

| Jméno, místo a datum: Modelová situace | | Vytiskněte pro každého účastníka školení | |
|---|--|---|--|
| Jméno podřízeného: Honza | | | |
| Historie: jak dloho spolupracujeme, mzda, náplň práce, úspěchy a neúspěchy, vzájemný vztah, vztah k firmě, potíže, "naše dohody" | | | |
| Nový nakupčí junior, pracuje zde 3 měsíce, je pracovitý, má obrovský zápal, nebojí se hledat nová řešení a rozhodně mu to myslí. Na druhou stranu je zbrklý. Někdy neposlouchá/nevnímá co říkám. Ptá se na ty samé věci dokola, protože má strach přiznat, že něco nepochopil. Ve snaze být co nejsamostatnější se neporadí a dělá kraviny | | | |
| Budoucnost (kam se chceme dostat ve vzájemné spolupráci za následující 1-3roky, vzájemná očekávání): | | | |
| Dál rozvíjet jeho schopnosti a talent, v horizontu 1-2 let ho vychovat k tomu aby pracoval úplně samostatně a zvládal i složité zakázky. V horizontu 1 roku mu zcela svěřit část sortimentu (odpovědnost z kalkulace i vývoj) a do 2 let posu na samostatného nákupčího. Honza má po zkušební době, nastavujeme cíle na další rok. Má pocit, že práci již rozumí víc než na začátku a že je samostatnější a chtěl by zvýšit plat o 1-2 tisíce. Já vnímám jako problém jeho roztříštenost a strach se zpetat na věci, kterým nerozumí jako problém a o zvyšování platu se chci bavit, až tyto překážky odstraní. To předpokládám někdy v létě. | | | |
| Osoba se kterou jednáme: typologie člověka, jeho očekávání, silné a slabé stránky | | | |
| Pracovitý, zápalený, tvořivý, chytrý | | | |
| Zbrklý, až příliš samostatný (neporadí se a dělá chyby) | | | |
| Do roka od nástupu (srpen), očekává, že bude samostatně pracovat bez kontroly (netrvá nutně na povýšení) + očekává zvýšení platu viz níže | | | |
| CÍLE PROTISTRANY , tj. odhad čeho chce protistrana na jednání dosáhnout, pokud má více cílů, rozveďte: | | | |
| | — (mínus) "Kam je protistrana ochotna v rámci cíle maximálně ustoupit" | Cíl | + (plus) "Čeho může protistrana v rámci cíle dosáhnout navíc" |
| Cíl 1 | Co udělá protistrana, pokud se na cíli nedohodneme: Odejde Zůstat na stejném platu s příslibem zvýšení do budoucna (max několik měsíců) | Dostat přidáno 1000 | Dostat přidáno 2000 |
| Cíl 2 | Co udělá protistrana, pokud se na cíli nedohodneme: | | |
| Cíl 3 | Co udělá protistrana, pokud se na cíli nedohodneme: | | |
| MÉ CÍLE: | | | |
| | — (mínus) "Kam jsme ochotni v rámci cíle maximálně ustoupit" | Cíl | + (plus) "Co můžu v rámci cíle dosáhnout navíc v mezích slušnosti a udržení dlouhodobého vztahu" |
| Cíl 1 | Co udělám, pokud se na cíli nedohodneme: dáám Honzovi přídavek 2000, ale nebudu počítat s prodloužením smlouvy v srpnu Přidat o 1000 s tím, že k dalšímu zvýšení už v roce 2015 nedojde | Zachovat současný plat a zvyšování řešit v létě | Zachovat současný plat po celý rok 2015 a dhodnout se Honzou na akčním plánu odstranění jeho slabín (viz výše: zbrkllost "přílišná samostatnost") |
| Cíl 2 | Co udělám, pokud se na cíli nedohodneme: | | |
| Cíl 3 | Co udělám, pokud se na cíli nedohodneme: | | |
| Strategie jednání (osnova jednání, jak na to půjdu, čím začnu; alternativní scénáře): | | | |
| Pochválím Honzu za úspěchy, kterých dosáhl během zkušebky, zeptám se ho jak si představuje svou další kariéru, zopakuju, že s ním počítám, upozorním na to, že je před ním ještě spousta práce na jeho dalším rozvoji, zeptám se na čem b chtěl jště pracovat a na čem naopka stavět, dám mu vlastní ZV, navrhnu nastavit dílčí krok k jeho rozvoji a navrhnu postupný rozvoj platu podle plnění cílů. | | | |
| Analýza potřeb - předpřipravené otázky a jak budu zjišťovat informace od druhé strany: | | | |
| Z j i s t á v a k y c í | Co chci zjistit? | několik otázek pro každou skupinu (začít ze široka a zužovat) | |
| | Obecné | Co tě motivuje k práci? Jak si představuješ svůj dlouhodobý rozvoj? Čeho bys chtěl dosáhnout v horizontu 1 roku? Co považuješ za úspěch? Jaké dílčí kroky k němu podle tebe vedou? Jak rychle myslíš, že jsi schopný jich dosáhnout? Jak ti v tom můžu pomoci? | |
| | K řešenímu problému | Proč si myslíš, že jsi o tolik lepší než při nástupu? V jakých konkrétních oblastech ses zlepšil? V čem se naopak neposouváš tak rychle, jak bys čekal? Kdy jsi měl nejlepší pocit ze své práce? Byl jsi někdy ze svého výkonu rozpačitý? Jaké jsou tvoje největší úspěchy? Co jsou tvé nejsilnější stránky? V čem si myslíš, že bys ještě mohl zlepšit? Jaký to má vliv na tvou práci? | |
| | Přímo ke stanovenému cíli | Jak jsi přišel zrovna na tuto částku? Jak by sis toto navýšení obhájil? Jak si představuješ budoucí rozvoj své mzdy v horizontu 2 - 3 let? Co musíš udělat proto aby se naplnil? Je tvoje současné očekávání s souladu s tvým dlouhodobým plánem? Jak velká motivace je pro tebe plat v porovnání s jinými věcmi, které ti práce v MP přináší? Co se stane, když ti teď plat nezvýším? | |
| Očekávaná námitka | | Jak na ni budu reagovat? | |
| 1) Odvádím lepší práci než při nástupu | | Vážím si posunu, který jsi udělal a jsem rád, že zvládáš víc a víc práce. Na druhou stranu ještě máš před sebou spoustu úkolů na kterých pracovat a sám víš, že tvoje výstupy ještě často nejsou 100%. Rád ocením tvoji práci, ale napřed je potřeba na tomto zapracovat | |
| 2) Jak mám poznat, že už jsem se "vylepšil" dsoatečně | | Na zkušební dobu jsme měli nastavené osobní cíle, které jsi splnil a toho si vážím. To ale nebylo navázáno na růst platu. Pojdme si tedy nastavit podobně cíle i na další rok a svázat je s vývojem platu. Jaké navrhuješ? | |
| 3) Nechci se tě furt na něco ptát - snažím se si poradit sám. | | Byli jsme domluveni, že první člověk kterému položíš jakoukoliv otázku budu já. Chci aby to opravdu platilo. Nevadí mi, že se ptáš, bez ohledu na to kolik mám práce. Pak děláš z neznalosti chyby nebo se ptáš obchodníků na věci, které máš znát sám. Působí to neprofesionálně a nejen ty, ale i já a potažmo celý tým pak vypadám jako chaotici a zmatkaři, kteří na tebe kašlou. | |