



策略 3：部署 7 個貼士

上班族一般都視年尾 appraisal 為爭取升職加薪的平台。Tommy 指出，做 appraisal 時，上司本身對下屬的工作表現大都有一定的印象和想法，大家未必可於一時三刻之間將既有的印象改變過來。因此想有效爭取升職加薪，行動前一定要有周詳部署。

- 1. 投石問路** 事前要有部署和了解形勢，不時向上司 update 自己的工作表現，可定期邀請上司共晉午餐，傾談近期工作情況，從而了解上司對自己工作表現的看法。
- 2. 個人貢獻** 爭取過程別只講個人感受或借機放負，反而要集中突出自己的工作成效，曾獲其他部門、同事、客考的讚賞，甚至將自己今年業績跟去年相比，或者跟相近職位的同事相比，以帶出自己過去一年的成績，最後可提及一些對工作的正面感受，讓上司感受到你對工作的投入感與熱誠。
- 3. 正面包裝** 爭取時不要句句講錢，皆因如公司給你加薪，等於增加支出，故此一定要讓公司覺得有賺無蝕。可以正面包裝升職加薪一事，例如若公司給自己加薪，證明努力工作會得到回報，藉以激勵團隊內其他成員更加勤力工作，對公司整體利益帶來好處，這就是帶給公司的無形利益。
- 4. 自我檢討** 要檢視自己工作上的不足之處，並擬定改善方法，以備跟上司討論時會提到此部分。
- 5. 了解標準** 要清楚上司的評分標準，每位上司都會特別著重員工某方面的表現，如女上司一般較要求員工做事細心，男上司則較要求員工具備宏觀思維，能主動提出個人意見。
- 6. 爭取對象** 誰是決定員工升職加薪的最終話事人？是上司抑或上司的上司呢？部署過程中一定要讓最終話事人對自己留下良好的印象。
- 7. 儘早安排** 在上司填寫 appraisal 前約他進行一次深入對話，務求在他評分前盡最大努力進行游說，不要等上司填好 appraisal 後才爭取，因填好後的會議等於公布分數而已。游說時要向上司表明個人期望，如想增加多少百分比的花紅或加薪幅度，並給上司空間去幫你向公司爭取，別強迫上司即時答覆。

等待回覆 3 階段

爭取不等於一定成功，上司也未必可即時回覆，Tommy 建議大家可將等待期分成 3 個階段。

- 首階段** 不要在這階段已跟上司對著幹，嘗試耐心聆聽上司的意見，從而了解自己欠缺哪方面的條件，並作出理性分析，找出可改善的方法。初階段要表現溫和一點，可跟上司說：「希望儘快收到好消息！」
- 次階段** 過了一段日子還未收到回覆，可向上司明確說出限期，如：「希望月內收到消息」，或「希望年中前獲得某個百分比的薪金調整」。
- 最後階段** 假如限期已過還未獲任何回應，便要撫心自問是甚麼原因令自己唔 OK？是否被針對？理性分析過後，如自覺在公司難有更好發展，可考慮部署離職。📌



何佩琪 (Kiki)

多年處理勞資糾紛實戰經驗，曾處理多宗法庭及勞工處的勞資個案，以及多達 5,000 宗電話查詢。定期到各大專院校及機構舉行勞工法例課程及講座。
電郵：hrconsultingtd@yahoo.com.hk

Column
HR Corner

05



勞資糾紛告上法庭
等於拖延時間？

僱員遇到勞資糾紛時，部分會主動尋求勞工處協助。僱員要到工作地點就近的勞工處提出書面申索書，自己填寫追討項目如欠薪、假期薪酬、病假津貼等。填好文件，勞工處會按照僱員提交的資料聯絡僱主並邀請其到來舉行調停會議，希望雙方在勞工處的協助下可以解決勞資糾紛。對於僱主來說，若勞資糾紛要告上法庭，是否就等於浪費時間？拖延時間？今次將整個法庭程序簡單告訴大家。

① 當遇上勞資糾紛時，糾紛必須涉及《僱傭條例》下的權益如僱主欠薪、欠付假期薪酬、長期服務金等。僱員可到就近勞工處落案，由勞工處調停主任介入，達致和解協議。一般需時約 1 個月。

② 假如雙方未能和解，案件會由申索人決定是否轉介到勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處繼續追討，申索人必須準備好所有文件，包括以書面筆錄整個勞資糾紛經過、證據、證人等。僱主收到法庭文件後也必須作出回應，法庭會安排一天請雙方到庭作初次聆訊，雙方了解法例後可作和解，如和解不成功，會另定日期安排審訊。落案至初次聆訊一般需時 1 至 2 個月，視乎成功落案與否。

③ 勞資審裁處不允許雙方聘請律師，雙方要自己在庭上親身發言。

僱主錦囊

- ✓ 僱主或人事管理層收到申索文件後，可先了解僱員追討的項目，並清楚計算是否已給予足夠補償。
- ✓ 僱主或人事管理層必須熟悉勞工法例，依法計算補償，免出現糾紛時，要安排額外時間去處理。如對法例不熟悉，僱主可安排人事部員工進修有關課程，有利公司解決勞資糾紛。📌

Recruit.com.hk

快樂的秘密不只是成為有用的人，還要不斷提升自己的用處。
—— 薩拉奧恩祖特（作家）

勵志
金句