Algas.lv

Отчет по зарплатам Plus

Административный работник, чиновник

Административная работа

25.8.2020

Ваш профиль

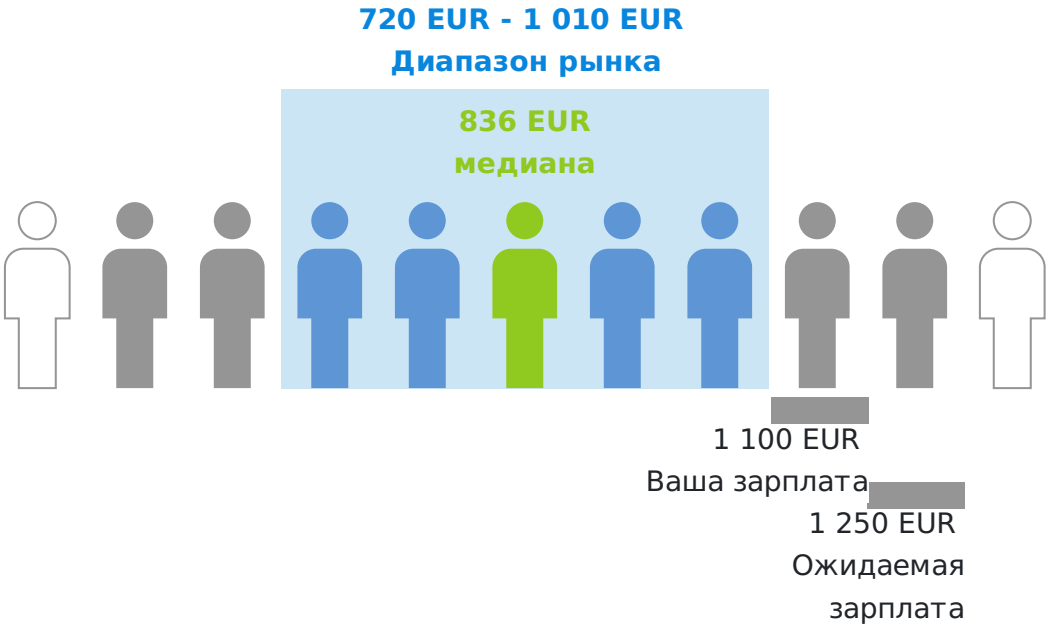
На собеседовании или на переговорах с нынешним работодателем необходима разумная стратегия при обсуждении заработной платы. Купив отчет о заработной плате, Вы сможете более успешно обсуждать вопросы заработной платы.

Ваше должность на данный момент	Административный работник, чиновник
Опыт работы на данной должности	Специалист среднего уровня (3-5 лет опыта)
Вся заработная плата	1 100 EUR
Область:	Рига и Рижский район
Уровень образования	Среднее образование
Пол	женский
Сфера деятельности	Производство автотранспортных средств и транспортного оборудования

Ваша зарплата

Область: Рига и Рижский район, среднее предприятие

Типичный/-ая Административный работник, чиновник, который/-ая работает в компании Административная работа $company_size_cond зарабатывает 836 EUR (общяя зарплата), которая по исследованию зарплат является среднего уровня.



Ваша желаемая заработная плата значительно выше среднего уровня, поэтому мы видим низкий потенциал Вашим переговорам о повышение зарплаты.

Заработная плата по стажу

Область: Рига и Рижский район, среднее предприятие

Сколько зарабатывают сотрудники **с более высоким опытом, как вы** , на этой должности?

Разница

15%

Не финансовые преимущества

Область: Рига и Рижский район, среднее предприятие

Когда самое лучшее время переговорить о повышение зарплаты

Как только истекает Ваш испытательный срок

- Применяется в большинстве компаний
- Об этом договариваются до начала трудовых отношений (обычно это часть трудовова договора),
- Если не достигнуто соглашение то этого, прилично просить повышение зарплаты, если обьём работы привышает до этого в трудовом договоре согласованные обьязаности и ответственность.

Как только заканчивается Ваш установленный срок

трудового договора

- Обычно устанавливается срок - один год, который ранее предусмотрен в трудовом договоре,
- Обычно вложенный труд сотрудника оценивается как только истекает испытательный срок, а так же расматревается вознограждение и возможность заключит трудовой договор на неограниченное время.

Поменялось описание работы

- Увеличиваются полномочия и обязанности,
- Скорей всего, оплата повысится.

Какие аргументы использовать

- Благодаря Вашему профессиональному владению, компания зарабатывает больше,
- Ваш профессиональный вклад превысил все установленные цели до этого времени,
- Рост заработной платы наблюдается в экономике или в бизнес-секторе Вашего предприятия.

Каких аргументов лучше избегать

- **“Зарплата моего коллеги больше чем у меня.“** Вполне возможно, что разглошение такой информации может посчитатся нарушением, так как специфика Вашего трудового договора устанавливает неразглошение другим сотрудникам обьем заработной платы.
- **"Увеличились мои ежедневные траты."** Некогда как аргументы не используете свои кредитные связи, повышенные затраты на пропетание или количество содержимых детей.
- **“Если не повысьте мне зарплату, я уволюсь.”**

Как лучше поступать

если мне отказались повышать зарплату

- **Попросите объяснить решение** и оценить Вашу работу и достижения. У Вас есть право знать причину отказа и попросить, что Вы бы могли сделать для улутшениа ситуации.
- **Старайтесь избегать от показывания огорчения**. Не комментируйте отказ при свох колег и не обговаривайте своего работодателя.
- **Не нападайте**. Вместо этого узнайте, когда снова можете подойти с вопросам об повышение зарплаты.

подтвердили повышение зарплаты

- **Скажите спасибо.**
- **Не Обсуждайте** своё повышение зарплаты с остальными **коллегами.**
- Подпишите дополнение к трудовому договору. Если работодатель об этом позабыл, постарайтесь тактично ему напомнить - когда будет возможность получить подписанное дополнение о прибавление к зарплате.

Переговоры по зарплате в малых и крупных компаниях

Чтобы разговор был позитивным, мы советуем заполнить ниже находящийся бланк. Он Вам поможет лучше подготовиться ожидаемым переговорам о повышенные зарплаты, и осознать свой финансовый и нематериальный вклад в компанию.

в маленькой компании

- **Быстрый подход к принятию решений,**
- **Учитывая ограниченные ресурсы компании, существует большая вероятность, что компания это не может себе позволить,**
- **Если Вы являетесь ключевым сотрудником, Ваш работодатель будет пытатся Вас удержать, а так же будет намного отзывчивей,**
- **Многие малые компании не сдают годовой отчёт.**

в большой компании

- **Это может занять много времени**,
- Есть **и другие возможности** обсудить объем вознаграждение,
- Необходимо пройти через несколько этапов подтверждения, в которых документы подписывают несколько человек,
- Это связано не только с отделом кадров, но и с отделом финансов и с ежегодным буджетом.

Меняете работу? Вы только стали выпускником /-цей?

Вы меняете работу? Вы только стали выпускником/-цей? Вам следует знать...

Если Вы не подготовитесь к переговорам о зарплате, Ваши требования и желания могут показаться непрофессиональными, поэтому у Вашего прямого руководителя или менеджера по персоналу будут более сильные контраргументы. Это потому, что компания хорошо знакома со своими финансовыми возможностями, предоставляя определенный бюджет зарплаты для конкретной должности. Прежде чем говорить, нужно знать такие вещи.

- **Общая ситуация в отрасли** (величина конкуренции или число кандидатов, которые тоже подают заявку на Вашу позицию),

- **Ваша ценность на рынке труда**, какие особые навыки Вы можете предложить,
- **На основе среднего уровня заработной платы или медианы [A] и Ваших навыков** (опыт работы, критерии соответствия и т. д.) определите целевую заработную плату **[B]**, которая может быть выше или ниже в зависимости от Вашего опыта и т. д.,
- **В зависимости от предложения работодателя [C] и Вашей цели [B], Вы можете сделать свое предложение [E]**, которое должно быть основательным,
- **Помните, что во время собеседования первый вопрос о заработной плате должен задавать специалист по подбору персонала или представитель компании**, а не сам кандидат.

A медиана	836 EUR
B Ваша цель	1 250 EUR
C Обязанности работодателя	
D Разница (B минус C)	
E Ваше встречное предложение	

Комментарии для подготовления

Ваша добавленная ценность

Напишите свои значимые достижения и, особенно, почему они важны на Вашей новой работе.

Значимые достижения	Значимость моих достижений в потенциальном месте работы

Другие значимые достижения и навыки

Напишите другие ценные навыки, которые Вы ввели в свою работу.

Альтернативы
Напишите дополнительные бонусы, которые Вы получаете дополнительно к зарплате (финансовые и нефинансовые), которые Вы считаете приемлемыми.

Как в Вашей компании определяют уровни зарплат?

Основы зарплаты

В этом столетие многим компаниям, особенно средним и большим, необходимо тщательно определить политику вознаграждения, о которой проинформированы все сотрудники. Политика вознаграждения в компаниях связана с разными факторами, включая, индивидуальную ценность каждого сотрудника. Условия вознаграждения специалистов отличаются от предлагаемых условий руководителям и от тех, которые занимают похожие должности.

Многим компаниям политика вознаграждения ясно показывает то, какой является основная зарплата, меняющаяся часть зарплаты (связана с измеримым достижением, индивидуальной оценкой и другими важными показателями в конкретной компании), на основе чего определяют премии от продажи, когда происходит деление доходов, кому полагается премия на Рождество и "13-я зарплата", и.т.д.

Во многих случаях эти основы вознаграждения также определяют в какие точно группы сортируются сотрудники, имея в виду их знания специалистов, навыки, обязанности и компетенцию.

Разделение сотрудников

В многих компаниях сотрудники делятся на группы по профессиям. Системы вознаграждения в этих компаниях отражают именно это разделение сотрудников и следует определённым принципам, а так же, определяют различное вознаграждение. Отдельным позициям должности есть особые приметы, например, компания по производству своих сотрудников разделяют на рабочих, например, в цехе, и в офис сотрудниках. Это каждой группе определяет индивидуально установленные цели. Эти цели часто связаны с меняющаяся частью зарплаты, о которой перед этим договорились обе стороны, таким образом сотрудник информирован о том, как выполнят план.

Следовательно политика вознаграждения в компаниях часто бывает разной между руководителями и специалистами конкретной деятельности, учитывая спрос по такому сотруднику на рынке труда и то, как быстро их возможно заменить.

Во многих руководящих позициях должности очень важны не только знания специалиста, но и другие навыки и способности. А так же их вознаграждение в прямую зависима от прибыли конкретной компании.

С другой стороны, некоторые компании, например, государственные учреждения, разделяют своих сотрудников в группы или департаменты, в зависимости от стажа работы, образования, и.т.д.

ГПЭ (главные показатели эффективности)

Есть ещё один способ - основывать систему зарплаты на чёткие КПЭ - Ключевые показатели эффективности. Они составляются таким образом, что бы потом было легко измерять и оценивать их, а так же, что бы они были ясны всем группам сотрудников. Главные параметры включают **качество, соблюдение сроков, выполненную работу**. Каждый показатель важен потому как, что бы оценить сотрудника и определить его бонус. Эти показатели адаптированы каждой должности.

Система оценивания, дополнительно другим вещам, включает оценивание способностей и компетенций конкретного сотрудника. Таким образом цель созданной системы вознаграждения - быть по возможности объективней и исключить субъективное мнение работодателя о сотруднике.

Исследования зарплат

Когда определена система вознаграждения, необходимо считается с несколькими специфическими чертами компании. Поэтому, некоторые компании обращаются к экспертам, которые специализируются в создание систем вознаграждения, за советам. Очень важным основным материалом, на чём основывается система вознаграждение компании, считается исследования зарплат и вознаграждения, которые тоже выявляют общею ситуацию на рынке труда и в похожей сфере деятельности.

Зарплаты в малых предприятиях

К сожелению, в ситуации **малых компаний** система зарплат часто является неясной и в каждом конкретном случае рассматривается индивидуально. Главное обращать внимание на то, сколько конкретная должность актуальна на рынке труда и какой у неё спрос. В результате иногда случается ситуация когда некоторым сотрудникам переплачивают, таким образам потребность некоторых специалистов на рынке труда "деформируется" и во время переговоров / интервью работодателю

требуют завышенную оплату труда. Опять, в результате, малые компании часто не могут позволить специалистов такого рода. И даже в случае, если такой сотрудник принимается на работу, долго оплатить его услуги/ работу не могут позволит.

Предсказуемость зарплат

В идеальном случае основные принципы вознаграждения ясны всем сотрудникам и указаны в трудовом договоре, и доступны в любое время. Об изменение вознаграждения, в трудовом договоре необходимо указать: когда в первые будет перечислена заработная плата после начала трудовых отношений, как часто будет перечислятся зарплата (после испытательного срока, через год, и.т.д.), если и когда работодатель выплачивает Рождественские премии и, так называемую, 13-ю зарплату. А так же, как делятся доходы (сколько % сотрудник может получить), когда проводятся переговоры оценивания, которые обычно связаны с рассмотрением основной зарплаты (один раз в год, раз в полгода или чаще), и, что еще может повлиять на вознаграждение в конкретной компании.

Факторы, которые влияют на рост зарплаты

Вознаграждение сотрудника зависит от несколько факторов одновременно, например, от инфляции в конкретной стране, сферы деятельности компании, компетенции сотрудника в определённой отрасли, размера компании, от спроса товара и услуг компании, от сервиса и.д. факторов, с которыми необходимо считаться. В итоге, система вознаграждения компании влияет на экономику всей страны, стран находящихся вокруг и, особенно главных экспортеров.

Так же, на внутреннюю и внешнюю экономическую ситуацию влияют профсоюзы. Если профсоюз существует внутри компании, у него в любом случае есть право принимать участие в переговорах о вознаграждение. Профсоюз как представитель сотрудников обладает сильным влиянием на политику вознаграждения и на правила вознаграждения сотрудников.

Как происходит сбор данных исследования?

Компания CVonline.lv обладает самой большой базой данных исследований зарплат. С помощи портала Algas.lv, компания собирает данные и предлагает другим компаниям качественный анализ проведённого исследования. Данные для анализа тщательно обрабатывают. Все данные доступны в базе данных и сохраняются один год, после чего автоматически удаляются. На портале Algas.lv все данные постоянно собираются и обновляются. В первую очередь, некорректно введённые данные участников исследования отбираются и удаляются с базы данных, после чего, все доступные данные оцениваются, в конечном итоге образовывая итоговый отчёт.

Обработка данных

Участники исследования > Удаленные участники > Анализ данных > Ваш анализ

Авторское право

В соответствии с Законом об авторском праве Латвийской Республики и законодательством Европейского Союза об авторском праве результаты анализа, представленные в этом документе, считаются оригинальными произведениями, находящимися под правовой защитой. Автором произведения или лицом, имеющим право на выполнение отчета, является ООО «CV-Online Latvia». Без предварительного письменного согласия автора пользователю не разрешается создавать копии этих произведений, публично распространять оригинал или копию работы путем продажи или передачи права собственности любым другим способом через лизинг или кредитование. Также требуется согласие автора на редактирование произведения, включая антологию произведения. Любая несанкционированная обработка, использование, создание или редактирование авторских работ без согласия автора или с нарушением Закона об авторских правах запрещены. Использование данного документа в других целях без предварительного согласия автора запрещено.

Контакты

LS_PP2_ContactBlock1 laura.krumina@cv.lv