БИБЛИОТЕКА ПЕРЕГОВОРЩИКА



КНИГА 1

СКОЛЬКО ВЫ СТОИТЕ

переговоры о зарплате и повышении внутри компании

Виталий Гурьев

Виталий Гурьев

Сколько вы стоите. Переговоры о зарплате и повышении внутри компании

«Автор»
2026

Гурьев В.

Сколько вы стоите. Переговоры о зарплате и повышении внутри компании / В. Гурьев — «Автор», 2026

Книга посвящена единственной ситуации: вы уже работаете в организации и хотите, чтобы ваш труд оплачивали иначе. Вы узнаете себя в моменте, когда очередной год прошёл, обязанности выросли, а оклад остался прежним, и объяснить это самому себе не получается. Разбираются бюджетные циклы компании, роль непосредственного руководителя как союзника и посредника, момент выбора времени для разговора, язык измеримого вклада и разница между разговором о деньгах и разговором о должности. Отдельная большая часть посвящена ответу «сейчас не время» и тому, как превратить отказ в письменное обязательство с датой пересмотра. Книга сознательно не касается трудоустройства и получения первого оффера, потому что это отдельная арена со своей логикой, о которой речь в книге 2.

© Гурьев В., 2026
© Автор, 2026

Содержание

Глава 1. Диагностика того, что изменилось с момента вашего найма 5
Конец ознакомительного фрагмента. 13

Виталий Гурьев
Сколько вы стоите. Переговоры о зарплате и повышении внутри компании

Глава 1. Диагностика того, что изменилось с момента вашего найма

Вы сидите за своим рабочим столом в конце очередной пятницы и с внезапной ясностью понимаете, что прошел еще один календарный год. Ваши ежедневные обязанности незаметно расширились, уровень хронического стресса существенно возрос, а итоговая цифра в расчетном листке осталась абсолютно такой же, какой была в день подписания первого трудового договора. Это тягостное чувство знакомо большинству современных профессионалов, однако люди склонны быстро подавлять его, считая собственное недовольство проявлением слабости или банальной жадности. Вы начинаете убеждать себя в том, что сегодня всем приходится много работать, экономическая ситуация остается сложной, а наличие стабильного рабочего места само по себе является огромной привилегией. Подобный внутренний диалог представляет собой опасную психологическую ловушку, которая удерживает талантливых специалистов в рамках давно устаревших компенсационных пакетов.

Ощущение того, что ваш профессиональный вес значительно увеличился, а финансовое вознаграждение застыло на месте, не является капризом или признаком незрелости. Это чувство служит предельно точным внутренним индикатором, сигнализирующим о том, что изначальный контракт между вами и работодателем оказался фундаментально нарушен. В момент вашего найма был установлен четкий баланс, когда определенный набор ожиданий обменивался на строго оговоренную сумму денег. С течением времени ожидания компании органично расширялись, часто без какого-либо формального оформления, тогда как финансовая сторона этого уравнения оставалась замороженной во времени. Признание этого дисбаланса является самым первым и необходимым шагом к его исправлению, ведь вы не сможете договориться об изменении условий проблемы, которую отказываетесь замечать.

Многие специалисты страдают от глубоко укоренившейся установки, согласно которой хорошую работу руководство обязано замечать и вознаграждать автоматически в рамках негласной корпоративной справедливости. Это пассивное ожидание признания считается одним из самых разрушительных мифов корпоративной жизни, поскольку оно полностью перекладывает ответственность за развитие вашей карьеры на плечи людей, занятых собственным выживанием. Ваш непосредственный руководитель ежедневно решает собственные бюджетные ограничения, проходит через личные оценки эффективности и отчитывается перед вышестоящим начальством. Ожидание того, что руководитель спонтанно осознает вашу недооцененность и сам инициирует пересмотр оклада, представляет собой стратегию, которая почти гарантированно приводит к глубокому разочарованию и накоплению тихой обиды.

Чувство недополученного вознаграждения за реальный вклад фактически является формой профессиональной боли, указывающей на нарушение важных личных границ. Точно так же, как физическая боль заставляет вас отдернуть руку от горячей поверхности, этот внутренний дискомфорт сообщает о необходимости пересмотра условий вашего трудового соглашения. Игнорирование данного сигнала не заставляет проблему исчезнуть, а лишь трансформирует ее в хроническую усталость, профессиональный цинизм и постепенное снижение качества выполняемых вами задач. Осознанное признание этого сигнала возвращает вам субъектность

и превращает смутное чувство несправедливости в конкретную деловую проблему, которую вполне можно решить путем спокойного диалога.

Прежде чем просить о большем, вам необходимо предельно точно понять, что именно вы делаете прямо сейчас на своем рабочем месте. Человеческий мозг удивительно плохо справляется с отслеживанием постепенного накопления новых обязанностей на протяжении длительного периода времени. Задача, которая три года назад казалась вам колоссальным вызовом и требовала полной концентрации, сегодня выполняется на полном автопилоте за чашкой утреннего кофе. Подобная адаптация отлично подходит для сохранения вашего ежедневного душевного равновесия, однако она оказывается катастрофической для вашей переговорной позиции, поскольку вы буквально забываете, насколько сильно расширилась ваша роль с первого рабочего дня.

Выделение одного спокойного вечера для проведения безжалостной инвентаризации ваших текущих обязанностей является самой ценной подготовительной работой, которую вы только можете осуществить. Для этого упражнения вам понадобится пустой текстовый документ, ваша оригинальная должностная инструкция, полученная в день найма, и готовность быть предельно честным с самим собой. Цель данного процесса заключается не в написании отполированного резюме для поиска новой работы, а в создании сырого и нефильтрованного списка всего, что поглощает ваше время и внимание в течение типичной рабочей недели.

Начните процесс с тщательного изучения оригинального предложения о работе или должностной инструкции, которую вы получили при трудоустройстве. Прочитайте этот документ максимально внимательно и выделите каждую конкретную обязанность, требуемый навык и зону ответственности, которые были в нем прямо указаны. Данная бумага представляет собой базовую линию, тот самый изначальный объем работ, на покрытие которого и был рассчитан ваш текущий оклад. Вы можете искренне удивиться, увидев, насколько узким и специфичным был тот изначальный перечень требований, особенно если вы проработали в организации более двух лет.

Затем создайте параллельный список всего, что вы фактически сделали на этой неделе, начиная с момента входа в систему в понедельник утром и до выключения компьютера в пятницу вечером. Обязательно включите в этот перечень крупные проекты, но не забудьте про мелкие регулярные задачи, экстренные звонки, проведенные вами обучающие сессии и сгенерированные аналитические отчеты. Не пытайтесь фильтровать этот список по критерию важности или престижности; если конкретное действие потребляло ваше рабочее время, оно обязательно должно оказаться на странице.

Как только вы разместите оба списка рядом друг с другом, расхождение между ними станет болезненно очевидным и неоспоримым. Вы сразу заметите задачи в вашем текущем перечне, которые абсолютно не имеют никаких аналогов в оригинальной должностной инструкции. Эти ничейные обязанности и служат тем самым надежным фундаментом для вашего аргумента в пользу пересмотра заработной платы, поскольку они представляют собой работу, которую компания в данный момент получает совершенно бесплатно.

Самой коварной частью любого расширения должностных обязанностей является постепенное накопление невидимой работы. Речь идет о тех задачах, которые никогда не фигурируют в официальных отчетах, не упоминаются на общих корпоративных собраниях и не приводят к получению формальных грамот, однако они поглощают колоссальную долю ваших еженедельных часов. Невидимая работа выступает тем самым клеем, который удерживает современные организации от распада, и она почти всегда выполняется самыми добросовестными сотрудниками, которые просто не могут спокойно смотреть на возникающие проблемы.

Наставничество служит классическим примером невидимой работы, которая стремительно истощает вашу энергию, ничуть не увеличивая баланс на банковском счете. Когда в команду приходит новый сотрудник, кому-то приходится объяснять ему негласные правила,

демонстрировать нюансы работы с внутренним программным обеспечением и отвечать на бесконечные вопросы в течение первых трех месяцев. Этот процесс адаптации отнимает десятки часов вашего личного времени, напрямую сокращая часы, доступные для выполнения ваших собственных ключевых показателей, однако он крайне редко учитывается как часть официальной нагрузки. От вас просто ожидают проявления командного духа, что на корпоративном языке зачастую означает готовность выполнять неоплачиваемую преподавательскую функцию.

Координация взаимодействия между различными отделами представляет собой еще один масштабный поглотитель времени и ментальной энергии, который почти никогда не получает адекватной финансовой оценки. Когда отделу маркетинга срочно требуются данные от отдела продаж, а продажники игнорируют входящие письма, кому-то приходится брать на себя роль переводчика и миротворца. Вы обнаруживаете, что тратите время на организацию встреч, написание подробных резюме по их итогам и сглаживание межличностных конфликтов исключительно ради того, чтобы текущий проект продолжал двигаться вперед. Подобная кросс-функциональная дипломатия невероятно ценна для бизнеса, но поскольку она не производит материального продукта или прямой денежной выручки, она остается полностью за рамками официального учета.

Отдельного внимания заслуживает перманентная работа по спасению проектов, те самые экстренные вмешательства, которые предотвращают катастрофические провалы в самую последнюю минуту. Ключевой поставщик срывает сроки доставки, основной исполнитель внезапно заболевает перед важным дедлайном, либо клиент в панике меняет абсолютно все изначальные требования. Поскольку вы отличаетесь надежностью и обладаете уникальными институциональными знаниями, кризисная ситуация сваливается именно на вас с негласным ожиданием, что вы будете работать по ночам и выходным ради исправления чужих ошибок. Компания в результате сохраняет важного клиента и избегает серьезных финансовых штрафов, тогда как вы не получаете ничего, кроме глубокого истощения и тихого осознания того, что в следующий раз снова позвонят именно вам.

Распознавание и документирование этой невидимой работы имеет критическое значение, поскольку ваш руководитель, скорее всего, совершенно не осведомлен о ее реальных масштабах. Начальник видит лишь финальный результат, спасенный контракт или успешно интегрированного новичка, но он абсолютно не видит тех двадцати часов фонового труда, которые сделали этот позитивный исход возможным. До тех пор, пока вы не сделаете невидимое видимым путем его переноса на бумагу, эта работа просто не существует в экономической реальности ваших трудовых отношений.

Зазор между вашей официальной должностной инструкцией и повседневной реальностью служит тем самым пространством, где и будут разворачиваться ваши будущие переговоры. Должностная инструкция всегда является историческим документом, своеобразным снимком того, что компания считала необходимым в тот самый день, когда она принимала решение о вашем найме. Ваша повседневная реальность выступает живым и постоянно дышащим организмом, который эволюционировал в ответ на изменения рынка, текучесть кадров в команде и органичный рост самого бизнеса. Чем шире оказывается разрыв между этими двумя документами, тем более прочную позицию вы занимаете для инициирования процесса пересмотра компенсации.

Фиксация этого разрыва на бумаге до того момента, как вы вообще откроете рот для просьбы о прибавке, является критически важным стратегическим шагом. Вам необходимо перевести абстрактное чувство перегруженности в конкретный и неоспоримый список сухих фактов. Данный процесс не имеет никакого отношения к жалобам или перечислению накопившихся обид; он направлен на создание убедительного бизнес-обоснования, демонстрирующего, что вы уже сейчас работаете на более высоком уровне, чем предполагает ваша текущая тарифная сетка.

Наилучшим способом документирования подобного расхождения служит создание простой таблицы, состоящей из двух параллельных колонок. В левой колонке размещается точная формулировка из вашей изначальной должностной инструкции, полученной при трудоустройстве. Правая колонка содержит современную и расширенную реальность того, как именно эта обязанность фактически исполняется сегодня. К примеру, левая колонка может гласить «оказывает помощь при обработке клиентских запросов», тогда как правая колонка будет утверждать «самостоятельно ведет портфель из пятнадцати ключевых клиентов, включая процедуру продления контрактов и урегулирование спорных ситуаций».

Подобное сопоставление лицом к лицу оказывается разрушительно эффективным, поскольку оно полностью исключает эмоции из уравнения и заменяет их чистыми данными. Вы не говорите руководителю о том, что вам субъективно кажется, будто вы делаете слишком много. Вы указываете на конкретный лист бумаги и сообщаете, что именно вас нанимали делать, и что именно вы делаете в действительности. Любому адекватному руководителю будет крайне сложно спорить с прямым и фактологическим сравнением, которое он способен прочитать собственными глазами.

Как только этот документ окажется в вашем распоряжении, вы получите материальный артефакт, который надежно заякорит всю вашу предстоящую переговорную сессию. Данная бумага предотвращает скатывание разговора на субъективную территорию, где ваш оппонент мог бы попытаться преуменьшить ваши чувства или заявить, что сегодня абсолютно все сотрудники усердно трудятся. Документ выступает в роли объективного и беспристрастного свидетеля, тихо настаивающего на том, что рамки вашей занятости фундаментально изменились, независимо от того, санкционировал ли кто-либо эти изменения на официальном уровне.

Понимание того, как именно вы выросли в рамках своей текущей роли, оказывается необходимым для корректного формулирования вашего запроса. Далеко не каждый профессиональный рост выглядит как повышение до красивого нового статуса, и неспособность распознать собственную эволюцию может заставить вас чувствовать себя застрявшим на месте даже при наличии значительного прогресса. Профессиональное развитие внутри одной должности обычно разделяется на три четко выраженные категории, включающие горизонтальное расширение, вертикальное возвышение и чистое увеличение объема нагрузки.

Горизонтальный рост означает, что вы освоили новые задачи и навыки, которые находятся по соседству с вашей изначальной ролью, но вовсе не обязательно несут в себе больше формальной власти. Вполне вероятно, что вы изучили новую программную платформу, взяли на себя управление отношениями с новым подрядчиком или начали выпускать такой тип аналитической отчетности, которого раньше просто не существовало. Подобный тип развития делает вас более универсальным и ценным для организации, поскольку теперь вы способны справляться с гораздо более широким спектром ситуаций без необходимости эскалации проблем на чужой уровень.

Вертикальный рост касается того уровня решений, которые вы теперь имеете право принимать самостоятельно, не испрашивая каждый раз разрешения вышестоящего начальства. Когда вы только начинали свой путь в компании, вам, вероятно, приходилось спрашивать одобрения руководителя перед тем, как потратить несколько тысяч рублей или отправить клиенту письмо определенного формата. Сегодня вы ежедневно принимаете десятки микрорешений, которые несут в себе реальные финансовые и репутационные риски для всего предприятия, и вы принимаете их полностью самостоятельно. Этот переход от банального исполнения чужих указаний к самостоятельному суждению представляет собой колоссальное увеличение ответственности, даже если ваша официальная запись в трудовой книжке остается абсолютно неизменной.

Третий тип развития, заключающийся в простом увеличении объема работ, встречается чаще всего и представляет наибольшую опасность для вашего долгосрочного профессиональ-

ного благополучия. Подобная ситуация возникает в тех случаях, когда фундаментальная природа вашей работы ничуть не изменилась, однако абсолютный объем типовых задач увеличился вдвое или втрое. Вы выполняете ровно ту же самую работу, для которой вас изначально нанимали, но теперь вы обслуживаете пятьдесят клиентов вместо двадцати или обрабатываете в три раза больше транзакций за те же восемь рабочих часов. Подобный тип развития не делает вас более квалифицированным специалистом; он просто делает вас более истощенным человеком, выступая главным драйвером профессионального выгорания во всех без исключения индустриях.

Идентификация того типа роста, который вы пережили, имеет критическое значение, поскольку каждый из них требует несколько иной аргументации в процессе обсуждения заработной платы. Горизонтальный рост лучше всего обосновывается путем подчеркивания вашей возросшей универсальности и тех денег, которые компания экономит на отсутствии необходимости нанимать второго узкого специалиста. Вертикальный рост аргументируется через акцент на том доверии, которое компания вам оказала, и на тех финансовых рисках, которыми вы теперь управляете полностью автономно. Увеличение же чистой нагрузки должно доказываться путем демонстрации чистой математической невозможности поддержания вашей текущей производительности без либо дополнительного финансового вознаграждения, либо существенного сокращения зоны охвата.

Многие специалисты живут с устойчивой иллюзией, согласно которой простое увеличение объема однородных задач автоматически переводит их на следующий профессиональный уровень. Корпоративная грейдовая система устроена совершенно иначе, поскольку она оценивает не количество затраченных часов, а фундаментальную сложность принимаемых решений. Переход на следующую ступень происходит в тот момент, когда вы перестаете просто исполнять чужие указания и начинаете самостоятельно формировать процессы для других людей. Вы можете заметить этот сдвиг по тому, как меняется природа ошибок, которые вам приходится исправлять в своей повседневной работе. Если раньше вы занимались устранением локальных технических сбоев, то сегодня вы вынуждены решать системные кризисы, затрагивающие сразу несколько отделов.

Признаки фактического выполнения работы более высокого грейда проявляются в вашем негласном праве на автономное распределение ресурсов и чужого времени. Руководитель перестает контролировать каждый ваш шаг и начинает приносить вам сложные проблемы, не имеющие готового алгоритма решения. Вы обнаруживаете, что именно к вам обращаются коллеги из смежных подразделений, когда им требуется экспертное мнение для утверждения бюджета или запуска нового продукта. Подобная ситуация означает, что вы уже давно функционируете за рамками своей изначальной должности, хотя финансовая компенсация продолжает соответствовать вашему стартовому уровню. Осознание этого факта дает вам мощнейшее право требовать пересмотра условий, опираясь на объективную реальность, а не на субъективные ощущения.

Дополнительным маркером вашего скрытого повышения служит изменение состава совещаний, на которые вас начинают приглашать без всякого предупреждения. Вы внезапно оказываетесь в комнатах, где обсуждаются стратегические риски, годовые планы и распределение капитальных затрат, хотя ваша старая инструкция этого не предполагала. Вас начинают воспринимать как носителя критически важной экспертизы, без которой невозможно принять финальное решение на уровне топ-менеджмента. Этот феномен называется фактическим делегированием полномочий, когда компания использует ваш интеллект для управления бизнесом, но продолжает платить вам как рядовому исполнителю. Распознавание этой подмены ролей является первым шагом к восстановлению экономической справедливости в ваших отношениях с работодателем.

Любое соглашение об оплате труда обладает скрытым внутренним сроком годности, который редко превышает двадцать четыре месяца непрерывной работы в одной организации. Даже если предприятие ежегодно проводит формальную индексацию на уровень официальной инфляции, ваша реальная рыночная стоимость неизбежно отрывается от внутреннего оклада. Дело в том, что за полтора года вы накапливаете колоссальный объем институциональных знаний, которые невозможно купить на внешнем рынке труда. Вы знаете историю каждого проваленного проекта, негласные мотивы ключевых стейкхолдеров и скрытые механизмы принятия решений в вашей конкретной компании.

Этот уникальный багаж делает вас невероятно ценным активом для текущего работодателя, но совершенно невидимым для стандартных зарплатных сеток. Внешний рынок оценивает вас как специалиста с двумя дополнительными годами успешного опыта, что автоматически перемещает вас в более высокую ценовую категорию. Внутренняя система компенсации продолжает удерживать вас в рамках контракта, подписанного с человеком, который знал гораздо меньше и умел гораздо меньше. Возникает опасный разрыв, при котором компания фактически пользуется вашей возросшей экспертизой по старой закупочной цене. Игнорирование этого срока годности приводит к тому, что вы начинаете субсидировать бизнес собственным недополученным доходом.

Более того, за восемнадцать месяцев ваша изначальная зона комфорта полностью разрушается под весом новых корпоративных реалий и изменившихся рыночных условий. Задачи, которые когда-то казались вам сложным вызовом, превращаются в рутину, требующую поиска новых стимулов и более амбициозных целей. Если компания не предлагает вам финансовое признание этого эволюционного скачка, она молчаливо признает, что не заинтересована в вашем дальнейшем профессиональном развитии. Понимание того, что ваш текущий контракт фактически истек еще полгода назад, снимает всякое чувство неловкости перед просьбой о новой сделке. Вы не просите подачку, вы просто предлагаете обновить условия сотрудничества, которые давно перестали отражать реальность.

Человеческая психика устроена таким образом, что в поисках справедливости мы начинаем оглядываться по сторонам и сравнивать себя с коллегами из соседних кабинетов. Эта стратегия является одной из самых разрушительных ошибок, которую только может совершить профессионал, готовящийся к переговорам о зарплате. Вы никогда не сможете узнать полный контекст чужого найма, включая предыдущий опыт, редкие навыки или специфические уступки, на которые пошел работодатель. Разные отделы обладают совершенно разной маржинальностью, разными бюджетами и разной степенью критичности для выживания всего предприятия. Сравнивая свой оклад с окладом коллеги, вы пытаетесь измерить температуру в градусах, а расстояние в килограммах, что лишено всякого экономического смысла.

Единственным корректным и юридически безупречным ориентиром для вас служит ваша собственная точка входа в эту организацию. Вы должны сопоставлять того специалиста, которым вы были в день подписания первого оффера, с тем профессионалом, которым вы являетесь сегодня. Этот внутренний аудит позволяет вам выстроить железобетонную аргументацию, основанную на фактах вашего личного эволюционного пути. Руководитель может легко отмахнуться от претензий, основанных на зависти к чужим доходам, сославшись на коммерческую тайну и внутреннюю политику. Ваш личный прогресс не подлежит сомнению и не может быть заблокирован ссылками на конфиденциальность чужих трудовых договоров.

Опасность сравнения с другими людьми заключается еще и в том, что оно мгновенно превращает вас из делового партнера в обиженного жертву обстоятельств. Как только в вашем голосе появляются нотки несправедливости по отношению к чужим успехам, руководитель автоматически занимает оборонительную позицию и перестает слышать рациональные аргументы. Бизнес не терпит эмоций, основанных на зависти, и всегда наказывает тех, кто пытается использовать чужие доходы как рычаг давления. Фокусировка исключительно на собственной

траектории роста сохраняет вашу профессиональную осанку и демонстрирует зрелость, которую невозможно игнорировать. Вы продаете свою уникальную ценность, а не пытаетесь отнять чужой кусок корпоративного пирога.

Перед тем как инициировать сложный разговор, вам необходимо пройти через строгий внутренний фильтр, состоящий из семи критически важных вопросов. Первым пунктом вашей проверки становится требование подтвердить свои ощущения твердыми фактами и задокументированными результатами за прошедший период. Вы должны честно признаться себе, опираетесь ли вы на реальные бизнес-показатели или просто устали от накопившейся рутины. Вторым аспектом подготовки выступает понимание текущего бюджетного цикла компании, о котором мы подробно поговорим во второй главе. Бессмысленно требовать пересмотра оклада в тот месяц, когда финансовый департамент уже закрыл все лимиты и утвердил расходные сметы на год вперед.

Третий вопрос заставляет вас критически оценить позицию вашего непосредственного руководителя и понять, является ли он вашим союзником или пассивным наблюдателем. Вам нужно заранее предсказать его реакцию и подготовить для него убедительные аргументы, которые он сможет транслировать вышестоящему руководству. Четвертый пункт внутреннего аудита требует четкого разделения понятий: вы сейчас просите о пересмотре финансовой компенсации или о повышении вашей официальной должности. Смешивание этих двух разных запросов в одну кучу гарантированно приведет к размытию фокуса и позволит оппоненту уйти от прямого ответа. Пятый вопрос касается определения вашей красной линии, то есть того минимального результата, ниже которого вы не готовы принять никакие оправдания.

Шестым элементом вашей ментальной подготовки становится проработка сценария вежливого отказа и фразы «сейчас не время». Вы обязаны заранее знать, как именно вы отреагируете на попытку руководителя отложить разговор до следующего квартала или до завершения финансового года. Завершающий седьмой вопрос проверяет вашу эмоциональную устойчивость и способность удерживать деловой тон вне зависимости от провокаций. Вы должны быть абсолютно уверены, что чувство обиды или внезапный гнев не заставят вас наговорить лишнего и не разрушат вашу переговорную позицию. Только утвердительные ответы на все семь пунктов дают вам моральное и стратегическое право назначать дату встречи.

Для того чтобы абстрактные размышления превратились в весомый инструмент давления, вам необходимо выполнить одно фундаментальное практическое упражнение. Откройте пустой документ и создайте аналитическую таблицу, охватывающую абсолютно каждый значимый проект, в котором вы участвовали за последние два года. Данная таблица должна содержать три смысловые колонки, которые безжалостно вскроют реальное положение вещей в ваших трудовых отношениях. В первой колонке под названием «Было» вы фиксируете изначальные параметры задачи и те ожидания, которые озвучивались вам на старте. Вы описываете тот объем ресурсов, времени и ответственности, который предполагался изначальным техническим заданием или устной договоренностью.

Вторая колонка под названием «Стало» требует от вас предельно честно описать фактический результат и те усилия, которые вам пришлось приложить. Здесь вы указываете все непредвиденные осложнения, дополнительные согласования, ночные звонки и чужие ошибки, которые вам пришлось героически исправлять. Третья колонка с красноречивым названием «Не оплачено» служит местом, где вы фиксируете разницу между вашими затратами и полученным вознаграждением. Именно в этой колонке концентрируется вся та невидимая работа, которая обеспечивает прибыль компании, но никак не отражается в вашем расчетном листке. Завершающим шагом этого упражнения становится выделение жирной линией тех строк, которые содержат максимальный потенциал для оцифровки.

Обведенные строки вашей таблицы станут тем самым сырым материалом, который мы будем превращать в язык измеримого вклада в пятой главе. Вам необходимо отобрать только те

достижения, которые можно перевести в сэкономленные часы, предотвращенные убытки или заработанные деньги. Эта кропотливая домашняя работа полностью лишает вашего оппонента возможности перевести дискуссию в плоскость субъективных ощущений и личных симпатий. Вы приходите на встречу не как проситель, нуждающийся в благотворительности, а как партнер, предъявляющий счет за дополнительно поставленные услуги. Наличие такого документа на руках радикально меняет геометрию власти в переговорной комнате и заставляет компанию относиться к вам с должным уважением.

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.