

КОМАНДНИЙ ПУНКТ



Базисом успіху команди професіоналів є правильне структурування та системна організація роботи

Успішна робота юридичної фірми залежить від безлічі факторів: професійного рівня кожного юриста, досвіду, мотивації команди як загалом, так і в кожному конкретному проєкті окремо.

Але навіть наявність цих факторів одночасно на високому рівні не гарантує ефективну роботу команди, особливо в конкретних кейсах з

обмеженими часовими межами, що притаманно, як правило, для клієнтських запитів.

СПРИЙНЯТИ ПРИНЦИПИ

Досвід компанії підтверджує, що потрібно закладати основу цієї складової ще на етапі підбору кадрів. Адже професіонали чи ще молоді

юристи, але з хорошою базою знань, можуть мати кардинально різні психотипи та індивідуальні особливості, що впливають на потенційну можливість працювати в умовах напруженого графіка з багатовекторними проектами.

Саме тому на першому етапі співбесіди ми намагаємось побудувати цілком відверте спілкування з потенційним кандидатом. Проговорюємо максимальне навантаження, можливість понаднормового режиму роботи, особливості роботи команди, розподіл обов'язків та відповідальності, можливі конфліктні ситуації, тип відносин у команді.

На цьому етапі психологічно 50–60 % кандидатів починають уточнювати важливі для них речі. Іноді саме ці питання показують сумнів кандидата в готовності до роботи в нашій команді, що полегшує прийняття рішення як для самого кандидата, так і для нашої команди.

Часто сприйняття кандидатом моделі роботи команди потребує певного часу та «стажу» роботи в команді в межах умовного випробувального періоду. У цьому аспекті допоміжним фактором є вже історично

➤ **АНДРІЙ ІВАНІВ:**
➤ **«ДЛЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ УСПІХУ ТА ДИНАМІЧНОСТІ РОЗВИТКУ КОМАНДИ НЕОБХІДНО ПІДТРИМУВАТИ ПРОФЕСІЙНУ, ФІНАНСОВУ ТА ОСОБИСТІСНУ МОТИВАЦІЮ»**

сформований для нашої компанії принцип внутрішнього «виращування» кадрів. Більшість юристів компанії пройшли свій кар'єрний шлях з посади помічника в статусі ще студента останніх курсів вишу.

У такому віці та професійно зародковому стані «прищепити» та зрозуміти вже усталені принципи та механізми роботи компанії легше. Крім того, відсутність фактору несприйняття певних принципів дозволяє команді працювати злагоджено.

ПРОЄКТНА РОБОТА

Безумовно, у класичній юридичній компанії базовий ритм структу-

рування та організації роботи задає керуючий партнер, а налагодження на системному рівні — це вже зона відповідальності кожного керівника команди окремо.

Саме керівник задає ритм роботи команди по конкретному проєкту, визначає цілі та пріоритетні напрями, чекпойнти по проміжних етапах.

На моє переконання, поступове делегування частини управлінських функцій та функцій внутрішньокорпоративного HR додатково допомагає



вибудувати професійний, стресостійкий кістяк команди, здатної оперативно та водночас максимально професійно продукувати результат у поставлених перед командою завданнях.

Сама проєктна робота команди в будь-якому випадку вимагає розподілу навантаження, ролей та відповідальності. Проєктний менеджмент фактично також повинен розподілятися по лінії партнер — радник — старший юрист — юрист.

Тобто партнер визначає завдання та можливі напрями щодо досягнення поставлених цілей, радник визначає та контролює виконання завдань, коригує та перевіряє їх правильність, старший юрист у взаємо-

дії з юристами здійснює побудову та юридичне обґрунтування кожної дії, документа із залученням помічників для виконання прикладних конкретних завдань.

При цьому кожен цілком розуміє свою відповідальність та значення дій для досягнення загального результату, незалежно від характеру роботи чи поставленого конкретно для нього завдання.

БУТИ ЦІННІШИМ

Саме дружний та сімейний формат організації команд у компанії дозволяє досягати максимального ККД, особливо в умовах «військових» дій. Довіра один до одного, як до професіонала, повинна супроводжуватись довірою як до людини.

Безумовно, для збереження успіху та динамічності розвитку команди необхідно підтримувати професійну, фінансову і особистісну мотивацію. Кожен працівник повинен відчувати свою важливість для команди, відповідну та своєчасну фінансову оцінку свого вкладу в роботу команди та компанії.

Історичний сімейний тип побудови компанії з її дружнім колективом залишає на другому плані питання кар'єрного зростання та не допускає проявів некоректної конкуренції між працівниками. І все ж таки професійне зростання має бути відзначене, адже його формалізація вже сама по собі виступає додатковим мотиватором бути кращим, працювати більше, набувати більше досвіду та, відповідно, бути ціннішим для компанії.

Кожен у команді переймається за професійний та особистісний стан свого колеги, оскільки це впливає на загальні перспективи роботи команди. Ми намагаємось регулярно спілкуватися з будь-яких питань, які можуть турбувати когось у команді, і, як правило, кожному питанню знаходиться відповідь чи вирішення.

Лише синергія всіх факторів дозволить сформуванню та підтримувати команду, яка здатна успішно реалізовувати складні та цікаві проєкти і приносити задоволення та ейфорію від кожного успіху та результату роботи.