

升職加薪？ 主動爭取3策略

又到年尾，上班族都想趁著 appraisal 期間向上司爭取升職加薪，別以為最大難關是如何採取主動，其實部署策略才是關鍵。基督教家庭服務中心盈力僱員服務顧問高級培訓顧問黃錦翔 (Tommy) 點出爭取升職加薪 3 大策略。

黃錦翔
(Tommy)



基督教家庭服務中心
盈力僱員服務顧問
高級培訓顧問



策略 1：自我評估

想有效爭取升職加薪，第一步是評估形勢，Tommy 建議大家可考慮以下 3 大因素：

- 1. 加薪準則** 先認清公司的加薪準則。例如員工要晉升才獲加薪、根據每年通脹數字來加薪、按員工個別表現來定加薪比例、根據團隊整體表現來定加薪比例等。事先了解公司的加薪準則，才能判斷有沒有爭取的空間，假如任職公營或非牟利機構，薪酬一般按職位、年資及薪級表來定，上司可作調整的空間不大，大家也沒多少爭取加薪的餘地。
- 2. 個人期望** 你想公司怎樣嘉獎自己的表現呢？是年終花紅、加薪，還是升職兼加薪？如想爭取升職兼加薪，就要證明自己有突出表現，且能勝任下一個崗位的工作，並對公司作出承諾。
- 3. 叫價能力** 認清自己的工作能力及過去一年的表現，有沒有豐功偉績可給上司參考。

主動不是關鍵

Tommy 指出，有些人認為若不主動爭取的話，上司可能會覺得自己對工作及事業發展無火；也有些人擔心主動爭取可能令上司覺得自己製造麻煩。不過上述想法並非最重要，反而本身是否有足夠條件及能否得體地爭取才更重要。



策略 2：知己知彼

許多人未能成功爭取升職加薪，很大程度是因為跟上司的想法大不同。Tommy 說：「上班族不要以個人角度來看自己的表現，應該以上司以至公司的角度來評核自己。」

個人貢獻

員工想法：傾向按自己對工作的付出來爭取，如長年累月 OT、生病不請假、被客戶無理責罵仍頂硬上等工作辛酸來衡量個人貢獻。
上司想法：傾向從員工工作的最終成效及業績來衡量其貢獻。

工作表現

員工想法：集中以工作能力、資歷、能爭取多少客戶等較個人化的角度來衡量自己的工作表現。
上司想法：除了員工的工作能力，也關注其工作態度及團隊精神。有時即使表現出色，但卻是放負一族或太個人主義不合群，也不會得到上司垂青。

對任務的理解

員工想法：著重能完成指令，按指示執行各項工作，做足所有要求。
上司想法：著重員工的解難能力及能否了解任務背後的意義，期望員工能完成公司指派的任務之餘，更能主動為工作增值。例如要求員工為出席會議的嘉賓安排飲料，而員工只為每位嘉賓準備一杯水便覺完成任務。然而管理層卻期望員工替每人準備一杯水之餘，也要臨場留意嘉賓的飲水量，必要時為他們再次斟水。」