



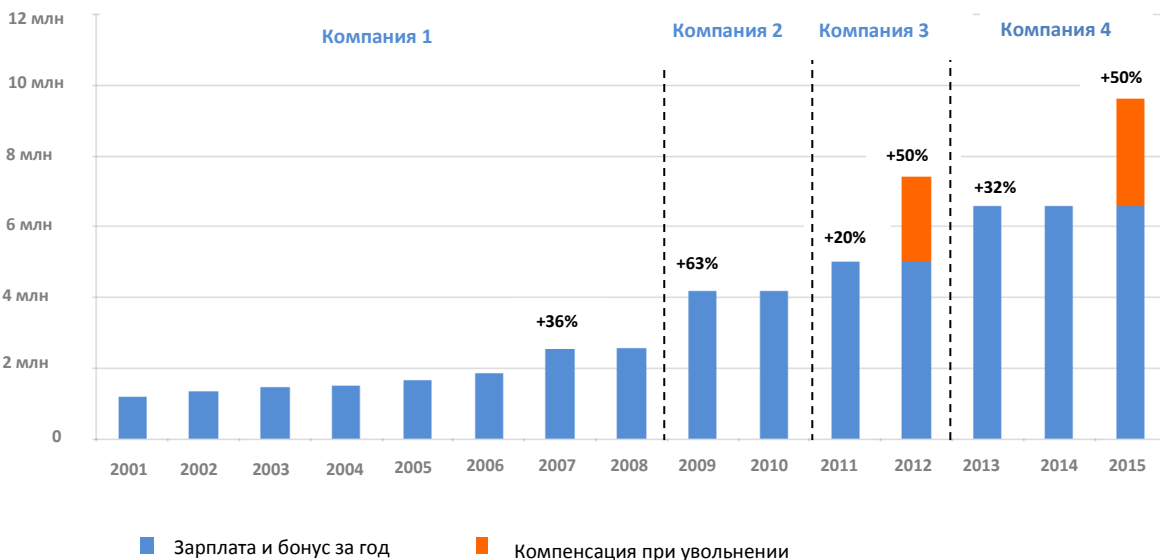
Я предполагаю, что за последние 10 лет уровень вашего дохода на работе существенно вырос.

Оглядываясь на эти 10 лет, скажите, как вы добились этого увеличения? Какие правильные шаги вы предпринимали, чтобы он вырос до сегодняшних показателей?

Чтобы было легче ответить на этот вопрос, предлагаю вам построить график роста вашего дохода за последние 10 лет. Это чрезвычайно увлекательное и полезное занятие, которое позволит увидеть «большую картинку» и заметить некоторые ранее скрытые тенденции. Для удобства вы можете воспользоваться вот этой простой [формой](#).

А пока, на время чтения этой статьи, я предложу вам готовый график одного из моих клиентов в проекте Job Talks. Знакомьтесь: Кирилл, 41 год, работает 20 лет в области маркетинга и PR в крупных международных и российских компаниях. Предлагаемый график отражает рост годового дохода Кирилла за последние 15 лет.

График 1. Изменение годового дохода Кирилла за 2001 – 2015 г.г. (в млн рублей)



Три любопытных факта на графике

Когда я смотрю на график, мое внимание привлекают следующие основные факты:

1.

За 15 лет уровень дохода вырос в 8 раз

В 2001 г. годовой доход Кирилла составлял 1.2 млн рублей (т.е. 100 тыс. рублей в месяц), а в 2015 – 9.6 млн рублей (т.е. 800 тыс. рублей в месяц). Таким образом, за 15 лет годовой доход Кирилла вырос в **8 раз**.

Рост в 8 раз впечатляет – поэтому дальше мы проанализируем, за счет чего он произошел.

2.

При работе в рамках одной должности (грейда) доход рос медленно – или вообще не рос

Сравним доход Кирилла с 1-го по 6-ой годы на первой работе. Все это время он работал в качестве менеджера по маркетингу. Его доход за 6 лет рос очень медленно.

При этом, раз он продолжал работать, то компания, очевидно, была довольна качеством его работы.

Кирилл, со своей стороны, подтвердил, что эти шесть лет он выкладывался на работе по максимуму, выполнял все основные задачи, достигал отличных результатов, получал высокие оценки на ежегодных ассессментах. Но посмотрите еще раз на график за эти годы – его доход все это время практически не рос. Незначительные «инфляционные» увеличения зарплаты и небольшие годовые бонусы приводили лишь к незначительному увеличению дохода.

Также сравните зарплатный доход Кирилла за у работодателя № 2 за 2010 vs. 2009 г. – он не изменился. То же самое с зарплатным доходом у работодателя №3 за 2012 vs. 2011 г. – без изменений. И снова та же история у работодателя №4 с 2013 по 2015 г. – зарплатный доход опять не рос.

Но при этом, как мы помним, уровень годового дохода Кирилла за 15 лет увеличился в 8 раз. И если не отличные результаты работы помогли ему добиться такого увеличения, то что же это были за тайные драйверы роста?

3.

Три точки взрывного роста дохода

Посмотрим внимательно на график. Помимо периодов минимального роста дохода во время работы в каждой из компаний, мы отчетливо видим точки взрывного роста, в которых доход резко увеличивается. Что это за точки?

● Точка 1 Переход к новому работодателю

Доход демонстрировал резкий рост в те моменты, когда Кирилл устраивался на новую работу и договаривался о новых финансовых условиях. Так, в 2009 г. он вырос на **63%**, в 2011 г. – на **20%** и в 2013 г. – еще на **32%**.

● Точка 2 Рост внутри компании

Обратите внимание на 2007 г., когда Кирилл работал в компании №1. Его доход, который шесть лет до этого топтался на месте, вдруг вырос на **36%**. Что произошло?

Кирилл объяснил, что к этому времени он начал выполнять более амбициозные задачи и приносить ценные для компании результаты: развил несколько новых направлений деятельности, а также по сути руководил группой из 7 человек, хотя формально эта роль никак не была закреплена. Однако компания не спешила

признать произошедшие изменения и отразить их в новом уровне зарплаты – даже несмотря на то, что Кирилл несколько раз поднимал этот вопрос.

Тогда, недовольный практически не растущим уровнем дохода, Кирилл начал искать новую работу. Когда он получил два предложения, он сообщил об этом своему работодателю – и тот сделал ему контр-оффер, который повысил грейд Кирилла, закрепил его роль как руководителя группы и увеличил его зарплату на 36% - и Кирилл его принял.

● Точка 3 Увольнение

Посмотрите на доход Кирилла за 2012 и 2015 годы. В эти годы его увольняли из компании. И его совокупный годовой доход за эти годы ... вырос на 50%.

На первый взгляд звучит парадоксально. На рынке кризис, компании сокращают издержки – а у сотрудника доход растет на 50% в год.

Но на самом деле все просто и логично. Т.к. Кирилл профессионально выполнял свою работу, и его увольнение было связано с кризисом и кампанией по сокращению издержек (а высокооплачиваемые сотрудники часто первыми попадают под прицел), он провел переговоры с работодателем и договорился о компенсации в размере 6 зарплат в обоих случаях.

Три совета, как увеличить доход

Давайте теперь конвертируем наши наблюдения в практические советы, как быстро и существенно увеличить свой доход.

Но перед этим сделаю следующий комментарий.

В корпоративном мире есть два типа правил, связанных с продвижением сотрудников по карьерной лестнице и ростом их дохода.

Есть **официальные правила**, установленные компаниями для сотрудников – в виде принципов, политик и процедур. Эти правила позволяют компаниям эффективно управлять своими человеческими и финансовыми ресурсами. Но есть проблема: если вы живете по правилам компании, вы будете медленно двигаться в общем потоке – и так же медленно будет расти ваш доход и ваша карьера.

С другой стороны, существуют **неформальные правила**, которые работают на самом деле. Но они не лежат на поверхности – и чтобы их понять, надо не просто повариться некоторое количество лет в корпоративном мире, но и развить в себе критический взгляд на то, как он устроен и как работает. Зато когда вы узнаете об этих лайфхаках, они позволят вам строить карьеру и управлять своим доходом более эффективно и успешно, чем ваши остальные коллеги.

Итак, предлагаю вам три лайфхака, как быстро и значительно увеличить свой доход.

1.

Не рассчитывайте, что ваша хорошая работа приведет к существенному увеличению дохода

Извините, друзья, скажу вам горькую правду прямо сейчас.

Если ваш доход состоит в основном из зарплаты (плюс незначительные бонусы в конце года), то пока вы работаете в компании в рамках одной должности или одного грейда – не рассчитывайте всегда на существенное увеличение дохода, даже если вы качественно и добросовестно выполняете свою работу в целом, а также все поставленные задачи, таргеты и KPI, и демонстрируете чудеса комитмента.

Именно это и делал Кирилл в первые шесть лет: вкладывался в работу по полной и ждал, что наступит день, когда работодатель, наконец, поймет его ценность для компании и предложит ему более высокий грейд, должность и зарплату.

Есть ощущение, что так бы и ждал до сегодняшнего дня, если бы сам не сделал ход конем и не получил предложения от 2-х компаний – и на их основании не увеличил свой грейд, позицию и зарплату на 36%.

Со стороны это может прозвучать парадоксально. Казалось бы, по мере работы в компании ваш опыт и ценность для работодателя должны увеличиваться – но при этом в реальности ваш доход часто может расти очень медленно, иногда даже не опережая инфляцию.

Скажу больше: дела обстоят даже еще хуже. Чем дольше вы работаете на одном месте в одной и той же должности и грейде, соглашаясь на отсутствие продвижения и роста зарплаты, тем больше может упасть ваша ценность в глазах работодателя и тем медленнее может расти ваш доход – хотя при этом вы можете (с вашей точки зрения) приносить все большую ценность для бизнеса компании.

Этот безумный и парадоксальный корпоративный мир ;-)

Но есть и рациональное объяснение. Обычно к каждой должности и грейду в компании привязывается некоторая «вилка» зарплат. И с каждым годом вы все больше приближаетесь к верхней границе – и, таким образом, исчерпываете потенциал роста зарплаты. И через 3-4 года, когда вы упруетесь в эту границу, вы заставите работодателя задаться вопросом, а что с вами теперь делать дальше? Может, уволить?

В сфере управления персоналом есть принцип “up or out” (“вверх или на выход”), который используют, в частности, консалтинговые компании “Большой тройки”. Согласно этому принципу, сотрудник должен каждый год расти и достигать определенных результатов, чтобы его можно было промотировать на следующий уровень. А если он этого не делает, то становится кандидатом на увольнение.

Мой совет – если вы заинтересованы в регулярном и существенном росте дохода, используйте этот же принцип в отношении себя. Не сидите несколько лет без движения в зоне комфорта на одном месте в надежде, что компания заметит и оценит ваш вклад. Двигайтесь активнее!

Прошло несколько лет – берите на себя новые, более амбициозные задачи и доказывайте, что заслужили повышение и новые условия. Если это не работает в вашей компании – выходите на связь с рынком труда, пообщайтесь с хедхантерами и организуйте с их помощью собеседования в интересных вам компаниях и найдите для себя новые возможности с лучшими условиями. Иногда самый простой способ значительно увеличить свой доход – это найти себе новую работу и договориться там о существенно лучших условиях.

Подведем итог. Ваша качественная работа сама по себе обычно не является драйвером роста дохода, пока вы остаетесь в рамках своей текущей должности или грейда*. Если вы почувствовали застой в области дохода, начинайте активно двигаться – или вверх и в стороны в своей компании, или выходите на рынок и ищите на нем новые интересные возможности (да, даже в кризис).

2. Поймите реальные драйверы роста дохода – и максимально используйте их

Существует три реальных драйвера роста вашего дохода на работе:

Драйвер №1 – найм на новую работу

Найм на новую работу предоставляет сотруднику самую лучшую возможность увеличить свой доход.

* Этот вывод касается тех сотрудников, чей доход состоит главным образом из зарплаты. Таких подавляющее большинство. Но есть и другие, у кого бонус или процент от сделок составляет значительную часть их дохода. Это могут быть sales people, трейдеры, некоторые консультанты, инвестиционные банкиры или представители топ менеджмента компании. Их мотивация устроена так, что от качества и результатов работы рост их дохода как раз зависит напрямую. Поэтому они могут оставаться в рамках своей должности и грейда достаточно долго – и при этом их доход может быть довольно высоким и продолжать расти. Но следующие два совета в равной мере распространяются и на них.

Последний случай из моей практики в рамках проекта Job Talks: получавший 200 тыс. рублей в месяц сотрудник устроился на новую работу с доходом 380 тыс. рублей в месяц. Это увеличило его годовой доход почти в 2 раза, с 2.4 млн до 4.6 млн рублей. А если он проработает в компании 3 года, то за это время он получит дополнительно 6.4 млн рублей по сравнению с предыдущей работой.

Это вам не скромные 5%-7% роста зарплаты в год.

Переговоры о зарплате при найме – это уникальный момент, когда вы держите в руках свое финансовое будущее. Те условия, о которых вы сейчас договоритесь, будут определять ваш доход на ближайшие несколько лет.

Они также будут влиять и на ваше более далекое будущее. Чем о более высокой зарплате вы договоритесь сейчас, тем с более высокой зарплатой уйдете потом из этой компании – и с тем более высокого уровня будете продавать себя следующему работодателю.

Драйвер №2 – пересмотр условий с текущим работодателем

В какой-то момент ранее достигнутые финансовые договоренности с работодателем могут перестать отражать сегодняшнюю реальность. Например, могла измениться ваша роль в компании, увеличиться ваш вклад в ее развитие, расширяться зоны ответственности, появиться новые более сложные задачи и т.д. – а уровень дохода продолжает оставаться на прежнем уровне.

В частности, в последнее время в связи с кризисом компании, увольняющие работников, часто перераспределяют их обязанности между оставшимися сотрудниками. И вот когда на сотрудника неожиданно сваливается дополнительный объем работы от его бывшего коллеги (коллег), зачастую сотрудник даже не пытается пересмотреть с работодателем размер вознаграждения в связи с увеличившимся объемом работы («А вдруг меня тоже уволят, - думает он, - кризис же!») Хотя момент практически идеален, потому что переговорная позиция сотрудника в этой ситуации достаточно сильна.

Таким образом, если вы считаете, что в силу произошедших существенных изменений вы хотите и заслуживаете новых условий, сформулируйте бизнес-кейс для работодателя – и докажите его обоснованность. Новые, более выгодные условия станут фактором существенного роста вашего дохода на несколько лет вперед.

Драйвер №3 – увольнение

Ситуация, когда вас увольняют, может стать еще одним источником роста вашего дохода – причем очень существенным.

Например, если вы договоритесь о компенсации в размере 3, 6 или 9 зарплат, то вы увеличите свой доход за этот год, соответственно, на 25%, 50% или 75%.

Рассматривайте эту ситуацию именно под таким углом – а после того, как она завершится, двигайтесь вперед к новым, еще более интересным возможностям.

3.

Хотите больше денег - станьте крутым переговорщиком

А сейчас мы подходим к самому главному.

Все эти три стратегические ситуации – найм, увольнение и пересмотр условий – объединяет нечто общее. Эти три точки – ваше «окно возможностей», которое позволяет вам совершить прорыв, выйти на новый уровень и добиться новых, существенно лучших финансовых условий.

Но чтобы в полной мере воспользоваться этими стратегическими ситуациями, в каждой из них вам понадобится один и тот же навык – **умение проводить эффективные переговоры с работодателем.**

Уровень зарплаты при найме в новую компанию, новые условия у сегодняшнего работодателя и размер компенсации при увольнении – все они являются результатом ваших переговоров с компанией.

Таким образом, ваше финансовое будущее зависит в этой ситуации от того, насколько вы крутой переговорщик – и насколько эффективно вы сможете провести переговоры с работодателем, договориться о лучших условиях и тем самым добиться значительного роста вашего дохода.

Две хорошие новости в заключение

Как мы только что увидели, наиболее эффективно вы можете управлять ростом своего дохода при найме, увольнении и пересмотре условий – и вашим основным активом в этих ситуациях является умение вести переговоры.

В этой связи я рад поделиться с вами двумя хорошими новостями.

Первое. Управление эффективностью и результатом переговоров о деньгах в этих трех ситуациях – вполне реальная вещь. Со стороны может казаться, что это непрозрачный, зависящий от слишком многих факторов и не поддающийся управлению процесс, решение в котором принимает работодатель. Но для меня как работодателя и переговорщика с 20-летним опытом, который провел более 500 переговоров с сотрудниками и кандидатами в этих трех ситуациях, это понятный и вполне управляемый процесс. В нем, как в физике и математике, существуют свои законы, принципы, методы и приемы, которые отлично работают при проведении финансовых переговоров с работодателем.

Второе. Практически из любого сотрудника за достаточно короткое время – от нескольких дней до 1-2 недель – можно сделать эффективного переговорщика, который сможет договориться о лучших (или максимально близких к ним) условиях с работодателем. В качестве примера, можете прочитать несколько отзывов на <http://job-talks.com/reviews/> о том, каких результатов нам удавалось достичь. Таким образом, эффективность и результат переговоров вполне поддаются управлению. Все в ваших руках. Удачи вам на переговорах – и всегда лучших условий!

Подпишитесь на блог на job-talks.com/blog, начните получать раз в 2 недели полезные советы по переговорам при найме и увольнении – и используйте их при следующих переговорах с работодателем, чтобы договориться о лучших условиях.

Job Talks

Договаривайтесь о лучших условиях при найме и увольнении

www.job-talks.com

Блог

job-talks.com/blog

Страница проекта в Facebook

[@jobtalkscom](https://www.facebook.com/jobtalkscom)

Андрей Носов | Основатель проекта

andrei.nosov@job-talks.com

Горячая линия

+7 495 970 6200

911@job-talks.com