

大企業：遲到 超情緒化 責任感弱

80後員工 史上最難搞

【本報訊】最近一個大企業人力資源部主管的「訴苦會」出現逼爆場面，有僱主形容80後是史上最難搞員工，綜合九大缺點，包括遲到、超情緒化和責任感弱。主持聚會的人力顧問說大企業招聘程序費時，多不想用最後手段解僱。人力顧問其後開工作坊教導企業主管應付80後，結果連開10場，連大學行政部門也參加。

記者：呂焯均

基督教服務處屬下社會企業富達盟信顧問公司，舉辦兩場「當管理人員遇上80後」人力資源分享會，首席顧問謝可儀說，「唔少大機構嘅人力資源部主管打電話嚟查詢，遇到啲80後同事嘅問題，唔識處理」。富達盟信遂舉辦分享會，讓大企業管理層道出困難，再由富達盟信的顧問做個案分析。

新人上班期間消失

分享會開了兩場共70人參加，均是大企業的人力資源部主管，包括大地產公司，謝可儀說，綜合他們的意見，80後職員有九大缺點，專注力弱、閱讀能力弱、欠耐性、難溝通、過份自信、遲到、操守差、責任感弱及超情緒化。

有主管說，屬下80後員工慣性遲到15分鐘，辯稱「放工遲番15分鐘就得啦」，表現毫無歉意，而且遲到似會「傳染」，瞬即蔓延至其他80後職員。而用



■謝可儀為大企業舉辦分享會，聆聽管理層訴說80後員工缺點。

電腦寫報告時，同時打msn、facebook與朋友聊天，寫作能力又差、錯字多。

有主管在分享會上提出個案，指一名新入職女職員首天上班，但未到下班時間，已把帶回公司的私人物品，包括男朋友的相片、公仔全部帶走，忽然「蒸發」。人力資源部致電查詢發生了甚麼事，她表示由於向她講解工作的同事說話速度太快，她不明白便離開公司。人力資源部以為她會辭職，但翌日她如常上班，行為令人莫名其妙。

10場工作坊教應付

謝可儀說舉辦上述兩場分享會後，富達盟信再舉辦工作坊教導企業管理層如何應付80後員工，結果反應熱烈連開10場，其中三場參加機構是本地大學。

【本報訊】X世代主管面對Y世代員工，隨時束手無策，人力顧問謝可儀稱主管須了解80後員工的強項，才能善用人才，有企業便把公司參與義工服務計劃交由80後員工策劃，效果事半功倍。

謝可儀指80後熟悉運用電腦、有創意，破格的意見或見解，可以為常規化工作帶來新動力和新鮮感，主管應加以善用，她說有公司想出一個提高士氣的方法，在公司內設立一個壁報板，讓員工自行貼上喜歡的主題，有人會貼生活相片，有人張貼相約打邊爐的訊息，可增加員工歸屬感。

首要管理自己情緒

她又提醒X世代主管，面對管理Y世代員工的問題切勿急躁，「做管理人首要就係要管理好自己嘅情緒」。主管要學習欣賞80後的幹勁和創意，多些關顧，例如記住他們的名字、喜好，均有助增加他們的歸屬感。

了解強項 事半功倍