



Cesta nahoru XIV. - Vyjednávání o nabídce: z kandidátovy perspektivy

Vyjednávání o pracovní nabídce může o vás jako kandidátovi odhalit mnohem víc než celý následný personální proces. Při vyjednávání sdělujete obrovské množství informací o tom, kdo opravdu jste. Na chvíli se nad tím zamyslete. Při této příležitosti odhalujete, co je pro vás důležité a jak přistupujete k diskusi, řešení obtížných úkolů, přesně jak to budete dělat s kolegy a klienty. Selský rozum, komunikační dovednosti, práce s lidmi, empatie, sebevědomí - to všechno patří do "arzenálu" každého výkonného manažera a během vyjednávání se naplno projeví. Způsob, jakým tyto dovednosti - nebo jejich absenci - prokážete, bude mít významný dopad na vaši budoucnost u potenciálního zaměstnavatele. Znam i lidi, kteří kvůli vyjednávání o místo přišli. Ale o tom později.

Předkládám několik klíčových prvků ke zvážení:

Realistické a objektivní zhodnocení vaší pozice - proč vůbec vyjednáváte? Máte nějaké jedinečné dovednosti? Jedná se o jedinečnou situaci? Nebo máte legitimní dotaz na vyplacení roční odměny, o niž byste jinak přišli například odchodem ze současného místa před koncem roku?

Práce s lidmi a empatie - pamatujte na to, že lidé, kteří kývnou na vaše požadavky, pak možná musí své rozhodnutí obhajovat před druhými. Mějte to na paměti a buďte připraveni na otevřenost a pružnost.

Sebevědomí - musíte si být jisti, že vaše požadavky odpovídají funkci a jsou realistické. Řeč vašeho těla a vašich očí odhalí skutečné pocity a vaši cenu.

A teď pár praktických rad.

Co dělat:

Zapojte selský rozum - je v pořádku požádat o víc, než kolik činila původní nabídka, nebo o změnu její struktury. Ujistěte se však, že vaše požadavky mají opodstatnění ve vašich zkušenostech, zadaném úkolu a postavení na trhu.

Než předložíte své požadavky, zopakujte zájem a nadšení pro funkci i tým.

Buďte připraveni na obětování klíčových prvků, jako je například jednorázová výplata odměn, umožnění platby odměn čtvrtletně, nebo pokud není nabídka základního platu dostatečně vysoká, navrhněte během prvního roku rozdělení bonusu na měsíční či čtvrtletní platby - pružnost je velmi vysoce ceněná vlastnost. Navrhuji také, abyste se zeptali, jak rozdíl mezi návrhem a vaším požadavkem překlenout s ohledem na zdroje a možnosti firmy. Tato metoda otevírá dveře pro dalšího člověka, který může problém pomoci vyřešit způsobem, jenž je pro organizaci interně přijatelný.

Pokud se do celého procesu zapojí vyjednávač, zkuste sondovat u něj. Dobrý personální agent může dát neocenitelné rady. Představte mu své úvahy a požádejte o radu na základě jeho znalosti trhu a klienta.

Dokonce bych jej požádal, aby zkusil ve firmě zjistit reakce, než váš požadavek oficiálně předložíte. Personalista tak funguje jako jakýsi hromosvod a lidé si mohou připravit pozice bez rizika ztráty tváře.

Co nedělat:

Nebuďte hamižní. Jeden kandidát na vysokou funkci neuposlechl mou radu. Firma o něj měla velký zájem a on si toho byl vědom. Nedokázal pak odolat pokušení a řekl si o více peněz, jen aby zjistil, kolik by nakonec mohl dostat.

Poslední kapkou bylo, když si na třetím jednání o jeho požadavcích řekl o určitou třídu při cestování letadlem a ubytování v hotelu. Předseda představenstva, který mu nabízel dvojnásobné kompenzace oproti jeho stávající pozici a dobrý kariérní postup, okamžitě návrh stáhl. Později mi řekl, že takové přehánění by bylo pro kulturu firmy katastrofou. Nebud'te příliš sebevědomí. "V žádném případě bych nemohl přijmout méně než X" nebo "Myslím, že mám větší cenu" zní jako úryvky ze špatného filmu. Pokud z nějakého důvodu zafungují, mohou zanechat "pachuť". Arogance je rakovinou kariérního rozvoje - je to zabiják a příliš často se projeví, až když pacientovi není pomoci. Nebud'te nekomunikativní ve snaze vyvrát jeden na druhého. Takovou taktiku lze snadno prohlédnout, což může vést ke stažení nabídky. Nikdo nechce být jen tak využíván nebo mít pocit, že je až na druhém místě. Dobré jednání je otevřené a čestné a obě strany by z něj měly mít dobrý pocit. *(S přispěním Phyllis Huckabee a Case de Callier.)*

Pepper de Callier
předseda Bubenik Partners