

تکنیک های افزایش حقوق

برای مدیران و تاثیرات آن بر سازمان

HYANOUSEABI.COM



اقيانوس آبي
فكر، دانش و تجربه در يك پوئن...

افزایش حقوق: بهترین تکنیک ها برای مدیران و تاثیرات آن بر سازمان

تیم تحریریه اقیانوس آبی

افزايش حقوق راهي براي نشان دادن قدرداني از کارمندان و دستاوردهاي آنهاست. در **مدیریت منابع انسانی**، **افزايش حقوق** براي کارمندان با عملکرد عالي در نظر گرفته مي شود که آنها را به ماندن در شرکت و ادامه مسير شغلي خود تشويق کند.

هنگامي که مي خواهيد براي کارمندی افزايش حقوق در نظر بگيريد، بايد بدانيد چه زماني و چگونه آنها را پيشنهاد دهيد و عواملی که بايد در تصميم شما نقش داشته باشند چیست؟!

در اين مطلب از **گروه اقيانوس آبي** نکاتی که بايد در افزايش حقوق کارمندان رعايت کنید، تاثيرات مثبت و منفي آن در سازمانتان و تاثير آن بر روی منابع انسانی خود آشنا مي شويد.

تکنیک‌های افزايش حقوق و دستمزد براي مديران

اکثر کارمندان انتظار دارند پس از مدت زمان مشخصی کار، افزايش حقوق **salary** **increase** دريافت کنند. کارمندان برتری که به طور مداوم فراتر از انتظارات هستند، انتظار دارند دستمزدی دريافت کنند که نشان دهنده کار سخت آنها و برابر با سطح مسئوليت آنها باشد.

براي استفاده حداکثري از بودجه افزايش حقوق خود، نکات زیر را دنبال کنید:

۱. در مورد بودجه خود شفاف باشيد.

در مورد افزايش حقوق و دستمزد، در مورد آنچه مي توانيد ارائه دهيد، شفاف و واضح صحبت کنید. اگر بودجه کسب‌وکار شما فقط ۳ درصد افزايش مي يابد، اين اطلاعات را در يك جلسه با کارمند مورد نظر در ميان بگذاريد.

بهتر است آنها بفهمند که شما هر کاری که از دستتان بر مي آيد انجام مي دهيد و زماني که بدانند بيشتري افزايش حقوق ممکن را دريافت مي کنند احساس رضائيت مي کنند.

۲. به جای افزایش نرخ پایه حقوق، پاداش مشخص کنید.

یکی از روش‌هایی که می‌تواند در درازمدت باعث صرفه‌جویی در پول شما شود، ارائه فرصت‌های پاداش منظم به‌جای افزایش دستمزد پایه است. پاداش‌ها را بر اساس عملکرد، تجربه یا عوامل دیگر در نظر بگیرید. گزینه‌هایی که برای مزایا و پاداش می‌توانید در نظر بگیرید عبارتند از: استراحت با پرداخت اضافی، [دورکاری](#) یا یک فضای کاری جدید.

ارائه پاداش‌های منظم [انگیزه کارمندان](#) را افزایش دهد، باعث رضایت فوری می‌شود و می‌توانند ابزار مفیدی برای افزایش بهره‌وری و موفقیت در محل کار باشد.

۳. از رقبا ایده بگیرید.

در کسب و کارتان بهتر است از کارهایی که رقبای خود انجام می‌دهند، آگاه باشید، مثلاً چه قدر حقوق می‌پردازند، چند بار افزایش می‌دهند و چقدر بودجه برای افزایش متوسط حقوق دارند. جمع‌آوری اطلاعات در مورد این موضوعات می‌تواند به شما کمک کند تا برای استخدام‌های جدید رقابت کنید و به طور موثرتر با کارمندان فعلی خود مذاکره کنید.

بیشتر بخوانید: [روش استخدام کارمند خوب](#)

۴. افزایش حقوق‌ها 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 تصمیم‌گیری با تعصب، می‌تواند باعث ایجاد اصطکاک، درگیری و نارضایتی در بین کارمندان شود.

۵. معیارهای روشن تعیین کنید.

ايجاد مجموعه اي از دستورالعمل ها براي تعيين افزايش حقوق مي تواند به کاهش نارضايتي ها کمک کند و اطمينان حاصل کند که همه اعضاي مديريت که مسئول تعيين افزايش حقوق هستند از معيارهاي يکساني براي ارزيابي کارکنان استفاده مي کنند. توضيح اينکه چگونه افزايش دستمزد تعيين شده، مي تواند شرکت شما را از اختلاف محافظت کند.

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 اعضاي با تجربه تيم خود با افزايش دستمزد و پاداش بدهيد، به خصوص اگر آنها در آموزش به ديگران و پيشرفت شرکت کمک کنند.
- **تعداد سال هايي که کارمند براي شرکت کار کرده است:** بسياري 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 وظيفه شغلي خود ديده است، اغلب کانديداي خوبي 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.

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



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 کارمندانی باشد که فراتر از انتظارات عمل می کنند.
- **قدردانی از کارمندان وفادار:** دليل ديگر برای افزايش حقوق، قدردانی از کارمندانی 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 تقويت 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 کارمندانی که لایق افزايش دستمزد هستند باید مورد تقدیر قرار بگیرند و

بايد به آن ها بها داده شود، اما افزايش حقوق بايد به جا و به اندازه باشد تا سازمان را دچار لطمه نکند.

در ادامه چند مورد از مضرات افزايش دستمزد براي سازمان را مورد بررسي قرار مي دهيم:

1. **وضعيت نامشخص اقتصادي و عدم توانايي در پرداخت حقوق بيشتري:** با توجه به اينکه 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 بيشتري** 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 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 مدير فقط به درخواست يك يا دو نفر آن ها موافقت كند و ديگران متوجه شوند، در اين صورت ممكن است نه تنها از تلاش بالاي آن ها كاسته شود، بلكه حتى نسبت به وظيفه اصلي خود نيز كوتاهي كنند و عملکرد سازمان را با مشكل رو به رو سازند.

3. **افزايش حقوق غير منطقي:** در موافقي هم ممكن است هيچكدام از شرايط بالا نباشد. يعني شركت با مشكلات اقتصادي داخلي و خارجي درگير نباشد و تعداد كارمندان فعال نيز زياد نباشد. اما كارمندی باشد كه نقش بسيار مهمي در پيشرفت شركت داشته باشد. در اين صورت اگر كارمند درخواست افزايش دستمزد نمايد، مدير به دليل تاثيري كه وي در پيشرفت شركت دارد مجبور به پذيرش درخواست وي شود، اما ميزاني كه كارمند درخواست دارد بيشتر از توان شركت باشد به گونه اي كه اگر مبلغ درخواستي وي پرداخت شود، شركت را دچار مشكلات اقتصادي نمايد.

4. **شركت دچار مشكلات مالي باشد:** گاهي پيش مي آيد كه بنا به دلایلي شركت دچار ضرر مالي شود. در اين ميان همه كاركنان جهت سر پا كردن شركت مجبور به تلاش زياد شوند، ممكن است كارمندی تلاش بيشتر داشته باشد و تاثيرات مثبتي هم در جبران مشكل مالي داشته باشد، در اين ميان اگر اين كارمند درخواست افزايش حقوق را مطرح كند و مدير موافقت نمايد، به دليل عدم توانايي مالي شركت، ممكن است كه شركت دچار مشكلات اقتصادي بيشتر و ضررهای مالي بيشتر شود.

چالش هاي افزايش حقوق براي مديران

افزايش حقوق قطعاً با موافقت مدير صورت مي پذيرد. مدير به عنوان فردي كه مسئوليت مديريت و اداره سازمان را بر عهده دارد، مدير موظف است كه عملکرد كاركنان را به خوبي تحت كنترل داشته باشد. يكي از مواردی كه به مدير مرتبط است حقوق كاركنان است.



در ادامه چند مورد از چالش‌های افزایش دستمزد برای مدیران و صاحبان کسب و کار را مورد بررسی قرار می دهیم.

1. **از بین رفتن اعتماد به مدیر**: در مواقعی ممکن است اخلاق و رفتار مناسب مدیر 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، قطعاً 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 مدیر با استفاده از درایت و آگاهی که نسبت به عملکرد کارمندان خود دارد یک الی دو نفر را مستحق افزایش حقوق بداند. 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 مدیر از دست بدهند. البته قطعاً مدیر دلایل خوبی برای افزایش دستمزد آن کارمندان دارد، اما ممکن است سایرین منطق وی را قبول نداشته باشند.

2. **تصور اشتباه**: گاهی ممکن است که کارمندی علاوه بر اخلاق و رفتار مناسب در محیط کار فعالیت

مضاعف هم داشته باشد. قطعاً کارمندی که بیش از وظیفه خویش فعالیت می کند و در پیشرفت شرکت تاثیر بیشتری دارد، از نظر مدیر دور نیست و مدیر همیشه این موضوع را متوجه می شود. 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 آن ها تبعیض قائل شده و این امر سبب تنفر کارمندان از مدیر شود و بر عملکرد کاری آنان نیز تاثیرگذار باشد.

جمع بندی

در اين مطلب از [مجله اقيانوس آبي](#) گفته شد که بسياري از کارفرمايان موافق هستند که افزايش حقوق بايد در درجه اول بر اساس عملکرد و تجربه باشد. شرکت‌ها از کارکنان مي‌خواهند قبل از درخواست و توقع افزايش حقوق، تعهد خود را به برتري و تضمين وفاداري نشان دهند.

در [مديريت منابع انساني](#) مي‌توانيد زماني که کارمندانان به يک هدف معنادار مي‌رسند يا زماني که شرکت از نقطه عطف مهمي عبور مي‌کند، حقوق و مزايای آن‌ها را افزايش دهيد. همچنين مي‌توانيد زماني که در حال انجام بررسي‌هاي سالانه کارمندانان، افزايش حقوق سالانه در نظر بگيريد.