

^

(./)

журнал о лучших по праву

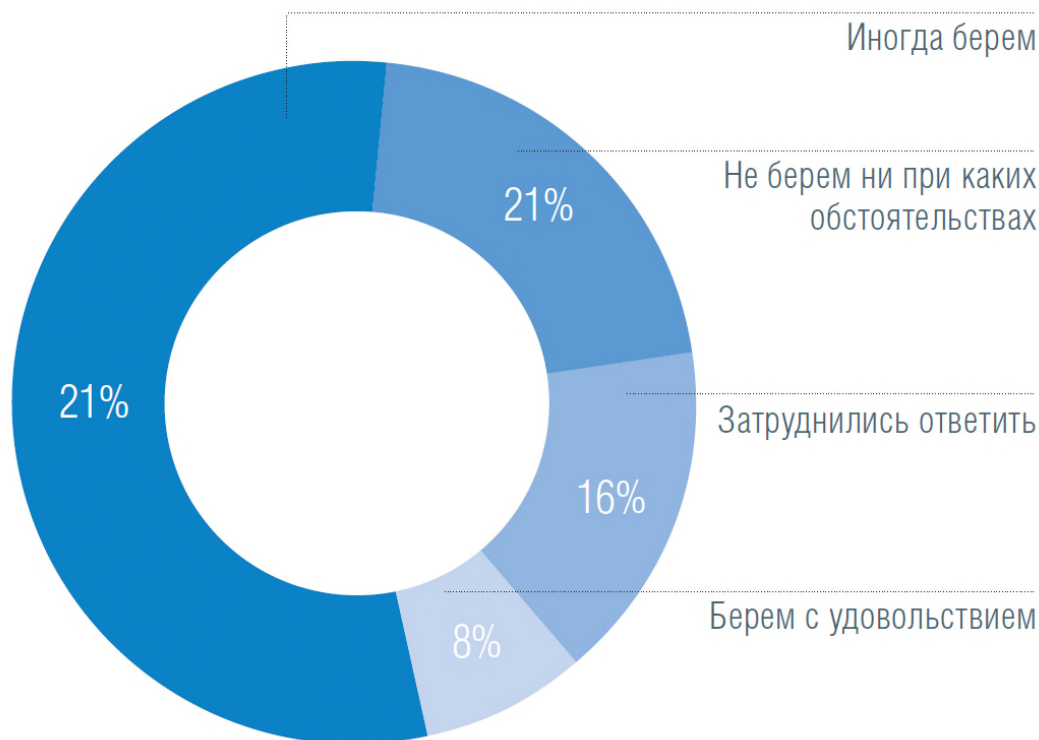
Вниз по карьерной лестнице. High class юристы готовы отказаться от денег ради семьи и спокойствия

Кто такие overqualified-специалисты. Сверхквалифицированные (англ. overqualified) специалисты — сотрудники, обладающие избыточным опытом, знаниями и навыками для определенной позиции, люди, осознанно снижающие свои карьерные запросы по каким-либо личным причинам. Как объясняют в кадровых агентствах, проблема сверхквалифицированных кадров имеет место скорее среди специалистов и менеджеров среднего звена, чем среди топ-менеджмента. Имеется в виду, что обладающий избыточной квалификацией начальник юрдепартамента в гораздо меньшей степени пугает работодателя, чем сверхквалифицированный помощник юриста. И все же со свехквалифицированным CEO у работодателя тоже часто не складывается: они, как водится, не умеют друг друга готовить.

Когда нужны сверхквалифицированные CEO. По словам ведущего консультанта «Визави Консалт» Гаяне Аванесян, в определенных ситуациях компании намеренно ищут сверхквалифицированных топ-менеджеров. Обычно в таких случаях работодатель рассчитывает, что такой CEO проведет аудит, возьмет управление в свои руки и сам поставит амбициозные задачи перед собой и коллективом.

Тем не менее в российской бизнес-практике эпизоды назначения overqualified топ-менеджеров все равно часто заканчиваются довольно скорым расставанием. Проблема в том, что обширные полномочия, которые предлагает работодатель новому CEO в обмен на его высокую квалификацию, на самом деле лишь декларируются, а в итоге оказываются формальностью, поскольку высшее руководство компании на самом деле не готово к переменам. В результате топ-менеджер быстро понимает, что не сможет обеспечить те перспективы развития, которые были заявлены, ему становится неинтересно, из мотивирующих факторов остается только зарплата, чего для высокого профессионала явно недостаточно.

Вы берете на работу overqualified специалистов?



Источник: опрос HR-менеджеров, проведенный Superjob.ru

Почему отказываются от высоких позиций. Как рассказала управляющий партнер RichartMeyer | Recruitment Group Ольга Демидова, сейчас чуть ли не половина юристов — клиентов агентства, пригодных по уровню квалификации занимать очень высокие руководящие позиции, отказываются от этих постов в пользу более спокойных и менее ответственных должностей. Причины те же, что и для всех остальных overqualified-специалистов: смена жизненных приоритетов, когда карьера уступает место семье; усталость от постоянного напряжения, ответственности и ненормированного графика; эмоциональное выгорание или проблемы со здоровьем; хобби, выходящее за пределы профессиональных интересов.

Юристам нужна дополнительная квалификация. По мнению Ольги Демидовой, практика относится к юридическому департаменту как к чисто обслуживающей функции уже давно в прошлом. Современная позитивная тенденция — рассматривать юридический департамент как активно поддерживающее бизнес подразделение, а от юристов (и тем более юристов-руководителей) ожидать не только правовых, но и бизнес-решений, основанных на юридических нормах. Поэтому избыточная квалификация для high class юристов отчасти перестает быть таковой: даже на более низких позициях им приходится задействовать свои дополнительные знания и опыт.

Когда отношения с работодателем складываются удачно. Как правило, суперпрофессионала любого уровня способен оценить руководитель (или собственник бизнеса), сам обладающий незаурядными способностями, опытом и харизмой. Такой руководитель не испытывает излишних опасений относительно собственного авторитета, готов прислушиваться к мнениям и при необходимости менять давно заведенные в компании порядки. При этом со стороны самого overqualified-сотрудника тоже требуется определенная гибкость и готовность к диалогу с руководителем.

Со сверхквалифицированными специалистами обычно все хорошо складывается, когда в обозримом будущем для них могут открыться возможности роста. В случае с CEO это опять-таки могут быть перспективы развития самой компании, которые принесут удовлетворение и рост дохода.

Отчасти по этой причине к overqualified-специалистам с большой благодарностью относятся в стартапах, где их глубокие знания и опыт очень часто оказываются кстати и находят применение. Даже если потом такой сотрудник покидает компанию, руководство не остается в претензии: overqualified-специалист успевает организовать и наладить работу так, что на его должность можно после его ухода взять менее опытного и более мотивированного сотрудника.

По словам Ольги Демидовой, при правильном подходе overqualified-юрист и компания, как правило, находят друг друга ко взаимному удовольствию. Главная проблема, которую в данном случае приходится решить соискателю и работодателю, — коммуникативная: первому требуется убедительно объяснить причины своего карьерного шага назад, второму — осознать возможные выгоды от наличия в штате сверхпрофессионала даже с учетом его сниженных амбиций.

Что пугает работодателей в overqualified?

1. Отсутствие заинтересованности, опасения, что человек, вкусивший власти и денег, на скромной позиции будет работать вполсилы.
2. Желание пересидеть. Риск, что сверхквалифицированный сотрудник уйдет, как только найдет подходящую должность.
3. Угроза авторитету руководителя, который в свете опыта overqualified-специалиста может начать выглядеть бледно.
4. Ухудшение климата в коллективе, беспокойство, что новый сотрудник начнет давить на остальных и отношения испортятся.
5. Повышенные зарплатные ожидания.

**КОРПОРАТИВНЫЙ
ЮРИСТ**

Использование материалов сайта возможно только с письменного разрешения редакции журнала «Корпоративный юрист».

Служба подписки

8 800 550-15-98

с 9 до 18 по Москве

Журнал «Корпоративный юрист»
для лучших по праву
© «Актион-МЦФЭР», 2005-2018