№ 8 (64) 2017 LEGAL SUCCESS

Главные источники стресса в профессии юриста

05.10.2017 СТАТЬИ МОТИВАЦИЯ

В сентябре при информационной поддержке нашего журнала был проведен анонимный онлайн-опрос об уровне удовлетворенности юристов своей работой. Его инициаторами стали Дмитрий Бедрин и Екатерина Грибкова из команды Getalawyer.ru, а также Юрий Зачек, тренер и коуч юристов, в прошлом — юрист крупных консалтинговых компаний. Редакция журнала не разделяет многие выводы, сделанные авторами по результатам опроса, но считает, что они заставляют задуматься и привлечь внимание юридического сообщества к происходящим в профессии изменениям.

За рубежом исследование удовлетворенности юристов своей работой – обычная практика на протяжении уже многих лет[1]. Учитывая мировой опыт, мы решили провести опрос и выяснить уровень удовлетворенности российских юристов. В опросе участвовало более 100 юристов, работающих в инхаусе, юридических фирмах и занимающихся частной практикой. Респондентам было предложено ответить на 23 вопроса, охватывающих такие темы как взаимоотношения с руководителями; уровень загруженности работой; отношение к рутинной деятельности; баланс между работой и личной жизнью; открытость менеджмента к обсуждению карьерных перспектив; отношение к удаленной работе и альтернативным формам занятости; настрой на продолжение своей карьеры в компании. Наиболее активными участниками опроса оказались юристы со стажем, превышающим 10 лет (почти 60% от общего числа опрошенных).

Около 53% юристов тратят не менее половины своего рабочего времени на рутину, которую определяют как работу с шаблонными документами и административную деятельность (сканирование документов, оплата пошлин, биллинг и пр.).

Кроме того, 20% респондентов отметили высокую загруженность административной работой из-за неправильной организации труда. Подобная проблема может быть решена посредством привлечения в команду проектных менеджеров, как в штат, так и в качестве внешних экспертов. Такие специалисты помогут распределить работу с учетом квалификации и степени загруженности юристов; бюджета, выделяемого на проект; и прочих факторов. Тенденция привлечения в команду менеджеров юридических проектов устойчиво прослеживается на протяжении последних 8–10 лет в США, Великобритании, Австралии, Сингапуре, Нидерландах. Наиболее активно подобных сотрудников привлекают юридические фирмы, однако и юридические департаменты компаний все чаще испытывают потребность в профессионалах в сфере управления юридическими проектами.

О том, что их работа не является стрессовой, сообщили лишь 15% респондентов. Половина из них трудится 40 часов в неделю и меньше. Для 62% работа является отчасти стрессовой, а для 23% – чрезмерно стрессовой. «Стресс в работе юриста – это глобальная тенденция: исследования в других юрисдикциях дают схожие данные», – комментирует **Наталья Мосунова**, руководитель образовательных проектов в Великобритании. – Однако тут необходимо помнить о двух аспектах. Во-первых, помимо источника несчастья стресс может стать стимулом для того, чтобы поддерживать себя в форме, быть продуктивным; он учит действовать быстрее и фокусироваться на главном. Во-вторых, за очень небольшим исключением, практикующие юристы самостоятельно распределяют свое рабочее время, даже если трудятся на условиях найма. Частично это налагает ответственность за создание стрессовых ситуаций на самого юриста: если работа в определенном режиме некомфортна – значит, нужно менять режим; слишком много клиентских задач – делегировать или отказываться от поручений; не хватает квалификации – повышать; не получается расслабляться и переключаться – заняться соответствующими практиками».

«Закономерная связь: чем меньше работы – тем меньше и стресса. Однако загруженность и плотный рабочий график – не единственные причины страданий юристов, – комментирует **Анна Саливон**, директор юридического департамента “Отто Групп Раша”, – Работа юриста требует “ мышления пессимиста” – умения предвидеть все возможные негативные сценарии развития событий для компании или клиентов, а привычка к негативному мышлению зачастую перерастает в психологические проблемы и даже психические заболевания».

Среди опрошенных 46% не имеют возможности ежедневно делать на работе то, что у них получается лучше всего и что им интересно. **Наталья Мосунова** считает вредным стереотипом иллюзию по поводу того, что трудовая деятельность должна приносить исключительно радость и счастье, непременно быть интересной. Часть работы должна быть трудной, скучной и неинтересной, иначе юрист не узнает ничего нового, не разовьет нужные навыки, не поймет важные процессы. И руководитель в такой ситуации должен думать не о том, как развлечь юриста, а о том, как лучше и понятнее донести до него связь

скучной работы с карьерными перспективами. **Анна Саливон** убеждена: чтобы быть удовлетворенным и счастливым от своей работы, нужно делать то, что ты умеешь лучше других, в чем талантлив, и получать поддержку своих способностей и талантов. «Как сказал Джим Рон, если вы недовольны тем местом, которое занимаете, – смените его. Вы же не дерево!» – подытоживает Анна.

Так же считает и **Тарас Хижняк**, старший юрист BMS Law Firm: «**Не нравится работа – уходи. Это больше вопрос о том, что только любимому делу человек может посвящать себя полностью и без остатка (в разумных пределах, конечно). Это вопрос выбора своей профессии, а затем – и места работы.**

Полагаем, что в этом может помочь внедрение коучингового подхода в HR, доказавшего свою эффективность и стремительно набирающего обороты во всем мире. Важно слушать и слышать своих сотрудников, наладить с ними открытый диалог о жизненных и рабочих ценностях и целях, предоставить им возможность раскрыть свой потенциал, делая то, что у них получается лучше всего. Недостаточный уровень коммуникации между руководством и юристами подтверждает цифра в 65% – именно столько юристов не имеет ясности относительно своих карьерных перспектив. При этом 34% юристов отметили, что руководство вообще не общается с ними на данную тему. «Мне кажется, что спасением может стать составление личного карьерного плана – выработка четкого понимания того, чего именно вы хотите достичь и на каком этапе своей карьеры. И если на какой-то стадии работодатель перестает соответствовать вашим планам – значит, надо менять работодателя» – считает **Мосунова**.

«Важна эффективная обратная связь: и вы, и ваш босс – не телепаты, чтобы догадываться, чем именно вам хотелось бы заниматься, счастливы ли вы в коллективе, довольны ли зарплатой и пр. Это все равно что стоять перед дверью и не стучаться, надеясь, что тот, кто находится внутри, догадается впустить вас без стука», – комментирует **Анна Саливон**. В свою очередь, **Сергей Коновалов**, юрист Saveliev, Batanov and Partners, отмечает, что при

недостаточном уровне коммуникации с работодателем, в отсутствие карьерного плана и системы наставничества профессиональный рост любого юриста значительно замедляется.

Лишь 50% респондентов указали, что имеют возможность и желание развиваться в своей нынешней компании. Другая половина готова к перемене места работы, отрасли права либо профессии в целом. Каждый пятый юрист (22%) готов уйти из юриспруденции и полностью сменить профессию. **Наталья Мосунова**, напротив, полагает, что это прекрасно, особенно если учесть, что многие юристы-инхаус начинают как дженералисты и для них возможен исключительно вертикальный рост, который требует компетенций, отличных от юридических. «Никогда не поздно развиваться профессионально, так же как и свернуть однажды с выбранного пути, задавшись новой целью. Главное – не бояться начать все с чистого листа и найти в себе силы для новых подвигов. Опасаться перемен не стоит, ведь чаще всего они случаются именно тогда, когда вам требуется профессиональная перезагрузка и вы к ней уже готовы», – считает **Анна Саливон**.

Что касается компенсации труда, то 42% юристов считают, что их вознаграждение не вполне соответствует уровню решаемых ими задач, а 7% и вовсе у однозначно убеждены в несоответствии такового.

Кроме того, инхаус-юристы чаще указывают на отсутствие баланса между работой и личной жизнью и отмечают, что трудятся более 40 часов в неделю. При этом в их работе меньше гибкости: в три раза больше инхаус-юристов, чем юристов из юридических фирм, отметили, что работают в жестких рамках и не могут планировать свой график. Наконец, инхаус-юристы в два раза чаще указывали на то, что их вознаграждение не вполне соответствует выполняемой работе. Между тем, любопытно отметить, что у юристов, работающих в инхаусе, больше возможностей делать на работе то, что им нравится, и принимать самостоятельные решения. Более того, именно они чаще (более чем в два раза) юристов из консалтинга выразили желание полностью или частично перейти на дистанционный формат работы.

Наконец, основываясь на ответах респондентов, мы выделили основные стрессогенные факторы для юристов: работа с негативом (46%); уровень загруженности (41%); нарушение баланса между работой и личной жизнью (41%).

«Я думаю, что тема стресса в юридической профессии заслуживает отдельного исследования, в частности для определения специфических, свойственных только этой профессии источников стресса», – считает **Наталья Мосунова.**

Из-за указанных факторов юристы в 3,6 раза больше склонны к депрессиям, нежели средние работники из какой-либо другой индустрии[2]; в США юристы находятся в зоне наибольшего риска по самоубийству, злоупотреблению алкоголем и наркотиками[3].

Интересно, что на первое место юристы ставят основной атрибут и суть своей профессии – работу с негативом. Казалось бы, они должны знать, «на что подписываются», выбирая профессию юриста, и воспринимать работу с негативом как естественную рабочую среду. Однако результаты опроса показали, что в целом юристы не очень хорошо умеют работать с негативом, поскольку у каждого второго он вызывает стресс.

Руководителям компаний и HR-отделов необходимо обратить особое внимание на

составление для юристов программы тренингов по работе с негативными сценариями и повышению стрессоустойчивости. «Частичным решением проблемы может стать тщательная профориентация с первого же года, включающая летние ориентационные программы в консалтинге или компаниях. Кроме того, по опыту западных юридических школ, выработать навык управления стрессом помогают учебный процесс, соревнование по переговорам, юридическая клиника, специальная профориентирующая служба, которая подберет сферу деятельности, соответствующую склонностям и ожиданиям студента», – считает **Наталья Мосунова.** С ней согласен **Тарас Хижняк:** «Что касается именно психологической подготовки, то это проблема скорее не юридических вузов, а современного общества в целом». «Показатели стресса у юристов во всем мире аналогичны показателям стресса у представителей медицинской профессии. Для оказания психологической помощи врачам разработаны спецпрограммы, используемые при обучении, у юристов программ, посвященных психическому здоровью (преодолению профвыгорания, управлению стрессом и пр.), к сожалению, нет, в то время как потребность в них высока», – констатирует **Анна Саливон**.

Что еще может сделать работодатель для снижения уровня стресса юристов? 70% респондентов отметили, что работы в их жизни больше, чем свободного времени. При этом 77% хотели бы иметь возможность трудиться дистанционно. Представляется, что установление гибкого графика и организация удаленной работы находятся в компетенции работодателя. Более того, сейчас все прогрессивные мировые компании идут по этому пути. Причем внедрение альтернативных подходов к организации труда не обязательно должно быть радикальным: можно предоставить возможность работать удаленно лишь несколько часов в день или несколько дней в неделю либо позволить сотруднику выбирать и планировать свой рабочий график самостоятельно.

Подводя итоги, следует отметить, что эффект усталости и «выгорания» юристов наблюдается все чаще. Тем не менее есть и хорошая новость. Она заключается в том, что уже сейчас имеется множество доступных решений и инструментов (технических, HR, тренинговых),

которые могут быть использованы для улучшения качества жизни юристов, а значит, и их профессионального вклада в общее дело.

[1] Например, ежегодные опросы юристов AmLaw 200 Associates Survey; Law360's Lawyer Satisfaction Survey; Chambers Lawyer Happiness Survey; ABA Career Satisfaction Among Young Lawyers и др.

[2] 1990 study by Johns Hopkins.

[3] Источник: https://biglawbusiness.com/why-are-lawyers-so-unpopular-and-stressed/)

Дмитрий Бедрин основатель Getalawyer.ru

Юлия Грибкова Getalawyer.ru

Юрий Зачек тренер, коуч

СТАТЬИ МОТИВАЦИЯ