

Rozmowa kwalifikacyjna ma służyć temu, żeby wybrać tych, którym naprawdę nie szkoda zapłacić. I o tym warto rozmawiać podczas interview, które w zasadzie całe jest rozmową o pieniądzach, tyle że konkretne pytanie o wynagrodzenie pada zazwyczaj na końcu.

Kiedy chcemy zatrudnić fachowca do remontu domu, interesują nas: rekomendacje, staż pracy, czy ma własne narzędzia oraz wiedzę i umiejętności niezbędne do wykonania zadania. Jeśli mamy pojęcie, ile na rynku może wynosić jego gaża, jesteśmy w stanie skorygować jego wymagania, zaproponować modyfikacje bądź zgodzić się z oczekiwaniami. W końcu fachowiec przystępuje do działania, a później my do wypłaty mu **wynagrodzenia**.

W podobnej sytuacji jest pracodawca – on także stara się unikać niedoświadczonych pracowników, posiadających co prawda chęci, ale niekoniecznie wiedzę czy umiejętności. Rozmowa kwalifikacyjna ma służyć temu, żeby wybrać tych, którym naprawdę nie szkoda zapłacić. I o tym warto rozmawiać podczas interview, które w zasadzie **całe jest rozmową o pieniądzach**, tyle że konkretne pytanie o **wynagrodzenie** pada zazwyczaj na końcu.

Rutynowa formułka: „Jakie są pani/pana oczekiwania finansowe?” jest w zasadzie kropką nad i. Nie możemy oczekiwać, że pracodawca, którego wcześniej podczas rozmowy nie kupiliśmy naszymi doświadczeniami, wiedzą, umiejętnościami, zechce nam zapłacić 5 tys. zł brutto, ponieważ taka jest **stawka na rynku w naszym zawodzie**. Kolejne pytanie: „Dlaczego mielibyśmy taką kwotę Pani/Panu zapłacić?” sugeruje, że pracodawca nie jest do końca przekonany, że warto nam tyle płacić albo potrzebuje dodatkowego uzasadnienia z naszej strony: dlaczego akurat ja jestem warta tych pieniędzy, które **chciałabym zarabiać**. Częsty zwrot fachowców: „Nikt Pani nie zrobi tego lepiej niż ja”, sam w sobie nie działa jak zaklęcie.

Ponadto każdy dobry negocjator nie zamyka sobie drogi do sukcesu przez **zbyt sztywne wymagania**, warto więc, dyskutując o wynagrodzeniu, podawać oczekiwania w widełkach, mając jednak na uwadze stawki, jakie obowiązują w branży i na pokrewnych stanowiskach. Bycie elastycznym często się opłaca, zwłaszcza tam, gdzie pracodawca nie może zapłacić zbyt dużo podstawy, jednak **pro wizja, bonus, dodatkowe świadczenia, szkolenia** bądź praca z wyjątkowym **ekspertem** w branży może to wynagrodzić. Jeśli jednak tego typu rekompensaty nie wchodzi w grę, trzeba dać sobie czas na zastanowienie, czy aby proponowana stawka nie jest poniżej naszych oczekiwań.