

Negotiation latince "işî sürdürmek" anlamına gelmektedir.

Müzakere türlerini ikiye ayırabiliriz :

1- Paylaştııcı ; sabit bir değerin paylaşımı (kazan/kaybet)

- Böyle bir durumda iseniz, ilk teklifin doğru yerden başlaması çok önemlidir.
- Gerçek çıkarları ve sınırları belli etmeyin.
- Karşı tarafın çıkarlarını ve sınırlarını öğrenmeye çalışın.
- Öğrendiklerinizi ilk teklifi belirlerken kullanın ve abartılı taleplerde bulunmayın.

2- Birleştirci ;Değer yaratılarak bölüşülmesi (kazan/kazan)

- Karşı tarafın koşulları hakkında bilgi toplayın
- Gerçek çıkarlar ve sınırlar hakkında konuşun
- Kendiniz ve karşı taraf için mümkün olan en fazla değeri yaratıpbu değerden pay talep edin - Muhatapın yararlanacağı çözümleri aramak, çıkarlarını karşılayabilecek herhangi bir başkaynak varsabunları ortaya çıkarmak sizin de avantajınızadır.
- Duruma değil çıkarlara odaklanın. Her iki tarafın çıkarlarını da karşılayabilecek yaratıcı seçenekler bulmaya çalışın.
- İnsanları problemlerinden uzaklaştırıp objektif standartlar belirleyin (ilkeli müzakere)

İnsanlar neden müzakere ederler ?

- İstedikleri sonucu elde edecek güçleri olmadığında, veya
- Menfaatleri olacağına inanırlarsa

Başarılı müzakerenin çerçevesi :

- Müzakerenin alternatifi
- Alt sınır ve
- Tarafların esnekliği , noktalarını gerçekçi olarak saptayarak oluşturulur.

Mivana : Müzakere bir anlaşma ile bitmezse ne yapacağınızı ya da ne olacağını bilmek.

Mivananızı geliştirin. Karşı tarafın mivanasını tesbit edin ve zayıflatın. Müzakere masasına alternatifsiz oturmayın.

Müzakere Hazırlığı ;

- 1- Kendiniz ve karşı taraf için iyi bir sonucun ne olabileceğini düşünün
- 2- Değer yaratmak için potansiyel fırsatları tespit edin
- 3- Hem kendinizin hem de karşı tarafın mivanasını ve son fiyatını saptayın
- 4- Mivananızı destekleyin
- 5- Müzakere ettiğiniz ekip ya da kişinin yetkilerini araştırın
- 6- Pazarlık ettiğiniz insanların kültürlerine, konuya yaklaşımlarına dikkat edin
- 7- Karşı tarafla ilişkinizi gelecekte de sürdürmek önemliyse, teklifinizin makul ve mantıklı olduğunu gösterecek tarafsız kriterleri ve ölçütleri benimseyin
- 8- Müzakere düz bir yol izlemeyecektir. Engellere ve gecikmelere hazırlıklı olun
- 9- Değişikliklere göre sürece yeniden çerçeve çizin

Masa Taktikleri ;

- İlk önce karşı tarafı masaya oturtmak gerekir. Oturmuyorsa mevcut duruma bir bedel biçin veya size yardımcı olacak destekler toplayın
- İyi bir başlangıç yapmak önemlidir. Referans noktası sizin için uygun değilse, rakam ve tekliflerden uzaklaşıp genel kaygılar, genel çıkarlar üzerinde sohbet edip daha farklı bilgileri ortaya çıkarmaya çalışın, sonra teklifinizi sunun
- Gerekiyorsa çok az taviz verin
- Aktif dinleme
- Birbirini bütünleyen çıkarları kullanın
- Daha iyi pazarlık için seçenekleri paket haline getirin
- Çerçeve çizmek ve sürekli değerlendirmek
- Teklifinizi kazancı ifade eden terimlerle sunun
- Karşı tarafın risk kaygılarını harekete geçirin
- Gelecekteki belirsizliğe karşı şimdiki netliği vurgulayın

Karşı taraf öfke krizine girerse ,

- sakin olmak ,
- ara vermek ya da
- müzakereciyi değiştirmek gerekir.

Karşı taraf yalan söylüyorsa ,

- açıklık ve dürüstlüğün önemini vurgulayın
- kayıtları yedekleyin ve
- ceza,teşvik gibi mekanizmalar koyun.

Anlaşmanın Önündeki Engeller :

- Sıkı pazarlıkçılar
- Güvensizlik
- Bilgi boşluğu
- Yapısal engeller
- Oyun bozanlar
- Kültürel farklılıklar
- İletişim problemleri

Zihniyet Hataları ,

1- Kendini kaptırma (Daha evvel seçilen hareket planını herhangi bir mantık süzgecinden geçirmeden sürdürmek .Çare : Müzakerenin neresinde olduğunuzu ve kırılma noktalarınızı açıkça belirleyin)

2- Tarafli algılama (Dünyayı kendi tarafında ya da karşısında gibi algılamak. Çare : Bu durumun herkesin düşebileceği bir tuzak olduğunu bilerek hareket edin. Kendinizi karşı tarafın yerine koyun ve soruna oradan bakmaya çalışın.Tarafsız olduğuna güvendiğiniz arkadaşlarınızın fikrini alın)

3- Mantıksız beklentilere girmek muhtemel anlaşma zeminini ortadan kaldıran bir hatadır.

4- Aşırı güven, kişiyi kendi güçlerini abartmaya karşı tarafı ise küçük görmeye iter. Çare olarak , bir veya birkaç gözlemci bütün varsayımları tarafsızca incelemelidir.

5- Kontrolsüz duygular genellikle sahibini yaralar. Yatışmak için ara verilmeli ve/veya tarafsız bir arabulucu görevlendirmeli.

İlişkiler Önemli İse ;

İyi ilişkiler, işlerin yapılmasında kritik önemi haiz bir güç kaynağıdır. İyi ilişkilerin müzakerelerde fark yaratmasının ve aşırı değer talep edilmesini engellemesinin üç sebebi vardır,

- Gelecekte daha iyi/daha çok iş yapma beklentisi
- Karşı tarafın mukabele etme beklentisi
- İyi bir ilişkinin güveni artırması.

İlişkiye değer yüklemeyen taraflar saldırganca değer talep ederler. Bu yüzden, bir müzakerede öncelikle, karşı tarafla gelecekte ne kadar iş yapacağınızı, bu işlerden ne kadar kar sağlayabileceğinizi ve aranızdaki ilişkinin karşı taraf için ne kadar etkileyici olduğunu gözden geçirmelisiniz.

Eğer bir ilişkiyi düzgün yönetmek istiyorsanız ;

1- Sözleriniz ve eylemlerinizle güven yaratın

2- İletişim kurun ve sürdürün

3- Hataların üstünü örtmeyin

4- Geri bildirim isteyin

Başkaları İçin Müzakere ;

Başkaları için müzakere ya bağımsız temsilciler ya da bağımsız olmayan temsilciler tarafından yürütülür.

Bağımsız temsilci daha tecrübeli olduğu ve araya mesafe oyabileceği için tercih edilir.

Bağımsız olmayan temsilci , parçası olduğu bir şirketin sahibi adına müzakere yapar.

Temsil Sorunları :

a- Bilgi Asimetrisi , bir tarafın diğer taraftan daha fazla bilgi sahibi olmasıdır. Eğer temsilci işverenden fazla bilgiliyse, patronun anlamayacağı değer yaratma yolları keşfedebilir. Patron temsilciden fazla bilgiye sahipse, temsilci patronun çıkarlarını temsilde zorluklar yaşar.

b- Çıkar Çatışması durumunda temsilci kendi çıkarını müvekkilin çıkarından üstün tutabilir. Bu sorunu teşvik, iyi denetim ve iletişim ile gidermek mümkün olabilir.

Müzakere Becerilerini Geliştirmek ;

Bir şirketin bütünü çerçevesinde müzakere becerilerinin geliştirilmesi, organize edilmesi ve aktarılabilecek hale getirilmesi, taşıdığı güçlüklerle rağmen değerli bir hedeftir. Sürekli gelişim kavramı kurum içi yetkinlikleri ve müzakere becerilerini arttırmakta etkili olabilir. Bunun için müzakerenin tüm adımlarını bir süreç içinde ele alıp, ön müzakere, hazırlık,müzakere,anlaşma veya anlaşamama, sonuçtan ders çıkarma ve çıkarılan dersin kayıtlara geçirilmesi gibi bir sistem oluşturmak gerekir. Bir şirket bu beceriyi kurumun bir yetkinliği haline dönüştürebilir. Aslında örgütsel yeterlilik, şirket mensubu bireylerin uzmanlıklarının toplamıdır.

Etkin bir müzakereci, hedeflerini şirketin hedeflerine göre ayarlar. En ince ayrıntısına kadar hazırlanır ve müzakerenin her safhasını bir sonraki adımın hazırlığı olarak kullanır. Müzakere oturumlarını karşı tarafın MİVANAsını ve son fiyatını öğrenmek amacıyla daha fazla bilgi toplamak amacıyla kullanır. Her iki tarafın çıkarlarını tanımlayacak zihinsel kıvraklığa,

Nur Özden tarafından yazıldı.

Perşembe, 11 Kasım 2010 15:09 -

kazan-kazan fırsatlarını sağlayan değer yaratıcı seçenekleri görebilecek yeteneğe sahiptir. Kişisel konuları müzakere konularından ayrı tutmayı bilmesi yanında anlaşmanın önündeki muhtemel engelleri ve nasıl koalisyon kurulacağını görür. En önemlisi de güvenilirlik ve dürüstlük konusundaki şöhretini geliştirmektir.