

За повече пари. Но струва ли си?

Иван ДИМОВ

Как да печелите повече пари? Ами като си смените работата, съветва „циничното момиче“ Лори Рутиман в блога си thecynicalgirl.com, признат от Си Ен Ен като един от най-добрите сайтове за кариерни съвети.

Винаги ли си струва да си сменим работата за повече пари? Не, ще изкрещят в хор десетки HR-и.

Добре де, ами се окаже, че на новата работа удовлетворението и чувството да си полезен са по-силни? Ако колегите там са по-години? Ако шефовете не само се карат, но умеят и да хвалат? Понякога, когато човек си сменя работата за повече пари, получава повече и от всичко останало, което му дава работното място. Тогава смяната на работата за повече пари си струва.

Преди да помислите за напускане, се запитайте какво ви дава старата работа. Първото нещо за анализиране са парите.

Ако наистина не ви стигат и не можете да свиете бюджета си повече, дошло е време за промяна. Дори шефовете ви да са най-годините пичове на света, щом не могат да ви дадат финансовата оценка, която очаквате, редно е да се разделите. Естествено, направете го, когато намерите по-добре платена работа. В днешни дни това е трудна задача.

Огледайте от всички страни работата си - питайте приятелите и семейството си. Може да се изненадате, когато ви кажат, че тя почти ви е лишила от личен живот - сигурно е променила характера ви, но хората

около вас няма как да знаят със сигурност, защото отдавна не са ви виждали очите. Хм, лошо!

От друга страна, огледайте офиса си и помислете какво ще ви липсва. Свикнали сте с колегите, не всички са цвете за мириса-

ти за работа, предлагащи им двойни и тройни заплати.

Какво ни дава новата работа? Много неща извън заплатата, разбира се. Но думата ни е за нея. Ако е по-висока или дори много по-висока, толкова по-добре. Растящата банкова сметка,

дател е малка фирма, в която нямате шанс за растеж до пенсия, едва ли си заслужава да ѝ посветите живота си. Нали искате да се развивате?

Ако високата заплата идва с удължено работно време, много домашна работа



Всеки служител е бил изкушаван да се премести на нова работа за по-висока заплата. Парите обаче не бива да са единственият критерий при смяна на работното място.

не, ама им знаете и кътните зъби и вече не могат да ви изненадат с нищо. Шефовете и техните критерии за добре свършена работа отдавна са ви набити в главата. Къде ще свиквате с нови хора?

Ангажименти vs доходи

Излиза, че колкото повече стоите на една работа, толкова по-трудно ще ѝ напуснете. Това правило си има и добри страни: хората, които се заседяват дълго в една фирма, не са или само слабохарактерни, или само влюбени в работата си. Някои го правят, защото имат и други дългосрочни ангажименти - семейство и деца или болни родители, например. Тогава не само гарантират месечен доход, но и комфортът на работното място - уговорените отсъствия, допълнителните бонуси и уважението към вас носят сигурност. Затова и много хора отхвърлят офер-

редовното покриване на сметката за парно и вноската по кредита, дългомечтаната екскурзия до Париж са все хубави неща. Остават само няколко „дребни“ подробности, за да сте сигурни, че вземате правилното решение. Предлагат ли ви кариерно развитие? Има ли бъдеще тази фирма? Ще растете ли в йерархията? Ще оценяват ли труда ви винаги добре? Ще се чувствате ли добре за постоянно? Ако отговорите на тези въпроси са „да“, може да си ритнете трудовата книжка.

Ако обаче мислите, че след година-две при по-добро положение ще напуснете и тази позиция, внимавайте! HR-ите отвъд Океана наричат подобни хора job hoppers (скакалци). Ако забележат, че сте сменили 4 фирми за 5 години, шансът автобиографията ви да отиде в кошчето или на дъното на купчинката с документи на кандидати е огромен.

Ако бъдещият ви работо-

и малко почивни дни, преценете силите си.

Семейният уют е безценен

Тези, които са минали 35 години, ще ви кажат, че понякога скромната заплата е за предпочитане, ако имате повече време за семейството, а колегите имат респект към почивката ви. Това въобще не са пенсионерски разсъждения - дори в много западноевропейски фирми, където уж властва т. нар. див капитализъм, балансът с личния живот е свещен.

Ако бъдещата ви компания среща трудности, щедро възнаграждение не бива да ви заблуждава. Кои служители съкращават първи - новоназначените, нали? Ако, ако... По-високата заплата не може да е единственият критерий за смяна на работата.

Но ако всичко останало звучи добре, направете тази стъпка. Който не рискува, не печели. ♦

Експертът съветва

Служителите не напускат фирмата, а своя началник

Торбен РИК

Всички искаме служителите ни да работят добре. Но как да стане това? Ето 20 правила.

1. Съобщавайте им ясно целите и очакванията си. Повечето от хората искат да знаят какво е най-важно за ръководството и как то си представя добре свършената работа.

2. Дайте им информация и числа. Кажете им какво става във фирмата и какъв е техният принос в цялостната картина. Ако служителите са информирани, ще се стараят повече. Не се страхувайте да споделяте и лошите новини.

3. Окуражавайте отворената комуникация - правете анкети и срещи с персонала.

4. Късното подаване на информация може да донесе вреди. Ако служителите разберат важна информация за фирмата от медиите, от колеги или от приятели, това ще се отрази негативно на тяхното отношение към работата.

5. Активно градете репутация и проповядвайте фирмените ценности. Хората искат да са горди със своите началници, фирмата и продуктите, които произвеждат.

6. Окуражете хората да намерят своето място във фирмената култура.

7. Дайте шанс на служителите да разкажат своите истории - как предлагат да подкрепят фирмената стратегия.

8. Служителите се нуждаят от това да имат доверие един в друг, а и в шефовете си.

9. Изградете чувство на ангажираност - покажете, че сте загрижени за мнението на хората, използвайте и социалните медии.

10. Насърчавайте иновациите - ангажираните хора са иновативни.

11. Създайте отборна среда - важно е колко добре се разбират хората във фирмата. Говорете си с всеки един от тях и участвайте в работата в екип.

12. Важно е и чувството за принадлежност, което се засилва и от извънслужебни мероприятия.

13. Похвалете незабавно постиженията - ако хората знаят, че се справят добре, ще продължават по същия начин. Това не означава да се пренебрегват слабостите. Но недостатъците не могат да бъдат единствената тема,



Торбен Рик е директор в датската енергийна компания „Верго“. Автор на публикации и лектор по въпросите на фирменото представяне и change management (англ. - управление на промяната).

която дава обратна връзка. Ако само критикувате, хората ще се научат да крият грешките си или да прехвърлят вината.

14. Давайте бърза обратна връзка - повечето мениджъри смятат, че времето за оценка е веднъж годишно. А това трябва да става всеки ден.

15. Покажете на служителите, че тяхното мнение е важно за вас.

16. Подкрепете служителите в работата и в тяхното развитие. Колко от вас са се възхитили от предложението на ваш подчинен? Осигурете възможност за обучение, семинари и тренинги.

17. Въвлечете хората в решаването на проблеми. Ако си мислят, че това е само работа на шефа, това с времето ще намали тяхната ангажираност.

18. Делегирайте им дейности.

19. Стимулирайте служителите. Поощренията трябва да се основават на обективни критерии. Имайте предвид, че различните хора се мотивират от различни неща.

20. Празнувайте и финансовите успехи. Ако искате нещо да расте, полейте го с шампанско!

Служители обикновено не напускат своята фирма, а своя началник. Ако искате да намалите текущото сред персонала, подобрете управленската си структура - оптимизирайте броя и качествата на вашите мениджъри.

Липсата на ангажираност от страна на служителите е проблем, но ефективните шефове могат да променят нещата.

Защо си смените работата?

Ако наскоро сте сменили работата си, споделете какво ви накара да предприемете тази стъпка. Пишете ни на idimov@trud.bg. Всички мнения ще публикуваме в рубриката "Право на Труд" на www.trud.bg. Част от тях ще намерят място и в следващите страници "Кариери".