12+

ПРИБАВКА БЕЗ УВОЛЬНЕНИЯ

Как добиться повышения
на текущей работе



Михаил Андреев

Михаил Андреев

Прибавка без увольнения. Как добиться повышения на текущей работе

https://litres.ru/74817918
ISBN 9785007155694

Аннотация

Практическое руководство для тех, кто давно не получал прибавки и думает, уйти или остаться. Пошаговая система, как добиться повышения зарплаты и должности на текущей работе: узнать свою рыночную цену, вести журнал результатов, расширить роль, выбрать момент, провести разговор, ответить на 12 возражений и понять, что делать после «нет». Упражнения, чек-листы, шаблоны писем.

Содержание

Михаил Андреев 6
Введение. Уйти или вырасти здесь 7
- Что изменилось 8
- Почему «просто попросить» не работает 10
- Третий вариант 11
- Что даст эта книга 12
- Кому эта книга поможет 13
- Кому она поможет меньше 14
- Как устроена книга 16
- Два режима 17
- Что подготовить 18
- Как написана эта книга 19
- Что важно понять 21
- Что говорит закон 26
- Как в компании проходит решение о повышении 29
- Номинальный и реальный рост 31
- Если ваша зарплата задана сеткой 33
- Что сделать 36
- Упражнение 1. История моей зарплаты 38
- Пять мифов о прибавке 41
- Частые ошибки на этом этапе 43
- Итоги главы 44

Чек-лист главы 1 45
Глава 2. Ваша рыночная цена 46
Что важно понять 47
Метод «двадцать вакансий» 49
Шаг 5. Сравните с собой 52
Поправки, без которых цифры обманывают 53
Если вакансий мало 55
Как часто обновлять вилку 56
Другие источники 57
Внутренняя шкала 59
Что делать с результатом 62
Нейросеть как помощник 65
Частые ошибки 66
Итоги главы 67
Чек-лист главы 2 68
Глава 3. Кто решает и когда 69
Что важно понять 70
Карта решения 73
Непосредственный руководитель 74
Конец ознакомительного фрагмента. 75

Прибавка без увольнения Как добиться повышения на текущей работе

Михаил Андреев

© Михаил Андреев, 2026

ISBN 978-5-0071-5569-4
Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Михаил Андреев
ПРИБАВКА БЕЗ УВОЛЬНЕНИЯ

Как добиться повышения на текущей работе

Введение. Уйти или вырасти здесь

Есть ситуация, которую многие узнают с первых слов. Вы работаете в компании год, два, может быть, три. Справляетесь. Задач стало больше, чем было при приёме. Новичков просят «посмотреть у вас, как надо». А зарплата остаётся той же, что была в первый день, или выросла на символическую сумму, которую съели цены.

В какой-то момент появляется мысль: «Надо уходить. Там, на рынке, мне заплатят больше». Иногда это правда. Но в 2026 году эта мысль стоит дороже, чем пару лет назад, и прежде чем действовать, стоит посмотреть на цифры.

Что изменилось

Крупнейшая российская платформа поиска работы HeadHunter публикует индекс конкуренции — сколько активных резюме приходится на одну активную вакансию. В сентябре 2026 года он составил 8,5. Это зона высокой конкуренции среди соискателей. За год число вакансий на платформе сократилось на 13%, а число резюме выросло на 15%.

SuperJob в обзоре за первый квартал 2026 года пишет о том же другими словами: вакансий на 20% меньше, чем год назад, резюме — на треть больше. И делает важный вывод: работодатели сокращают найм и делают ставку на удержание тех, кто уже работает, вместо набора новых людей.

Теперь посмотрим на зарплаты. По данным опроса HeadHunter среди двух тысяч работодателей, в первой половине 2026 года фиксированную часть зарплаты подняли 33% компаний, а 59% оставили оклады без изменений. До конца года индексацию планировали 29% компаний. Другой крупный сервис поиска работы спрашивал уже самих работников: в первом квартале 2026 года повышение получили только 14% опрошенных, годом раньше в тот же период — каждый пятый.

И третий срез. Рекрутинговая компания «Антал Таланты» во втором квартале 2026 года опросила 215 работодателей: 82% уже повысили или собираются повысить оклады в этом

году. Но 41% делают это выборочно — тем, кто востребован, и тем, у кого есть результаты.

Сложите эти три картины вместе:

• уйти и быстро найти место с большей зарплатой труднее, чем недавно, — конкурентов на вакансию стало больше;

• компании не хотят терять работающих людей, потому что нанимать новых им тоже сложнее и дороже;

• деньги на повышение у многих компаний есть, но раздают их не всем подряд, а адресно.

Отсюда простая и не самая очевидная мысль: **в 2026 году прибавку часто проще получить там, где вы уже работаете, чем там, куда вы ещё не устроились.** Но только если вы перестанете ждать, что её дадут сами, и начнёте действовать по системе.

Почему «просто попросить» не работает

Советов о том, как просить повышение, в интернете много. Почти все они про один разговор: выберите момент, подготовьте аргументы, говорите уверенно, не извиняйтесь. Всё это верно, но этого мало.

Решение о вашей зарплате принимается не в ту минуту, когда вы вошли в кабинет. Оно складывается месяцами: из того, что руководитель знает о вашей работе, из бюджета, который утвердили задолго до вашего разговора, из того, как ваша роль выглядит по сравнению с рынком, и из того, кто ещё участвует в решении. Разговор — это последний шаг, а не первый. Если до него ничего не сделано, даже идеально проведённый разговор часто заканчивается фразой «давай вернёмся к этому позже».

Эта книга — про всё, что происходит до разговора, во время него и после.

Третий вариант

Обычно выбор описывают как развилку из двух дорог: уйти или остаться и ждать. Есть и третья, о которой думают реже.

Многие люди примерно понимают, что нужно сделать, чтобы вырасти на текущем месте: разобраться в смежном участке, подтянуть инструмент, который постоянно нужен, взять задачу, от которой все уклоняются. Но этот путь кажется долгим и скучным. Поэтому свободные вечера и свободные деньги уходят на поиск чего-то побыстрее: курс «на всякий случай» в далёкой от работы области, подработку, очередную идею дополнительного дохода. В этом нет ничего плохого, и у многих такие занятия оправданны. Но важно видеть, что они конкурируют за те же часы. Если два-три часа в неделю из тех, что сейчас рассеиваются, направить на рост там, где вы уже работаете, эффект часто приходит быстрее: эти навыки можно применить в понедельник, а результат видит человек, который решает вопрос о вашей зарплате.

Эта книга про третий вариант: не уходить вслепую и не ждать, а вложить своё время и внимание в рост здесь — и через несколько месяцев трезво оценить, сработало ли.

Что даст эта книга

Вместо набора советов вы получите систему на шесть—двенадцать месяцев:

1. Понять, как в вашей компании на самом деле решается вопрос зарплаты.

2. Узнать свою рыночную цену по открытым данным, а не по ощущениям.

3. Найти момент, когда просить имеет смысл, — по бюджетному циклу компании.

4. Каждую неделю за десять минут фиксировать свои результаты, чтобы к разговору у вас были факты, а не впечатления.

5. Сделать эти результаты видимыми для того, кто принимает решение.

6. Расширить свою роль так, чтобы это было засчитано, а не просто добавило вам работы.

7. Подготовиться к разговору и провести его по сценарию — с ответами на типичные возражения.

8. Если ответ «нет» или «не сейчас» — получить хотя бы дату, критерии и письменную фиксацию.

9. Понять, когда пора перестать ждать и начинать искать работу снаружи.

Кому эта книга поможет

Книга написана для тех, кто работает по найму в России, чаще всего в офисных и специалистских ролях: администраторы, бухгалтеры, специалисты по закупкам и логистике, маркетологи, аналитики, менеджеры проектов и продаж, специалисты поддержки, начинающие программисты и тестировщики. Особенно она пригодится, если вы:

- не получали повышения больше года и не понимаете, почему;
- однажды просили и получили размытое «посмотрим»;
- чувствуете, что делаете больше, чем записано в вашей должности;
- думаете об уходе, но не уверены, что это лучший шаг на сегодняшнем рынке;
- недавно вышли на новую работу и хотите с самого начала выстроить путь к первому пересмотру.

Кому она поможет меньше

Честно о границах.

Если ваша зарплата жёстко задана тарифной сеткой — например, в части бюджетных организаций, — разговор об окладе мало что изменит. Но главы о расширении роли, видимости результатов, должности и внутреннем переходе всё равно работают: меняется не сумма в сетке, а ступень, на которой вы стоите.

Если у вас спор с работодателем — задержки зарплаты, давление, угрозы увольнения, — нужна не эта книга, а юрист или трудовая инспекция. Там, где книга касается Трудового кодекса, она лишь показывает, какая статья относится к вопросу; все ссылки на кодекс даны в редакции на октябрь 2026 года, а адреса статей собраны в приложении с источниками.

Если вы руководитель и решаете, кому поднять зарплату, вы найдёте здесь взгляд с другой стороны стола, но книга написана для того, кто просит, а не для того, кто решает.

Как связана эта книга с «Восемью резюме на место»

У этой книги есть пара — «Восемь резюме на место. Как найти работу, когда рынок на стороне работодателя». Та книга — про поиск новой работы: рынок, резюме, отклики, со-

беседования, оффер. Эта — про рост там, где вы уже работаете.

Они не повторяют друг друга, а дополняют. Если вы прочитали первую книгу и только что вышли на новое место, глава 11 этой книги поможет с первых недель готовить почву для первой прибавки. Если по ходу этой книги станет ясно, что расти на текущем месте некуда, глава 12 покажет, как уходить спокойно, а система поиска подробно описана в «Восьми резюме на место». Читать обе не обязательно: каждая книга самостоятельна.

Как устроена книга

Книга состоит из четырёх частей.

Часть I. Как решается ваша зарплата. Чем индексация отличается от повышения, какова ваша рыночная цена и кто, когда и по каким правилам принимает решение.

Часть II. Аргументы. Журнал результатов, видимость без самолюбования и расширение роли. Это самая долгая часть по времени — она идёт неделями, параллельно с работой.

Часть III. Разговор. Подготовка, сам разговор с разбором двенадцати возражений и что делать, если ответ отрицательный.

Часть IV. Рост дальше. Повышение в должности и переход внутри компании, первые девяносто дней на новом месте и решение «расти или уходить».

В конце — приложения: шаблон журнала результатов, письма, сценарий разговора на одной странице, календарь на двенадцать месяцев и запросы для нейросетей.

Каждая глава устроена одинаково: что важно понять, что сделать, упражнение и чек-лист. Упражнения — главное в книге. Без них она останется приятным чтением.

Два режима

Быстрый режим: разговор через четыре недели. Подходит, если пересмотр зарплат в компании скоро или вы уже давно копите вопрос. За первую неделю пройдите главы 1—3, за вторую — 4 и 7, третью неделю потратьте на сбор фактов и одну-две встречи с руководителем по главе 5, на четвёртой проведите разговор по главе 8. Остальное дочитайте потом.

Спокойный режим: план на двенадцать месяцев. Подходит, если ближайший пересмотр нескоро или вы только что вышли на новое место. Одна глава в неделю, затем — регулярные действия по календарю из приложения Г: еженедельный журнал, ежемесячные итоги, разговор в правильный момент бюджетного цикла.

Что подготовить

1. Ваш трудовой договор и, если есть, должностную инструкцию. Найдите их сейчас: они понадобятся уже в первой главе.

2. Расчётные листки или выписки о зарплате за последние год-два — или хотя бы примерные суммы и даты изменений.

3. Тетрадь или файл для журнала результатов.

4. Календарь, в котором вы будете отмечать ключевые даты компании.

5. Двадцать—тридцать минут без отвлечений на каждую главу.

Как написана эта книга

Все цифры в книге взяты из открытых источников: опросов и отчётов крупных сервисов поиска работы, рекрутинговых компаний и публикаций деловых СМИ. Ссылки собраны в конце книги — в приложении Е. Рынок меняется каждый месяц, поэтому по ссылкам стоит проверять свежие данные.

Все люди и ситуации в примерах — условные. Они придуманы, чтобы показать приём, и в тексте прямо помечены как «условный пример» или «условная ситуация». Реальных историй, выдуманных цитат «экспертов» и обещаний «плюс 50% к зарплате за месяц» здесь нет. Прибавка — это не фокус, а результат последовательной работы, и именно об этой работе книга.

Начнём с того, как на самом деле устроено повышение зарплаты в компании.

Часть I. Как решается ваша зарплата

Глава 1. Почему прибавку не дают «за стаж»

Многие годами живут с негласным ожиданием: если хорошо работать, компания сама заметит и поднимет зарплату. Иногда так и происходит. Но чаще человек ждёт, потом обижается, потом уходит — и на выходном интервью выясняется, что руководитель вообще не знал, что вопрос стоял.

Эта глава о том, как устроены изменения зарплаты в компании. Пока вы не понимаете механику, любая просьба по-

хожа на лотерею. Когда понимаете — она превращается в задачу, у которой есть сроки, участники и критерии.

Что важно понять

Четыре разных способа получить больше денег

Слово «повышение» в разговорах означает разные вещи. Для компании это разные процедуры с разными бюджетами и разными людьми, которые их согласуют. Если вы просите одно, а руководитель слышит другое, разговор не складывается с первой минуты.

Индексация. Повышение оклада для всех или для больших групп сотрудников, чтобы компенсировать рост цен. Обычно это одинаковый процент, решение принимается раз в год или реже и не зависит от ваших личных результатов. Индексация не делает вас дороже относительно коллег — она лишь сохраняет ваше положение.

Адресный пересмотр оклада. Повышение конкретному человеку: за результаты, за выросшую ответственность, потому что его зарплата отстала от рынка или потому что его рискуют потерять. Именно об этом большая часть книги.

Повышение в должности. Переход на следующую ступень: из специалиста в ведущего, из ведущего в старшего, из исполнителя в руководителя группы. Обычно сопровождается ростом оклада, но не всегда. По данным HeadHunter за 2025 год, у 6% опрошенных изменилось только название должности без пересмотра функционала. Глава 10 о том, как не попасть в эту ловушку.

Переменная часть. Премии, бонусы, проценты от продаж. Их проще дать, потому что они не увеличивают постоянные расходы компании навсегда. Иногда это хорошая альтернатива окладу, иногда — способ отложить настоящий пересмотр. Подробнее в главе 9.

Прежде чем идти дальше, ответьте себе на вопрос: что именно вы хотите? Больше денег в месяц прямо сейчас? Новую ступень, с которой через год можно будет претендовать на большее? Стабильный оклад вместо премии, которая то есть, то нет? От ответа зависит, с кем говорить, когда и какими аргументами.

Что говорят цифры 2026 года

Посмотрим, как компании поднимали зарплаты в 2026 году.

По опросу HeadHunter среди двух тысяч работодателей, проведённому с апреля по май 2026 года, фиксированную часть зарплаты в первой половине года подняли 33% компаний. 59% оставили оклады на прежнем уровне. Чаще всего оклады повышали в энергетике — 50% компаний, в производстве продуктов питания — 48% и в телекоме — 46%. В медицине и фармацевтике — 44%, в электронике — 39%, в образовании, финансовом секторе, сфере услуг и нефтегазовой отрасли — по 36%, в тяжёлом машиностроении — 33%. До конца года индексацию собирались провести 29% компаний.

Другой опрос даёт картину чуть оптимистичнее. «Антал

Таланты» во втором квартале 2026 года опросили 215 работодателей: 82% уже повысили или планируют повысить оклады в 2026 году. Самый распространённый диапазон повышения — от 7 до 9%: его назвали 37% компаний. И ключевая для нас деталь: 59% компаний повышают зарплаты всем, а 41% — выборочно, ориентируясь на востребованных специалистов и результаты работы.

Цифры разных опросов не совпадают, потому что спрашивали разных работодателей, в разное время и по-разному. Не ищите в них точную долю. Смотрите на направление: повышения есть, но далеко не везде, и всё чаще — не всем.

Теперь взгляд со стороны работников. Один из крупных сервисов поиска работы выяснил, что в первом квартале 2026 года повышение получили 14% опрошенных: у 3% выросли и должность, и зарплата, у 10% — только доход, ещё 1% повысили в должности без изменения оклада. У 86% условия не изменились. У большинства получивших прибавку — 67% — она составила около 10%, у 23% — около 20%, у 7% — от 30 до 50%.

Во втором квартале 63% опрошенных не ждали никаких изменений. А если повышения не будет, 41% были готовы искать новую работу, 14% — подработку.

И данные за весь 2025 год от HeadHunter: о росте зарплаты или оклада сообщили 28% опрошенных работающих, о повышении в должности — 12%.

Что из этого следует

Из этих цифр можно сделать три практических вывода.

Первый: ожидание «само придёт» работает плохо. Если в компании нет массовой индексации, а таких примерно половина или больше, зарплата сама не вырастет. Даже там, где индексация есть, она обычно лишь догоняет цены.

Второй: адресные повышения требуют повода. Когда компания поднимает зарплаты выборочно, кто-то должен решить, кому именно. Этот кто-то будет опираться на то, что знает: результаты, риск ухода, сравнение с рынком. Если о вас он знает мало, вы не попадаете в список — не потому, что работаете хуже, а потому, что вас не видно.

Третий: повышения бывают разного размера. Около 10% — частый вариант, но не единственный. Повышение на 20—30% возможно, но обычно это связано с изменением роли или с явным отставанием от рынка, а не с хорошей работой на прежнем месте.

Почему компании не повышают «за стаж»

С точки зрения компании оклад — это обязательство, которое повторяется каждый месяц. Если поднять вам зарплату на десять тысяч рублей, это не разовые десять тысяч, а сто двадцать тысяч в год плюс взносы, которые работодатель платит сверху, и так каждый следующий год. Поэтому решение о повышении принимается осторожно, и ему нужен ответ на вопрос «за что».

«За то, что я здесь три года» — слабый ответ. Не потому, что стаж ничего не стоит, а потому, что из него не следует,

что вы стали ценнее. Сильные ответы звучат иначе:

• «Я делаю работу следующего уровня» — объём или сложность задач выросли.

• «Моя работа приносит измеримый результат» — деньги, время, качество, снижение рисков.

• «Мой оклад отстал от рынка» — заменить вас будет стоить дороже, чем повысить.

• «Меня сложно заменить» — знания, связи, редкий навык.

Вся вторая часть книги посвящена тому, чтобы у вас были доказательства хотя бы для двух из этих четырёх ответов.

Что говорит закон

Здесь коротко и осторожно: эта книга не юридическая. Все ссылки на Трудовой кодекс в книге даны в редакции на октябрь 2026 года; адреса статей в справочных системах «КонсультантПлюс» и «Гарант» собраны в приложении с источниками.

Оклад — часть трудового договора. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, входят в обязательные условия трудового договора (статья 57 Трудового кодекса). Изменить условия договора можно только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных кодексом, и такое соглашение заключается в письменной форме (статья 72). На практике это значит, что повышение оклада оформляется письменным дополнительным соглашением к трудовому договору (обычно вместе с ним издаётся приказ) — и это хорошо: договорённость зафиксирована.

Индексация. Статья 134 Трудового кодекса говорит об обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы, включающем индексацию в связи с ростом потребительских цен. Государственные органы и государственные и муниципальные учреждения индексируют зарплату в порядке, установленном законами и иными нормативными актами; остальные работодатели — в порядке, установлен-

ном коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами. Минтруд в своих разъяснениях подчёркивает: сама обязанность индексировать установлена законом для всех работодателей, но порядок, размер и сроки коммерческая компания определяет сама. То есть закон не задаёт для частной компании конкретный процент или срок — их определяет сама компания в своих документах. Если вам интересно, как это устроено у вас, спросите в отделе кадров, есть ли положение об оплате труда и что в нём сказано про индексацию.

Равная оплата за равный труд. Статья 22 Трудового кодекса среди обязанностей работодателя называет обеспечение равной оплаты за труд равной ценности. Сам кодекс не расписывает, как измерять «ценность» труда, поэтому из этой нормы не следует, что любые две зарплаты на похожих местах обязаны совпадать. Но если разница в оплате большая, а вы делаете одно и то же в одинаковой должности, это повод для вопроса, а в спорных случаях — для консультации с юристом.

Расчётный листок. При выплате зарплаты работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы за период, об иных начисленных суммах, о размерах и основаниях удержаний и об общей сумме к выплате (статья 136); форму расчётного листка утверждает работодатель. Ваши расчётные листки — главный источник фактов о том, как менялся ваш доход.

Закон даёт рамку, но не делает за вас главного. В подавляющем большинстве случаев прибавка — это результат договорённости, а не требования закона.

Как в компании проходит решение о повышении

Конкретная процедура в каждой компании своя, но чаще всего она выглядит примерно так.

1. **Бюджет на фонд оплаты труда закладывается заранее —** обычно при планировании на следующий год. В нём уже есть сумма на повышения: на индексацию, на адресные пересмотры или на то и другое.

2. **Руководитель подразделения получает свою часть —** явно («у тебя на пересмотры столько-то») или неявно («обоснуй, кого и насколько»).

3. **Руководитель решает, кого предложить.** Здесь работает всё, что он знает о людях: результаты, риск ухода, отставание от рынка, планы на роль.

4. **Предложение согласуют —** с вышестоящим руководителем, отделом персонала, финансовой службой. Чем крупнее компания, тем больше подписей.

5. **Изменение оформляют —** дополнительное соглашение, приказ, письмо.

Отсюда два важных следствия.

Ваш руководитель часто не решает в одиночку. Он может хотеть поднять вам зарплату и не иметь такой возможности, пока бюджет не утверждён. Значит, ему нужна не только ваша просьба, но и аргументы, которые он сможет пе-

редать дальше. Глава 3 про это подробно.

Самый важный момент — до утверждения бюджета, а не после. Если вы просите в феврале, а бюджет на год утвердили в декабре, руководителю придётся «находить» деньги в уже распределённой сумме. Это возможно, но труднее. Если вы поднимаете вопрос осенью, до планирования, — вы попадаете в план.

Номинальный и реальный рост

Есть ещё одна вещь, которую стоит понимать, прежде чем говорить о прибавке: разница между номинальным и реальным ростом зарплаты.

Номинальный рост — это то, на сколько выросла сумма в расчётном листке. Было сто тысяч, стало сто восемь — рост на 8%.

Реальный рост — это то, на сколько выросло то, что вы можете на эти деньги купить. Если за то же время цены выросли примерно на столько же, реального роста нет: вы получаете больше рублей, но живёте так же. Если цены выросли сильнее, реальная зарплата даже снизилась.

Как это посчитать для себя. Возьмите официальные данные об инфляции за период с последнего изменения вашего оклада — их публикует Росстат, а сводки приводят Банк России и деловые СМИ. Сравните процент роста вашего оклада с процентом роста цен за тот же период. Разница и есть ваш реальный рост — положительный или отрицательный.

Зачем это нужно. Во-первых, чтобы честно понимать свою ситуацию: иногда человек обижается на «маленькое» повышение, которое на деле опередило цены, а иногда радуется «хорошему», которое лишь догнало их. Во-вторых, чтобы правильно выбирать аргументы. Ссылка на рост цен — слабый аргумент для адресного повышения: цены выросли

для всех, и это повод для индексации, а не для того, чтобы выделить именно вас. Но если оклад не менялся несколько лет, а в компании не было даже индексации, вопрос о реальном содержании зарплаты вполне уместен — это тот самый случай, когда статья 134 Трудового кодекса даёт повод спросить, как в компании устроен порядок индексации.

Главное правило: **рост цен — аргумент для индексации, а не для прибавки.** Для прибавки нужны аргументы о вас: роль, результат, рынок, незаменимость.

Если ваша зарплата задана сеткой

Отдельно — для тех, кто работает в организациях, где оклады определяются тарифной сеткой, штатным расписанием с жёсткими ставками или отраслевыми правилами. В таких местах разговор «поднимите мне оклад» часто упирается в ответ «не могу, это не я решаю».

Но и в жёсткой системе обычно есть рычаги, которые зависят от руководителя:

• **ступень или разряд** — переход на следующую ступень сетки при выполнении условий;

• **категория или квалификация** — для многих профессий есть процедуры присвоения категории, от которых зависит оклад;

• **стимулирующие выплаты** — надбавки за интенсивность, качество, дополнительные обязанности; их распределение часто зависит от руководителя и от того, что он знает о вашей работе;

• **совмещение и расширение зоны** — доплаты за дополнительную работу (о них в главе 6);

• **переход на другую должность** внутри организации (глава 10).

Поэтому большая часть книги работает и для вас: журнал результатов, видимость, расширение роли, понимание календаря. Меняется только предмет разговора — не «под-

нимите оклад», а «что нужно, чтобы перейти на следующую ступень» или «как распределяются стимулирующие выплаты и что мне нужно показать».

Условная ситуация: два сотрудника, один бюджет

Чтобы механика стала нагляднее, рассмотрим условный пример. Цифры придуманы для иллюстрации.

В отделе из шести человек руководитель получил на следующий год сумму на адресные пересмотры, которой хватит, чтобы заметно поднять зарплату двум сотрудникам. Кандидатов в его голове трое.

Первая условная сотрудница, назовём её Анной, за год взяла на себя закупки у нового поставщика, о чём руководитель знает, потому что каждый месяц получал от неё короткую сводку по срокам и экономии. В сентябре на встрече один на один она спросила, как будет устроен пересмотр, и сказала, что хотела бы обсудить свою зарплату при планировании.

Второй условный сотрудник, Олег, работает так же хорошо. Но о его результатах руководитель знает в общих чертах — «Олег надёжный». О зарплате Олег никогда не говорил.

Третий условный сотрудник, Игорь, недавно получил предложение из другой компании и сказал об этом руководителю.

Кто, скорее всего, получит повышение? Анна — потому что о ней есть факты и потому что она заранее обозначила вопрос. Игорь — потому что есть риск его потерять. Олег,

работающий не хуже, останется без повышения. Не из-за несправедливости руководителя, а потому что руководителю нечем было обосновать решение в его пользу.

Эта книга о том, как стать Анной, не становясь Игорем. Угрозы уходом работают иногда, но обходятся дорого — об этом в главах 7 и 12.

Что сделать

Шаг 1. Найдите свои документы

Достаньте трудовой договор, все дополнительные соглашения и, если есть, должностную инструкцию. Посмотрите:

• какой оклад указан в договоре и как он менялся;

• есть ли в договоре или соглашениях упоминание премий, их размера и условий;

• что записано в должностной инструкции — и насколько это совпадает с тем, что вы делаете сейчас.

Последний пункт особенно важен. Расхождение между инструкцией и реальной работой — один из самых сильных аргументов, и мы вернёмся к нему в главе 6.

Шаг 2. Узнайте правила компании

Попробуйте выяснить, есть ли в компании:

• положение об оплате труда или о премировании;

• регулярный пересмотр зарплат или оценка результатов (иногда её называют «ревью», «аттестация», «performance review»);

• грейды — уровни должностей с диапазоном окладов для каждого;

• корпоративный портал, где описаны правила карьерного роста.

Где искать: внутренний портал, отдел кадров, вводные материалы для новичков, коллеги, которые работают доль-

ше вас. Вопрос в отдел кадров можно сформулировать нейтрально: «Подскажите, есть ли в компании положение об оплате труда или порядок пересмотра зарплат? Хочу разобраться, как это устроено».

Если ничего формального нет — это тоже информация: значит, всё решается договорённостями с руководителем, и подготовка к разговору ещё важнее.

Шаг 3. Восстановите историю своей зарплаты

Это упражнение ниже. Оно занимает полчаса и даёт неожиданно много: вы увидите, растёт ли ваш доход вообще, как часто и по каким поводам.

Упражнение 1. История моей зарплаты

Возьмите расчётные листки, выписки из банка или просто вспомните. Для каждого изменения дохода с момента прихода в компанию запишите:

1. **Дата изменения.** Месяц и год.

2. **Было — стало.** Оклад до и после, на руки или до вычета налога — главное, одинаково для всех строк.

3. **Вид изменения.** Индексация для всех, адресное повышение, повышение в должности, изменение премии.

4. **Повод.** Что, по вашему мнению, к этому привело: ежегодный пересмотр, ваша просьба, новая роль, уход коллеги, внешнее предложение.

5. **Кто инициировал.** Вы или компания.

Отдельной строкой посчитайте:

• сколько месяцев прошло с последнего изменения оклада;

• на сколько процентов вырос оклад с момента прихода в компанию;

• сколько изменений были вашей инициативой.

После этого ответьте письменно на три вопроса:

• Есть ли в истории закономерность: изменения в одном и том же месяце, после оценки, после смены руководителя?

• Были ли повышения, которые случились только после

вашего разговора?

• Как изменился объём вашей работы за то же время — больше, меньше, примерно так же?

Условный пример заполнения. Условная сотрудница бухгалтерии пришла в компанию три года назад. Изменений было два: индексация для всех через год после прихода и повышение после того, как она взяла участок уволившейся коллеги. Оба раза инициатива была не её: первый раз — общее решение, второй — руководитель сам предложил, потому что иначе некому было работать. С последнего изменения прошло девятнадцать месяцев. За это время на ней появилось ещё два новых направления. Вывод, который она записала: «Оклад меняется, только когда компании это необходимо. Я ни разу не поднимала вопрос сама. Объём работы вырос, а последнее изменение было давно».

Это и есть отправная точка. Не обида, а факт, с которым можно работать.

Упражнение 2. Что я хочу на самом деле

Ответьте коротко на пять вопросов:

1. Какую сумму в месяц вы считаете справедливой для своей текущей работы? Пока это ощущение — в главе 2 вы проверите его рынком.

2. Что для вас важнее в ближайший год: больше денег при тех же задачах или новая ступень, которая потом даст больше денег?

3. Что вас устроит вместо оклада, если оклад поднять

невозможно: премия, обучение, график, удалённые дни, должность? Расставьте по порядку.

4. Через сколько месяцев без изменений вы начнёте всерьёз искать другую работу?

5. Что, кроме денег, держит вас в этой компании?

Последний вопрос не формальность. По данным SuperJob за май 2026 года, главная причина, по которой работающие люди ищут новое место, — низкая зарплата: её назвали 46% опрошенных. Но у многих есть и другие причины остаться — задачи, команда, стабильность, близость к дому. Если вы будете знать, что именно вам ценно, вам будет легче решить, когда соглашаться на компромисс, а когда — нет.

Пять мифов о прибавке

Миф 1. «Хороших сотрудников замечают сами». Замечают тех, о чьей работе знают. При выборочных повышениях решение зависит от того, что известно руководителю, а не от того, что происходит на самом деле.

Миф 2. «Просить прибавку неприлично». Обсуждение условий работы — нормальная часть трудовых отношений. Неприлично требовать, угрожать и сравнивать себя с коллегами. Спокойно обсуждать свою работу и её оплату — нет.

Миф 3. «Если откажут, отношения испортятся». Отношения портит не сам вопрос, а то, как он задан: внезапно, на эмоциях, с ультиматумом. Подготовленный разговор, в котором вы опираетесь на факты и готовы услышать «не сейчас», большинство руководителей воспринимают как профессиональный.

Миф 4. «Прибавку получают только те, кто грозит уходом». Иногда угроза срабатывает, но обходится дорого (глава 7). Гораздо чаще повышение получают те, кто заранее обозначил вопрос и дал руководителю основания.

Миф 5. «Сейчас кризис, просить бесполезно». В 2026 году, по данным разных опросов, многие компании повышали зарплаты, но выборочно. Даже в компании, которая экономит, можно договориться о дате, критериях и альтер-

нативах. Бесполезно только молчать.

Частые ошибки на этом этапе

Путать индексацию и повышение. Если индексация на 5% совпала с вашей просьбой о прибавке, легко решить, что просьбу удовлетворили. На деле ваше положение относительно коллег не изменилось.

Считать, что руководитель знает. Руководитель видит десятки задач и людей. Он может не помнить, что вы взяли на себя новое направление полгода назад, и не знать, что вы получаете меньше новичка.

Ждать идеального момента. Идеального нет. Но есть удачные и неудачные — их мы разберём в главе 3.

Копить обиду. Обида — плохой советчик в переговорах. Если вы уже злитесь, сначала сделайте упражнения этой и следующей главы: факты успокаивают лучше любых уговоров.

Итоги главы

• «Повышение» — это четыре разных процесса: индексация, адресный пересмотр, повышение в должности и переменная часть. Понимайте, о чём именно просите.

• В 2026 году повышения есть, но не везде и всё чаще адресно: по разным опросам, от трети до четырёх пятых компаний поднимали или собирались поднимать оклады, и около 41% делают это выборочно.

• Компании повышают не «за стаж», а за выросший объём, результат, отставание от рынка или незаменимость.

• Решение обычно проходит через бюджет, руководителя и согласование. Важно попасть в план до утверждения бюджета.

• Закон фиксирует рамку — условия оплаты в договоре, изменение по соглашению сторон, — но в большинстве случаев прибавка остаётся предметом договорённости.

Чек-лист главы 1

[] Найдены трудовой договор, дополнительные соглашения и должностная инструкция.

[] Выяснено, есть ли в компании положение об оплате труда, регулярный пересмотр, грейды.

[] Заполнена история изменений зарплаты (упражнение 1).

[] Посчитано, сколько месяцев прошло с последнего изменения оклада.

[] Записано, что именно вы хотите: оклад, должность, переменная часть или иное (упражнение 2).

[] Записано, что, кроме денег, держит вас в компании.

Глава 2. Ваша рыночная цена

«Мне кажется, мне недоплачивают» — с этой фразы начинается большинство разговоров о прибавке, и на ней же большинство разговоров заканчивается. Потому что у руководителя на неё есть встречная фраза: «Мне кажется, тебе платят нормально». Ощущение против ощущения. Побеждает тот, кто распоряжается бюджетом.

Эта глава о том, как заменить ощущение цифрой. Не идеальной — идеальной цифры для зарплаты не существует, — но обоснованной: с источником, с диапазоном и с пониманием, на что она опирается.

Что важно понять

Рыночная цена — это диапазон, а не число

Для одной и той же должности в одном городе зарплаты в вакансиях могут отличаться в полтора-два раза. Это не ошибка рынка. Разные компании по-разному оценивают одну и ту же роль: у одной это ключевая функция, у другой — вспомогательная; одна платит больше окладом, другая премией; одна требует пять лет опыта, другая берёт после курсов.

Поэтому ваша задача — не найти «правильную» цифру, а понять, где вы находитесь внутри диапазона. Внизу, в середине или вверху. И почему.

Ваш рынок — это ваша роль в вашем регионе

В сентябре 2026 года hh. индекс по России в целом был 8,5, но в розничной торговле — 2,3, а в информационных технологиях — 27,4. Разница больше чем в десять раз. С зарплатами то же самое: средние цифры «по стране» или «по профессии» мало что говорят о вашей ситуации.

Важно и то, где сильнее конкуренция. Если в вашей профессии и регионе на одну вакансию приходится много резюме, у работодателя меньше стимулов платить выше рынка, чтобы удержать вас: заменить проще. Если кадров не хватает, ваш аргумент «меня будет трудно заменить» весит намного больше. Как проверить индекс для своей профессии и

региона, подробно описано в первой главе «Восьми резюме на место»; здесь достаточно знать, что такая проверка возможна и занимает несколько минут.

Рынок и компания — две разные шкалы

Даже если вы точно знаете рыночный диапазон, внутри компании есть своя шкала: сколько получают коллеги на похожих ролях, какие диапазоны заложены в грейдах, сколько платят новичкам. Иногда внутренняя шкала выше рыночной — тогда аргумент «рынок» вам не поможет, но и уходить, скорее всего, невыгодно. Иногда ниже — и тогда отставание от рынка становится вашим главным доводом.

Знать нужно обе шкалы. Рыночную вы можете оценить сами по открытым данным. Внутреннюю — частично: по вакансиям самой компании, по грейдам, если они открыты, и по тому, что принято обсуждать в вашей команде.

Метод «двадцать вакансий»

Самый доступный источник данных о рынке — открытые вакансии с указанной зарплатой. Их публикуют на hh.ru, SuperJob, в «Авито Работе», в профильных каналах. Метод простой, но требует аккуратности.

Шаг 1. Сформулируйте свою роль так, как её назвал бы рынок

Не по названию вашей должности, а по сути работы. В одной компании «менеджер» — это продажи, в другой — закупки, в третьей — административная работа. Запишите три-пять ключевых задач, которые вы реально выполняете, и подберите два-три варианта названия, под которыми такую работу ищут в вакансиях.

Условный пример. Должность в штатном расписании — «специалист отдела сопровождения». По сути работа такая: ведение договоров с поставщиками, контроль сроков поставок, сверка документов, общение с бухгалтерией. На рынке похожие вакансии называются «специалист по закупкам», «менеджер по работе с поставщиками», «специалист по договорной работе».

Шаг 2. Соберите двадцать вакансий

Фильтры на площадке:

• ваш город или регион; если вы работаете удалённо — также вакансии с удалённым форматом;

• «указан доход»;

• опыт — тот, что у вас: например, «от 1 до 3 лет» или «от 3 до 6 лет»;

• публикация за последний месяц-два — старые вакансии искажают картину.

Выберите двадцать вакансий, задачи в которых совпадают с вашими хотя бы на две трети. Не берите явно другой уровень: руководителя отдела, если вы специалист, или стажёра, если у вас пять лет опыта.

Почему двадцать? Это компромисс. Пяти мало: одна вакансия с необычной зарплатой сдвинет картину. Сотня — избыточно для личной оценки и займёт выходные. Двадцать вакансий собираются за час и уже показывают диапазон.

Шаг 3. Запишите по каждой вакансии

• компания и отрасль;

• зарплата «от» и «до»; если указано только одно значение — запишите его;

• на руки или до вычета налога — площадки обычно это указывают; приводите всё к одному виду;

• есть ли премия или процент;

• ключевые требования, которые отличаются от вашего опыта.

Шаг 4. Посчитайте три точки

Выпишите все значения зарплаты по возрастанию. Если у вакансии указан диапазон, возьмите его середину. Затем найдите:

• **нижнюю четверть** — значение, ниже которого лежит примерно четверть вакансий (пятая по счёту из двадцати);

• **середину** — значение посередине списка (между десятой и одиннадцатой);

• **верхнюю четверть** — значение, выше которого лежит примерно четверть вакансий (шестнадцатая по счёту).

Это и есть ваш рыночный диапазон. Не среднее арифметическое — одна вакансия с очень высокой зарплатой его заметно сдвинет, — а три точки, которые показывают, где «дёшево», где «нормально» и где «дорого».

Шаг 5. Сравните с собой

Поставьте свой текущий оклад на эту шкалу — в том же виде, на руки или до вычета налога. Где вы?

• **Ниже нижней четверти.** Сильный сигнал, что вы отстали от рынка. Это аргумент, но сначала проверьте, нет ли объяснения: вы работаете неполный день, у вас большая премия, которой нет в вакансиях, или ваша роль на самом деле проще, чем в собранных вакансиях.

• **Между нижней четвертью и серединой.** Есть пространство для роста, особенно если у вас сильные результаты.

• **Около середины.** Аргумент «рынок» у вас слабый. Ваши аргументы — результаты и расширение роли.

• **Выше верхней четверти.** Компания уже платит вам выше рынка. Прибавку всё ещё можно обсуждать, но опираться придётся на новую ответственность, а не на сравнение с вакансиями.

Поправки, без которых цифры обманывают

Вакансии показывают цену найма, а не цену удержания. Компании, которые активно нанимают, иногда платят новичкам больше, чем давно работающим. Это частая причина отставания. Но обратная ситуация тоже бывает: в вакансии написано «до 150 тысяч», а реальное предложение кандидату — нижняя граница вилки.

Верхняя граница вилки — не обещание. «От 90 до 140 тысяч» обычно значит, что 140 предложат кандидату, который закрывает все требования с запасом. Если ваш опыт совпадает с вакансией на две трети, честнее ориентироваться на середину вилки.

Премии и бонусы. Если у вас значимая премия, сравнивайте общий годовой доход, а не только оклад. Иначе вы рискуете попросить прибавку, когда фактически получаете больше рынка.

Социальный пакет и формат работы. Медицинская страховка, удалённые дни, обучение, гибкий график имеют ценность. Её трудно перевести в рубли, но игнорировать её нельзя — особенно если вы будете сравнивать текущее место с переходом.

Регион и удалёнка. Если вы работаете удалённо на компанию из другого региона, сравнивать нужно с удалёнными

вакансиями, а не с вакансиями своего города. По данным SuperJob за первый квартал 2026 года, вакансии с удалённой работой составляли 9—10% от всех предложений в России, так что выборка может оказаться небольшой.

Отрасль. В одних отраслях зарплаты в 2026 году росли активнее, чем в других. По опросу hh.ru, в первой половине года оклады чаще поднимали энергетика, производство продуктов питания и телеком. Если вы работаете в отрасли, где зарплаты растут медленнее, учитывайте это: аргумент «в соседней отрасли платят больше» работает, только если вы реально можете туда перейти.

Если вакансий мало

В небольших городах и в узких профессиях двадцать подходящих вакансий может просто не найтись. Что делать:

• **расширьте период** — возьмите вакансии за три-четыре месяца вместо одного-двух; учтите, что старые цифры могут быть ниже текущих;

• **расширьте географию** — добавьте соседние города или областной центр и отметьте отдельно, насколько там выше или ниже;

• **добавьте удалённые вакансии** — если ваша работа в принципе может выполняться удалённо;

• **добавьте смежные названия** — та же работа часто называется по-разному;

• **честно отметьте размер выборки** — «по восьми вакансиям» звучит скромнее, чем «по двадцати», но это честнее, чем выдавать восемь вакансий за рынок.

Если и так данных мало, опирайтесь не на рынок, а на роль и результаты. Аргумент «рынок» сильный, только когда он подкреплён достаточной выборкой.

Как часто обновлять вилку

Рынок меняется. Вилка, собранная год назад, может уже не соответствовать действительности — в обе стороны. Обновляйте её:

• перед каждым разговором об условиях — обязательно;

• раз в полгода — для себя, чтобы видеть, отстаёте вы или нет;

• когда в вашей отрасли или профессии происходят заметные изменения — массовый найм или, наоборот, сокращения.

Сохраняйте старые вилки. Через год-два у вас будет собственная история того, как менялся ваш рынок, — и это само по себе аргумент.

Другие источники

Вакансии — основной, но не единственный источник.

Зарплатные обзоры площадок и кадровых агентств. hh.ru, SuperJob и рекрутинговые компании регулярно публикуют обзоры зарплат и исследования рынка. Они полезны как фон, но обычно слишком общие для личной оценки. Используйте их, чтобы проверить, не выбивается ли ваша выборка вакансий из общей картины.

Сервисы оценки зарплаты. На крупных площадках бывают разделы, которые показывают распределение зарплат по должности и региону. Набор таких сервисов меняется, поэтому проверьте, что доступно сейчас. Помните, что они строятся на тех же вакансиях или резюме и имеют те же ограничения.

Резюме конкурентов. Ожидаемая зарплата в резюме — это не рыночная цена, а пожелание. Но если вы видите, что специалисты вашего уровня в вашем городе массово просят больше, чем получаете вы, — это дополнительный сигнал.

Разговоры с людьми. Знакомые рекрутеры, бывшие коллеги, профессиональные сообщества. Один разговор с рекрутером, который нанимает на похожие роли, иногда даёт больше, чем час работы с вакансиями. Спрашивайте не «сколько ты получаешь», а «какой диапазон сейчас предлагают на такую роль».

Собеседования. Самый точный и самый затратный способ проверить свою цену — сходить на одно-два собеседования на похожую роль. Вы услышите, какую вилку называют вживую, какие навыки спрашивают и где вас оценивают выше или ниже, чем вы думали. Даже неудачное собеседование полезно, если в конце спросить, чего, по мнению интервьюера, вам не хватило. Как готовиться к собеседованиям и вести такой поиск аккуратно, подробно описано в «Восьми резюме на место». Здесь важно одно: собеседование ради сверки с рынком — нормальная практика, но не превращайте полученное приглашение или предложение в инструмент давления на руководителя (об этом в главах 7 и 12).

Предложения, которые приходят вам самим. Если вам пишут рекрутеры, спрашивайте вилку. Даже если вы не собираетесь уходить, это живые данные о том, сколько рынок готов заплатить именно за ваш опыт. Об этичности таких разговоров и о том, как не превратить их в шантаж, — в главе 12.

Внутренняя шкала

Узнать, сколько получают коллеги, обычно трудно, и в большинстве компаний не принято это обсуждать. Не стоит выведывать чужие зарплаты — это портит отношения и редко даёт точную картину. Но есть законные способы понять внутреннюю шкалу.

Вакансии самой компании. Если компания открывает вакансию на похожую роль с указанной зарплатой, это прямой сигнал, сколько она готова платить новичку. Сохраните скриншот: это может стать аргументом.

Грейды и диапазоны. В некоторых компаниях диапазоны окладов для уровней открыты сотрудникам. Если в вашей компании они есть, найдите свой уровень и свою позицию внутри диапазона.

Правила пересмотра. Иногда компания публикует, на сколько процентов может вырасти оклад при повышении или при оценке «выше ожиданий». Это помогает понять реалистичный потолок.

Цена замены: аргумент, который видит руководитель

Есть способ посмотреть на рыночную цену глазами руководителя. Его вопрос не «сколько стоит этот человек на рынке», а «во что обойдётся, если он уйдёт».

Если вы уйдёте, компании придётся:

• открыть вакансию и потратить время на отбор — своё и коллег;

• возможно, заплатить новому человеку по текущему рынку, то есть больше, чем вам сейчас, если вы отстали от рынка;

• обучать новичка, пока он не выйдет на ваш уровень, — недели или месяцы;

• пережить период, когда ваш участок работает хуже или его тянут другие;

• рискнуть тем, что новичок не пройдёт испытательный срок и всё начнётся сначала.

Вы не знаете, сколько всё это стоит в деньгах для вашей компании, и не нужно придумывать цифры. Но полезно понимать логику: если середина рынка выше вашего оклада, замена почти наверняка обойдётся дороже, чем повышение. Это не угроза и не стоит говорить её вслух как угрозу. Это фон, на котором руководитель принимает решение, и ваши рыночные данные помогают ему этот фон увидеть.

Как говорить о рынке, чтобы это не звучало как угроза

Фраза «на рынке мне заплатят больше» звучит как «я ухожу, если не поднимете». Руководитель слышит угрозу, даже если вы её не имели в виду, — и реагирует защитой.

Сравните три формулировки.

Звучит как угроза: «Мне на рынке предлагают на 30% больше».

Звучит как жалоба: «Я узнал, что на моей позиции вез-

де платят больше, чем здесь».

Звучит как аргумент: «Я посмотрел двадцать актуальных вакансий для этой роли в нашем городе. Середина рынка — столько-то, мой оклад — столько-то. Мне важно понять, как компания смотрит на это отставание».

Третья формулировка показывает источник, называет цифры спокойно и заканчивается вопросом, а не требованием. Руководитель может с ней не согласиться, но ему трудно воспринять её как давление. И она приглашает к разговору: «А как ты считал?», «А какую роль ты сравнивал?» — это уже обсуждение, а не противостояние.

Что делать с результатом

Итог главы — короткая страница, которую вы будете использовать при подготовке к разговору в главе 7. Она отвечает на три вопроса:

1. Какой рыночный диапазон для моей роли, уровня и региона?

2. Где я нахожусь внутри этого диапазона?

3. Какую сумму я могу обоснованно попросить и почему?

Третий вопрос самый тонкий. Обоснованная просьба — это не «верхняя граница рынка». Это сумма, которую вы можете объяснить фактами: «середина рынка для моего уровня — столько, я сейчас ниже нижней четверти» или «я делаю работу, которая на рынке стоит столько, потому что такие-то задачи — это уровень ведущего специалиста».

О том, сколько просить и как называть цифру, подробно в главе 7. Пока запомните простое правило: **просьба должна опираться на источник, который вы готовы показать.**

Упражнение 3. Моя вилка на одной странице

Заполните одну страницу, бумажную или электронную, по схеме ниже.

Моя роль в терминах рынка. Два-три названия, под которыми такую работу ищут.

Три-пять ключевых задач. Только то, что вы реально делаете.

Выборка. Сколько вакансий собрано, за какой период, на какой площадке, с какими фильтрами.

Рыночный диапазон.

- нижняя четверть: _____
- середина: _____
- верхняя четверть: _____

Мой текущий оклад. В том же виде, на руки или до вычета налога: _____

Моя позиция. Ниже рынка / нижняя половина / около середины / верхняя половина / выше рынка.

Поправки. Премия, социальный пакет, формат работы, отрасль, отличия моей роли от вакансий.

Внутренние сигналы. Вакансии компании на похожие роли, грейды, правила пересмотра — если есть.

Вывод в одном предложении. Например: «Мой оклад ниже нижней четверти рынка для моей роли в нашем городе; середина рынка — на 18% выше моей текущей зарплаты» или «Я около середины рынка; мой аргумент — не рынок, а расширение задач».

Условный пример вывода. Условный специалист по закупкам с трёхлетним опытом собрал двадцать вакансий в своём городе. Нижняя четверть оказалась примерно на его уровне, середина — на 15% выше. Поправки: в вакансиях чаще встречается работа с зарубежными поставщиками, которой у него нет, зато у него есть ведение тендеров, которое в вакансиях встречается редко. Его вывод: «Я в нижней ча-

сти рынка. Сравнение с серединой справедливо, потому что мой опыт в тендерах компенсирует отсутствие зарубежных поставок. Обоснованная просьба — около середины рынка».

Нейросеть как помощник

Нейросеть может ускорить разбор вакансий: вставьте текст двадцати вакансий и попросите выписать в одинаковом формате зарплату, формат работы и ключевые требования. Она же может посчитать нижнюю четверть, середину и верхнюю четверть по списку чисел.

Чего нейросеть делать не должна — придумывать цифры. Если вы спросите «какая средняя зарплата специалиста по закупкам в Самаре», вы можете получить уверенный ответ, не основанный ни на каких данных. Используйте нейросеть только для обработки того, что вы собрали сами. Готовые запросы — в приложении Д.

Частые ошибки

Сравнивать с самыми высокими зарплатами. Вакансия «до 250 тысяч» на вашу роль — это, скорее всего, особый случай. Если вы придёте с ней к руководителю, разговор уйдёт в обсуждение того, чем вы не похожи на этого кандидата.

Сравнивать разные уровни. Вакансии «ведущего» и «старшего» стоят дороже, но и требований там больше. Если вы считаете, что уже работаете на этом уровне, — это отдельный аргумент про расширение роли, а не про рынок.

Опираться на одну вакансию. «Я видел, что в соседней компании платят на 30% больше» — не аргумент, а частный случай. Двадцать вакансий — аргумент.

Не учитывать налог. Смешение сумм на руки и до вычета налога — самая частая ошибка в таких расчётах.

Итоги главы

• Рыночная цена — это диапазон, а не точное число. Задача — понять, где вы в этом диапазоне.

• Ваш рынок — ваша роль в вашем регионе, а не профессия в целом. Конкуренция в разных сферах отличается в разы.

• Двадцать вакансий с указанной зарплатой дают рабочий диапазон: нижняя четверть, середина, верхняя четверть.

• Делайте поправки на премии, социальный пакет, формат работы и отличия роли.

• Внутренняя шкала компании важна не меньше рыночной: вакансии компании, грейды, правила пересмотра.

• Итог главы — одна страница с вилкой и выводом в одном предложении.

Чек-лист главы 2

[] Записаны два-три рыночных названия моей роли.

[] Собрано двадцать актуальных вакансий с указанной зарплатой.

[] Все суммы приведены к одному виду: на руки или до вычета налога.

[] Посчитаны нижняя четверть, середина и верхняя четверть.

[] Мой оклад поставлен на шкалу, учтены поправки.

[] Проверены внутренние сигналы: вакансии компании, грейды, правила.

[] Заполнена страница «Моя вилка» с выводом в одном предложении.

Глава 3. Кто решает и когда

Представьте два одинаковых разговора о прибавке. Те же слова, те же аргументы, тот же руководитель. Один проходит в октябре, когда руководитель готовит план на следующий год. Другой — в феврале, когда бюджет уже утверждён и распределён. Первый заканчивается фразой «давай я заложу это в план». Второй — «сейчас не могу, бюджет закрыт, вернёмся осенью».

Разница не в вас и не в руководителе, а во времени. Эта глава о том, как понять, кто на самом деле решает вопрос о вашей зарплате и когда у него есть возможность сказать «да».

Что важно понять

Ваш руководитель — не всегда последняя инстанция

В небольшой компании решение о зарплате может принимать один человек — владелец или директор. В средней и крупной — цепочка: ваш непосредственный руководитель предлагает, его руководитель согласует, отдел персонала проверяет соответствие правилам и диапазонам, финансовая служба подтверждает бюджет.

Это важно по двум причинам.

Во-первых, вашему руководителю нужны аргументы, которые он сможет передать дальше. Его руководитель вас, может быть, и не знает. Финансовой службе нужна сумма и обоснование. Отделу персонала — соответствие грейду. Если вы дадите своему руководителю только «я хочу больше», ему нечего будет нести наверх. Если дадите короткую сводку результатов и рыночное сравнение — он сможет за вас бороться.

Во-вторых, «нет» руководителя не всегда его личное «нет». Иногда руководитель согласен, но не может. Понять, где именно застревает решение, — значит понять, что делать дальше.

У решения есть календарь

Почти в любой компании, кроме самых маленьких, есть

годовой цикл:

• **планирование бюджета** на следующий год — часто во второй половине текущего года;

• **утверждение бюджета** — обычно ближе к концу года или в начале следующего;

• **оценка результатов** — раз в год, раз в полгода или по итогам проектов;

• **пересмотр зарплат** — часто сразу после оценки или с начала нового финансового года;

• **выплата годовых премий** — если они есть.

Конкретные месяцы в каждой компании свои. Но логика одна: деньги на повышения закладываются до того, как их начинают раздавать. Ваша задача — оказаться в списке тех, на кого закладывают.

«Хорошие» и «плохие» моменты

Хорошие моменты для разговора:

• за один-три месяца до планирования бюджета;

• перед регулярной оценкой результатов — чтобы ваши аргументы учли при оценке;

• после заметного успеха, который руководитель видел сам;

• когда вашу роль расширяют — в этот момент естественно обсудить и условия;

• когда руководитель сам спрашивает о ваших планах и развитии.

Плохие моменты:

• сразу после утверждения бюджета, когда всё распределено;

• в период сокращений, жёсткой экономии или реорганизации — если только реорганизация не меняет вашу роль;

• сразу после вашей заметной ошибки;

• в день, когда руководитель занят кризисом;

• в коридоре, мимоходом, или в сообщении в мессенджере поздно вечером.

Если хорошего момента в ближайшие месяцы не видно, это не значит, что нужно молчать. Это значит, что первый разговор будет не о сумме, а о процессе: «Как в компании устроен пересмотр и что мне нужно сделать, чтобы попасть в него?» Такой разговор можно провести в любой момент.

Карта решения

Ваша задача в этой главе — нарисовать для себя карту: кто участвует в решении о вашей зарплате, что каждому важно и когда это происходит.

Непосредственный руководитель

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.