ШЕСТЬ НЕЛЕПЫХ СПОСОБОВ ОЦЕНИТЬ СВОЮ ЗАРПЛАТУ

И ПАРА РЕЦЕПТОВ, КАК ПРАВИЛЬНО ЭТО ДЕЛАТЬ

ФОТО СЕРГЕЙ КОНЬКОВ / ТАСС

АЛЕНА ВЛАДИМИРСКАЯ
руководитель проекта «АНТИРАБСТВО»

ФОТО **Сергей Коньков / ТАСС**

Рекрутер на собеседованиях слышит много чуши (впрочем, в обратную сторону это тоже справедливо). Но больше всего нелепостей мы слышим при вопросе: «На какую зарплату вы претендуете и почему?» Привожу шесть критериев оценки вашей потенциальной зарплаты, о которых вы должны забыть, двигаясь на встречу с работодателем.

1. Уровень ваших расходов.

«Я претендую на зарплату 250 тыс. руб., потому что у меня ипотека и двое детей». Нет, конечно, и ипотека, и дети — это прекрасно, но при чем тут работа?! Вы явно путаете работодателя с благотворителем.

2. Стоимость вашего друга.

«В похожей на вашу компании работает мой приятель Вася. Он получает на этой позиции 250 тыс. руб. Мне нужно столько же». Мы, конечно, рады за Васю, но на работу берут не его, а вас. Если даже вы точно знаете объем работы и досконально изучили уровень компетенции Васи, вы вряд ли знакомы с тонкостями организации экономики его компании и экономики той компании, в которую вы планируете попасть. Зарплата Васи, увы, не аргумент.

3. Ваша прежняя зарплата.

«На прошлой работе я зарабатывал 200 тыс. руб., при переходе хочу на 30% больше». Этот аргумент приемлем в случае, если вас откровенно хантят: вы в данный момент продолжаете работать, а вас приглашают в другую компанию.

При ином раскладе это не работает. Сейчас экономическая ситуация в стране такова, что при переходе на другую работу чаще пытаются даже «уронить» вашу зарплату — процентов на 10–15 от прошлой. Жирные годы прошли, теперь — рынок работодателя, на ваше место претендует слишком много долго неработающих демпингующих хороших кандидатов.

4. Инсайды.

«Слышал, что средняя зарплата в вашей компании…» Средняя зарплата в компании — что средняя температура по больнице: один умер, другой в горячечном бреду, а трое курят на лавочке перед выпиской. В разных департаментах могут быть совсем разные зарплатные вилки и коэффициенты. Зарплаты сотрудников примерно одинакового уровня могут сильно различаться с учетом ценности умений, связей и компетенций каждого. Кстати, вы уверены, что ваши инсайды на данный момент актуальны?

5. Оценка мировой практики.

«А вот я читал, что в Америке зарабатывают столько-то в год». Здорово, что вы в принципе читаете аналитику и, в частности, в курсе мировых зарплатных трендов. А теперь давайте оглядимся вокруг и поговорим о нашей с вами суровой действительности. «Тут вам не Америка»,— ответит суровый кадровик, и будет абсолютно прав.

6. «А вот не скажу».

Чаще всего «разумные» кандидаты на вопрос о требуемой зарплате отвечают вопросом: «А сколько вы мне предложите?» Ход, может, и честный, но проигрышный. «Не на Привозе»,— ответит (чаще всего мысленно) эйчар и назовет вам сумму на 30% меньшую, чем планировал назначить… если вы, конечно, не очень нужный ему кандидат. Более низкую зарплату называем иногда даже не из рациональных соображений, просто потому, что нас злит подобный ответ (извините).

Так что же делать?

Находите знакомого эйчара крупной компании, покупающей зарплатную аналитику. Просите у него взглянуть на актуальное исследование по заработным платам. Именно просите, ибо эти исследования очень и очень дороги (полное годовое обслуживание может доходить до 8 млн руб.). Находите там свой тип компаний (отрасль, размер, стадия развития), свою позицию,