



Универсальное оружие

Как работодатель я знаю отличный способ не дать сотруднику столько денег, сколько он просит – как при найме, так и при увольнении – и при этом заставить его прекратить переговоры и принять мои условия.

Я знаю специальную фразу, которую надо произнести, чтобы добиться этого эффекта. Из более 500 переговоров о деньгах, которые я провел при найме и увольнении сотрудников, она срабатывала в большинстве случаев.

«Это не обсуждается»

Чтобы заставить вас принять мои условия, я должен доказать вам, что эти условия являются окончательными и не подлежат обсуждению – и поэтому их принципиально невозможно изменить ни при каких обстоятельствах.

И с этой задачей успешно справляется фраза *«Это не обсуждается»*, которая в зависимости от ситуации может принимать разные формы – такие, например, как: *«Нет, это невозможно»*, *«К сожалению, мы не можем предложить вам столько»*, *«Максимум того, что мы можем вам предложить, - это...»*, *«Это наше окончательное предложение»*.



Но какой бы ни была форма, смысл один: граница проходит здесь, и дальнейшее обсуждение бесполезно.

Если вы не купите эту мысль с первого раза, то, чтобы вы точно поверили в невозможность дальнейшего обсуждения условий, я сошлюсь на что-то фундаментальное и неизблемое.

При найме



Если вы нанимаетесь, я, например, скажу:

«То, что вы просите, существенно выше нашего бюджета для данной вакансии. Он ограничен такой-то суммой – и мы просто не можем за него выйти». Или так: *«К сожалению, у нас есть вилка зарплат для данного грейда, которую мы не можем изменить».*

Или сошлюсь на могущественный глобальный офис: *«У нас существует единая глобальная политика относительно структуры и размера оплаты для всех позиций, разработанная головным офисом, и мы здесь никак не можем на нее повлиять».*

Или еще более драматично: *«Сотрудники на этой должности, которые проработали в компании уже много лет, получают максимально столько-то – и если они узнают, что мы предложили новому человеку в полтора раза больше, для них это будет сильнейшим демотивирующим фактором».*

Еще могу сыграть на конкуренции: *«Из тех четырех человек, которых мы рассматриваем на данную вакансию, вы запросили существенно больше всех остальных».*

И под занавес пообещаю отличные перспективы в будущем: *«Сейчас мы можем предложить максимум столько, но в будущем, при условии отличной работы, рост вашего дохода может быть достаточно существенным».*

При увольнении

В ходе переговоров при увольнении я сыграю в ту же игру, немного изменив декорации и аргументы.

Предположим, я хочу заплатить увольняемому сотруднику три зарплаты в качестве компенсации, а он хочет шесть.

Тогда я скажу: *«Нет, это даже не обсуждается. У нас выделен определенный бюджет на компенсацию увольняемым сотрудникам, и мы просто не можем его превысить».*

Или вот так безапелляционно: *«Мы никому не выплачиваем такую компенсацию. Три зарплаты – это максимум».*

В расширенной версии, со ссылкой на внутреннюю политику компании: *«Это невозможно. У нас единая политика выплаты компенсации при увольнении, утвержденная Генеральным директором (головным офисом / Гарри Поттером / султаном Брунея) – и мы не можем предложить вам что-то, выходящее за рамки этой политики. Мы всем сотрудникам предлагаем исключительно 3 зарплаты, и у нас нет права выплатить вам больше».*

При необходимости добавлю еще немного креатива: *«Если я предложу вам 6 зарплат, меня самого уволят».*

Продемонстрирую умение устанавливать взаимосвязь между несвязанными событиями: *«Вы работаете в компании всего полтора года, поэтому о такой компенсации не может идти и речи».*

Или вспомню про социальную справедливость: *«Если мы заплатим вам 6 зарплат, то это будет несправедливо по отношению ко всем другим сотрудникам, которые проработали в компании намного дольше вас».* Или еще более пафосно: *«У вас одна из самых высоких зарплат в отделе, и если я заплачу вам 6 ваших зарплат в качестве компенсации, мне придется оставить без компенсации десятков увольняемых молодых сотрудников, среди которых есть молодые мамы с детьми».*

И вообще это эксклюзивные условия: *«У нас в компании никому такие компенсации обычно не выплачиваются – это мы еще пошли вам навстречу».*

Снова вспомню про головной офис: *«Такая сумма потребовала бы согласования с нашим головным офисом, а по нашему опыту они никогда не согласовывают иные условия, чем содержатся в разработанной ими политике / нам придется это согласовывать несколько месяцев».*

И чтобы вы уже точно поняли: *«Скажите спасибо, что мы не увольняем вас по статье – а то мы можем действовать и более жестко».*

А это правда не обсуждается?

Как вы думаете, работодатели говорят вам правду, когда заявляют, что это максимум, который дальше не обсуждается?

В большинстве случаев это просто условная и удобная для работодателя правда. Такая правда, которая:

- Соответствует сложившемуся уровню компенсаций в компании – и выше которой он не хочет платить;
- Основана на цифре, которую работодатель сами придумал, записал в бюджет и считает справедливой;
- Вписывается в его вилку зарплат для данного грейда при найме – или установленному уровню компенсации при увольнении;
- Позволяет установить зарплату ближе к нижней границе, чтобы в ближайшие несколько лет можно было ее понемногу повышать, создавая дополнительную мотивацию для сотрудника, но при этом находясь в рамках установленной вилки;
- Позволяет немного сэкономить на вашей зарплате – и перераспределить эту сумму в бюджете на другие цели.

Чтобы заплатить вам больше, работодателю придется выйти из своей зоны комфорта и предпринять дополнительные шаги: создать некоторый бизнес-кейс, согласовать со своим начальством, найти дополнительный бюджет и т.д.

Поэтому ему всегда легче сказать «Это максимум, это не обсуждается», чтобы остаться в существующей парадигме – и в своей зоне комфорта.

Таким образом, нежелание работодателя обсуждать условия выше некоторой установленной им самим границы и уверение сотрудника, что это максимум, который не подлежит обсуждению – это не абсолютная истина, а всего лишь возможность для него предложить вам столько денег, сколько он считает правильным, а не сколько вы хотите.

А фраза «Это не обсуждается» и все ее возможные вариации – эффективный способ заставить вас поверить в то, что это предел, который не обсуждается, чтобы вы прекратили дальнейшие переговоры и приняли предложенные работодателем «лучшие возможные» условия.

Эта фраза – типичный пример того, как работает «эффект ценника» в корпоративном мире, о чем мы говорили в двух предыдущих статьях [здесь](#) и [здесь](#). Никто не спорит с ценником в магазине, считая его окончательным решением в установлении цены. То же самое и здесь – фраза «Это не обсуждается» призвана стать именно таким окончательным «ценником», с которым все сразу согласятся, все поймут и примут без разговоров предложенные условия.



Так это выглядит со стороны работодателя – но чтобы убедить сотрудника, что «это не обсуждается», нужно, чтобы сами сотрудники также принимали это утверждение.

Каждый из нас, очевидно, хотя бы раз слышал на переговорах при найме или увольнении фразу «Это максимум, больше мы не готовы обсуждать».

Вспомните, как вы реагировали на это утверждение?

Хотите узнать, насколько этот аргумент оказывается убедительным для сотрудников, как часто они прекращают переговоры после него – и почему?

Читайте об этом во второй части статьи, которая выйдет в ближайшие дни.

Вы можете подписаться на блог на job-talks.com/blog, чтобы получать раз в 2 недели все полезные советы по переговорам при найме и увольнении.

Подпишитесь на блог - и используйте эти советы при следующих переговорах с работодателем, чтобы договориться о лучших условиях.

Job Talks

Договаривайтесь о лучших условиях при найме и увольнении

<http://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