***Для молодих юристів питання початку кар’єри та влаштування на хорошу роботу – пріоритетне. Кожен, хто хоча б раз влаштовувався на роботу погодиться, що яким би досвідченим і «класним» він не був, від хвилювання на співбесідах подітися практично нікуди. Чимало написано про те, як треба поводитись, що казати і т.д. й в цьому смислі повторюватися або пропонувати якусь свою інновацію нема сенсу. Натомість, пропоную обговорити ті особливості працевлаштування, які зазвичай не є очевидними чи залежними від волі бажаючого працевлаштуватися. Моя оповідь ґрунтуватиметься на власному досвіді успішного працевлаштування, хоча зі зрозумілих міркувань імена людей та фірм будуть опущені.***

**Три чинники як перешкоди**

Проаналізувавши відомий мені досвід, виокремлю три чинники, що зазвичай перешкоджають успішному здобуттю бажаних посад та зарплат. На перше місце (будемо самокритичні) поставимо власну самовпевненість та переоцінку можливостей. На друге (будемо критичними й до провідних юрфірм) – це позиціонування роботодавцем себе як елітного та унікального, що створює невиправдані перепони. На третє – людський чинник, точніше особисті примхи та комплекси, чи такі риси характеру людей, як лицемірство, заздрість та інші схожі з ними неблагородні мотиви. Зосередимося на третьому чиннику, який, на жаль, зустрічається нерідко.

Здавалося б, що поважаючі себе компанії не повинні допускати якихось сумнівів у своїй об’єктивності, неупередженості та професіоналізмі в доборі персоналу та оцінці його роботи після прийому. А працівники, які займаються цим відбором, мусять оцінювати кандидатів на предмет їхніх знань, умінь, ділових якостей. Імідж компанії та її репутація створюються не тільки, часом, проплаченими місцями у рейтингах та великими сумами рекламних бюджетів, а ще й людьми, які її уособлюють. Так і складається загальне враження про юридичні фірми, яке, чесно кажучи, є далеким від фальшивої показності їхньої беззаперечної правильності та взірцевості. Часом це не враховують HR- та PR-працівники, які для навколишнього світу є обличчям компанії. Наче вони не розуміють, що юридична спільнота – це теж саме професійне середовище, даруйте, «велике село», у якому оціночні визначають репутацію.

А тепер – до фактів не лише власного, але і чужого досвіду. Розпочнемо з історії одного працевлаштування.

**Питання та ситуації на «засипку»**

Трапляється, коли старші юристи фірми, у якій ви хочете працювати, поновлюючись на роботі після перерви, перевіряючи ваші навички, навмисно витрачають час на вигадування таких запитань, які б «завалили». Не подумайте поганого: напевно ж, вони хочуть аби ви стали кращим і загартованішим професіоналом, витрачаючи нічний час на вихідних, аби встигнути до дедлайну. Часом буває й таке, що вам, хоча ви й претендуєте на статус молодшого юриста, дадуть завдання, з яким впоратися може хіба що партнер. Тому варто, принаймні заради цікавості, дізнатися в своїх «старших» колег на юр фірмі про адекватність завдання. Часом може виявитися (збіг), що саме із таким завданням до них нещодавно приходили клієнти. Часом трапляється, якщо добре придивитися й «поклацати» в документі, що задача, надана однією фірмою, розміщена на бланку іншої відомої фірми. Думається, що конкуренти теж діляться задачами для майбутніх юристів.

Здавалося б, що безглуздості не можуть траплятися у серйозних фірмах. Але – таки трапляються. Як інакше пояснити таку ситуацію. Ви пройшли шість етапів відбору (завдань і співбесід) упродовж близько місяця, вам стверджують, що зроблять пропозицію наступного дня, а коли той день приходить – просто відмовляють. Причому без резонів.

Оповім ще один випадок. Його інтерпретація стала можливим завдяки найнеймовірнішому збігу обставин. Отож, варто пам’ятати: через ланцюжок кількох знайомих людей ви можете випадково дізнатись про причину відмови. Як приклад, інтерв’юер відчув себе ображеним. Наприклад, через гендерне чи «вікове» питання. Це відбувається всупереч теорії успішного працевлаштування. Тобто, не думайте, що якщо до вас ввічливо посміхаються, то у вас все гаразд.

**Система не працює**

Прояви справедливого ставлення з боку керівників і колег не закінчуються навіть після успішного працевлаштування та проходження випробувального терміну. Аби молодшим юристам надати більше можливостей із користю проводити час ночами та на вихідних, керівники вважають: нема потреби набирати нових працівників, бо можна ж напружити теперішніх. Кажуть, така новація у великих гравців ринку.

Доводилось чути історії про наклеп одного юриста на іншого - підлеглого – партнеру. Після чого, «жертву» звісно ж звільняють. Також відомі ситуації про втрату роботи через ревнощі начальника (ці) до підлеглого (ої). Такий підхід у деяких елітність юрфірм у повсякденному житті.

З приводу переказаного один мій знайомий якось відзначив: «Система не працює». Я ж додам – як вона може працювати, коли з-поміж критеріїв добору уміння терпіти приниження власної гідності, а передумова успішності – підлабуництво? Невже таким є неписаний критерії працевлаштування в юридичних фірмах?

Насамкінець, хочу перепросити за певну абстрактність викладення. Я б міг вказати імена та бренди. Але. по-перше, це буде неджентльменським способом з’ясування стосунків, а по-друге, нема бажання витрачати час бути відповідачем у завідомо виграшних судах з приводу захисту ділової репутації. Та й юристом ще хочеться попрацювати.

Мета цієї публікації – не винести сварку з хати чи пожалітися, а – озвучення юридичній спільноті правди, яка крутиться в усіх на язиці. У майбутньому вона принесе можливу користь. Годі лицемірити та підлещуватись, чому нас так старанно навчає культура корпоративного спілкування. Головне: які б пригоди з вами не траплялися, не втрачати духу і впевненості у власних силах. І ще бути розумним і, можливо, навіть мудрим у пошуку відповіді на запитання на старті кар’єри: «Що ми від роботодавців отримуємо такого, за що ми їм мали б віддати всіх себе?» Про це варто подумати ще до того, як ви почнете працевлаштовуватися, збираючи власні історії, можливо, на зазначені вище теми.

**Публікація:**

Кремезний Денис. Юридична газета. 25 листопада 2008 року. С. 13.