

چگونه به طور غیرمنتظره مذاکره کنیم؟

وقتی مدیران با کارفرمایان خود **مذاکره** می کنند، همه انتظار دارند مانند قبل به بحث و گفتگو بپردازند. حتی آنها تصور می کنند افراد به نقش هایی که به طور سنتی بازی می کردند وفادار بوده مانند گذشته رفتار می کنند. اما کاملاً در اشتباهند.

در برنامه های توسعه رهبری که برای مدیران زن در شرکت های پیشرو انجام شده، از واژه "مذاکره به روش نوار چسب" برای توصیف این الگوهای رفتاری استفاده کردند. چرا که برخی رئیس ها مانند چسب پارچه ای مردم را در یک موقعیت ضعیف مذاکره به دام انداختند تا رشد حرفه و موفقیت کارمند را تضعیف کنند.

## انواع برخورد نوار چسب گونه

نوار چسب می تواند در اشکال متنوعی ارائه شود. برخی از زنان در نقش سازنده ای در سازمان قرار دارند؛ آنها حتی به قیمت نامربوط بودن جایگاه یا شغلشان، همیشه مایل به بکار گرفته شدن هستند. برخی کار راه انداز هستند، آنها حاضرند برای برطرف کردن مشکلات بدون دستیابی به اعتبار و پاداش فقط در لیست باشند. سایرین بعنوان بازیکنان تیم شناخته می شوند. در واقع هر چه از آنها خواسته می شود را برای خیر گروه انجام می دهند و هرگز درباره اینکه آیا این کارها جبران می شود، سؤال نمی کنند.

## تشخیص الگو رفتاری مذاکره به روش نوار چسب

**اولین گام** برای تشخیص نوار چسب، فاصله گرفتن و جدایی از این الگوی رفتاری است. **گام دوم** این است که بدانید چه زمانی مردم برای شما "دعوتنامه نوارچسب" می فرستند و شما را در موقعیت یک مذاکره سخت قرار می دهند.

## یک بررسی موردی را در نظر بگیرید:

ربکا کارگردان بخش فناوری یک شرکت بزرگ مالی است. در طول چند ماه گذشته او پیشرفت و تحول بزرگی را توسط خودش رهبری کرد و در نتیجه برای سمت مدیریت انتخاب شد. هنگامی که این شرکت یک غریبه را جایگزین ربکا کرد، رئیسش پاداشی به او پیشنهاد داد تا ثابت کند که این شرکت هنوز هم قدرتان زحمات اوست. اما ربکا تشخیص داد که این تله ای برای نوار چسب بودن اعضای تیمش است.

در ادامه [اعتماد به نفس](#) که رئیسش به او داده بود؛ از وی انتظار داشت که با اشتیاق و قدردانی پاداشی که به او پیشنهاد داده بود را بپذیرد و به رئیس جدید خوش آمد بگوید و به سازمان اجازه دهد که با دگرگونی های جدید رو به جلو حرکت کند. این بار، ربکا می خواست از نقشی که همیشه بازی کرده بود جدا شود و از طرف خودش گفتگو کند. حال توجه کنید ربکا از خود چه عکس العمل هایی نشان داد:

## او قدرت نفوذش را ارزیابی کرد

از آنجاکه ربکا نقش بسیار مهمی در پیشبرد ابتکار سازمان ایفا کرده بود، دانش او برای مدیریت جدید نیز حیاتی به شمار می رفت. رئیس او بطور مستمر در مورد اینکه چقدر ارزشمند بوده صحبت کرد و به این نکته اشاره کرد که تا چه اندازه به او نیاز دارد. این مسئله به او این اطمینان را می دهد تا از رد کردن پاداش خودداری کند.

## تن صدایش را را تنظیم کرد

در گذشته واکنش فوری ربکا به ستایش یا پیشنهاد پاداش، تشکر بود. اما اینبار، با توجه به چیزهایی که در مورد رفتار نوار چسب گونه یاد گرفته بود سکوت کرد و سپس با [فن بیان](#) قوی پاداش را رد کرد.

## ربکا در مورد خواسته خود محکم بود

ربکا در حرکتی سازنده از رهبران خواست که یک سرمایه گذاری بلندمدت برای او انجام دهند. وی تاکید کرد من احتیاجی به اضافه حقوق و پاداش ندارم. اما رئیس و روسا با او مخالفت کرده و اشاره کردند شرایط سرمایه گذاری را ندارند. در نتیجه ربکا فهمید اگر بخواهد به شکل نوار چسب برخورد کند اعضای تیمش در شرایط سختی قرار خواهد گرفت و به همین دلیل دوباره مخالفت کرد.

## در پایان او محکم ایستاد

ربکا رئیسش را خیلی خوب می شناخت و پیش بینی کرد که او روی پیشنهاد خود پافشاری می کند. رئیس پیشنهاد داد که راجع به پیشرفت او بحث کنند اما او علاقه ای به این بحث نشان نداد. در نهایت، پس از مذاکره های پی در پی، رئیس ربکا قبول کرد اضافه حقوق قابل توجهی به او بدهد که ارزش آن بیش از پاداش می ارزیبد.

هنگامی که مدل نوارچسب خودتان را تشخیص دهید، می فهمید چگونه انتظار افراد را در جهت اهداف خود کنترل کنید و در ازای آن به اعتبار و لیاقت خود برسید.