



6

КАК ПРЕОДОЛЕТЬ ТРУДНОСТИ НА РАБОТЕ

Сборник статей

**Как преодолеть
трудности на работе**

«Синергия»

2013

Сборник статей

Как преодолеть трудности на работе / Сборник статей —
«Синергия», 2013

Кто не хочет прибавления заработной платы? Пожалуй, хотят все. Сравнительно распространенная и примитивная стратегия – войти к начальнику и сказать, что у вас есть другое предложение с большим окладом и из-за того, что вам просто очень необходимо больше дохода, будете вынуждены уйти с вашей любимой работы. Как правило, этот путь дает результат, однако немногие это делают, и если делают, то всего один раз на одной работе, или не чаще чем раз за 4–5 лет. А прибавления хочется чаще и больше. Так что иногда бывает необходимо искать другие пути.

Содержание

Если хочется прибавления зарплаты	6
Увеличить свою ценность для организации	7
Сделать более наглядным вашу ценность для менеджмента	8
Создать альтернативный спрос на вас	9
Проблемы в отношениях с коллегами	10
Служебные конфликты интересов	11
Конец ознакомительного фрагмента.	12

Сборник статей

Как преодолеть трудности на работе

©Синерги Групп, 2013

Все права защищены. Никакая часть электронной версии этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

Если хочется прибавления зарплаты

Кто не хочет прибавления заработной платы? Пожалуй, хотят все. Сравнительно распространенная и примитивная стратегия – войти к начальнику и сказать, что у вас есть другое предложение с большим окладом и из-за того, что вам просто очень необходимо больше дохода, будете вынуждены уйти с вашей любимой работы. Как правило, этот путь дает результат, однако немногие это делают, и если делают, то всего один раз на одной работе, или не чаще чем раз за 4–5 лет. А прибавления хочется чаще и больше. Так что иногда бывает необходимо искать другие пути.

Исходя из специфики нашей работы, нам приходится встречаться со многими, в том числе преимущественно с людьми, которые работают в больших организациях. Мы часто их спрашиваем, что они делают, или что могут предпринять для того, чтобы достичь прибавления зарплаты. В данной статье хотим представить вам соображения, которые сформировались в результате сравнения информации.

Существуют три предпосылки роста зарплаты:

- а) Следует быть достаточно ценным для организации.
- б) Нужные руководители должны знать об этом.
- в) Они также должны знать, что вам есть куда уйти, если не будут ценить надлежащим образом.

Отсутствие любого одного из этих трех условий достаточно для того, чтобы рост вашей зарплаты зависел только от доброй воли менеджмента, но если все три условия соблюдены, они будут вынуждены оценить вашу стоимость для них, и платить вам возмещение сообразно этому.

Если хотите, чтобы зарплата стабильно росла, следует работать по всем трем направлениям, однако в разное время следует иметь разные из этих трех приоритеты. Если полагаете, что вы стоите больше, чем вам платят, тогда следует позаботиться о том, чтобы менеджмент каким-то образом узнал об этом. Но если вы знаете, что им об этом превосходно известно, остается лишь позаботиться о том, чтобы продемонстрировать свою ценность другим. Разумеется, таким образом, чтобы не особо раздражать этим руководство.

Увеличить свою ценность для организации

Если желаете достичь постоянного роста заработной платы, первым делом следует позаботиться о том, чтобы иметь растущую ценность для организации. Как правило, этот вопрос требует больше всего времени и практически непрерывных усилий.

Наиболее эффективным путем роста вашей стоимости для организации является постоянное накопление важной для нее экспертизы, или повышение мастерства в нужном направлении. Следует избрать сферу, или способность, наиболее значительную для вашей работы, в которой вы можете стать особенно выдающимся, и предельно последовательно накапливать знание, повышать мастерство, или вовсе оба вместе, если, разумеется, есть такая возможность.

Однако параллельно этому таким же ценным может быть для организации, если вы сможете собирать значительную информацию для нее. Эта информация должна быть необходимой для организации, но получить ее другим путем, в обход вас, должно стоить ей гораздо дороже. Тем временем следует помнить, что появление альтернативного источника информации автоматически сократит вашу стоимость для организации.

Владение связями с нужными для организации людьми, постоянное расширение и углубление этих связей также могут стать достаточным условием увеличения вашей ценности для нее. Однако эта цена более зыбкая и лимитированная по сравнению с остальными двумя, поскольку за сокращением необходимости ваших хороших знакомых для организации, автоматически может последовать также и сокращение вашей ценности.

За резким сокращением вашей ценности для организации непременно последует или сокращение зарплаты, если вы получаете адекватную заработную плату, или что наиболее вероятно, увольнение с работы. Разумеется, не молниеносно, но в конечном итоге это все равно произойдет. Поэтому при выборе стратегии роста стоимости лучше выбрать направление, которого минимально сопутствует такая опасность.

Сделать более наглядным вашу ценность для менеджмента

Каким бы ценным вы не были для организации, это сильно не повлияет на оклад, если вы не сможете каким либо образом показать это руководителям, принимающим решение, с тем, чтобы оценить. Причем так, чтобы излишне не раздражать их.

Наиболее простой путь достижения этого, постараться максимально перенести свою ценность в ежедневную работу, в созданную вами пользу. Причем в таком объеме и качестве, чтобы их не мог скрыть ни один руководитель среднего звена с недобрыми намерениями, разумеется, если такие существуют в вашей жизни.

Для этого достаточно ваши знания, вашу экспертизу, ваше мастерство, ваши связи и информации, которыми владеете, максимально вложить в каждодневно выполняемую работу. В особенности стараться обогащать свое изделие новейшим прогрессом и открытиями, и сделать этим изо дня в день все более наглядным вашу ценность. Чем больше ваша стоимость для организации, тем больше должна быть созданная вами ежедневная польза, тем более совершенным, рафинированным и профессиональным должно быть то, что вы делаете.

С другой стороны, если вы не сумели продемонстрировать свою стоимость созданной вами пользой, тогда существует вероятность того, что менеджмент не оценивает надлежащим образом ваши возможности.

Одним словом, если не будете хорошо работать из-за того, что вам не платят соответствующим образом, существует опасность, что никогда и не будут платить адекватно, поскольку они не увидят и не оценят, как следует ваши способности и возможности.

Создать альтернативный спрос на вас

К сожалению, у части руководителей даже после того, как они убедятся в вашей ценности, возникает вопрос: А куда он уйдет? Каким бы ценным вы ни были для организации, это все равно может не отразиться на возмещении, если вам некуда будет идти. Поэтому наряду со всем этим желательно временами заботиться о том, чтобы ваши способности и возможности были наглядными не только для вашего руководства.

Как правило, выполненная на высшем уровне работа никогда не остается незамеченной и для других организаций, если им необходимы похожие компетенции. И чем более мастерски и профессионально вы выполняете свою работу, тем легче будет другим увидеть и найти вас. Однако если вы спешите продемонстрировать другим свои знания, способности и возможности, и не хотите пассивно ждать, когда они сами найдут вас, тогда наиболее эффективным путем является обратиться к общественной, социальной активности. Следует найти мероприятия или места, где сможете выявить свои способности, экспертизу, мастерство участием в полезных для общественности делах.

Участие в профессиональных форумах, личный блог, демонстрация собственного творчества или мнения на выставках, фестивалях, конференциях, писать статьи, помогать всем тем, что умеете хорошо делать, активное участие в специальных передачах, движение в профессиональных кругах, расширение связей и личной сети в LinkedIn, публичные выступления, экспозиции и многие другие активности дадут возможность сделать ваши знания и способности доступными и полезными для других. В результате ваша стоимость станет более наглядной и за пределами вашей организации, и легко будет убедить руководство, что вам есть куда уйти, если дело станет за этим.

* * *

Если последовательные усилия во всех трех направлениях не дали результата в вашей организации, и все равно в течение долгого времени вам не удалось получить от менеджмента лучшее предложение, тогда остается лишь ждать его в результате решения третьей задачи, и опять же, применить простую и эффективную стратегию, приведенную во вступительной части этой статьи. Рост оклада все равно не минует вас, просто для этого возможно придется перейти на другую работу.

Проблемы в отношениях с коллегами

Все, кому приходилось где-нибудь работать, вероятно, сталкивались с подобного рода проблемой. Мы явно чувствуем, что один из коллег борется с нами, создает проблемы, открыто или тайно старается создать нам сложности в отношениях с другими коллегами, руководителями или учредителями. Когда он делает это из-за того, что мы обошлись с ним неправильно, еще можно понять, но когда мы ничего плохого ему не сделали, а он незаслуженно придирается, мы часто не осмысливаем, что может быть причиной его такого отношения к нам. Мы делаем то же самое, что и он, отвечаем агрессией на агрессию, борьбой на борьбу. Из-за этого конфликт все больше обостряется, и в конечном итоге доходит до плачевного для обоих результата. Нам бы хотелось изложить вам несколько соображений как раз таки на тему, почему возникают такого рода проблемы и как можно избежать их.

Мы выделим пять наиболее распространенных причин, обуславливающих несправедливую на первый взгляд агрессию и противостояние со стороны коллег в наш адрес, ознакомим вас с признаками, как можно распознать характер и метод проблемы, как можно реагировать в каждом из случаев для того, чтобы миновать осложнений.

Служебные конфликты интересов

Один из наиболее распространенных причин проблем с коллегами, это перевод служебного конфликта интересов в личные отношения. Когда мы по службе вынуждены для реализации своей ответственности говорить о ненадлежащем выполнении своих обязанностей коллегами, требовать от них отличного, более быстрого и эффективного действия, они принимают это за личное оскорбление, накапливают агрессию против нас и начинают переносить это разногласие в личные отношения. Становятся все более агрессивными по отношению к нам и, в конце концов, могут начать борьбу против нас совершенно неоправданными методами.

В такое время люди сначала немного сдержанно выражают личную обиду, понемногу становятся все более агрессивными и враждебными как на деловых встречах, так и в личных отношениях, из-за чего становятся невозможными не только рабочие, но и простые, человеческие, ежедневные отношения с ними.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.