

# 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

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقیانوس آبی](http://www.aqyanosabi.com) سر بزنید.

**افزايش حقوق** راهي براي نشان دادن قدرداني از كارمندان و دستاوردهاي آنهاست. در **مديريت منابع انساني**، **افزايش حقوق** براي كارمندان با عملکرد عالي در نظر گرفته مي شود كه آنها را به ماندن در شركت و ادامه مسير شغلي خود تشويق كند.

هنگامي كه مي خواهيد براي كارمندی افزايش حقوق در نظر بگيريد، بايد بدانيد چه زماني و چگونه آنها را پيشنهادهيد و عواملی كه بايد در تصميم شما نقش داشته باشند چيست؟!

در اين مطلب از **گروه اقيانوس آبي** نکاتی كه بايد در افزايش حقوق كارمندان رعايت كنيد، تاثيرات مثبت و منفي آن در سازمانتان و تاثير آن بر روي منابع انساني خود آشنا مي شويد.

## تكنيك‌هاي افزايش حقوق و دستمزد براي مديران

اکثر كارمندان انتظار دارند پس از مدت زمان مشخصی كار، افزايش حقوق **salary increase** دريافت كنند. كارمندان برتري كه به طور مداوم فراتر از انتظارات هستند، انتظار دارند دستمزدی دريافت كنند كه نشان دهنده كار سخت آنها و برابر با سطح مسؤليت آنها باشد.

براي استفاده حداكثري از بودجه افزايش حقوق خود، نکات زیر را دنبال كنيد:

### ۱. 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 كسب و كار شما فقط ۳ درصد افزايش مي يابد، اين اطلاعات را در يك جلسه با كارمند مورد نظر در ميان بگذاريد.

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتماً به **اقيانوس آبي** سر بزنيد.



بهتر است آن‌ها بفهمند که شما هر کاری که از دستتان بر می‌آید انجام می‌دهید و زمانی که بدانند بیشترین افزایش حقوق ممکن را دریافت می‌کنند احساس رضایت می‌کنند.

## 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 به جای 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.

## 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.

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



## ۵. معيارهاي روشن تعيين كنيد.

ايجاد مجموعه اي از دستورالعمل ها براي تعيين افزايش حقوق مي تواند به کاهش نارضايتي ها كمك كند و اطمينان حاصل كند كه همه اعضاي مديريت كه مسئول تعيين افزايش حقوق هستند از معيارهاي يكساني براي ارزيابي كاركنان استفاده مي كنند. توضيح اينكه چگونه افزايش دستمزد تعيين شده، مي تواند شركت شما را از اختلاف محافظت كند.

## نحوه تصميم گيري براي افزايش حقوق

دلایل افزايش حقوق و اينكه كجا و چه زماني در مورد افزايش حقوق با كارمند خود صحبت كنيد عبارتند از:

- **بودجه سازمان:** زماني كه حقوق و دستمزد افزايش مي يابد، هزينه هاي شركت شما نيز بر همين اساس افزايش مي يابد و محدوديت هاي بودجه ممكن است اين كار را غيرممکن كند.
- **سطح تجربه كارمند:** كارمندی كه دوره آموزشی را به پايان رسانده است ممكن است مستحق افزايش حقوق باشد. همچنين ممكن است بخواهيد به اعضاي با تجربه تيم خود با افزايش دستمزد و پاداش بدهيد، به خصوص اگر آنها در آموزش به ديگران و پيشرفت شركت كمك كنند.
- **تعداد سال هايي كه كارمند براي شركت كار کرده است:** بسياري از شركت ها براي بهبود حفظ كاركنان، حقوق افراد باسابقه را افزايش مي دهد.
- **صلاحيت و تخصص كارمند:** كارمندی كه تحصيلات يا آموزش هاي بيشتري در رابطه با وظيف شغلي خود ديده است، اغلب كانديدای خوبی براي افزايش حقوق است.
- **عملکرد كارمند:** پاداش دادن به كارمندی كه بيش از انتظارات شما عمل کرده است، باعث تقويت روحيه او و بالا بردن عملکردش مي شود.

برای 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 دیگر 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

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

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:

### – وضعيت نامشخص اقتصادي و عدم توانايي در پرداخت حقوق بيشتري:

با توجه به اينکه دلايل مختلفی در داخل و خارج از ايران بر اقتصاد کشور اثرگذار است، وضعيت اقتصادي ما هر روز دچار تغييرات فراواني مي شود. گاهي يک محصول آنقدر افزايش قيمت دارد که اگر کمی بررسي شود در اصل نصف آن قيمت ارزش دارد، در مقابل ممکن است که وضعيت اقتصادي به گونه اي شود که يک محصول ارزش بالايي داشته باشد، اما دچار کاهش قيمت شود. شرکت ها و سازمان ها از فروش محصولات خود به کسب درآمد مي پردازند و هزينه لازم جهت پرداخت ماليات، پرداخت حقوق کارکنان و ... را تامين مي کنند.

ممکن است که عواملی باعث شود که محصول تولیدی شرکت مدت طولانی به فروش بیشتر نرسد و یا قيمت آن کاهش پیدا کند. در اين صورت ممکن است نياز باشد تا پرسنل و حتی مدير تلاش خود را چند برابر کنند تا بتوانند محصول خود را با قيمت گذاری مناسب به فروش برسانند.

طبعاً در چنين شرايطی ممکن است کارمندان بسياری وجود داشته باشند که لايق افزايش حقوق باشند، در اين صورت اگر همه آن ها درخواست افزايش حق را مطرح کنند و مدير هم با درخواست آن ها موافقت کند، در حالی که شرکت توان پرداخت آن را ندارد. در اين صورت قطعاً شرکت دچار مشکلات بسياری خواهد شد و حتی ممکن است که ورشکسته شود.

### – تعدد کارمندان فعال:

برای مشاهده ساير مقاله های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

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 آن‌ها هم کاملاً ملموس و قابل تقدیر باشد. اگر همه آن‌ها با هم درخواست افزایش دستمزد را مطرح کنند اما مدیر فقط به درخواست یک یا دو نفر آن‌ها موافقت کند و دیگران متوجه شوند، در این صورت ممکن است نه تنها از تلاش بالای آن‌ها کاسته شود، بلکه حتی نسبت به وظایف اصلی خود نیز کوتاهی کنند و عملکرد سازمان را با مشکل رو به رو سازند.

### – 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.

### – شرکت دچار مشکلات مالی باشد:

گاهی پیش می‌آید 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

افزايش حقوق را مطرح كند و مدير موافقت نمايد، به دليل عدم توانايي مالي شركت، ممكن است كه شركت دچار مشكلات اقتصادي بيشتر و ضررهاي 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 چالش‌هاي افزايش دستمزد براي مديران و صاحبان كسب و كار را مورد بررسي قرار مي دهيم.

### ۱. از بين رفتن اعتماد به مدير:

در مواقعي ممكن است اخلاق و رفتار مناسب مدير منجر به محبوبيت وي در بين كارمندان باشد. زماني كه مديري حقوق كارمندان را به صورت منصفانه و به موقع پرداخت نمايد، علاوه بر اين رفتار خوبي هم داشته باشد، قطعاً كارمندان با علاقه بيشترى به وظيف خود عمل مي كنند.

اما در اين ميان ممكن است كه چند نفر از كارمندان درخواست افزايش دستمزد خود را به صورت همزمان مطرح كنند. اما مدير با استفاده از دراييت و آگاهي كه نسبت به عملکرد كارمندان دارد يك الي دو نفر را مستحق افزايش حقوق بداند.

در صورتي كه حقوق آن كارمندان افزايش پيدا كند، اگر كارمندان ديگر متوجه اين موضوع شوند، ممكن است كه منجر به خشمگين شدنشان شود و اعتماد خود را نسبت به مدير از دست بدهند.

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





البته قطعاً مدیر دلایل خوبی برای افزایش دستمزد آن کارمندان دارد، اما ممکن است سایرین منطق وی را قبول نداشته باشند.

## ۲. 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 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.

## جمع بندی

در این مطلب از **مجله اقیانوس آبی** گفته شد که 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 کارمندانتان 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 کارمندانتان، افزایش حقوق سالانه در نظر بگیرید.

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