

ce faci dacă



FOTO: ARHIVA VISTA

AI NOI RESPONSABILITĂȚI FĂRĂ A PRIMI ȘI O CREȘTERE SALARIALĂ?

„În general, acordarea de noi responsabilități denotă faptul că persoana căreia i s-au încredințat este capabilă să le ducă la bun sfârșit. Această decizie vine ca urmare a unei evaluări în prealabil a celui în cauză, de obicei de către superiorii direcți. Angajatul este considerat valoros, i se acordă mai multă încredere, iar preluarea de noi responsabilități trebuie percepută ca un pas înainte, ca o promovare. El va avea o mai mare putere de decizie și o răspundere sporită. Evident, pentru a fi motivat în noul rol, angajatul ar trebui să beneficieze și de o creștere salarială. Dacă acest lucru nu se întâmplă, salariatul respectiv ar trebui să parcurgă anumite etape înainte să solicite mărirea salariului. Astfel, el va trebui să identifice care sunt realizările sale de până atunci și care sunt punctele sale forte care au generat primirea de noi responsabilități. Apoi să evalueze în termeni financiari care sunt proiectele noi pe care le va prelua și ce profit sau beneficii vor aduce ele firmei. Să propună eventuale schimbări sau diminuări de costuri care să ducă implicit la o creștere financiară sau o îmbunătățire a imaginii firmei. Ulterior, angajatul va stabili care ar fi creșterea salarială justă și direct proporțională cu valoarea beneficiilor pe care le va aduce firmei de pe noua sa poziție. După parcurgerea acestor pași, el poate solicita superiorilor săi direcți acea creștere salarială, justificându-și cererea logic, prin enumerarea argumentelor identificate în urma analizei.”

Alina Botezatu,
Managing Partner,
Perspective Group