

# Sztuka negocjacji:

jak rozmawiać o wyższym wynagrodzeniu?



# Sztuka negocjacji:

jak rozmawiać o wyższym wynagrodzeniu?

## JAK NEGOCJOWAĆ WYŻSZE WYNAGRODZENIE?

Firma, chcąc docenić działania i zaangażowanie swoich pracowników, ma do wykorzystania pełen wachlarz możliwości. Przedsiębiorcy mogą pokazać to za pomocą awansu lub nagrody za dobrze wykonaną pracę.

I choć z pewnością są one mile widziane z punktu widzenia pracownika, to **trudno znaleźć lepszy czynnik motywujący od podwyżki wynagrodzenia.**

Zwiększenie dochodu powinno iść w parze z awansem i rozwojem kariery. Zasada ta dotyczy zarówno zmiany stanowiska w obecnej firmie, jak i promocji zewnętrznej.

W tym ebooku sprawdzimy, w jaki sposób pracownicy i kandydaci mogą ocenić swoją wartość jako współtwórców firmy, a także przedstawimy **sposoby na negocjację wynagrodzenia podczas rozmów rekrutacyjnych czy w trakcie corocznych ocen.**



## STAŃ SIĘ NEGOCJATOREM

Nie każdy jest urodzonym negocjatorem. Zarówno umiejętność targowania się o cenę, jak i skuteczna negocjacja w każdej innej sferze życia zawodowego czy prywatnego wymagają zmiany sposobu myślenia. Większość kandydatów nie robi wystarczająco dużo, negocjując swoje wynagrodzenie.

Nie zgadzaj się na pierwszą zaproponowaną kwotę – to podstawowa zasada podczas dyskusji na temat wysokości Twojego wynagrodzenia. Na następnych stronach znajdziesz **przydatne wskazówki, które pomogą Ci wynegocjować kwotę, której oczekujesz.**

# Sztuka negocjacji:

jak rozmawiać o wyższym wynagrodzeniu?

## #1 PRZYGOTUJ SIĘ

To, że oferowana pensja jest wystarczająca na pokrycie Twoich wydatków nie oznacza, że jest to **średnie wynagrodzenie oferowane na danym stanowisku**. Właśnie dlatego tak ważne jest zbadanie rynku i poznanie wartości stanowiska, na które aplikujesz jeszcze zanim przystąpisz do rozmowy kwalifikacyjnej i negocjacji wynagrodzenia.



Jeśli chcesz znaleźć informacje na temat standardów rynkowych w obszarze płac, zapoznaj się z naszym [Przeglądem Wynagrodzeń](#). Znajdziesz w nim wszechstronną analizę głównych sektorów, kluczowych stanowisk i funkcji, a także szacowane wynagrodzenia. Dzięki temu poznasz średni zakres płacowy w oparciu o Twój sektor oraz doświadczenie zawodowe. Coroczna aktualizacja naszego [Przeglądu Wynagrodzeń](#) pozwala naszym klientom i kandydatom być na bieżąco z obowiązującymi normami i trendami obecnymi na rynku.

Możesz również [porozmawiać z konsultantem ds. rekrutacji](#), który dostarczy Ci najnowszych informacji. Dzięki zebrany danym **przystąpisz do negocjacji wynagrodzenia z większą pewnością siebie**.

## #2 ZNAJ SWOJĄ WARTOŚĆ

Twoja wartość dla organizacji to niejednokrotnie znacznie więcej niż stanowisko, na które aplikujesz. Starając się o stanowisko Dyrektora ds. Marketingu i mając na koncie 20 lat doświadczenia zawodowego, będziesz oczekiwać określonej kwoty wynagrodzenia.

Ubiegając się o to samo stanowisko i posiadając to samo doświadczenie, jednak posiadając dodatkowo umiejętność optymalizacji wyszukiwarek internetowych (SEO) i marketingu w mediach społecznościowych, wniesiesz do zespołu dodatkowe kompetencje.

Co więcej, jeśli firma, do której aplikujesz nie posiada strategii opartej na SEO, to **Twoja wiedza w tym obszarze nabierze jeszcze większej wartości**.

Choć nazwa stanowiska jest taka sama, różnica w opisie wymagań może być znacząca. Dzięki umiejętnościom, które rozwijałeś/aś przez lata podniesiesz swoją wartość, co również przyczyni się do wysokości Twojego wynagrodzenia.

Dobrze jest również poznać najnowsze trendy branżowe oraz dowiedzieć się, **jakie umiejętności są obecnie najbardziej poszukiwane** i wykorzystać je jako argument podczas negocjacji.



# #3 ZAPOMNIJ O SWOIM POPRZEDNIM WYNAGRODZENIU

Jednym z podstawowych błędów popełnianych przez kandydatów jest postawianie swojej poprzedniej pensji jako punktu wyjścia do negocjacji. Mimo że zawsze chcemy zarabiać więcej niż w dotychczasowej pracy, to Twoja ostatnia wypłata nie jest dobrym wskaźnikiem.

Jeśli nie czujesz, żeby Twoja ostatnia praca przyniosła Ci nowe umiejętności, **nie powołuj się na swoje dotychczasowe wynagrodzenie**. Zamiast tego spójrz obiektywnie na wartość, jaką możesz wnieść do firmy.

Zdarza się, że pracodawcy wymagają od kandydatów podania wysokości ich poprzedniego wynagrodzenia jeszcze na etapie wysyłania aplikacji. Warto pominąć ten krok i zachować odpowiedź na to pytanie do czasu rozmowy kwalifikacyjnej. **Ujawnienie kwoty zbyt wcześnie może postawić Cię w niekorzystnym położeniu.**

## CZY WARTO UJAWNIAĆ WYSOKOŚĆ SWOJEGO OSTATNIEGO WYNAGRODZENIA?

Jeśli ubiegasz się o nową pracę i na wczesnym etapie rekruter zadaje pytanie o Twoje ostatnie wynagrodzenie, dobrą odpowiedzią będzie: „Zanim przejdziemy do omówienia wynagrodzenia, chciałbym/abym dowiedzieć się więcej na temat stanowiska i obowiązków oraz zespołu i kultury firmy. Skoro jednak temat się już pojawił, **chętnie poznam zakres wynagrodzenia, które jest przewidziane na to stanowisko**”.

Nawet jeśli podana liczba będzie mniejsza od Twoich oczekiwań, daj rekruterowi znać, że nadal chcesz dowiedzieć się więcej na temat stanowiska. Otworzy Ci to drogę do przedstawienia swoich umiejętności, które czynią Cię wartościowym pracownikiem dla firmy. Pozwoli Ci to na skuteczną negocjację wynagrodzenia po otrzymaniu oferty.

W sytuacji, kiedy widełki płacowe, którymi firma dysponuje są znacznie niższe od Twoich oczekiwań, dopytaj rekrutera **czy możliwe jest dostosowanie wynagrodzenia do standardów panujących na rynku**. Jeśli firma nie ma możliwości zwiększenia budżetu, warto odrzucić ofertę i kontynuować poszukiwania.

Ujawnienie wysokości Twojego ostatniego wynagrodzenia jest jednak nieuniknione. Wiele firm, niezależnie od tego czy są to międzynarodowe korporacje czy lokalne przedsiębiorstwa, prosi o podanie takiej informacji zanim uzyska zgodę na zatrudnienie wybranego kandydata. Stanowi to uzasadnienie oferty firmy i jest zazwyczaj stałą częścią procesu administracyjnego.



# #4 PODAJ KONKRETNĄ LICZBĘ

Według [badania](#) przeprowadzonego przez Columbia Universty w USA „Precyzyjne oferty punktami zakotwiczenia: Konkurencyjne kontroferty i wiedza o negocjacjach” opublikowanego w Journal of Experimental Social Psychology, **podczas każdej negocjacji powinna zostać podana dokładna kwota, nie jej zaokrąglenie**, podaj 7 346 zł, zamiast 7 400 zł.

Badanie pokazało, że **podając precyzyjną kwotę**, w oczach rekrutera **stajesz się osobą znacznie lepiej przygotowaną i znającą swoją wartość rynkową**. Zdobędziesz jeszcze większą wiarygodność, podpierając swoją ofertę danymi, które udało Ci się zebrać podczas przygotowania się do rozmowy. Przybliży Cię to do otrzymania oferty bliskiej Twoim oczekiwaniom.



# #5 SKUP SIĘ NIE TYLKO NA PODSTAWOWYM WYNAGRODZENIU

Jeśli firma, do której aplikujesz nie jest w stanie zaoferować Ci wyższego wynagrodzenia, spróbuj dowiedzieć się, jakie są kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) i zweryfikuj z rekrutem, **czy Twoje wynagrodzenie może być poddane negocjacji w najbliższych miesiącach**.

Nazwanie tego „negocjacja wynagrodzenia” nie jest do końca precyzyjne. W rzeczywistości negocjujesz więcej niż kwotę podstawową. **Zwracasz uwagę na korzyści wynikające z zatrudnienia Twojej osoby.**

## BENEFITY

Oferowane wynagrodzenie może być niższe od Twoich oczekiwań, jednak dodatkowe **benefity oferowane przez firmę mogą okazać się na tyle atrakcyjne, że w rzeczywistości zrekompensują różnicę w kwocie**. Warto więc wziąć pod uwagę dodatkowe korzyści wynikające z zatrudnienia podczas negocjowania wysokości wynagrodzenia.

Jeśli kwota, która została zaproponowana przez rekrutera nie spełnia Twoich warunków, spróbuj negocjować benefity, takie jak prywatna opieka zdrowotna, elastyczna forma pracy, dodatkowy urlop czy szkolenia – niech Twoja wyobraźnia Cię nie ogranicza.

**Istnieje wiele korzyści wykraczających poza podstawowe wynagrodzenie**, od pomocy w rozwoju po inicjatywy well-being. Warto pamiętać, że jest to transakcja biznesowa i wszystko podlega negocjacom.



# #6 MIEJ NADZIEJĘ NA NAJLEPSZE, ALE SPODZIEWAJ SIĘ NAJGORSZEGO

Jednym z lepszych pomysłów podczas negocjacji wynagrodzenia jest **podanie wyższej kwoty niż ta, której oczekujesz** i stopniowe obniżanie jej. Jeśli wyższa kwota zostanie zaakceptowana, to masz powód do radości, jeśli jednak zostanie odrzucona – dostosuj swoją propozycję i próbuj dalej. Ostatecznie i tak nic nie tracisz.

Odrzucenie Twojej propozycji oznacza tylko tyle, że musisz dostosować swoje oczekiwania i ponownie podejść do negocjacji. Jeśli firma nie jest w stanie docenić Twojej wartości, dostajesz jasny komunikat, że należy szukać dalej.

### PAMIĘTAJ:

Jeśli nie poprosisz o podwyżkę, prawdopodobnie jej nie dostaniesz. Jeśli jednak o nią poprosisz, przynajmniej stwarzasz sobie szansę na jej otrzymanie.

## BRAK GWARANCJI W NEGOCJACJACH WYNAGRODZENIA

Ostatecznie nie możesz mieć gwarancji, co do wyników negocjacji. Poza wartością, którą potencjalnie możesz wnieść do firmy, istnieje wiele czynników po stronie pracodawcy czy działu HR, a także ograniczony budżet i duża konkurencja.

Mając to na uwadze i nie podejmując próby negocjacji wynagrodzenia, to Ty tracisz. **Dlatego zbadaj rynek, podejź do negocjacji i kontynuuj rozmowę.**

### JESTEŚ GOTOWY/A NA NASTĘPNY KROK W SWOJEJ KARIERZE?

Sprawdź nasze [oferty pracy](#) i [wyślij swoje CV](#).



PageExecutive

Michael Page

Part of  
PageGroup