

Что хотят руководители от сотрудников?

Меньше всего — оправданий. Косяки в работе случаются. Но самая частая ошибка сотрудника — это начать оправдываться и говорить «это не я, не моя вина».

Перекалывание ответственности и обвинение других — слабая позиция.

✘ Я не виноват(а), это не моя зона ответственности

Как можно сказать по-другому?

✔ Да, этот проект провалился. Мы с коллегами уже исправили часть ошибок. В ближайшее время проведём собрание, обозначим план действий и назначим ответственных.

Результат работы может быть только один — **количественный**. Это цифра, факт, процент. И это то, на что смотрят руководители. А все остальное — это оправдательные модели.

Карьерный рост ценит тех, кто может признавать и исправлять не только свои ошибки, но и помогать коллективу.

Поэтому выделяем такие важные моменты:

✔ **Ответственность за результат** — конечный ценный продукт для компании/отдела

Это может быть что угодно: макет для дизайнера, 5 переговоров с потенциальным заказчиком/клиентом, оформленный договор у логистов и прочее. То есть у сотрудника всегда есть понимание, какую именно ключевую пользу он сделал за текущий рабочий день.

- ✓ Выполнять работу так, чтобы за сотрудником **никто из коллег не переделывал**

В какой-то степени это тоже про ответственность. С добавлением заботы о других людях в компании. Если результат такой, что его надо доработать или вернуться с новой итерацией — это всегда съедает продуктивность. Лучше этого не допускать.

Какие есть фразы, что руководитель не хочет слышать от сотрудника

Фразы типа *«Да, но... простите, но... хорошо, но...»* обесценивают и переводят в негативное восприятие все ранее сказанные слова.

Критика и указания на ошибки руководителя — прямой путь попасть в черный список и забыть путь к повышению.

Начальники иногда не согласны с тем, что им говорят — и это нормально. Когда хочется сказать: «Да, но...», стоит взять час на раздумья. И в 99% случаев вы придете к мнению, что идея интересная. А личные ограничения мешают сразу разглядеть крутую возможность. Вот такая ловушка сознания.

Если сотрудник совсем не согласен с руководителем — *стоит поинтересоваться мотивами решения*. И ещё упомянуть, что пока что нет полной картины, потому и понимания логики. Начальник наверняка пойдет на встречу — чтобы поощрить сотрудника, стремящегося разобраться.

Когда хочется сказать фразу *«вы не правы»*, будет эффективнее заменить её на такой формат: *«Поясните, пожалуйста, почему вы так считаете? Мне интересна ваша точка зрения»*.

Фраза *«Это не моя работа»* тоже не сильно приятна. Заменяем её на *«Раньше я не сталкивался с задачами из этой области. И, возможно, мне понадобится больше времени. Подскажите, к кому я могу обратиться за объяснениями и какой максимальный срок выполнения?»*

Спрашивать в лоб «**А что мне за это будет?**» тоже не стоит. Изящнее будет спросить «**Могу я использовать результат работы в портфолио/резюме?**».

Стоит также исключить из речь фразу «**А вот на другой работе я делал это по-другому**». Альтернативный вариант: «**Ваш подход нестандартный и непривычный для меня. Изучу и буду использовать в работе**». И вот если поступит встречный вопрос поделиться своим предыдущем опытом — тут можно и рассказать, но без лишнего давления.

Как просить повышение зарплаты

В идеале, каждый сотрудник должен помогать компании зарабатывать деньги.

В это же время объём работы, временные затраты и задачи могут постоянно меняться. Но мы нарабатываем опыт, и наш уровень становится выше.

Сотрудник начинает думать, что начальник заметит, какой он молодец — всё вовремя выполняет и делает это качественно. И поэтому увеличит оклад или бонусы.

❌ Нет, так не будет. **Руководитель сам не повысит вам зарплату.** Он думает: раз сотрудник ничего не просит, значит его всё устраивает.

✅ **Комфортные условия** работы, в том числе финансовые — это **ваша зона ответственности.**

Не молчите и не копите в себе ощущение несправедливости по поводу того, что ваш труд не заметили. Это демотивирует и снижает эффективность работы, жизненный тонус.

Только открытый разговор с руководителем может привести к изменению ситуации.

Как строить диалог с руководителем:

- ✓ Продемонстрировать свою ценность и лояльность к компании.
- ✓ Говорить о повышении зарплаты с позиции пользы для отдела и лично для вашего руководителя.
- ✓ Можете сообщить о своей нужде и трудностях финансового положения. Но также необходимо это приправить желанием выполнять больше функционала, чем выполняете в настоящее время.
- ✓ Сообщить, что хотите расти, развиваться. И у вас есть сильные мотиваторы, идеи и предложения.

Помните, должна быть конструктивная беседа! Где вы преподнесите изменение условий через повышение эффективности для бизнеса. Только это приведёт к результату в вашу пользу.

IT-платформа



Официальный сайт



Telegram-канал Ольги



YouTube канал Ольги



Страница во ВКонтакте Ольги



Канал Яндекс.Дзен Ольги

