

تکنیک های افزایش حقوق

برای مدیران و تاثیرات آن بر سازمان

HYANOUSEABI.COM



افزایش حقوق: بهترین تکنیک ها برای مدیران و تاثیرات آن بر سازمان تیم تحریریه اقیانوس آبی

افزایش حقوق راهی برای نشان دادن قدردانی از کارمندان و دستاوردهای آنهاست. در [مدیریت منابع](#)

[انسانی](#)، افزایش حقوق برای کارمندان با عملکرد عالی در نظر گرفته می شود که آنها را به ماندن در شرکت و ادامه مسیر شغلی خود تشویق کند. هنگامی که می خواهید برای کارمندی افزایش حقوق در نظر بگیرید، باید بدانید چه زمانی و چگونه آنها را پیشنهاد دهید و عواملی که باید در تصمیم شما نقش داشته باشند چیست؟!

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.

در این مطلب از [شرکت اقیانوس آبی](#) نکاتی که باید در افزایش حقوق کارمندان رعایت کنید، تاثیرات مثبت و منفی آن در سازمانتان و تاثیر آن بر روی منابع انسانی خود آشنا می شوید.

تکنیک های افزایش حقوق و دستمزد برای مدیران

اکثر کارمندان انتظار دارند پس از مدت زمان مشخصی کار، افزایش حقوق [salary increase](#) دریافت کنند. کارمندان برتری که به طور مداوم فراتر از انتظارات هستند، انتظار دارند دستمزدی دریافت کنند که نشان دهنده کار سخت آنها و برابر با سطح مسئولیت آنها باشد.



برای استفاده حداکثری از بودجه افزایش حقوق خود، نکات زیر را دنبال کنید:

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اَقیانوس آبی](#) سر بزنید.

1. در مورد بودجه خود شفاف باشيد.

در مورد افزايش حقوق و دستمزد، در مورد آنچه مي توانيد ارائه دهيد، شفاف و واضح صحبت كنيد. اگر بودجه كسب‌وكار شما فقط 3 درصد افزايش مي يابد، اين اطلاعات را در يك جلسه با كارمند مورد نظر در ميان بگذاريد. بهتر است آنها بفهمند كه شما هر كاري كه از دستتان بر مي آيد انجام مي دهيد و زماني كه بدانند بيشترين افزايش حقوق ممكن را دريافت مي كنند احساس رضائيت مي كنند.

2. به جاي افزايش نرخ پايه حقوق، پاداش مشخص كنيد.

يكي از روش‌هايي كه مي‌تواند در درازمدت باعث صرفه‌جويي در پول شما شود، ارائه فرصت‌هاي پاداش منظم به جاي افزايش دستمزد پايه است. پاداش‌ها را بر اساس عملکرد، تجربه يا عوامل ديگر در نظر بگيريد. گزینه‌هايي كه براي مزايا و پاداش مي توانيد در نظر بگيريد عبارتند از: استراحت با پرداخت اضافي، [دوركاري](#) يا يك فضاي كاري جديد.

ارائه پاداش‌هاي منظم [انگيزه كارمندان](#) را افزايش دهد، باعث رضائيت فوري مي شود و مي توانند ابزار مفيدي براي افزايش بهره وري و موفقيت در محل كار باشد.

3. از رقبا ايده بگيريد.

در كسب و كارتان بهتر است از كارهايي كه رقبای خود انجام مي دهند، آگاه باشيد، مثلاً چه قدر حقوق مي پردازند، چند بار افزايش مي دهند و چقدر بودجه براي افزايش متوسط حقوق دارند. جمع آوري اطلاعات در مورد اين موضوعات مي تواند به شما كمك كند تا براي استخدام‌هاي جديد رقابت كنيد و به طور موثرتر با كارمندان فعلي خود مذاكره كنيد.

بيشتر بخوانيد: روش [استخدام كارمند](#) خوب

براي مشاهده ساير مقاله‌هاي ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

4. افزایش حقوق ها را ثابت نگه دارید.

عادلانه و برابر عمل کردن هنگام افزایش حقوق، بخش مهمی از پیشنهاد افزایش حقوق است. ارائه حقوق بیشتر به کارمندان با حقوق بالاتر یا تصمیم گیری با تعصب، می تواند باعث ایجاد اصطکاک، درگیری و نارضایتی در بین کارمندان شود.

5. معیارهای روشن تعیین کنید.

ایجاد مجموعه ای از دستورالعمل ها برای تعیین افزایش حقوق می تواند به کاهش نارضایتی ها کمک کند و اطمینان حاصل کند که همه اعضای مدیریت که مسئول تعیین افزایش حقوق هستند از معیارهای یکسانی برای ارزیابی کارکنان استفاده می کنند. توضیح اینکه چگونه افزایش دستمزد تعیین شده، می تواند شرکت شما را از اختلاف محافظت کند.

تکنیکهای افزایش حقوق برای مدیران

۱. شفافیت در میزان افزایش دستمزد
۲. پاداش به جای افزایش حقوق
۳. ایده گرفتن از رقبا
۴. تعیین یک عدد ثابت برای افزایش
۵. تعیین معیار برای افزایش حقوق

اَقیانوس آبی
نگاز زندگی، در فضا، یک برند ...

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اَقیانوس آبی](#) سر بزنید.

نحوه تصميم گيري براي افزايش حقوق

دلایل افزايش حقوق و اينکه کجا و چه زماني در مورد افزايش حقوق با کارمند خود صحبت کنيد عبارتند از:

بودجه سازمان: زماني که حقوق و دستمزد افزايش مي يابد، هزينه هاي شرکت شما نيز بر همين اساس افزايش مي يابد و محدوديت هاي بودجه ممکن است اين کار را غيرممکن کند.

سطح تجربه کارمند: کارمندی که دوره آموزشی را به پايان رسانده است ممکن است مستحق افزايش حقوق باشد. همچنين ممکن است بخواهيد به اعضای با تجربه تيم خود با افزايش دستمزد و پاداش بدهيد، به خصوص اگر آنها در آموزش به ديگران و پيشرفت شرکت کمک کنند.

بيشتر بخوانيد: [نحوه انتخاب فرد مناسب براي فرد مناسب](#)

تعداد سال هايی که کارمند براي شرکت کار کرده است: بسياری از شرکت ها براي بهبود حفظ کارکنان، حقوق افراد باسابقه را افزايش مي دهد.

صلاحيت و تخصص کارمند: کارمندی که تحصيلات يا آموزش هاي بيشتري در رابطه با وظيف شغلي خود ديده است، اغلب کانديدای خوبی براي افزايش حقوق است.

عملکرد کارمند: پاداش دادن به کارمندی که بيش از انتظارات شما عمل کرده است، باعث تقويت روحيه او و بالا بردن عملکردش مي شود.

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

تأثيرات مثبت افزايش حقوق روي کارمندان شما

تشويق کارمند به ماندن: اگر کارمندی مهارت بالا و سوابق عالی داشته باشد، احتمالاً برای او شغلی با یکی از رقبای شما وجود دارد. افراد اغلب متوجه می شوند که می توانند با یک کارفرمای جدید در مورد نرخ دستمزد بسیار بالاتر مذاکره کنند. ارائه افزايش حقوق می تواند به اطمینان از وفاداری و تعهد مستمر آنها به تیم شما کمک کند.

عملکرد فراتر از انتظار: اگر یک کارمند در غلبه بر یک چالش مهم یا آوردن مشتری چشمگیر برای سازمان موفق باشد، افزايش حقوق می تواند بهترین راه برای نشان دادن قدردانی شما و ایجاد سابقه ای برای نحوه رفتار شما با کارمندی باشد که فراتر از انتظارات عمل می کنند.

قدردانی از کارمندان وفادار: دليل ديگر برای افزايش حقوق، قدردانی از کارمندی است که طولانی‌ترین مدت را در کنار شما بوده‌اند. این کارمندان شرکت شما را به بهترین نحو می شناسند و اغلب تجربه صنعت قابل توجهی دارند. نشان دادن اینکه از همکاری طولانی آنها قدردانی می کنید می تواند آنها را تشويق کند که در تیم شما باقی بمانند.

پاداش عملکرد استثنایی: اگر کارکنان بدانند که امکان افزايش حقوق وجود دارد، به احتمال زیاد انگیزه می گیرند و سخت کار می کنند. اگر به طور مداوم به عملکرد خوب پاداش دهید، رابطه خود را با بهترین کارمندان خود تقویت خواهید کرد و همچنین کارکنان متوسط را تشويق به پیشرفت می کنید.

تأثيرات و مشکلات ناشی از افزايش حقوق برای سازمان ها

افزايش حقوق شاید به نفع کارمندان باشد اما در مواقعی ممکن است که به نفع مدیر و سازمان نباشد. درست است که کارمندی که لایق افزايش دستمزد هستند باید مورد تقدیر قرار بگیرند و باید به آن ها بها داده شود، اما افزايش حقوق باید به جا و به اندازه باشد تا سازمان را دچار لطمه نکند.



در ادامه چند مورد از مضرات افزایش دستمزد برای سازمان را مورد بررسی قرار می دهیم:

1. وضعیت نامشخص اقتصادی و عدم توانایی در پرداخت حقوق بیشتر: با توجه به اینکه دلایل مختلفی در

داخل و خارج از ایران بر اقتصاد کشور اثرگذار است، وضعیت اقتصادی ما هر روز دچار تغییرات فراوانی می شود. گاهی یک محصول آنقدر افزایش قیمت دارد که اگر کمی بررسی شود در اصل نصف آن قیمت ارزش دارد، در مقابل ممکن است که وضعیت اقتصادی به گونه ای شود که یک محصول ارزش بالایی داشته باشد، اما دچار کاهش قیمت شود. شرکت ها و سازمان ها از فروش محصولات خود به کسب درآمد می پردازند و هزینه لازم جهت پرداخت مالیات، پرداخت حقوق کارکنان و ... را تامین می کنند.

ممکن است که عواملی باعث شود که محصول تولیدی شرکت مدت طولانی به **فروش بیشتر** نرسد و یا قیمت آن کاهش پیدا کند. در این صورت ممکن است نیاز باشد تا پرسنل و حتی مدیر تلاش خود را چند برابر کنند تا بتوانند محصول خود را با **قیمت گذاری** مناسب به فروش برسانند. طبعاً در چنین

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتماً به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.



شرایطی ممکن است کارمندان بسیاری وجود داشته باشند که لایق افزایش حقوق باشند، در این صورت اگر همه آن ها درخواست افزایش حق را مطرح کنند و مدیر هم با درخواست آن ها موافقت کند، در حالی که شرکت توان پرداخت آن را ندارد. در این صورت قطعاً شرکت دچار مشکلات بسیاری خواهد شد و حتی ممکن است که ورشکسته شود.

2. **تعدد کارمندان فعال:** گاهی ممکن است در شرکتی به دلایل مختلف رقابتی و یا وجدان کاری بالا تعداد بسیاری از کارمندان فعالیتی بیش از حد انتظار را داشته باشند، تلاش همه آن ها هم کاملاً ملموس و قابل تقدیر باشد. اگر همه آن ها با هم درخواست افزایش دستمزد را مطرح کنند اما مدیر فقط به درخواست یک یا دو نفر آن ها موافقت کند و دیگران متوجه شوند، در این صورت ممکن است نه تنها از تلاش بالای آن ها کاسته شود، بلکه حتی نسبت به وظایف اصلی خود نیز کوتاهی کنند و عملکرد سازمان را با مشکل رو به رو سازند.

3. **افزایش حقوق غیر منطقی:** در مواقعی هم ممکن است هیچکدام از شرایط بالا نباشد. یعنی شرکت با مشکلات اقتصادی داخلی و خارجی درگیر نباشد و تعداد کارمندان فعال نیز زیاد نباشد. اما کارمندی باشد که نقش بسیار مهمی در پیشرفت شرکت داشته باشد. در این صورت اگر کارمند درخواست افزایش دستمزد نماید، مدیر به دلیل تاثیری که وی در پیشرفت شرکت دارد مجبور به پذیرش درخواست وی شود، اما میزانی که کارمند درخواست دارد بیشتر از توان شرکت باشد به گونه ای که اگر مبلغ درخواستی وی پرداخت شود، شرکت را دچار مشکلات اقتصادی نماید.

4. **شرکت دچار مشکلات مالی باشد:** گاهی پیش می آید که بنا به دلایلی شرکت دچار ضرر مالی شود. در این میان همه کارکنان جهت سر پا کردن شرکت مجبور به تلاش زیاد شوند، ممکن است کارمندی تلاش بیشتر داشته باشد و تاثیرات مثبتی هم در جبران مشکل مالی داشته باشد، در این میان اگر این کارمند درخواست افزایش حقوق را مطرح کند و مدیر موافقت نماید، به دلیل عدم توانایی مالی شرکت، ممکن است که شرکت دچار مشکلات اقتصادی بیشتر و ضررهای مالی بیشتر شود.



چالش های افزایش حقوق برای مدیران

افزایش حقوق قطعا با موافقت مدير صورت می پذیرد. مدير به عنوان فردی که مسئولیت مدیریت و اداره سازمان را بر عهده دارد، مدير موظف است که عملکرد کارکنان را به خوبی تحت کنترل داشته باشد. یکی از مواردی که به مدير مرتبط است حقوق کارکنان است. در ادامه چند مورد از چالش های افزایش دستمزد برای مدیران و صاحبان کسب و کار را مورد بررسی قرار می دهیم.

1. **از بین رفتن اعتماد به مدير:** در مواقعی ممکن است اخلاق و رفتار مناسب مدير منجر به محبوبیت وی در بین کارمندان باشد. زمانی که مدیری حقوق کارمندان را به صورت منصفانه و به موقع پرداخت نماید، علاوه بر این رفتار خوبی هم داشته باشد، قطعا کارمندان با علاقه بیشتری به وظایف خود عمل می کنند. اما در این میان ممکن است که چند نفر از کارمندان درخواست افزایش دستمزد خود را به صورت همزمان مطرح کنند. اما مدير با استفاده از درایت و آگاهی که نسبت به عملکرد کارمندانش دارد یک الی دو نفر را مستحق افزایش حقوق بدانند. در صورتی که حقوق آن کارمندان افزایش پیدا کند، اگر کارمندان دیگر متوجه این موضوع شوند، ممکن است که منجر به خشمگین شدنشان شود و اعتماد خود را نسبت به مدير از دست بدهند. البته قطعا مدير دلایل خوبی برای افزایش دستمزد آن کارمندان دارد، اما ممکن است سایرین منطق وی را قبول نداشته باشند.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

2. **تصور اشتباه:** گاهی ممکن است که کارمندی علاوه بر اخلاق و رفتار مناسب در محیط کار فعالیت مضاعف هم داشته باشد. قطعا کارمندی که بیش از وظیفه خویش فعالیت می‌کند و در پیشرفت شرکت تاثیر بیشتری دارد، از نظر مدیر دور نیست و مدیر همیشه این موضوع را متوجه می‌شود. در مواقعی ممکن است که مدیر جهت قدردانی از زحمات وی او را در نزد دیگران مورد توجه قرار دهد. اما ممکن است که فعالیت بالای کارمند مورد توجه دیگران نباشد و فکر کنند که مدیر جایگاه خاصی برای آن کارمند قائل است. اگر مدیر دستمزدش را افزایش دهد و او را مورد توجه قرار دهد، ممکن است سایر کارمندان تصور کنند مدیر ما بین آن‌ها تبعیض قائل شده و این امر سبب تنفر کارمندان از مدیر شود و بر عملکرد کاری آنان نیز تاثیرگذار باشد.



دوره آنلاین
گزینش طلایی
پیروزی در رقابت جذب نیروی حرفه‌ای

باتدریس
دکتر داوود احمدی

مشاهده دوره

جمع بندی

بسیاری از کارفرمایان موافق هستند که افزایش حقوق باید در درجه اول بر اساس عملکرد و تجربه باشد. شرکت‌ها از کارکنان می‌خواهند قبل از درخواست و توقع افزایش حقوق، تعهد خود را به برتری و تضمین وفاداری نشان دهند. در **مدیریت منابع انسانی** می‌توانید زمانی که کارمندان به یک هدف معنادار می‌رسند یا زمانی که شرکت از نقطه عطف مهمی عبور می‌کند، حقوق و مزایای آن‌ها را افزایش دهید. همچنین می‌توانید زمانی که در حال انجام بررسی‌های سالانه کارمندان، افزایش حقوق سالانه در نظر بگیرید.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اَقیانوس آبی](#) سر بزنید.

