

ПОВЕДЕНИЕ НА ЕФЕКТИВНИТЕ ПРЕГОВАРЯЩИ

Проучвания преди преговорите	Мисли креативно
Добре подготвен	Действа стратегически, не спонтанно
Определя приоритети	Действа като отборен играч
Слуша внимателно	Облечен е подходящо
Участва само с конструктивни аргументи	Търпелив и толерантен е
Перифразира и задава въпроси, за да провери дали разбира и да получи информация	Проявява чувствителност към културните различия на срещната страна
Спазва поверителност, когато се изказва извън протокола	Не гримасничи (поддържа достойнство или престиж)
Разяснява и обобщава	Търси допирни точки
Не показва предразсъдъци (Остава безпристрастен)	Разговаря с нечии поддръжници и с срещната страна
„Разчита“ потребностите на срещната страна	Проявява чувство за хумор, когато е подходящо
Разбира и съобщава собствените си потребности	Познава езика на тялото на останалите на масата
Визуализира взаимните ползи, не загуби	Демонстрира организиран и структуриран подход
Демонстрира уважение към достойнството на срещната страна	Познава езика на собственото си тяло, включително зрителен контакт од
Избягва да излага слабите страни на срещната страна	Проявява сила и никога не се отказва да намира допирни точки
Говори логично, ясно и на обикновен език	Справя се добре с гнева на другите
Вежлив е, използва емоциите стратегически	Справя се добре със собствения си гняв и емоции
Умее да толерира мълчанието	Упражнява се да води преговори при всяка възможност
Настоява, но не е агресивен	Гъвкав е

ОБИЧАЙНИ ПРЕЧКИ ЗА ЕФЕКТИВНИ ПРЕГОВОРИ

липса на информация	не се слуша – не се чува	лош подбор на преговарящ екип
липса на доверие	липса на опит	преждевременно упълномощаване
липса на обратна връзка	невежество	съпротива срещу промени
липса на креативност	неяснота	традиционни преговорни умения
липса на знания	субективност	непроучване на потребностите и интересите
предварително осъждане	песимизъм	неразпознаване на допирни точки
липса на разбиране от висшето ръководство	прекъсвания	конфликтни подходи към преговорите
липса на обучение	агресия	стари неразрешени конфликти
лоши умения за разрешаване на проблеми	нетърпение	политически програми
лоша подготовка	конкуренция	скрити програми
преждевременно прибягване към власт	манипулация	високи изисквания/ слаби предложения
неспособност за обективност	емоции	противопоставяща подредба на местата
преждевременно прибягване към власт	скрити мотиви	различни ценности
лошо организиране на времето	заплахи	говорене едновременно
притискане от времето	непочтеност	малки отстъпки
конфронтиращ диалог	заемане на позиция	нереалистични очаквания
мислене от типа „или печеля-или губя“	смяна на темата	поддръжниците няма да ратифицират договора
предишно противопоставяне	стереотипи	непостигане на споразумения
взимащите решения не са на масата	негъвкави мандати	непрактични споразумения
дисбаланс на силите	липса на гъвкавост	нарушени обещания
промяна в състава на екипа	сложни решения	едноличен процес и основно правило

ПРОВЕЖДАНЕ НА ПРОЦЕСА НА ПРЕГОВОРИ В СФЕРАТА НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ

Разгледайте процеса на колективно договаряне за колективно преговорно споразумение

Това е ролева игра за подобряване на уменията за водене на преговори. Първо, прегледайте седемте правила за качествено водене на преговори, за добро поведение при преговорите и типичните пречки пред ефективните преговори. След това се разделете на две групи и определете ролите си. Едната група представлява интересите на синдиката, а другата интересите на работодателя. Всяка група трябва да е добре запозната със собствената си позиция и да не чете позицията на другата група. Всяка група трябва да отдели няколко минути, за да се подготви за преговорите. След това започнете преговорите, които трябва да продължат до 30 минути. По време на преговорите не се отклонявайте от аргументите на преговорите, целите на преговорите и предисторията. Следвайте всички съвети за успешни преговори. Когато времето изтече, отделете няколко минути за самооценка въз основа на предложените критерии. Обсъдете помежду си как можете допълнително да подобрите уменията си за водене на преговори.

Укрепването на капацитета на преговарящите страни за подобряване качеството на социалния диалог е изключително важно, за да могат и двете преговарящи страни да предложат решения, които да подобрят перспективите на сектора, намалят рисковете за работодателите и работниците и които да бъдат по-социално приемливи от преди.

СЕДЕМ ПРАВИЛА ЗА КАЧЕСТВЕН ПРЕГОВОРЕН ПРОЦЕС

1. Преговорите между представители на работниците и работниците трябва да се провеждат в дух на сътрудничество
2. Не забравяйте общата крайна цел
3. Знайте кога да приемете печеливша комбинация
4. Знайте каква е алтернативата, ако преговорите пропаднат
5. Използвайте обективни критерии
6. Преговорите са строго структуриран процес
7. Сътрудничеството не свършва с подписването на договор

Допълнително четене по темата на преговорите:



Тази брошура е част от окончателния доклад на проекта SUSODCO (susodco.eu).



Съфинансиран от Европейския съюз

Вашата роля: СИНДИКАТ

Вие ще преговаряте по следните въпроси:

- Обучение на всички нови служители.
- Увеличаване на участието в образование и обучение за определени групи служители (под 30 и над 55 години).
- Обучение през целия живот за членовете на синдиката.
- Включване в образование и обучение според потребностите на работодателя, промените в сектора и ключовите предизвикателства на пазара на труда.

Цел на преговорите:

- Предлагате минимум 3 дни платен отпуск годишно за целите на образованието на служителите под 30 и над 55 години и 2 дни платен отпуск за останалите служители.
- Предлагате обучение за новонаетите през първата година от техния стаж на стойност до 500 евро.
- Предлагате право на допълнително образование за всеки служител под 30 годишна възраст на стойност до 750 евро годишно.
- Предлагате всеки служител над 55 годишна възраст да получава образование на стойност до 500 евро годишно.
- Предлагате членовете на синдиката на възраст от 30 до 55 години да получават обучение на стойност до 500 евро годишно.

Основни аргументи:

- През първата година на стаж работниците са най-мотивирани да учат и да придобиват нови знания и умения.
- Активните години за учене са до 30 години, през което време работодателят трябва да насърчава образованието и обучението.
- По-възрастните работници трябва да са сигурни, че надграждат знанията и компетенциите, които са придобили чрез обучение и работа с нови, актуални умения.
- Образованието и обучението не са само в интерес на работодателя, но и в интерес на обществото като цяло и на политиката на Европейския съюз. Това е важно и за всеобщото изпълнение на 17-те цели за устойчиво развитие (ЦУР).
- Специално определен платен отпуск от работа трябва да се използва за образование и обучение.

Спазвайте добро поведение при преговорите и избягвайте пречките пред ефективните преговори!

(Само) оценка на базата на:

- Сътрудничество с работодателя.
- Адаптиране към потребностите на работодателя като дружество в определен сектор.
- Договаряне на времевите и разходните аспекти на спазените изисквания при преговорите.
- Успешно договаряне, постигнато чрез най-малко частично споразумение за исканията, повдигнати от синдиката.
- Постигнато е включване на служителите в процеса на учене и обучение през целия живот.
- Правилата за успешна процедура по договаряне са спазени.

Вашата роля: РАБОТОДАТЕЛ

Вие ще преговаряте по следните въпроси:

- Съответствието на изискуемия опит и компетенции преди подписване на договора.
- Насърчаване на предприемаческа култура на обучение (саморегулиран) на всички работни места и за всички възрастови групи.
- Насърчаване на иновациите и предложенията за подобряване на работните процеси.
- Подобряване на образователната структура и съответните компетенции на всички служители (първоначално ПОО, продължаващо ПОО и неформално обучение).

Цел на преговорите:

- Искате образованието и обучението да се основават само на текущите потребности и дейности на работодателя.
- Предлагате разходите за образованието и обучението на одобрените категории работници да се определят според годишния план (и счетоводния баланс на дружеството за предходната година) и да бъдат в съобразени с плана на човешките ресурси.
- Предлагате да бъде подписан договор със служителя преди обучението, в който се предвижда, че в случай на непостигане на резултати в областта, в която е бил обучен, служителят възстановява средствата за обучение. Средствата се отпускат на друг заинтересован работник.
- Предлагате работниците над 55 годишна възраст, които са включени в образование и обучение, да се съгласят да напътстват по-млади работници и да им предават уменията и знанията, които са придобили при работата си за дружеството.
- Предлагате поощрения за самоинициирано обучение извън работно време.

Основни аргументи:

- За Вас е важно да постигнете максимални приходи във време на подем и повишено търсене и да съкращавате разходи във време на спад в бизнеса.
- Вашата цел е да осъществявате стабилен бизнес и да генерирате печалби.
- За Вас е важно да балансирате разходите си за обучение спрямо ползите за дружеството.
- Считате, че разходите за образование трябва да бъдат намалени по съответния начин, когато ресурсите трябва да бъдат използвани приоритетно за други цели.
- Съгласни сте да има професионално образование и обучение през целия живот, но за всички служители, не само за членовете на синдиката.

Спазвайте добро поведение при преговорите и избягвайте пречките пред ефективните преговори!

(Само) оценка на базата на:

- Сътрудничество със синдиката като представител на работниците.
- Обмисляне на общи предложения като полезни за работодателя.
- Положителна реакция към предложения.
- Създаване на позитивна работна среда и отговор на потребностите на служителите.
- Спазване на правилата за успешна процедура по договаряне.