



ژوبشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
مقاله این بخش:
پرتال جامع علوم انسانی

براساس ارزش خود دستزده بکریه:
چگونه ارزش خود را در بازار، بازار یابی نماید

بر اساس ارزش خود دستمزدها بگردید:

چگونه ارزش خود را در بازار، بازاریابی نماید

گروه مترجمان میثاق مدیران
info@MisaqModiran.com

■ شروع

ممکن است در آغاز دوران شغلی خود یا در اواسط راه باشید. در هر کجای زندگی شغلی خود باشید، توانایی دریافت دستمزدی که انتظار دارید، صرفاً به درک‌تان از ارزشی که برای کارفرمای خود به دنبال دارید و توانایی شما برای آگاه‌سازی افرادی که بر پرداخت حقوق شما کنترل دارند، بستگی دارد.

پول همواره موضوعات روانی و هیجانی (احساسی) زیادی را با خود همراه دارد و این در حالی است که ما در بسیاری مواقع نمی‌خواهیم در این موضوع طعم شکست را بچشیم و حتی از کار پررمز و راز ارزشیابی آورده خودمان به محیط بازار اجتناب می‌ورزیم. اما همانند فروشگاهی که مدتی کرکره‌هایش را پایین می‌کشد تا موجودی کالاهايش را بررسی کند، ما نیز باید این کار را در قبال بررسی مهارت‌هایمان انجام دهیم.

وقتی می‌خواهید ارزش خویش را نزد کارفرمایان برآورد نمایید، می‌بایست پرسش‌های مهم زیر را در نظر بگیرید تا بتوانید حقوقی را دریافت کنید که ارزش آن ارزشی را داشته باشد که شما برای کارفرمایان به دنبال دارید:

● چگونه می‌توانید ارزش واقعی که برای محیط بازار به دنبال دارید را بسنجید؟

● آیا طرحی منطقی در نحوه پرداخت حقوق توسط سازمان شما به کارکنانش وجود دارد؟

● وقتی موافقت خود را با شغلی اعلام می‌کنید، چقدر آینده‌کاری شما با مدبری که انتخاب کرده‌اید، گره خورده و اهمیت دارد؟

● قدرت شما برای این که به یک عامل کلیدی در کسب و کارتان تبدیل شوید، چقدر است؟

■ پرسش‌های مهم

آیا ساختار دستمزدها محرمانه هستند؟

هم بله و هم خیر. اکثر سازمان‌ها علاقه‌ای به انتشار ساختار دستمزدهایشان ندارند. بسیاری از کارفرمایان معتقدند که پرداخت حقوق و مزایای آنها یک ابزار رقابتی ارزشمند است. البته روش‌هایی برای یافتن ساختار حقوق و مزایای سازمان‌ها وجود دارند. گاهی اوقات فقط کافی است از فردی که در این زمینه تجربه دارد بخواهید تا یک ارزیابی مختصر را در مورد سازمان مد نظر شما انجام دهد.

اگر کارفرمای من دارای یک ساختار رسمی دستمزدها باشد، آیا این امر توانایی من برای مذاکره در مورد حقوق بالاتر را محدود نمی‌کند؟

الزاماً خیر. شما می‌توانید با تأکید بر دارایی‌های ناملموسی که با خود به سازمان آورده‌اید، بر سر حقوق و مزایای بالاتر مذاکره کنید. این دارایی‌ها عبارتند از عرضه و تقاضای توانمندی‌های شما در بازار، دانش شما درباره سازمان (مدت زمانی که در سازمان بوده‌اید و اطلاعات ارزشمندی که پیرامون آن در ذهن دارید) و غیره.

ایا می‌توانم روی این حساب کنم که سازمان حقوقی را به من پیشنهاد دهد که منطبق با شغلم است؟

مجدداً، الزاماً خیر. همچنان که سازمان می‌خواهد بهترین کارکنان را استخدام و حفظ نماید، می‌خواهد پولش را نیز حفظ کند. بنابراین پیشنهاد اول، رقمی است که کارفرما تصور می‌کند شما آن را می‌پذیرید نه الزاماً رقمی که متناسب با شغل شما می‌باشد. بنابراین، پیشنهاد اولیه معمولاً کمتر از آن چیزی است که متناسب با جایگاه شما در سازمان می‌باشد.

■ عملی ساختن آن

فهرست آورده‌های خود را تعیین کنید

شما آورده‌هایی دارید که نمایانگر ارزش، حرفه و تخصص شما هستند. آنها عبارتند از تحصیلات، استعدادها، سوابق موفقیت (این امر به شما کمک می‌کند تا ارزش مالی موفقیت‌هایتان را تعیین کنید)، تماس‌ها، شناخت عمومی و احساسات. این فهرست به مثابه کالاهایی است که کارفرمای شما می‌داند شما آنها را در اختیار دارید و در عین حال متکی به آورده‌های شما برای سازمان است.

در این فهرست روشن کنید که در حال حاضر از کدام یک از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های شما به طور کامل استفاده نمی‌شود. سپس فهرستی از ایده‌هایی را تهیه کنید که فکر می‌کنید به آینده سازمان کمک می‌کند. این فهرست باید مرتبط با شرایط سازمان باشد اما می‌تواند الزاماً مرتبط با شغل فعلی شما نباشد.

فهرستی از رفتارها، مهارت‌ها و دانش خود تهیه کنید که برای سازمانتان ارزشمند است

نگاهی به اطراف خود بیندازید و ببینید سازمان شما به موضوعاتی توجه دارد و بر اساس چه موضوعاتی رفتار می‌کند. بدین ترتیب، شما می‌توانید با ارزش‌های غیررسمی و نانوشته سازمان خود آشنا شوید. شاید شما بر روی کاغذ همه مهارت‌ها و دانش مورد نیاز را داشته باشید اما ممکن است نیازمند اکتساب برخی رفتارها باشید (مانند تا دیر وقت کار کردن یا شرکت در جلسات رسمی متعدد) که به شما کمک می‌کنند توسط تصمیم‌گیران اصلی و کلیدی سازمان شناخته شوید. وقتی افراد متوجه توانایی‌های شما شدند، آنگاه می‌توانید در مورد ارزش کارتان دست به بازاریابی بزنید. اگر سازمان

برای مهارت‌های خاصی یا سطوح مشخصی از تحصیلات ارزش قایل شود و اگر موفقیت در یک سازمان خاص برای شما اهمیت فراوانی دارد، برنامه‌ریزی کنید تا به چنین مهارت‌هایی دست یابید. این موضوع را بگنجانید که ساختار حقوق و مزایای سازمان شما به چه صورتی تنوع پیدا کرده است.

ساختار حقوق و مزایای سازمان یک دانش عمومی نیست لذا باید به دنبال کسب اطلاعات در این خصوص باشید. می‌توانید از افرادی سوال کنید که با ساختار حقوق و مزایای سازمان شما آشنا هستند. اگر می‌خواهید پیشنهاد خود را در یک سازمان جدید یا واحد جدید سازمانی ارائه کنید، صادقانه طیف حقوق و مزایایی را که مرتبط با مشاغل مشابه با کارتان می‌باشد، سؤال کنید. البته باید انتظار داشته باشید که پاسخ‌هایی کلی دریافت کنید. اگر پاسخ دریافتی مبهم است، بدانید که حقوق پیشنهادی به شما منطبق با شغلتان نیست. اکنون آماده مذاکره کردن باشید.

برای کارفرمایی کار کنید که همانند یک ستاره در سازمان است

چشم‌انداز کاری شما تا حدی محدود به چشم‌انداز کارفرمای شما است. به غیر از برخی شرایط نادر و استثنایی، کارمندان معمولاً کاری فراتر از مدیران خود انجام نمی‌دهند. یک مدیر مثبت، موفق، محترم و حمایت‌کننده را بیابید و به قول معروف سعی کنید در قایق چنین افرادی سوار شوید.

ببینید ارزش شغل شما در بازار چقدر است

طیف گسترده‌ای از متغیرها وجود دارند که بر دستمزد افراد تأثیر می‌گذارد اما به دلیل تحقیقات ناکافی، اطلاعات اندکی در این زمینه در دسترس هستند. انجمن‌های حرفه‌ای و تجاری اقدام به برگزاری پیمایش‌هایی در مورد حقوق و مزایای می‌کنند که منعکس‌کننده روندهای محلی و ملی هستند.

از فرصت برای تقویت شرح وظایف، دستمزدها، حقوق و مزایای خود استفاده کنید. اگر کسی از شما می‌خواهد تا شرح وظایف شغلی بنویسید، این یک فرصت طلایی است تا خود را به عنوان یک عامل کلیدی استراتژیک نشان دهید که می‌تواند به سازمان در تحقق برخی اهداف کمک کند. از کلمات و افعال استفاده کنید که نشان می‌دهند شما می‌توانید در سازمانتان تغییر و تحول ایجاد کنید. هر چه نقشی استراتژیک‌تر را بر عهده بگیرید، می‌توانید در موقعیت بهتری قرار بگیرید و حتی انتظار ارتقای شغلی را داشته باشید.

به چهار طریق، به ارتقای موقعیت خود کمک کنید. همچنان که به کارتان ادامه می‌دهید، می‌توانید به طرق زیر، ارزش خود را در سازمانتان افزایش دهید:

• شما یک عامل قابل اعتماد در تیم هستید که هم مولد می‌باشید

- 1-Michael O'Malley
- 2-Robin Pinkley and Gregory Northcraft
- 3-Pat Scodamore and Catt Hilton

و هم تعاملات خوبی با دیگران دارید.

- شما در میان دیگران به عنوان کسی شهره هستید که همواره دارای عملکرد برتر هستید و توجه زیادی به شغلتان دارید.
- شما فردی غیرقابل جایگزینی هستید - شما دارای مهارت‌ها، استعدادها، تماس‌ها و اعتباری منحصر به فرد در سازمان خود می‌باشید.
- شما دارای سوابق برتر موفقیت هستید.

■ اشباهات رایج

تکر می‌کنید هیچ قدرتی در قبال تعیین حقوق خود ندارید شما همیشه می‌توانید حقوق خود را افزایش دهید چه از طریق افزایش جایگاه و ارزش واقعی و جایگاهی که در سازمانتان دارید و چه از طریق تغییر کارفرمای خویش. اگر می‌خواهید با همان کارفرما به کارتان ادامه دهید، باید انتظار افزایش‌های منظم و برنامه‌ریزی شده را داشته باشید.

شخصاً در آمدتان را تعیین می‌کنید

دستمزد شما انعکاسی از ارزش شما در سازمانتان است نه ارزش شما به عنوان یک انسان در نزد کارفرمایان. اگر از حقوق خود راضی نیستید، این موضوع را به شکلی آرام و مسالمت‌آمیز به اطلاع کارفرمای خود برسانید تا بتوانید درآمد بهتری کسب کنید.

ارزش مزایای غیرمالي را نادیده می‌گیرید

به خاطر داشته باشید که روش‌های ارزشمند دیگری نیز برای دریافت حقوق و مزایا وجود دارند مانند فرصت کار کردن در یک سازمان معتبر، فرصت انجام کاری معنادار و مهم در قبال ارزش‌های شخصی و ذاتی شما، فرصت مطالعه کردن برای دستیابی به مدارج عالی تحصیلی، مزایای جانبی، فرصت یادگیری مهارت‌های مهمی که شما را در جایگاهی برتر قرار می‌دهند و غیره.

برای اطلاعات بیشتر

کتاب:

«آیا بر اساس ارزشی که دارید، حقوق دریافت می‌کنید؟»

مایکل اومالی^۱، ۱۹۹۸

«همانقدر که ارزش دارید، حقوق بگیرید: راهنمایی

کارشناسی در قبال حقوق و مزایا»، رایین رینگلی و گریگوری

نورث‌کرافت^۲، ۲۰۰۰

«دستیابی به افزایش حقوق را یاد بگیرید»، پت اسکودامورو

کت هیلتون^۳، ۲۰۰۰

وبسایتها:

www.jobstar.org: مرکز ستاره‌های شغلی

www.salarycenter.monster.com: مرکز حقوق و مزایا

در سایت مانستر.