

Как убедить начальника повысить вам зарплату

Света устроилась на работу в один из городских еженедельников на должность «верстальщика». Первоначально в ее обязанности входила верстка газетных полос из материалов, подготовленных журналистами, фотокорреспондентами, и рекламных объявлений. Освоилась Света достаточно быстро, потому что с компьютером «дружила» давно и вскоре начала помогать корректору, который по причине ли перегрузки или из-за сильной близорукости пропускал половину ошибок. Иногда приходилось исправлять «ляпы» молодых журналистов, за что они были Свете только благодарны. Потом редактор решил, что Света вполне способна сама решить проблему пустот на полосах и заполнить их найденными в Интернете интересными статьями в тему. Далее в светлую голову начальства пришла мысль о сокращении рекламного отдела, потому что набор рекламодателей был постоянным и все они давно напрямую обращались к Свете. Таким образом оказалось, что человек на скромной должности верстальщика должен был еще и оформлять договоры на рекламу. К этому моменту Света проводила в редакции и по десять часов в день, и хотя работа ее увлекала, она чувствовала сильное желание подкрепить свои многочисленные обязанности повышением зарплаты. Какое-то время она надеялась, что это произойдет естественным путем, то есть редактор сам переведет ее на более высокооплачиваемую должность, но начальство крепко молчало. Тогда она решилась на прямой разговор. Редактор сильно удивился, в повышении зарплаты отказал и намекнул, что на такое чудное место, которое сейчас занимает Света, найдется три десятка желающих...

*Как в наше время успешно реализоваться на работе и не дать себя в обиду, расскажет психолог, декан психологического факультета, доцент, заведующий кафедрой общей психологии и психологии развития Самарского государственного университета, кандидат психологических наук, доцент **Константин Сергеевич Лисецкий**:*

Это нормально и хорошо, когда человек хочет расти, мочь все больше и больше. Но если вчера человек делал больше, потому что он смог, научился, освоил и получал от этого удовлетворение, то сегодня от него требуют большего за те же деньги, причем требуют так, как будто он обязан, известно ведь, что едут на том, кто везет. То есть работы становится больше, а удовольствия меньше. Однако мало кто сегодня рискнет прямолинейно настаивать на соблюдении справедливости, потому что в ответ с большой долей вероятности услышит: «Не нравится - уходи», «Мы никого не держим», «Незаменимых нет» и прочее в том же духе. Почему же у нас сложилась такая, с позволения сказать, корпоративная культура? Винить только безработицу было бы неправильно, ведь на западе безработица тоже существует. Причины, я думаю, не только в неустойчивой экономической ситуации в стране, но и в непроработанности, неразвитости кадровых технологий.

Руководители-собственники ориентированы больше на скорую прибыль, чем на долгосрочное развитие, ведь неизвестно, какие законы, какие налоги введут завтра. Поэтому они не склонны идти навстречу работникам, которые хотят финансово и профессионально расти. Да и вообще, для наших собственников, которые где-то урвали или ценой тяжких усилий сколотили какой-никакой капитал, любой посторонний человек – нахлебник, расхититель чужого добра. Думаю, пройдет еще немало лет, прежде чем в среде среднего и малого бизнеса цивилизованное отношение к нанятому работнику станет общей практикой. Руководители, работающие на собственника, озабочены своим имиджем в глазах хозяев и

собственным благосостоянием. Они воспринимают свое пребывание на данном конкретном месте, как временное и предпочитают «колхозную» политику по отношению к персоналу: больше доить – меньше кормить, несмотря на то, что в сельском хозяйстве этот принцип себя не оправдал. Крупному собственнику, финансовому воротиле, который оперирует большими цифрами, конкретных людей не видно, да они его и не интересуют, ведь он покупает, скажем завод, чтобы его перепродать по частям. Кроме того, многие компании имеют сейчас сетевую структуру, где набор функций в принципе легко может быть передан другому человеку, и стать там особенным и редким работником просто невозможно, происходит обезличивание. Западные компании все это пережили еще лет тридцать назад и пришли к необходимости создания службы персонала, которая отслеживает уровень компетентности каждого работника для сведения работодателя и помогает осуществлять обратную связь. В Европе, Японии, Америке технологии карьерного развития проработаны настолько, что можно говорить о традициях, у нас же делаются только первые шаги. Там человеку не скажут: «Не нравится – уходи», а спросят: «Что ты еще можешь, чтобы тебе подняли зарплату?», во многих наших компаниях даже обсуждение этих вопросов считается как бы дурным тоном.

Противоречий много и они достаточно острые. К сожалению, часто талантливому, способному, честолюбивому работнику остается либо надерзить начальнику и уйти, потому что тот его откровенно эксплуатирует, либо «держаться за место», то есть терпеть и молчать. Но все-таки есть начальники, с которыми диалог возможен, иногда просто в силу их чисто человеческих качеств. Итак, что же может предпринять раб против своего господина?

- Во-первых, если в трудовом договоре нечетко, расплывчато прописано ваши должностные обязанности (или вы вообще устроены без договора), попросить начальника их конкретизировать и обговорить временной график работы. Желательно записать ответ хотя бы в свой блокнот, причем так, чтобы начальник это видел. Потом можно будет в него заглядывать и при случае напоминать, что у вас все записано!

- Иногда лучше всего открытый разговор, когда работник говорит, что функции его уже расширились, но он готов ответственно взять на себя еще что-то, если это будет связано с повышением зарплаты. В средних компаниях такая практика достаточно распространена среди молодых менеджеров и обслуживающего персонала офисов. Например, секретарь может сказать, что она готова не только печатать, но и разносить письма по отделам. Умный руководитель сообразит, что тогда не будет нужды нанимать курьера, а свою секретаршу можно еще использовать как «зонд», потому что она всех знает и доложит, что, где и как.

- Если вы реально сильно перегружены, и брать больше некуда, предлагаю прибегнуть к функциональному саботажу, то есть кое в чем слегка опаздывать и на все вопросы отвечать: «Да я просто физически не успеваю все это сделать вовремя! У меня ужасная перегрузка». Или когда на планерке распределяются задания, прямо сказать, что то-то и то-то вы сделаете к понедельнику, а вот то-то и то-то только к следующему понедельнику, иначе вам придется сидеть здесь до девяти вечера (тут

уместно достать блокнот и зачитать страницу, где начальник оговаривал ваш временной режим и должностные обязанности). Или вы это сделаете вовремя, но тогда остальные дела пусть подождут или пусть их возьмет на себя кто-то другой. Ведь работать некачественно вам просто совесть не позволяет! Начальник вынужден будет как-то решить вопрос: либо взять еще одну штатную единицу, либо попросить вас поднапрячься в обмен на прибавку жалования.

- Когда солидную часть заработка составляет премия и вам, как вы полагаете, ее недодают, опять же полезно попросить начальнику произнести вслух критерии премирования. Не надо сравнивать себя с другими и ворчать (а почему это Петрову дали больше, чем мне, ведь мы работали одинаково). Спросите, что должны делать лично вы, чтобы получать полноценную премию. Настаивайте на максимально конкретном ответе и запишите его себе в блокнот.

- Очень полезна ситуация «обмена опытом» между дочерними подразделениями. Если выясняется, что в дочерних кампаниях штат вдвое больше, а толку вдвое меньше, то надо использовать приезд «гостей» на всю катушку. Тяжело быть пророком в доме своем. Пусть же чужие пророки откроют глаза вашему начальнику, что его люди – прекрасные специалисты, энтузиасты, передовики производства – «вкалывают за гроши»!

- Вы чувствуете, что стали «слишком хороши» для этого места и уверены в своем профессиональном уровне? Может, стоит тогда поискать работу в другом учреждении, где зарплата будет соответствовать вашим достоинствам? Ведь и в самом деле – здесь вас никто не держит.

Подготовила **Е. Юрьева**