

Высокий стартовый оклад

Можно ли договориться о высоком окладе во время первоначального обсуждения зарплаты?

Вы, конечно, за то, чтобы обсуждать высокий стартовый оклад с самого начала. Как же это возможно, когда за каждое рабочее место разворачивается жесткая конкурентная борьба? Многие кандидаты ошибочно полагают, что они не вправе обсуждать зарплату, льготы или надбавки в таких жестких условиях на рынке труда из-за страха потерять предложение о работе. Из-за этого многие поступают на работу с чувством, что им сделали огромное одолжение. В результате, они полностью теряют мотивацию и не стремятся выделиться, что, в свою очередь, означает: повышение наступит нескоро или не наступит вообще.

Кандидатам необходимо знать несколько моментов о процессе приема на работу и обсуждении условий труда. Во-первых, если вы не просите больше, вы никогда больше и не получите. Даже если вы не получите всего, что хотите, все же получить хоть что-то лучше, чем не получить вообще ничего. Во-вторых, разговоры о получении компенсации не так уж и бесполезны. Обе стороны могут оказаться в выигрыше, вместо того, чтобы быть в ситуации, когда один оказывается проигравшим за счет другого. В-третьих, работодатель не стал бы никого искать, если бы не было такой необходимости. Это дает дополнительные козыри в руки тому кандидату, который соответствует требованиям работодателя.

Существует мнение, что каждый работодатель ищет самого дешевого работника, которого только можно найти. В некоторых случаях так оно и есть, но в реальности большинство работодателей понимают, что справедливая и достойная зарплата - это один из лучших способов сохранить хороших работников, обеспечить качество работы и увеличить производительность труда.

А что делать, когда становится ясно, что вы не можете получить большую зарплату? Если вам не могут дать больше денег, обсудите возможность оплаты каких-то услуг, оплаты того, что делает вас более ценным кадром, оплаты того, что защищает ваше качество жизни, или того, что можно позднее перевести в деньги. Например, вы можете приобрести рабочий инструментарий - компьютеры и ПО; получить пособия на одежду, парковку, бензин и детский сад; или продукцию компании и промопродукцию, которую распространяет компания. Вы можете также спросить, есть ли в

компания корпоративные скидки на транспортные средства, выплачиваются ли процентные ставки по кредитным картам, есть ли обеспечение продуктовыми наборами, хозяйственными товарами и т.д. Если такие льготы имеются в компании, попросите включить их в свой соцпакет. Статьи, влияющие на качество жизни, включают в себя скидки на транспорт и рабочее расписание, которое позволяет совмещать работу и домашние заботы. А то, что можно позднее превратить в деньги, включает в себя акции, долю прибыли, отсроченные компенсации, прибавку на рост стоимости жизни и бонусы за сверхурочную работу.

Какой же информацией следует владеть кандидату для того, чтобы более эффективно обсуждать условия оплаты при приеме на работу?

* Следует знать, в чем ваша уникальность, и еще составить список от 30 до 60 ваших самых достойных умений.

* Необходимо составить список предыдущих достижений и отметить, какую выгоду эти достижения принесли предыдущей компании, в которой вы работали.

* Хорошо иметь рекомендательные письма от предыдущих работодателей и коллег, в которых бы подчеркивалась та польза, которую вы можете принести компании.

* Следует четко понимать нужды и проблемы, которые вы можете решить в компании, куда хотите поступить на работу.

* Опросите об уровне зарплаты тех, кто обладает приблизительно такими же знаниями и опытом работы в вашей области.

* Необходимо умение убеждать работодателя в том, почему компания выиграет, взяв вас на эту работу.