

Jak negocjować pensję podczas rozmowy o pracę?

KROK PO KROKU



Jakie są Twoje oczekiwania finansowe?

Możesz być pewien, że prędzej czy później będziesz musiał odpowiedzieć na to pytanie podczas rekrutacji. Im lepiej się przygotujesz, tym większe szanse, że postawisz na swoim.

Negocjacje i rozmowa o zarobkach to sztuka, której nie należy się bać.

I. PRZED UDZIAŁEM W REKRUTACJI

Wielu pracodawców nie zamieszcza w ogłoszeniach o pracę informacji o proponowanych zarobkach czy tzw. widełkach płacowych. Tymczasem mając choćby szacunkowe dane, wiedzielibyśmy „na czym stoimy” i z pewnością łatwiej byłoby przygotować się do rozmowy. Są jednak inne sposoby, które pomogą nam realnie ocenić sytuację i zmierzyć z tematem zarobków. Spontaniczność zachowajmy bowiem na inne okazje. Jeśli wydaje Ci się, że „jakoś” wybrniesz z pytania o oczekiwane wynagrodzenie, to jesteś w błędzie. Rekruter i tak będzie chciał uzyskać konkretne odpowiedzi.

Zróbmy research!

Zanim wybierzemy się na rozmowę kwalifikacyjną, skorzystajmy z różnych źródeł wiedzy o zarobkach:

raporty płacowe

(np. serwis zarobki.pracuj.pl)
dzięki nim możesz dowiedzieć się i porównać, jak kształtują się zarobki w zależności od stanowiska, branży, województwa.

grupy dyskusyjne i fora internetowe

byli kandydaci i byli pracownicy dzielą się wrażeniami z rozmów, informacjami o sytuacji finansowej danej firmy itd.

Uwaga! Tego typu źródła bywają mało wiarygodne, więc zaczerpnięte z nich informacje należy traktować z dystansem.

znajomi oraz znajomi znajomych

tacy, którzy mają doświadczenia związane z pracodawcą, do którego aplikujemy. Są cennymi i wiarygodnymi informatorami, znają firmę „od kuchni”.

Przeanalizujmy priorytety!



- Przed spotkaniem z pracodawcą warto dowiedzieć się, jakie są średnie zarobki na danym stanowisku w branży, ale też na jaki pakiet socjalny można liczyć.

Być może znamy kogoś w danej firmie, od kogo możemy uzyskać informacje nie tylko na temat systemu wynagradzania, ale też możliwości rozwoju, awansu, polityki firmy czy zasad i zwyczajów w niej panujących – **radzi Maja Kazana, Talent Acquisition Manager specjalista ds. HR w firmie Faurecia w firmie Faurecia.** - Kandydując na dane stanowisko, musimy także odpowiedzieć sobie na pytanie: na ile spełniamy oczekiwania pracodawcy, a ile jeszcze musimy się nauczyć.

Oprócz tego weźmy pod uwagę wysokość poprzedniego wynagrodzenia wraz z dodatkowymi benefitami i premiami, miesięczne wydatki i zobowiązania osobiste.

Urszula Zająć-Pałdyna, HR Business Partner w Grupie Pracuj radzi, aby poszukać odpowiedzi na pytania:



co jest dla mnie obecnie najważniejsze?



co mnie motywuje do pracy i do jej zmiany?



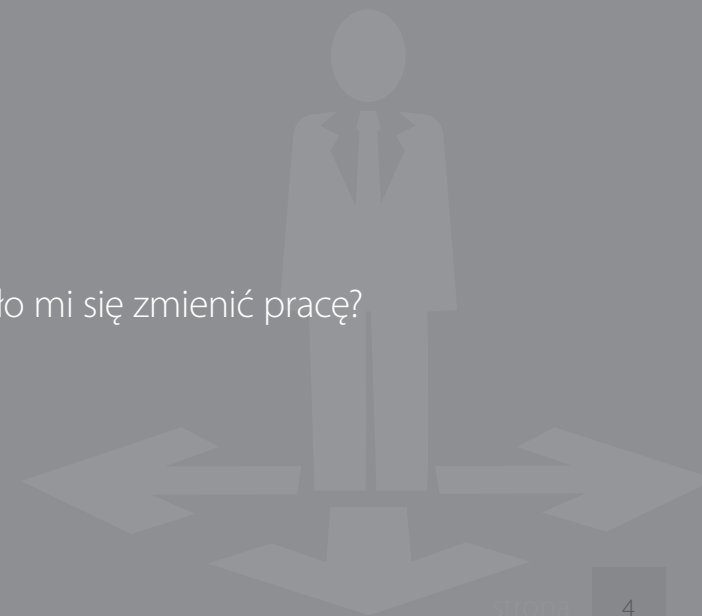
o ile więcej chciałbym zarabiać, ile rekruter powinien mi zaoferować, aby opłaciło mi się zmienić pracę?



czy będę skłonny iść na finansowe ustępstwa, jeśli będą mi proponowane?



czy jest coś, co mogłoby mi zrekompensować niższe zarobki?





Grzegorz , specjalista ds. marketingu; 10-letni staż:

Idąc na rozmowę kwalifikacyjną spodziewałem się, że zostaną mi zaproponowane niższe zarobki od tych, które miałem do tej pory. Mimo to przyjąłem ofertę i odszedłem swojego pracodawcy. Zależało mi na lepszej atmosferze i mniejszej odległości od miejsca zamieszkania. Wcześniej traciłem dużo czasu na dojazdy. Sporo do życzenia pozostawiały też relacje w firmie i stresujący klimat.

II. W TRAKCIE REKRUTACJI

Pytanie o oczekiwania finansowe pada zwykle na początku rekrutacji albo jeszcze na etapie uzupełniania formularza aplikacyjnego. Nie każdy ma ochotę na nie odpowiadać, bo rodzi sprzeczne emocje. Z jednej strony chcielibyśmy czuć się doceniani i dobrze wynagradzani, z drugiej – obawiamy się, że nasze oczekiwania okażą się zbyt wysokie, a posadę wygra inny kandydat.

Dla własnego dobra - lepiej jednak nie wykręcać się od odpowiedzi. Zanim głośno powiemy, jakich zarobków oczekujemy, przygotujmy się do tego trudnego pytania. Zastanówmy się, co jest dla nas priorytetem, czy bylibyśmy skłonni zarabiać mniej niż do tej pory, czy właśnie ze względu na finanse chcemy zmienić pracę, na ile wyceniamy nasze kompetencje i doświadczenie oraz jakiego rzędu zarobki są dla nas motywujące.

Nie zaniżajmy celowo stawki – jeśli nasze CV wskazuje, że jesteśmy warci znacznie więcej, to taka postawa może wywołać zaskoczenie i konsternację rekrutera, pojawi się wątpliwość, czy faktycznie będziemy czuli się zmotywowani do pracy i nie zrezygnujemy z niej po miesiącu. Bądźmy też świadomi tego, czy mówimy o stawce netto czy brutto.

Nie zmieniajmy zdania podczas różnych rozmów – jeśli podczas spotkania ze specjalistą ds. rekrutacji podamy inną kwotę niż np. w trakcie rozmowy z rekrutującym nas menedżerem albo na kolejnych etapach rekrutacji – z pewnością nie zrobimy dobrego wrażenia takim brakiem konsekwencji i szczerości.

Co dalej? Pracodawca odśłania karty

Kiedy następuje pomyślne dla Ciebie zakończenie rekrutacji i otrzymujesz ofertę pracy, to dostajesz informację o proponowanym wynagrodzeniu. Od Ciebie zależy, co z tą informacją zrobisz. Scenariuszy może być bowiem kilka. Sztuka negocjacji przyda się w sytuacji, kiedy zostanie Ci zaoferowane wynagrodzenie, które Cię nie zadawała. Może pojawić się też taki scenariusz, w którym proponowana stawka jest dla Ciebie do przyjęcia, ale chcesz osiągnąć więcej.

Niewykluczone również, że w trakcie rekrutacji zostaniesz zapytany o to, czy jesteś skłonny do ewentualnych **negocjacji**. W tym wypadku będzie chodziło o zgodę bądź nie na niższe zarobki. Tutaj warto przemyśleć swoją decyzję. Bo jeśli taki wariant nie jest do przyjęcia przez nas, to powiedzmy o tym otwarcie. A jeżeli jesteśmy gotowi na tego typu negocjacje, to jasno określmy, jakie rzędu różnice wchodzą w grę.



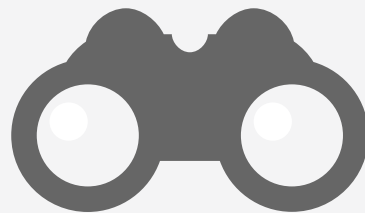
III. NEGOCJACJE - JAK, KIEDY I DLACZEGO?

To oczywiste, że chcemy „ugrać” jak najwyższą dla siebie stawkę. Negocjacje to jednak konstruktywny dialog, którego filarami powinny być merytoryczne i wiarygodne argumenty. Nie ma tu miejsca na roszczenia, szantaże i manipulacje.

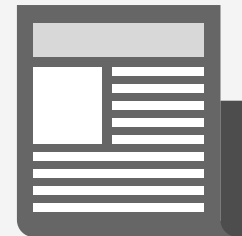
Do negocjacji warto przystąpić, kiedy:



**jesteśmy pewni swojej pozycji,
umiejętności, doświadczenia,
kompetencji**



**widzimy, że konkurencja
sama o nas zabiega**



**uważamy, że potencjalny pracodawca
oferuje nam zbyt niskie zarobki
w porównaniu ze statystykami***



**posiadamy niszowe, pożądane
na rynku kwalifikacje**

Klucz do sukcesu...

W trakcie negocjacji warto zadbać o pozytywne emocje. Dobrze jest podziękować za udział w rekrutacji, okazać zadowolenie z możliwości starania się o posadę w tej właśnie firmie, docenić propozycję zatrudnienia. Delikatnie, ale jednocześnie rzeczowo określmy nasze oczekiwania i przedstawmy argumenty. Są nimi nasze mocne strony, osiągnięcia i sukcesy z poprzednich miejsc pracy. Coś, co nas wyróżnia i może wnieść dodatkową wartość do firmy. Udowodnijmy, że jesteśmy wartej danej sumy pieniędzy. Pracodawca powinien odnieść wrażenie, że to ON zyska, zatrudniając nas. Dobrze, aby miał poczucie, że będzie to dobra inwestycja. Jednocześnie pokażmy, że jesteśmy otwarci na sugestie i nowe propozycje. Ważne, by rozmówca nie odebrał nas jako nieugiętych i nieustępliwych.



– Jeśli w obecnej firmie zarabiamy więcej niż nam proponują, to nie bójmy się tego powiedzieć. W końcu zarobki w znacznej mierze są czynnikiem motywującym do zmiany miejsca zatrudnienia. Możemy też powołać się na swoje potrzeby, zobowiązania i wprost powiedzieć, że nie możemy sobie pozwolić na pracę poniżej takich standardów

– mówi Urszula Zając-Pałdyna.

Negocjacje są skuteczne, kiedy jesteśmy odważni, pewni siebie, a jednocześnie taktowni i spokojni, nie okazujemy zdenerwowania, potrafimy uważnie słuchać drugiej strony, dawać do zrozumienia, że to, co mówi rozmówca jest dla nas ważne, a my jesteśmy otwarci na dyskusję. Przed rozpoczęciem rozmowy wyłączmy telefon, w pełni skoncentrujemy się na temacie.



Szczególnie istotna jest znajomość podstawowych zasad dyplomacji. Dobre przygotowanie plus twarde argumenty to składniki efektywnej negocjacji

- podkreśla Agnieszka Abramczyk, mediator sądowy i szkoleniowiec, wykładowca Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu, opiekun Koła Naukowego Psychologii, Mediacji i Negocjacji.

Trening czyni mistrza!

Zanim pójdziesz negocjować z pracodawcą warunki zatrudnienia, poćwicz w domu. Zastanów się nad argumentami, przemyśl swoje słowa, a nawet głośno je wypowiedz i wyobraź sobie sytuację, która Cię wkrótce czeka.

TWARZ NEGOCJATORA



Agnieszka Abramczyk: - *Komunikacja niewerbalna to 93 proc. przekazu informacji (55 proc. ruchy ciała, 38 proc. siła głosu, dźwięk, rytm), a tylko 7 proc. to sygnały werbalne (słowa). Pamiętajmy, że pomoc nam może naturalna, swobodna, ale też wyprostowana postawa ciała, uśmiech. Nie zapominajmy o kontakcie wzrokowym.*

Naukowcy udowodnili, że dwie minuty ćwiczeń z pewną postawą ciała przed rozmową rekrutacyjną powoduje znaczne obniżenie produkcji kortyzolu co powoduje, że na rozmowę idziemy mniej zestresowani.



IV. JAK ODRÓŻNIĆ NEGOCJACJE OD MANIPULACJI?



- Często podczas negocjacji padamy ofiarą manipulacji – zauważa Agnieszka Abramczyk.
- Manipulacja to forma nieetycznego wywierania wpływu na osobę lub grupę w taki sposób, aby nieświadomie realizować cele manipulatora.

Jak pozytywnie wywierać wpływ, ale bez manipulowania?

Według mediatora, przede wszystkim nie należy używać fałszywych faktów, np. nie zapewniać o wysokich wynikach sprzedażowych, kiedy nasza praca dotyczyła segregowania faktur, a sprzedaż w firmie rzeczywiście była duża. Koloryzowanie i brak szczerości prędzej czy później zostaną zdemaskowane.

V. NIŻSZA PENSJA, ALE Z REKOMPENSATĄ

Mimo prób negocjacji, nie zawsze udaje się wywalczyć wymarzone wynagrodzenie. Nie oznacza to jednak, że ponieśliśmy porażkę. Warto wówczas wynegocjować pozapłacowe korzyści, zwłaszcza że stosowanie systemu benefitów staje się w przedsiębiorstwach czymś powszechnym. Służbowy samochód do celów prywatnych, darmowe kursy językowe czy dofinansowanie do posiłków – to tylko przykładowe „rekompensaty” niższego wynagrodzenia. Jeśli do poszukiwań lub zmiany pracy najbardziej motywuje nas aspekt finansowy – warto zrobić podsumowanie wszystkich czynników płacowych, nie tylko wynagrodzenia zasadniczego.

Co sądzą o tym samymi kandydaci? Anna, specjalistka ds. promocji, z 5-letnim stażem przyznaje, że nowy pracodawca nie zaproponował jej takiej sumy, jakiej by sobie życzyła. W zamian wynegocjowała sobie możliwość pracy z domu, co było dla niej wielkim atutem, gdyż jej dziecko było jeszcze małe.



– Kiedy usłyszałam, ile będę zarabiać, powiedziałam wprost, że spodziewałam się wyższej kwoty. Zależało mi jednak na pracy właśnie u tego pracodawcy, dlatego nie chciałam rezygnować z oferty. Zapytałam o możliwość dofinansowania studiów podyplomowych z zarządzania lub dodatkowych szkoleń z grafiki. Firma przystała na takie warunki – wspomina Marta, zajmująca się public relations.

Upór nie zawsze popłaca

Na niższe wynagrodzenie można się zgodzić również wtedy, kiedy:

nie mamy
dużego
doświadczenia,
jesteśmy
na początku
drogi
zawodowej

chcemy
nauczyć się
jak najwięcej,
stawiamy
na rozwój

zależy nam
na prestiżu
i marce
pracodawcy

VI. KANDYDACI PYTAJĄ, REKRUTER ODPOWIADA



- **Czy mogę zmienić oczekiwania finansowe w trakcie rozmów? Czy jest to źle widziane?**

Maja Kazana: - Zdarza się, że czasami pod koniec całego procesu rekrutacyjnego można wywalczyć wyższe wynagrodzenie, ale muszą za tym stać konkretne kompetencje, które są pożądane na danym stanowisku. Jednak zdecydowanie lepiej jest przemyśleć temat wynagrodzenia przed rozmową, aby potem nie wracać już do sprawy. Jeśli już na coś się zgodziliśmy, raczej nie zmieniamy zdania - zaprezentujmy się pracodawcy, jako zdecydowana, pewna siebie i konsekwentna osoba.



- **O ile więcej można zwykle wynegocjować wynagrodzenie?**

Maja Kazana: - Jeśli mamy poczucie, że jesteśmy mocnym kandydatem, mamy wyjątkowe kwalifikacje i ciężko jest znaleźć kogoś o podobnych kompetencjach - możemy pozwolić sobie na negocjacje wyższego wynagrodzenia początkowego, ale te informacje muszą być uzasadnione, sprawdzone z rynkiem pracy. 15-20% więcej to maksimum, jakie możemy uzyskać. Nie zapędźmy się w negocjacjach - pamiętajmy, że istnieją także pozapłacowe korzyści.



- **Czy odpowiadając na pytanie o oczekiwania finansowe lepiej nieco zawyżyć kwotę tak, aby w trakcie negocjacji „zejść” nieco niżej?**

Maja Kazana: Tak, ale pamiętajmy, aby robić to rozsądnie. Sprawdźmy wcześniej, czy stawka, którą chcemy podać jest realna i nie targujmy się zbyt mocno. Warto pokazać pracodawcy, że jesteśmy elastyczni i że wynagrodzenie nie jest dla nas najważniejsze.



- **Czy lepiej podawać konkretną, oczekiwaną kwotę czy przedział finansowy?**

Maja Kazana: Zdecydowanie lepiej podać przedział finansowy.

- 
- **Czy jeśli podam wynagrodzenie, które znajduje się poniżej widełek przyjętych przez firmę, to pracodawca ma obowiązek nadal trzymać się widełek?**

Maja Kazana: - Nawet, jeśli dostaniemy niższe wynagrodzenie na początku, to powinno ono po pewnym czasie zostać wyrównane. Jest to zależne od regulaminu obowiązującego w danym przedsiębiorstwie.

- 
- **Czy warto samemu podejmować temat wynagrodzenia podczas rozmowy?**

Maja Kazana: Nie zaczynajmy tematu wynagrodzenia na początku rozmowy. Najlepiej poczekać na moment, kiedy rozmówca zapyta nas o oczekiwania finansowe.

- 
- **Jakie zachowania rekrutera/pracodawcy mogą zdradzić, że nie traktuje negocjacji poważnie?**

Agnieszka Abramczyk: Na pewno powinniśmy zwrócić uwagę, czy rekruter jest zainteresowany nami jako pracownikiem, czy pyta o nasze doświadczenie zawodowe, ile jest pytań i jakie o nasze życie prywatne. Naszą czujność powinien obudzić ironiczny uśmiech, brak kontaktu wzrokowego, wychodzenie podczas spotkania lub rozmowy z innymi osobami.

Zanim zaczniesz negocjacje,
wejdź na www.zarobki.pracuj.pl i sprawdź,
ile powinieneś zarabiać w swojej branży.

