

新聞稿
2019年5月6日

半數香港商界領袖曾將員工降職

員工被降職應如何是好？

- 52%本港商界領袖曾將公司的員工降職
- 員工獲晉升不久但未能勝任新職位是被降職的主要原因(34%)，其次是機構重組(31%)和僱員表現欠佳(28%)。

雖然許多僱員希望自己永遠不會被降職，但降職顯然比想像中常見。專才招聘公司 [Robert Half](#) 委託進行了一項的最新獨立調查訪問了香港商界領袖，結果發現逾半(52%)受訪者曾將公司的員工降職。

降職的原因

香港商界領袖提出了多種降職理由，有超過三份一(34%)受訪者曾將一名獲晉升但未能勝任新職位的員工降職，31%受訪者提出的第二大降職原因是機構重組，或者有關職位已被取消。逾四份一(28%)受訪者表示員工因為表現欠佳而被降職，8%則指員工自願降職。

員工對降職的反應

員工對降職的反應各有不同，超過三份一(38%)香港商界領袖表示該員工盡可能大方得體地接受降職。27%受訪者表示有關員工對降職的反應十分激烈並因此辭職，25%指員工感到沮喪，並失去了工作熱誠。只有 10%受訪者表示被降職的員工採取積極進取的態度，專注在新職位爭取表現。

Robert Half 香港執行總裁 Adam Johnston 指出：「降職的原因很多，包括工作表現的問題、機構重組，或員工因個人或事業方面的優先順序而主動要求承擔較少職責。」

「降低職級從來不是容易接受的事情，員工應控制情緒，了解問題的根源，並爭取更佳表現以作為未來進一步的發展作好準備，便可展示自己的專業精神並捲土重來。重視事業發展的僱員應經常樂於接受有關如何改善其職務的建設性意見，因此降職也可被視為反映表現和了解需要改善的地方的機會，這長遠來說有助事業發展。」

員工被降職應如何是好？以下是一些建議：

1. 評估情況

首先要了解公司為何要將你降職並冷靜反省。這是紀律處分、工作表現問題，還是職位被取消？你可試試提出這些問題：

- 「我可否留在原有職位長一點的時間以改善表現？」
- 「你可以告訴我新職位是怎樣的嗎？」
- 「你可以概述過渡安排嗎？」
- 「如果我不想接受你所安排的新職位該怎麼辦？」
- 「公司會如何傳達降職的消息？」

2. 樂於接受意見

考慮一下這個可能性：上司認為你是有價值的員工，並希望你在更適合你目前技能的崗位內充分發揮。詢問上司是否覺得你的表現或態度未如理想，或者是否有辦法提升你的工作技能。聽取有用的建議，不要忽略公司日後或會為你安排更佳職位的可能性。

3. 尋找支持

不要低估降職對情緒造成的影響。你或會感到被排擠或不受重視，可能需要尋求工作場所以外的支持，例如朋友、家人甚至導師。

4. 籌劃下一步行動

找方法將降職作為提升技能或表現的機會，並策略性地制定理想中的事業發展藍圖。專注找出可以採取的具體行動以重拾自信，並尋求機會進行專業發展培訓。如果你決定留在此較低級的職位，此舉有助你發揮最理想表現。

5. 想清楚是去是留

如果你計劃另謀高就，便需要更新簡歷、開始進行聯誼活動、尋找工作轉介、了解其他公司並開始求職。這可能是透過招聘機構與僱主建立聯繫的理想時機。

- 完 -

編輯垂註：

調查報告簡介

這項年度報告是全球職場調查報告的一部分，由 Robert Half 制定，並於 2018 年 12 月由獨立調查機構訪問香港 225 位商界領袖。全球職場調查報告就職場的就業趨勢以及人才管理和發展趨勢進行問卷調查。

Robert Half 簡介

Robert Half 成立於 1948 年，是全球首家及最大的專業招聘顧問公司。Robert Half 在全球設有逾 300 家辦事處，為香港的會計和財務、金融服務及科技界提供過渡期解決方案管理，以及合約和長期僱員招聘解決方案。如欲了解更多資訊，請瀏覽 roberthalf.com.hk。

在以下社交平台追蹤 Robert Half 香港



在 Robert Half 的 [work life 網誌](#) 閱覽相關文章



報界垂詢：

Gabrielle Nagy
Robert Half 亞太區傳訊經理
電話: +61 02 8028 7751
電郵: gabrielle.nagy@roberthalf.com.au

胡凱欣
LEWIS
電話: +852 3944 5015
電郵: RobertHalfHK@teamlewis.com

鄧皓霖
LEWIS
電話: +852 3944 5011
電郵: RobertHalfHK@teamlewis.com