

Czy zaakceptować degradację?

Co zrobić gdy szef zaproponuje niższe stanowisko w ramach restrukturyzacji?. Oczywiście sytuacje w życiu człowieka są różne i czasem jesteśmy zmuszeni trudną sytuacją materialną do akceptowania niższej pozycji w tej samej korporacji. Wówczas warto wynegocjować niezmienione warunki płacowe - i to zdarza się dość często. Również jeśli sądzimy, że na nowej niższej pozycji wytrwamy do rychłej emerytury być może nie ma sensu skazywać się na niepewność poszukiwań.

Jednak w przypadku menedżerów pragnących rozwijać swoją karierę zawodową przyjęcie ewidentnie gorszej oferty od własnej firmy uważa się za błąd karierowy. Przede wszystkim nie jest łatwo wytłumaczyć podczas starania się o nową pracę, dlaczego dobry menedżer z sukcesami i potencjałem przyjął propozycję degradującą. Znacznie łatwiej wskazać, że w wyniku restrukturyzacji nasze stanowisko zostało zlikwidowane, a firma przedstawiała oferty poniżej aspiracji i dlatego właśnie porozumieliśmy się co do odejścia.

Po drugie, takie wymuszone degradacje często się nie przyjmują - osoba, która musi znosić oznaki obniżonego statusu we własnym środowisku, często po prostu nie jest zmotywowana i stara się odejść sama lub firma rozstaje się z nią, gdyż obserwuje obustronne frustracje we współpracy. I wówczas napotykamy na rynku pracy opisaną wyżej trudność problematycznego komunikatu.

Po trzecie, bywa, że takie propozycje firm dla ważnych menedżerów są rodzajem "nieasertywnego quasi outplacementu" - firma "nie ma sumienia" rozstać się z zasłużonym menedżerem i chce mu dać szansę przetrwania, aby trochę lepiej się poczuć. Dobremu menedżerowi najmniej potrzebna jest litość, więc warto czasem wytłumaczyć firmie, że dobra odprawa i pakiet executive outplacement będzie dla wszystkich najlepszym rozwiązaniem.