

### **Война за таланты. Итоги года.**

Ситуация на кадровом юридическом рынке сейчас напоминает вытопанное стадом слонов поле. Возможно, аналогия не совсем уместна, но она достаточно точно характеризует ситуацию с кандидатами, которая сейчас сложилась на рынке. Налицо дефицит специалистов. Понятно, что в таких условиях юридические компании озабочены не только проблемой поиска новых юристов, но должны знать, как удержать собственных сотрудников. Это становится стратегической задачей, поскольку переход грамотных специалистов к конкурентам может не только осложнить работу фирмы, но и грозить потерей части бизнеса. О том, как не растерять интеллектуальный потенциал компании и пойдет речь в нашей статье.

### **Как удержать сотрудников компании?**

Начнем с того, что сейчас крайне сложно «перевести» юриста из одной юридической фирмы в другую. Компании крайне неохотно расстаются со своими сотрудниками и предпринимают все возможное, чтобы предотвратить их уход. Контрофферы (от лат. contra – против, и англ. offer – предложение), то есть ответные предложения со стороны работодателей своим сотрудникам стали явлением достаточно будничным. Понятно, что многие и не хотят доводить ситуацию до увольнений. Компании управляют ожиданиями своих сотрудников, что прежде всего выливается в регулярные повышения зарплат.

Подмечено, что переход не происходит, если позиции фирм на рынке примерно одинаковы. Кандидат, сообщая о своем решении покинуть фирму, подвергается настоящей прессингу (при условии, конечно, что он ценен для фирмы) со стороны руководства. Зачастую для этого создаются специальные комитеты из наиболее уважаемых и авторитетных сотрудников фирмы, которые беседуют с потенциальным «перебежчиком», и стараются создать условия для того, чтобы сотрудник остался.

Не секрет, что если разница в сумме зарплаты на настоящем и будущем месте работы незначительна или ее вовсе нет, то мотивация к переходу исчезает и увольнение становится уже не столь актуальным. Конечно не все меняют работу ради денег. Часто встречаются случаи, когда люди готовы пойти даже на некоторое понижение в зарплате, если в выигрыше будет так называемый work&life balance. Дело в том, что из-за сверхвысоких нагрузок в консалтинге юристы регулярно покидают ряды ведущих юридических фирм пополняя ряды корпоративных юристов (ин-хаус), где нет жестких сроков и график работы спокойнее.

По нашим наблюдениям, часто переход происходит только в случае, если предложение не может быть перекрыто, то есть является качественно иным. Это бывает в тех случаях, когда работу предлагает фирма более высокого уровня, что предполагает значительное увеличение дохода и практику гораздо более интересную и перспективную.

В других случаях, как правило человек остается- такие случаи очень часты последнее время. Последние наблюдения- 30-40% юристов отказываются от офферов и остаются.

### **Откуда брать кандидатов?**

Прошлый год был рекордным в плане роста числа сотрудников юридических фирм работающих в Москве. Не стал исключением и год текущий. Многие компании уже насчитывают в штате около 100 юристов, а некоторые уже приближаются и к 200 и рост все продолжается. Как отметил партнер одной из фирм: «Мне удивительно набирать столько новых людей к себе в практику, но проблем с загрузкой не возникает ...».

Действительно, проектов сейчас очень много, и, как правило, все юристы говорят о полной загруженности сейчас и на ближайшее будущее.

Напрашивается логичный вопрос: есть ли еще резервы для увеличения штатов и если да, то откуда брать кандидатов?

Во-первых – в настоящее время идет более активный найм новых сотрудников из числа корпоративных юристов. При этом, общие требования, предъявляемые к кандидатам снижаются. Во-вторых, все чаще кандидаты переезжают в Москву из Санкт-Петербурга. Зарплаты там значительно отстают от московских. Интересно отметить, что сами юридические фирмы имеющие офисы в Санкт-Петербурге стали более активно развивать их и более активно вовлекать персонал своих питерских подразделений в московские проекты. Это тактика приносит свои плоды, так как уровень подготовки и квалификация юристов в Санкт-Петербурге не менее высока, но таких проблем с наймом как в Москве пока нет.

В-третьих, ряды сотрудников могут пополнить юристы, уехавшие некоторое время назад из России и успешно работающие в международных компаниях и фирмах в Англии и Америке. Сейчас Москва может предложить условия для этой категории не хуже, чем за границе: достойные, на западном уровне зарплаты и огромные перспективы для роста. Хочу отметить, что количество юристов получивших партнерство в юридических фирмах в этом году вдвое превышает прошлогодний и, судя по темпам роста – будет увеличиваться еще.

Еще для многих возвращающихся в Россию важным и решающим моментом является, то, что работа и жизнь здесь более интересна и насыщена событиями нежели в Европе и Америке. Это, пожалуй, один из главных мотивов, почему юристы едут на родину, меняя скучный уклад и стабильность на возможность быстро сделать карьеру и динамичную жизнь.

### **Какова процедура найма сотрудников?**

Надо сказать, что существенно изменилась сама процедура предложения кандидатам должностей в юридических фирмах. Если раньше отказ от предложения был достаточно редким явлением, то в последнее время отклоняется треть из них. Нередки случаи, когда кандидат получает сразу по два – три предложения и практически все сталкиваются с контроферами со стороны своих работодателей.

Поэтому очень важным моментом является проработка и подготовка предложения. И здесь необходимы серьезные совместные усилия всех сторон, чтобы осознать ситуацию, в которой кандидат примет предложение и цель будет достигнута. В противном случае, возможно, что сотрудник может использовать поступившее предложение в своих интересах – для переговоров с другими компаниями или своим работодателем для увеличения оплаты или изменения своего статуса.

Участилась практика применения единовременный фиксированный бонус за принятие предложения (sing on bonuses) , а также личное участие Партнеров фирм для «вдохновения» кандидатов. Часто случается, что кандидат отдает предпочтение той фирме (при прочих равных условиях) где к нему относились более дружелюбно или просто понравились люди. Если есть воля – все достижимо, этот девиз очень точно характеризует такую ситуацию.

В завершении, хотим добавить, что рост все же происходит неравномерно. В первую очередь «перегрет» рынок консалтинга (юридических фирм). А вот рынок вакансий корпоративных юристов более стабилен, за исключением, пожалуй, тех случаев когда компании хотят нанять юриста среднего уровня в практики M&A и Capital Markets. Так как такой опыт приобретается в основном в ведущих юридических фирмах, привлечь кандидата бывает затруднительно. Вакансии не закрываются по несколько месяцев и даже больше. Но по настоящему привлекательных предложений (руководитель юридического отдела) не так много. Тут скорее существует даже дефицит и конкуренция за позиции идет уже среди кандидатов.