



Mladen Jančić

Pregovaranje oko uvjeta zaposlenja – I. dio

Neposredni povod/inspiracija za ovu temu se rodila ne nedavno održanom trening programu kada smo sa polaznicima imali veoma živu raspravu oko toga kako se postaviti kao pregovarač u intervjuima za posao. Iako će neki reći da takav pregovarački odnos nije ravnopravan, po mome mišljenju dobro pripremljen kandidat/pregovarač može značajno unaprijediti svoju poziciju.

Kao što se iz naslova i vidi, namjerno je izostavljeno «pregovaranje oko plaće», iako je upravo plaća prvo što većini ljudi padne na pamet i ono osnovno kada pomisli na ispunjenje svojih zahtjeva u pregovorima za posao. Pri tome je interesantno primijetiti da je **naša poslovna kultura** takva da se iznosi plaće uglavnom ili nikako ne spominju prilikom objave potrebe za radnim mjestom. Isto tako, za većinu kandidata «savjet» je ne raspravljati o samoj plaći na prvom intervjuu. Pitanje je zašto takva praksa prevladava u našoj poslovnoj kulturi?

Većina vjetrova koji donose menadžmentsko/organizacijske novitete/promjene puše iz pravca zapada prema istoku, a onih profitnih (nažalost) **puše u suprotnom smjeru.**

U inozemstvu bez poteškoća mogu javno objaviti iznose

Kakva je praksa u vezi pregovaranja za uvjete poslovanja u zemljama zapadne Europe? Tijekom 10-godišnjeg rada u londonskom city-u imao sam priliku promijeniti nekoliko različitih poslodavaca. Većina poslova koje sam tražio su bili objavljeni u specijaliziranim izdanjima tiska ili na internet portalima. I tu je odmah vidljiva razlika u samom pristupu. Naime, za većinu objavljenih poslova već je **unaprijed koliko-toliko i određena plaća.** Tako je moguće vidjeti različite vrste oglasa gdje se u većini slučajeva objavljuju bruto iznosi i to na godišnjoj razini. Tako je npr. moguće vidjeti iznose plaće u tisku za određene pozicije u izno-



POSTANITE BOLJI PREGOVARAČ

Ako tvrtke u inozemstvu bez poteškoća mogu javno objaviti iznose plaća unaprijed (i one najniže i one najviše), zašto bi to bio problem za domaće tvrtke? Plaća je samo jedna od varijabli u pregovorima za posao.i.

sima od «GBP50,000 p.a.» (per anum) ili «GBP70,000-OTE» (On Target Earnings) i slično.

Pitanje koje se nameće je sljedeće - ako tvrtke u inozemstvu bez poteškoća mogu javno objaviti iznose plaća unaprijed (i one najniže i one najviše), zašto bi to bio problem za domaće tvrtke? Zaposlenik bilo koje «high-street» banke u **Engleskoj** npr. nema nikakvih problema s činjenicom da je **visina njegove/njene plaće opće-poznata** stvar (npr. GBP30,000 p.a. - jer je tako i pisalo u oglasu za posao na koji su se javili), a istovremeno zna da CEO te iste banke zarađuje GBP2mil. p.a. (bez bonusa). Ta činjenica (ogromna razlika u iznosima plaća) ne uvjetuje motivaciju i produktivnost na poslu. I sa tim nitko nema nikakvih problema. Zašto je kod nas tako transparentno/javno postavljena skala plaća neprihvatljiva?

Poslovna tajna ili nešto treće?

Da li je u pitanju «poslovna tajna», zakonske odredbe ili nešto treće? Pokušao sam na tu temu razgovarati sa pravnicima i zaposlenicima odjela ljudskih potencijala različitih tvrtki, međutim na to pitanje **nisam dobio konkretan odgovor.** Ono u čemu se većina je da je takva **praksa kod nas «normalna»,** te da će se pitanje plaće kad-tad otvoriti na razgovorima za posao. Na pitanje da li se ponekad izgubi nekoliko susreta da bi se «otvorile» te teme, odgovor je bio potvrđan. Što u stvari znači da su svi - i poslodavci i posloprimci - **unaprijed spremni na «igru»,** znajući da će možda obostrano izgubiti dosta vremena. Što ako su očekivanja strana toliko različita da je dogovor nemoguć? **Zašto gubiti vrijeme,** zašto tu veoma važnu stvar ne raščistiti odmah, na samom početku...

Mišljenja sam da ne bi trebalo biti ništa sporno da se ponuđeni/očekivani iznosi, ako se već nisu javno prethodno iskomunicirali, u obostranom interesu iznesu već na prvom razgovoru za posao. Istovremeno, plaća je samo jedna od varijabli u pregovorima za posao.

Kako pristupiti tom procesu - pročitajte u sljedećem nastavku kolumne.



AngloAdria
MANAGEMENT CONSULTING

Trening programi:

- poslovno pregovaranje
- leadership
- key account management
- prodaja
- osobni razvoj
- train the trainer

Ulica grada Vukovara 284, Poslovni centar Almeria, Zagreb
Informacije: 01 551 0200 ili www.anglo-adria.com