

巧妙處理解危機



同場加映
職場上的
期望管理



辦公室裡，上司要回應下屬的要求，下屬也要滿足上司的要求。但很多時工作進度或成果會因各種因素影響而不似預期，故此雙方都要為對方進行期望管理，以免期望愈高，失望愈大。在職場期望管理上，孫博士提出了高開與低開兩個方法。

高開：提升對方對工作的期望值，用以激勵對方的工作動力。

低開：降低對方對工作的期望值，使對方有心理準備結果可能不似預期。

孫博士說：「一般而言，面對上司的要求時，下屬較宜採用低開方法以管理上司的期望，太高開的話，若工作成果不似預期，就會令上司大失所望，要負起很大責任。反之如果想爭取更好的工作機會且對工作很有把握，下屬可用高開方法，使上司知道你對工作充滿信心，更願意對你委以重任。說到底，究竟高開還是低開，主要視乎個人信心及對工作的把握能力。」

何珮琪 (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：hrconsultingltd@yahoo.com.hk



簽約後不獲發僱傭合約 都是違法？

職場上，一般慣常做法是僱員與公司簽訂書面僱傭合約後，會收到合約副本一份。惟最近有新聞報道指出食環署外判商未有按法例向外判工發出已簽訂的書面僱傭合約副本，更甚的是僱員入職日期出現錯誤。

不約而同地，筆者最近也收到讀者查詢僱主與他簽訂書面僱傭合約後，遲遲未有獲發副本，於是直接向僱主取回，可惜僱主都是不了了之，該讀者覺得很無奈，但為保飯碗惟有啞忍。

原來《僱傭條例》有規定，僱主必須向就職僱員提供資料。根據《僱傭條例》第 44 條列明，凡僱傭合約為書面合約，僱主須在該份合約簽署後，立即向僱員提供該份合約的副本一份，否則會違法。

口頭協議都有效

順帶一題，現時《僱傭條例》是沒有要求僱主僱員雙方一定要簽署書面合約的，雙方可以口頭形式或行為協議來維持僱傭關係。但切勿假想雙方沒有簽訂書面僱傭合約，就代表沒有僱傭關係，因為口頭協議同樣有效。

僱主錦囊

- ✓ 僱主或人事管理層要留意，與僱員簽訂書面合約後須立即給予僱員一份副本。
- ✓ 如僱員向僱主或人事管理層索取僱傭合約副本，理應根據《僱傭條例》規定，儘快提供給僱員，以免違法。R

Recruit.com.hk

仰望星空，別總是俯視腳步；要保持好奇心，為你所見的尋找意義。
—— 史提芬·霍金（物理學家）

勵志
金句