

10 Это НЕ обсуждается (часть 2)

Андрей Носов

Основатель проекта Job Talks

25 января 2017 г.

Почему эта стратегия работает

В первой части статьи мы рассмотрели переговорную стратегию, которую компании используют при найме и увольнении, чтобы заставить сотрудников прекратить переговоры и принять их условия.

Эта стратегия состоит в том, чтобы заставить сотрудника поверить, что предлагаемые ему условия – это максимум того, что компания может предложить, и их дальнейшее обсуждение невозможно.

Сотрудники это покупают?

А как при этом реагируют сотрудники на утверждение работодателя о невозможности дальнейшего обсуждения условий. Принимают ли они этот аргумент и прекращают переговоры – или продолжают обсуждение?

Исходя из своего собственного опыта (а я за все время провел более 500 переговоров о деньгах с сотрудниками при найме и увольнении, а также серию авторских курсов для нескольких десятков человек в рамках проекта Job Talks), я составил диаграмму, отвечающую на этот вопрос.

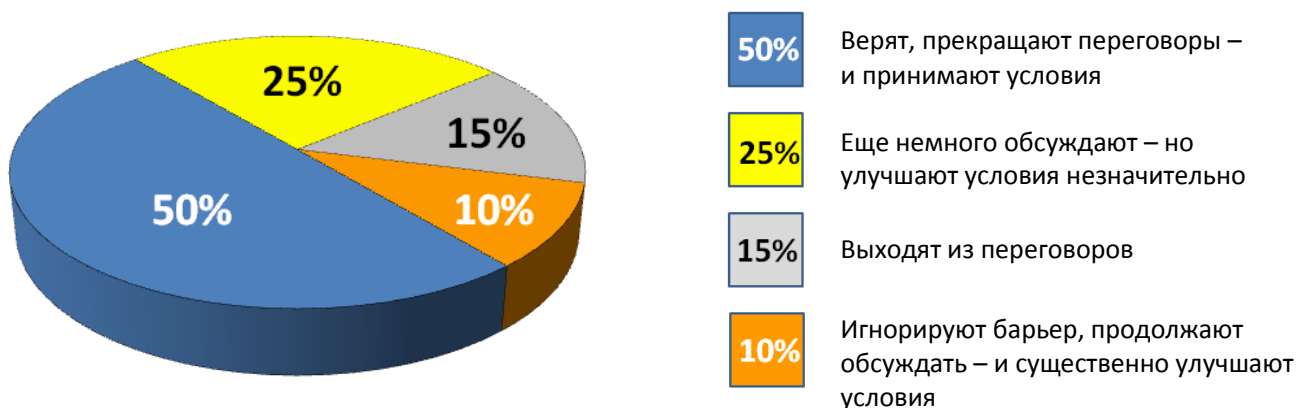
Как показывает мой опыт, **50%** сотрудников после аргумента работодателя о невозможности обсуждения условий выше определенной границы прекращают дальнейшие переговоры – и оставляют на столе от 10% до 50% того, что они могли бы получить, а иногда и больше.

Однако есть те (**25%**), которые после этой фразы сдаются не сразу и еще некоторое время продолжают переговоры. Но утверждение о невозможности дальнейшего обсуждения продолжает оказывать на них сильное влияние, и они заканчивают переговоры немного выше, чем предлагал работодатель, но все равно далеко от своих изначальных амбициозных планов.

Еще **15%** после этой фразы заявляют о неприемлемости для себя предложенных условий – и выходят из переговоров.

И всего только **10%** игнорируют слова работодателя о невозможности дальнейшего обсуждения – и продолжают упрямо идти к своей цели и добиваются ее или подходят к ней максимально близко.

Как сотрудники реагируют на фразу «Это максимум / Это не обсуждается»



Источник: мой личный опыт переговоров

А между тем именно здесь, после этой фразы, и начинаются настоящие переговоры. До этого была просто разминка. Именно через эту фразу лежит путь не к просто к хорошим или приемлемым, а к действительно лучшим условиям.

Но большинство сотрудников почему-то останавливаются у самого подножия этой горы – и даже не начинают подъем.

После 20 лет работы в корпоративном бизнесе у меня продолжает вызывать удивление, как столько взрослых, зрелых и опытных профессионалов покупаются на аргументацию работодателя при найме и увольнении о невозможности дальнейшего обсуждения условий – и так легко сдают свои позиции.

Почему они это делают?

Это действительно очень интересный вопрос: что заставляет большинство сотрудников принимать эту игру работодателя – и прекращать переговоры после его утверждения о невозможности дальнейшего обсуждения условий?

Проанализировав такие ситуации за все время работы, я выделил для себя 6 основных причин, почему это происходит – и готов поделиться ими с вами.

Вот эти причины:

- 1. Чем быстрее согласишься, тем вероятнее сделка.** Многие сотрудники принимают условия хуже, чем они изначально планировали, чтобы их точно наняли (если речь идет о найме) - или чтобы быстро и комфортно расстаться с компанией (если речь идет об увольнении). Другими словами, чтобы точно заключить эту сделку, они готовы пожертвовать своими интересами – и совершить ее по цене работодателя. Это воплощение одного из самых часто встречающихся мифов про переговоры: чем больше я буду торговаться, тем с меньшей вероятностью я заключу сделку – и наоборот, чем быстрее я приму все условия работодателя, тем вероятнее сделка.

2. **Дискомфортная ситуация; не умеют и не хотят торговаться.** Для большинства людей ситуация переговоров с работодателем о деньгах достаточно дискомфортна сама по себе. Это происходит по разным причинам. Часть сотрудников просто не знает, как правильно торговаться с работодателем о деньгах. Некоторые считают, что именно работодатель всегда принимает основное и окончательное решение, а их собственная роль второстепенна. Для некоторых неприятна сама ситуация, когда им приходится продавать себя и обсуждать деньги. Как бы то ни было, люди часто пытаются выйти из этой дискомфортной зоны как можно быстрее, используя для этого любую удобную возможность. А формальный отказ работодателя обсуждать условия после некоторой границы – это идеальная возможность закончить переговоры, принять условия компании и завершить сделку.
3. **Верят, что это правда.** Многие сотрудники изначально верят работодателю и считают, что все, что он говорит – это правда. Они забывают о том, что во время переговоров о деньгах компания – это не беспристрастный и объективный источник информации, а противоположная сторона переговоров и азартный игрок в покер, чья задача – заставить вас принять выгодные для нее условия любой ценой.
4. **Готовность легко сдаваться и уступать.** Жизнь часто демонстрирует нам – как на работе, так и в других областях – что мы не можем всегда получать все, чего хотим. И многие из нас учатся идти на компромисс и сдавать часть своих интересов. Мы часто начинаем принимать те условия, которые нам предлагают – а не те, которые мы хотим. Некоторые из нас научились вести переговоры сами с собой и убеждать себя, что все не так уж плохо, что это тоже деньги, зато стабильная работа и т.д.
5. **Плохо готовы и не знают, что делать.** Несмотря на ожидаемость такого поворота событий, как отказ работодателя обсуждать условия выше определенной границы, многие сотрудники плохо готовы к нему – и не знают, как ему противостоять. Они не до конца понимают логику работодателя – и часто при переговорах поддаются давлению, манипулированию, неаргументированному отказу и туманным обещаниям будущего счастья.
6. **Вера в существование множества необсуждаемых вещей.** Наконец, длительная работа в корпоративном мире не проходит без следа – и меняет многие наши представления и убеждения. В частности, многие сотрудники начинают верить в абсолютность внутренних правил, политик, процедур, запретов и ограничений; в неоспоримость решений руководства – локального, регионального и глобального. Мы вообще начинаем верить, что существует множество вещей, которые мы не должны обсуждать и не можем изменить – а должны принимать их так, как они были заявлены компанией. Эта же вера, к сожалению, распространяется и на область переговоров о финансовых условиях при найме и увольнении. Область, в которой по определению обсуждению подлежат любые условия, мы начинаем видеть как сферу действия высеченных в граните политик, ограничений и заранее установленных размеров возможной оплаты.

А работодатели отлично поняли эту фишку, взяли ее на вооружение – и активно пользуются ею для того, чтобы дать вам столько денег, сколько им комфортно, а не сколько вы хотите.

И в большинстве случаев у них это великолепно получается!

Каждый работодатель знает, что лучший способ заставить работника принять его условия – это объяснить ему, что эти условия уже определены, зафиксированы, подкреплены бюджетами, внутренними политиками и решениями руководства – и не обсуждаются ни при каких обстоятельствах.

А есть выход?

На фоне всего вышесказанного, очевидно, возникает вопрос: а есть ли выход из этой ситуации? Можно ли преодолеть этот барьер и договориться с работодателем о действительно лучших условиях?

Можно!

И я знаю, как это сделать.

В следующей, заключительной части статьи я расскажу, как преодолеть неготовность работодателя обсуждать условия выше некоторой границы – и продолжать вести переговоры до тех пор, пока вы не договоритесь о лучших возможных условиях.

Подпишитесь на блог на job-talks.com/blog, начните получать раз в 2 недели
полезные советы по переговорам при найме и увольнении –
и используйте их при следующих переговорах с работодателем,
чтобы договориться о лучших условиях

Job Talks

Договаривайтесь о лучших условиях
при найме и увольнении

www.job-talks.com

Блог
job-talks.com/blog

Страница проекта в Facebook
[@jobtalkscom](https://www.facebook.com/jobtalkscom)

Андрей Носов | Основатель проекта

andrei.nosov@job-talks.com

Горячая линия

+7 495 970 6200

911@job-talks.com