НЕ ПРОГИБАЙСЯ

ТЫ ПРОДАЁШЬ СЕБЯ ДЁШЕВО

Переговоры о зарплате:
назови цену и добейся решения.



АЛЕКСЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ

ШОКУН

Шокун Алексей

Ты продаёшь себя дёшево. Переговоры о зарплате: назови цену и добейся решения.

https://litres.ru/74743973
SelfPub; 2026

Аннотация

Сколько ещё ты будешь ждать, пока твою работу «сами заметят»? Ты закрываешь проекты, берёшь чужие задачи, терпишь очередное «вернёмся после квартала». Зарплата стоит на месте. Молчание тоже имеет цену — и платишь её ты.

Эта книга поможет превратить неловкую просьбу о прибавке в предметный разговор. Ты разберёшь рыночную вилку, три нужные цифры, подходящий момент, аргументы в пользу пересмотра и семь шагов встречи. Узнаешь, что делать с отказом, как зафиксировать обещание и когда искать другой вариант. Повышение никто не гарантирует. Но выходить из кабинета без суммы, срока и ясного следующего шага — больше не план. При работе над книгой использовались интеллектуальные цифровые инструменты.

Содержание

Как читать эту книгу 6
Часть 1. Постановка 8
Конец ознакомительного фрагмента. 14

Шокун Алексей
Ты продаёшь себя дёшево. Переговоры о зарплате: назови цену и добейся решения.

Серия «Не Прогибайся»
Шокун Алексей Владимирович

Книга содержит общие рекомендации по подготовке и проведению разговора о заработной плате, вознаграждении и условиях работы. Она не гарантирует прибавку, повышение в должности, сохранение трудовых отношений или получение нового предложения. Решение работодателя зависит от бюджета, внутренних правил, результатов работы и других обстоятельств.

Примеры сотрудников и компаний являются составными. Приведённые суммы, проценты и сценарии носят иллюстративный характер и не являются оценкой вашего рынка труда или индивидуальной стоимости труда.

Материал не заменяет юридическую, кадровую, налоговую или финансовую консультацию. Условия трудового договора, премирования, удержаний, увольнения и перехода

к другому работодателю необходимо проверять в соответствии с действующим законодательством и конкретными документами. Не рекомендуется сообщать заведомо ложные сведения о предложениях конкурентов, результатах работы или условиях увольнения.

Кейсы составные, суммы и компании в них вымышлены, совпадения случайны. Книга готовит разговор о деньгах, но не обещает прибавки и не заменяет юриста: условия контракта, оклада и выплат проверяют по своим документам.

Как читать эту книгу

Разговор о деньгах откладывают годами. Не потому, что не хватает аргументов, а потому, что он кажется экзаменом: нужно доказать, что ты достоин, и есть риск услышать «нет». Между тем отказ в прибавке — не приговор и не оценка человека; это ответ на конкретный запрос в конкретный момент, и он почти всегда означает не «ты плохой», а «в бюджете нет строки» или «решение принимает не тот, с кем вы говорите».

Книга построена так, чтобы снять с разговора налёт экзамена. Сначала — постановка: почему молчание стоит дороже разговора и что на самом деле решает работодатель. Потом вилка: три числа, которые нужно знать до встречи, и откуда их взять. Потом подготовка: момент, повод, факт, аргументы. Потом сам разговор: семь шагов, пауза после суммы и ответы на типовые возражения. Потом отказ: три формы ответа, что просить вместо денег и когда уходить. В конце — то, что происходит после, и контексты: новая работа, оффер, подряд, удалёнка.

Три правила действуют на протяжении всей книги. Первое: разговор о деньгах — это не просьба, а сделка, и у неё есть две стороны; второе: сумма без обоснования звучит как желание, а сумма с обоснованием — как позиция; третье: пауза после названной цифры стоит дороже любого аргумента.

Чего книга не обещает. Она не обещает прибавку в каждом разговоре: иногда бюджета нет, иногда решение уже принято, иногда компания в кризисе. Она не обещает, что разговор будет лёгким: он всегда неприятен, и это нормально. И она не обещает техник, которые работают без подготовки: в разговоре о деньгах импровизация стоит дороже всего.

Отдельно о границе. Книга не про повышение в должности — там решается вопрос о позиции, а не о деньгах. Не про давление и темп, не про ультиматумы. И не про юридическую сторону оплаты труда: договор, премии, удержания — это к юристу.

Часть 1. Постановка

Глава 1. Три года без прибавки

Анна работает в компании четвёртый год. За это время она дважды закрывала крупные проекты, один раз вытащила срыв поставки, который стоил бы компании штрафа, и трижды обучала новичков, которые потом уходили на повышение. Зарплата не менялась ни разу — только индексация на инфляцию, та самая, что приходит автоматически и не считается прибавкой.

Про разговор она думала много раз. Каждый раз находился повод отложить: квартальная отчётность, сложный проект, новый руководитель, который ещё не разобрался, потом отпуск, потом «после годовой оценки». За три года набралось, по её подсчёту, около двухсот вечеров, когда она собиралась заговорить и не заговорила.

Когда она наконец пришла, разговор занял двадцать минут. Руководитель выслушал, кивнул, сказал, что «вопрос справедливый», и предложил вернуться к нему «после закрытия квартала». Она согласилась. Через два месяца напомнила — он не помнил разговора. Через четыре она ушла в другую компанию на двадцать процентов больше, и при увольнении услышала: «А почему вы раньше не сказали, что для вас это важно?»

В этой истории нет злого умысла. Руководитель не при-

творялся и не тянул специально — у него действительно было сто других задач, и разговор, который не привёл к решению, из памяти выпал. Анна не была наивной — она три года ждала момента, когда будет «удобно». Ошибка была не в характере и не в смелости, а в устройстве разговора: он был построен как просьба, без суммы, без срока и без фиксации.

Разберём, что произошло по шагам. Первое: она пришла без цифры. «Я хочу обсудить зарплату» — это не запрос, а тема; руководитель не мог ни согласиться, ни отказать, потому что нечего было решать; второе: она не назвала срок. «После квартала» — это не дата, а настроение; третье: она не зафиксировала договорённость. Через два месяца разговор существовал только в её памяти.

Люди часто объясняют такие истории несправедливостью. Иногда это правда: компании действительно экономят на тех, кто не просит. Но чаще дело в механике. Разговор о деньгах устроен как сделка, а сделка требует трёх вещей: предмета (сумма), срока (когда) и фиксации (что записано). Если хотя бы одного нет, разговор превращается в разговор о намерениях, а намерения в бизнесе не исполняются.

Есть и вторая причина, менее очевидная. Анна считала, что её работа говорит сама за себя. Это распространённое убеждение, и оно почти всегда неверно. Работа говорит за себя только там, где её кто-то измеряет; в остальных случаях её видит непосредственный руководитель, и видит фрагментами, между своими задачами. Хороший результат — необ-

ходимое условие разговора, но не его содержание.

Третья причина — страх испортить отношения. Он реален: разговор о деньгах действительно рискован, и часть руководителей реагирует плохо. Но цена молчания выше и накапливается быстрее: недоплата за год обычно больше, чем возможный дискомфорт от одного разговора, а через три года разница становится той, из-за которой люди уходят.

Что было бы иначе, если бы Анна действовала по книге. Она посчитала бы три числа: ниже какой суммы не работает, к какой идёт, какая выглядит обоснованной. Выбрала бы момент — не «когда удобно», а встроенный в цикл: перед формированием бюджета или сразу после закрытия проекта. Пришла бы с фактом, который можно предъявить: не «я много работаю», а «за год я закрыла два проекта и обучила трёх человек, вот что это дало». Назвала бы сумму и замолчала. И в конце зафиксировала бы договорённость письмом.

Это не гарантирует прибавку. Но это меняет разговор из просьбы в сделку, а из сделки гораздо труднее выйти со словами «давайте вернёмся после квартала». Именно поэтому книга начинается не с аргументов и не с техник, а с того, что происходит до разговора: с расчёта и с понимания, кто и на каком основании принимает решение.

Глава 2. Почему молчание дороже разговора

Молчание кажется безопасным: ничего не происходит, отношения не портятся, отказ не получен. На деле молчание — это тоже решение, у которого есть цена, просто она не вы-

ставляется счётом. И эта цена почти всегда выше, чем дискомфорт от одного разговора.

Начнём с арифметики. Если недоплата составляет десять процентов от оклада, то за год это примерно месячная зарплата, за три года — три месяца работы, за пять — почти полгода. И разговор, даже неудачный, стоит одного неприятного часа. Соотношение настолько не в пользу молчания, что удивляет, почему люди выбирают его так часто.

Причина в том, что цена молчания невидима. Она не приходит счётом, её не видно в переписке, о ней не помнят к концу года. Человек ощущает только дискомфорт от разговора — он реален, сиюминутен и заметен. Мозг сравнивает заметное с незаметным и всегда выбирает незаметное. Это не глупость, а устройство внимания.

Вторая причина — страх ухудшить. Люди боятся, что после разговора руководитель станет хуже относиться, начнёт придираться, запишет в «недовольные». Иногда так и происходит, но реже, чем кажется. Исследования и практика говорят одно: те, кто обозначает свои ожидания, воспринимаются как более серьёзные сотрудники, а не как проблемные. Проблемными становятся те, кто копит и уходит.

Третья причина — вера в то, что «сами заметят». Замечают, но не так, как ожидается. Руководитель видит результат, но не видит, сколько он стоит на рынке; видит загрузку, но не видит, что человек три года не просил. Отсутствие просьбы читается как отсутствие потребности — это ошибка, но она

системная, а не злая.

Четвёртая — убеждение, что просить неприлично. В российской деловой культуре это сильный мотив: просить о деньгах кажется чем-то постыдным, почти как просить милостыню. На деле разговор о деньгах — такая же рабочая процедура, как согласование отпуска. Разница только в том, что её реже обсуждают вслух, и поэтому кажется, что её не делают.

Пятая — отсутствие данных. Человек не идёт говорить, потому что не знает, сколько просить, и боится назвать неверную цифру. Это самая рациональная из причин и самая легко устранимая: вилка считается за вечер, а без неё разговор действительно превращается в лотерею.

Теперь о том, что молчание делает с человеком, а не с деньгами. За три года Анна не просто потеряла сумму — она потеряла уверенность. Каждый отложенный разговор укреплял мысль, что просить страшно, и к четвёртому году эта мысль стала убеждением. Когда она наконец пришла, она говорила извиняющимся тоном, и это слышно.

Есть и третья цена — та, которую платит компания. Люди, которые не просят, уходят внезапно и без предупреждения, и замена обходится дороже прибавки. Хорошие руководители это знают и поэтому относятся к разговору о деньгах спокойно: он дешевле, чем поиск замены. Это стоит помнить, когда кажется, что разговор — одолжение с вашей стороны.

Что с этим делать практически. Первое: посчитать свою

недоплату в деньгах, а не в ощущениях; второе: назначить дату разговора, а не ждать настроения; третье: понять, что отказ не отменяет вас как специалиста, — он отменяет только конкретный запрос в конкретный момент; четвёртое: помнить, что молчание — это тоже ответ, только его даёте вы сами, и он всегда один и тот же.

Книга не утверждает, что нужно просить постоянно. Есть периоды, когда просить бессмысленно: кризис, смена руководства, заморозка бюджета. Но и в эти периоды полезно обозначить, что вопрос существует и когда вы к нему вернётесь. Это стоит ноль и сохраняет вас в поле зрения — в отличие от молчания, которое сохраняет толь

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.