



СЦЕНАРИЙ. ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Специфика

Тип: согласование KPI и премиальных.

Место: офис компании.

Формат: очные, с представителями HR и руководителями отделов.

Состав: 3-5 человек.

Конфиденциальность: закрытые.

Особенности: возможны эмоциональные реакции, важно сохранить мотивацию.

Цель переговоров: Достичь согласия по показателям эффективности, премиальным и урегулировать возможные конфликты.

Структура встречи

Вступление (5 мин). Установите и проговорите правила взаимодействия и цель встречи.

Презентация предложений (10 мин). Объясните новую систему KPI, обоснуйте премиальные.

Обсуждение и сбор обратной связи (20 мин). Позвольте участникам встречи выразить сомнения и высказать свои предложения.

Обработка конфликтных моментов (15 мин). Сделайте фокус на фактах, предложите рациональное решение проблем.

Заключение (5 мин). Подведите итоги, согласуйте план внедрения.



СЦЕНАРИЙ. ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Кого взять с собой и зачем

Роль	Зачем нужен
HR-директор	Обеспечивает связь с политикой компании и ресурсами
Руководитель отдела	Отвечает за выполнение KPI и операционную сторону

Аргументация

Аргумент	Пример формулировки
Общее дело	«Наша задача — общий успех, премии зависят от команды»
Прозрачность	«Вводим единые правила оценки, чтобы исключить субъективность»
Мотивация	«Новая система направлена на развитие и признание заслуг»
Обратная связь	«Система будет корректироваться с учетом ваших предложений»
Справедливость	«Мы учитываем разные условия работы в отделах»



СЦЕНАРИЙ. ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Возможные манипуляции

Манипуляция	Признак	Что делать
Перевод в эмоции	«Вы нас не цените»	Вернуть к фактам: «Давайте разберем, что именно не устраивает»
Ультиматум	«Или вы одобрите, или...»	Искать компромисс, но без угроз и шантажа
Обобщение	«Всегда так было, и так будет»	Предложить рассмотреть конкретные кейсы и данные
Отказ от изменений	«Нам не нужны новые правила»	Объяснить выгоды и возможности развития
Давление группой	«Все против изменений»	Подчеркнуть индивидуальную ответственность и возможность диалога

СЦЕНАРИЙ. ВНУТРИКОРПОРАТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Стратегия уступок

Готовы уступить	Не уступать
Формулировки KPI	Прозрачность и единые правила
Гибкость сроков внедрения	Условность премирования

Завершение

Подведите итоги, зафиксируйте согласованные KPI и сроки их внедрения.
Назначьте встречи для отслеживания внедрения и корректировок.