或以下的僱員，以及123位僱主。調查發現，有72.4%僱主考慮升遷員工時，最重視其態度是否積極正面及具上進心，其次是責任感，達65%；有71%員工則認為工作經驗最重要，其次是良好溝通協調能力，達61.1%。



人力資源顧問建議打工仔多展現積極性及責任感。

另外，有72.6%僱主提供思考及決策能力等涉及經驗實力的培訓；僅約40%僱主願意提供情緒或壓力管理培訓，與僱主最重視的升職條件不符，反映僱主或未能掌握最合適的培訓內容。

訂清晰晉升階梯 可增工作效能

盈力僱員服務顧問高級培訓顧問黃錦翔指出，僱主期望員工的工作態度是上進積極，因有關「軟件」有助他們進步，建議僱員多展現積極性及責任感等「軟實力」。另外，大部分僱員均是「看到機會才會努力」，他認為僱主若有清晰而客觀的晉升或工作準則，有助拉近雙方距離。

城市女青年商會亦指，僱主若重視僱員的正面工作態度，可將之加入清晰準則，方便僱員了解，亦可提供清晰的晉升階梯以及心態培訓，讓僱員看到機會與可能，自然會更努力提升工作效能。

「90後」打工仔難向上流 調查指勞資對升職條件理解不大同



「90後」打工仔剛累積工作經驗，卻碰上疫情，要獲晉升向上流困難。有團體就30歲或以下年輕僱員的升遷情況，向僱主及僱員進行問卷調查，結果有逾半受訪僱主表示，過去1年未有晉升任何「90後」員工，調查結果更發現，普遍僱員與僱主對年輕僱員的升遷條件期望，存在明顯差異。

調查發現，超過七成僱員認為工作經驗及知識，是獲得晉升的最重要條件；惟大部分僱主則認為，僱員具積極正面態度，有上進心等軟實力，才是晉升的最重要條件。調查結果同時反映，雖然僱主決定年輕僱員升遷是看重軟實力，不過提供培訓方向卻有偏差，超過七成僱主傾向培訓僱員思考及決策能力，並非升遷所看重的軟實力。

有人事顧問建議僱主，應提供客觀而清晰晉升或工作準則，除能避免誤解外，亦能為僱員提供目標。年輕僱員亦可向僱主，多展現積極性及責任感。





城市女青年商會於2月16日至3月12日，曾向512名30歲以下僱員，以及123名僱主，進行問卷調查，有逾半數僱主於過去一年，未有為30歲以下僱員安排晉升。

調查結果顯示，普遍僱員認為「工作經驗及知識」（71.1%）及「良好溝通協調能力」（61.1%）等知識與技巧，是僱主考慮升遷的主要條件；不過調查同時發現，普遍僱主反映「積極正面，有上進心」（72.4%）、「責任感」（65%）等正面工作心態與性格範疇最重要，「軟實力」才是主要升遷考慮條件。

大部分僱主在僱員培訓方向與升遷方向不一

調查結果亦顯示，僱主在僱員培訓計劃上，普遍傾向培訓有關「思考及決策能力」（72.6%）以及「溝通能力」（68.3%）等能力，而非升遷所重視的正面工作心態與性格的「軟實力」。結果反映僱主既未能掌握最合適的培訓內容，亦未能掌握如何為員工進行「態度培訓」，提升僱員工作心態及發掘潛力，協助僱員增加生產力及達到僱主升遷要求。

僱員成長目標與培訓主題應要一致

盈力僱員服務顧問高級培訓顧問黃錦翔指出，普遍僱主容易認為「積極正面，有上進心」、「責任感」等正面工作心態與性格「做做吓就有」，致忽略相關培訓；在安排培訓時，又傾向於選擇經驗、能力等，可量度成效的培訓，因可令僱主感覺「抵啲」、「真係學到野」。

黃錦翔認為僱主提供的培訓主題，應要與僱員成長目標一致，例如以體驗式學習和分享形式的主題，有效提升「工作心態」。

可應提供客觀而清晰的晉升或工作準則

黃錦翔認為僱主提供的培訓主題，應要與僱員成長目標一致，例如以體驗式學習和分享形式的主題，有效提升「工作心態」。

可應提供客觀而清晰的晉升或工作準則

另外，黃錦翔亦建議僱主應提供客觀而清晰的晉升或工作準則，除能避免誤解外，亦能為僱員提供目標，燃點工作動力；黃又建議職場青年可多注重工作態度等僱主着重的「軟實力」，例如主動學習及參與新工作，向僱主展現積極性及責任感。



城市女青年商會：僱主僱員多加溝通 達至雙贏

2021-03-27 17:59
來源：香港商報網

城市女青年商會為探討僱主及僱員雙方對職場青年升職條件的期望，及他們對升職協助的認知和看法，聯同協辦機構盈力僱員服務顧問於2月16日至3月12日，收集了超過600份僱主及僱員的問卷，並於今舉行「全民造升」-香港青年上流問卷新聞發布會，公布結果。

問卷向30歲或以下的僱員問及他們認為升職最重要的條件，結果顯示，最多人選擇「工作經驗及知識」；其次是「良好溝通協調能力」，兩項都屬於知識與技巧的經驗實力範疇。另一方面，調查亦同時向僱主問及在升遷30歲或以下僱員時的考慮條件。最多僱主的考慮條件是「積極正面，有上進心」；其次是「責任感」，兩項均屬於正面工作心態與性格的範疇。

同時，僱主與僱員間看重升遷條件比重，亦存在不少差異。如有71.1%僱員認為「工作經驗及知識」是最重要條件，卻只有31.7%僱主選擇，差異高達40%。「思考及決策能力」中，有48%僱員認為最重要，卻只有23.6%僱主認同，差異達25%。而72%僱主最認為「積極正面，有上進心」是升職的最重要條件，卻只有49%僱員如此認為，差異達23%。

數據顯示，僱主及僱員對於「升職關鍵條件」的認知存在明顯差異。普遍僱員以為升職取決於「知識與技巧」等經驗實力，其實僱主傾向重視僱員的正面工作心態與性格等潛力及可塑性。這反映僱員不了解僱主對升遷時最重

視的要求，有可能導致他們忽略在上司或僱主面前呈現自己的潛力及可塑性，獲取升職機會。

調查結果亦顯示，67.2%僱員希望公司能提供清晰透明的升職準則及晉升路徑，然而只有42.3%的僱主表示願意提供清晰透明的升職準則及晉升路徑予僱員，兩者差異達25%。49.6%僱主願意為30歲或以下僱員提供發揮才能及興趣的機會，然而只有26.2%僱員期望僱主提供，兩者差異超過23%。由此可見，僱主傾向提供機會讓僱員發揮，發掘具有潛力的僱員升職；而僱員傾向看重公司提供的清晰準則及晉升路徑。

僱主最希望培訓僱員以提升其思考及決策能力、溝通能力、行業相關知識及技能、領導力、項目管理，以上皆為經驗實力培訓範疇；較少僱主選擇培訓僱員提升其情緒或壓力管理。然而，僱主卻看重「責任感」及「積極正面，有上進心」等正面工作心態。這似乎與僱主願意提供的培訓內容不符，反映僱主或未能掌握最合適的培訓內容給員工，亦未能理解如何為員工進行「心態培訓」，未必能夠有效以培訓方式提升僱員正面工作心態及發掘潛力，達至心目中晉升僱員的要求。

城市女青年商會會長梁凱瑩留意到時下年青人於職場上流時感到困惑及迷惘，而青年上流與社會長遠穩定和諧發展息息相關。故此希望透過是次問卷調查，了解僱主及僱員對於年青人職場上流力的看法，分析雙方的期望落差，並透過全民造「升」工作計劃提供相關培訓，增強年青人的上流力。

全民造「升」籌委會主席陳糖總結問卷調查結果表示，結果顯示普遍僱員

認為升職最重要的條件是「經驗實力」，然而最多僱主重視的升遷條件是僱員的「正面工作心態」。同時，僱主及僱員對各樣升職協助及培訓的重視亦存在差異；僱主傾向提供機會讓僱員發揮潛力，而僱員傾向著重準則及晉升路徑。

盈力僱員服務顧問高級培訓顧問黃錦翔認為，僱主期望僱員有上進積極的工作態度，因為這些「軟件」更有助他們在工作上吸收和進步。因此他建議僱員不妨多展現積極性與責任感等「軟實力」；另外，大部分僱員都是「看到機會才會努力」的，僱主可有清晰而客觀的晉升或工作準則，以拉近雙方距離。

僱主代表青年創新企業家協會主席馬福意同意問卷調查的分析結果，升職加薪最重要的條件是正面的做事方式和態度。因為年輕人有創意思維，能夠帶來衝擊，因此，相比起資深僱員，僱主有時候更願意提拔有正面態度的年輕人。正面積極的態度可從僱員的各方面看到，例如：工作計劃的表現和上班的準時程度。若果僱員有想升職甚或做老闆的想法，僱主可以很容易從僱員的態度中看見。

僱員代表鄧喬心有7年銷售工作經驗，現於租車公司任文職工作一年。她表示公司有給予新人盡快融入工作環境的機會，而她的老闆亦投放不少資源作培訓，及向她分享工作經驗，有時也會親力親為，作為員工，以上皆是重要的支援。至於如何可以盡快升職她希望僱主可提供清晰準則，並與員工交流及了解其心態。鄧小姐亦建議僱員若感到壓力，可與僱主多交流分享，有需要時尋求援助，而非只懂埋頭苦幹。

基於上述問卷結果，城市女青年商會認為僱主與年輕僱員若要達至雙贏，需要多加溝通，並了解雙方想法。嘉賓們均建議僱員可多表現積極正面的工作態度，表達自己需求，若感到有壓力時宜與上司溝通，並尋找合適方法抒壓。而僱主若重視年輕僱員的正面工作態度，可將之加入清晰準則，方便僱員了解，亦可提供清晰的晉升階梯以及心態培訓，讓僱員看到機會與可能，自然更努力增加工作效能，提升公司生產力。

[責任編輯：朱劍明]

香港商報版權作品，轉載須註明出處。