Престижная работа для юриста: вчера, сегодня, завтра

27.01.2014 СТАТЬИ

До начала 1990-х понятия «юридическая карьера» практически не существовало. Советская образовательная система выпускала в основном юристов-правоведов широкого профиля для плановой экономики и для правоохранительной системы. По меткому выражению Валерия Сиднева, это был «вспомогательный персонал для той половины страны, которая “сидит” (или готовится к тому, чтобы “сесть”), или кадровый состав тех, кто “сажает”

и “бережет”».

Валерий Сиднев, начальник юридического департамента компании «ЕвроХим»: «Избранные (при наличии связей) становились судьями, прокурорами или адвокатами. Немногие могли заниматься преподавательской и научно-правовой работой. Основная часть влачила полунищенское существование в качестве отнюдь не престижных в обществе юрисконсультов государственных ведомств и предприятий. “Широкий” профиль образования подразумевал подготовку и последующее использование “многостаночников”, обрабатывающих потребности плановой системы без уточнения “знает — не знает, умеет — не умеет”. Развитие компетенций по отдельным отраслям права не приветствовалось. Накопление материальных ценностей порицалось, любая предпринимательская инициатива табуировалась как не соответствующая моральному облику строителя коммунизма. Функционал юрисконсультов ограничивался рутинными судебно-претензионными делами и обработкой документов предприятий, на которых они работали. Они могли консультировать работников своих предприятий по скромному перечню вопросов, но им воспрещалось получать вознаграждение за такие консультации — подобные попытки сурово карались системой. Юрисконсульт не участвовал в принятии управленческих решений, работал за фиксированную зарплату (около 150 рублей в месяц, что было гораздо меньше заработков “гегемона”) и не имел никаких перспектив карьерного роста. В то время я сам был таким юрисконсультом, поэтому знаю ситуацию не понаслышке».

Численность адвокатов была небольшой (примерно один адвокат на 10–15 тыс. человек). Они имели относительную автономность и зарабатывали значительно больше других представителей юридических профессий, поскольку получали гонорар, а не фиксированную зарплату или оклад, как остальные. Адвокатура предоставляла своим лучшим членам перспективы карьерного роста в рамках собственной системы на уровне адвокатуры СССР или союзных республик, они могли избираться в исполнительные органы своих коллегий. Однако стать адвокатом было не так-то просто.

Юрий Пилипенко, управляющий партнер юридической фирмы «ЮСТ»: «Адвокатура в СССР,

конечно, была довольно закрытой корпорацией и попасть в нее, что называется, с улицы было сложно. Шутили, что без трех ящиков коньяка в адвокаты не попадешь. Неудивительно, что рынок ответил созданием “параллельной адвокатуры” …

Представляется, что адвокаты просто растерялись, ведь большинство из них занималось уголовными делами, а в сфере гражданских правоотношений — бытовыми делами физических лиц. Кое-кто начал практиковать в сфере обслуживания бизнеса, но большинство осталось в рамках своей привычной специализации. И классическая адвокатура буквально содрогнулась, когда наряду с ней стали возникать многочисленные гильдии адвокатов и подобные им образования. Сформировалась “параллельная адвокатура”».

В начале 1990-х количество юристов было небольшим, их готовили лишь в пятидесяти вузах страны, в основном в государственных университетах. Они не были готовы к работе с международным бизнесом, и пришедшие в Россию международные юридические фирмы стали переучивать вчерашних российских выпускников. **Уим Дейонге**, глобальный управляющий партнер Allen & Overy, отмечает: «Сначала сложно было найти подходящих специалистов, поэтому в Москве мы стали готовить их для себя самостоятельно. Для нас важно, чтобы наш российский офис имел российское “лицо”». Однако первое время офисы многих международных юридических фирм в России состояли из экспатов. По мнению **Никиты Прокофьева**, партнера ZOOM Executive Search, именно международные юридические фирмы дали понять российским юристам, что карьеру можно делать как в американских фильмах, где играл Майкл Дуглас**.**

[vision_divider style=»hr-solid-double»]

Партнер в Ильфе — мечта юриста

В конце 1990-х — начале 2000-х работать в Ильфах становится модно и престижно. Сотрудникам предлагали не только достойную зарплату, социальный пакет, зарубежные стажировки, специальные тренинги, но и ощущение причастности к мировой юридической элите, благодаря возможности общения с коллегами из Лондона, Нью-Йорка и т. д. Некоторые вчерашние выпускники и даже люди более старшего возраста уезжали за границу, чтобы получить LL.M, который стал восприниматься как новая путевка в жизнь. Появился небезосновательный снобизм юристов и партнеров из Ильфов по отношению к своим коллегам из российских юридических фирм. Только хорошее знание английского языка и диплом одного из престижных вузов открывали двери в этот закрытый мир.

Использование английских терминов в профессиональной речи становится неким элементом принадлежности к касте. «Трансакшинал лойер», «мемо», «дью дилидженс», «Эм энд Эй», «кэпитал маркетс», «риал эстейт», «бэнкинг», «ассошиэйт», биллинг, таймшит, и т. д. — эти слова можно было услышать всюду, где собирались юристы, обслуживающие крупный бизнес.

Ильфы всегда стремились растить свои кадры, демонстрируя возможный карьерный путь — от помощника юриста до партнера. Показателен пример ряда ведущих фирм (Baker & McKenzie, Freshfields, Linklaters, Clifford Chance), в которых многие российские партнеры были выпестованы даже из студентов, изначально пришедших на практику или стажировку. По мнению Никиты Прокофьева, такой подход объясняется тем, что в международных юридических фирмах практикуется глубокая специализация юристов в одной–двух сферах, так как качественный продукт на высокой скорости может выдать лишь юрист, имеющий

несколько лет опыта в конкретной области правового регулирования. Бизнес-процессы, включая стандарты коммуникаций и предоставления информации, совершенствовались в Ильфах десятилетиями, поэтому любой сотрудник, проработавший там, получал бесценный опыт и отшлифованные навыки. Юридический бизнес — бизнес, ориентированный на клиента, успех в котором определяется способностью юриста превратить свое знание в ликвидный товар. А этому не учат на юридических факультетах российских вузов. В итоге после нескольких лет работы в Ильфе на рынок выходил юрист с прекрасными навыками позиционирования себя и продажи своего опыта. Поэтому пиетет перед «волшебным» миром международного консалтинга испытывали и работодатели, зачастую забывая даже проинтервьюировать кандидата из Ильфа по существу.

Конечно, немаловажной составляющей работы-мечты является ее финансовая компенсация. В середине 2000-х зарплаты и бонусы юристов в Ильфах росли постоянно, юристов не хватало и случались переходы целых команд из одной фирмы в другую. **Дмитрий Прокофьев**, партнер Norton Caine, выступая на конференции газеты «Ведомости» в 2007 г., привел такой пример: «Одна английская фирма уже пять раз за последние 1,5 года поднимала заработную плату своим сотрудникам, в основном для того, чтобы их удержать. Увеличение компенсации в среднем для всех юридических фирм за прошлый год составляет 30–40%». В результате международные юридические фирмы собрали с кадрового рынка «сливки» и оттеснили российские юридические фирмы в борьбе за кадры.

Средний годовой оклад российских юристов в Ильфах в 2006 г. / тыс. долларов США

Никита Прокофьев, партнер ZOOM Executive Search: «В последние годы перед кризисом 2008 г. рынок был перегрет предельно. Я впервые почувствовал, что ситуация вышла за все рамки, когда в августе 2008 г. мне позвонили и сказали, что хотят юриста с тремя годами работы в Ильфе и готовы платить ему 350 тысяч долларов в год».

В ответ на это Рульфы активно внедряют системы управления персоналом, пытаются повысить престиж работы в российской юридической фирме, всячески подчеркивая, что

могут предложить более быстрый профессиональный рост. На обучение и мотивацию персонала российские юридические фирмы начали тратить значительные средства из своего бюджета. И уже в апреле 2011 г. в конкурсе среди юридических фирм «Эффективное управление персоналом», впервые проведенном журналом Legal Success, победителями в двух номинациях стали отечественные лидеры — «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры» (номинация «Профессиональный рост») и «Пепеляев Групп» (номинация «Мотивация персонала»).

Кризис 2008 г. серьезно подорвал престиж работы в Ильфах. Именно в них были осуществлены серьезные сокращения и введен мораторий на наем новых сотрудников. В то же время многим юристам стало понятно, что теперь достижение партнерского статуса — несбыточная мечта. Вот как описывали ситуацию Никита Прокофьев и Анастасия Никифорова в пилотном номере журнала Legal Insight: «Фирма первого–второго эшелона: МГУ, МГЮА, МГИМО (У), LL.M., кандидатская степень, 10+ лет работы в компании и прекрасная профессиональная репутация сами по себе ничего не гарантируют. Все это есть у 90% ваших одногодок. Нужен собственный клиентский портфель (обычно не менее 2 млн долларов в год собранных гонораров и один–два крупных постоянных клиента), а также подтвержденная способность наращивать либо удерживать этот портфель, если он уже значителен и “завязан” на одного–двух якорных клиентов. В юрфирмах высшего сегмента часто складывается ситуация, когда талантливый, но не очень пробивной юрист работает при энергичном партнере с прекрасными менеджерскими способностями, который, по большому счету, занят лишь управлением отношениями с имеющимися клиентами и привлечением новых. При таком раскладе молодому юристу может никогда не представиться возможность составить собственный book of business достаточного объема. Этого не написано в явном виде на сайте компании, и не все сотрудники будут знать, что лиц, возглавляющих, например, практики по интеллектуальной собственности, трудовому праву, налогам или даже арбитражам, совсем не ждут в партнерах».

Итак, к концу первого десятилетия 21 века стало ясно, что работа в иностранной

юридической фирме — это сложная система продвижения по карьерной лестнице, постоянная высокая загруженность и конкуренция с такими же профессионалами. Кроме того, по выражению В. Сиднева, работа в фирме притупляет чувство реальности, «отрывает от земли» и повышает «градус элитарности».

Юрист корпорации

К середине 1990-х стало складываться понятие карьеры юриста инхаус. В 1996 г. состоялся первый переход юриста из международной юридической фирмы на должность руководителя юридического департамента крупной корпорации — Василий Алексанян после нескольких лет работы в Cleary Gottlieb стал главой юридического департамента «Юкоса». Начиная с 2000-х учащаются переходы из юридических фирм в юридические подразделения корпораций, в том числе на топ-позиции. При этом важно не только иметь хорошее российское юридическое образование, но знать иностранный язык, иметь менеджерские навыки и получить за рубежом степень LL.M. Крупные российские бизнес-структуры стали перекупать ключевых сотрудников международных юридических фирм, обеспечивая неплохие заработки хедхантерам. У юристов инхаус растет не только уровень компенсации и бонусы, но и влияние внутри корпорации. Карьера мечты в этот период — несколько лет работы в ведущей юридической фирме затем позиция главы юридического департамента крупной корпорации. Такой карьерный путь проделали главные юристы большинства российских и международных компаний — «МегаФона», «ВымпелКома», «МТС», «Мейл.ру», «Сименс», АФК «Система», ММК, «Русала» и т. д.

Особенной популярностью пользовались инвестбанки, где главным стимулом юристов была бонусная составляющая компенсационного пакета, размер которой мог доходить до 400%, но в любом случае был не меньше 50%. Выплачивались также отдельные бонусы

за специальные проекты и мегасделки. Совокупный доход юриста инвестбанка до кризиса мог доходить до 1 млн долларов США. Но наиболее высокооплачиваемые юристы работали в нефтяной и газовой промышленности, совокупный годовой доход которых мог доходить до 2 млн долларов США.

Стала формироваться профессиональная прослойка — корпоративные юристы. На этом фоне в 2005 г. прошел первый профессиональный конкурс «Лучшие юридические департаменты России». С 2008 г. журнал Forbes включает в свой ежегодный «Рейтинг зарплат топ-менеджеров» компенсации руководителей юридических департаментов.

В конце двухтысячных годов усиливается роль госкорпораций и учащаются переходы туда. Яркий пример — Андрей Попов, глава юридического департамента «Росатома».

[vision_divider style=»hr-solid-double»]

Рейтинг зарплат директоров юридических департаментов 2008–2013 гг. /в тыс. долларов США

Ольга Демидова, управляющий партнер RichartsMeyer | Legal Recruitment

«Как одну из тенденций последних пяти лет можно отметить увеличение количества желающих развиваться в качестве корпоративного юриста. Ранее соискатели чаще всего стремились попасть в западную юридическую фирму. Работа консультантом приносила более высокий доход и была более престижна. Приход новых иностранных компаний различных секторов экономики на российский рынок, рост деловой культуры отечественных игроков и развитие юридических департаментов привели не только к увеличению количества вакансий юристов инхаус, но и к качественному изменению самой работы. Она стала интереснее. Наблюдается активный наем внешних консультантов в штат юридических департаментов. Доход юристов в ряде отраслей, например, нефтегазовой, инвестиционно-банковской, в финансово-промышленных олигархических холдингах стал на порядок выше дохода

в консалтинге.

Современный юрист не только должен отлично интерпретировать норму закона, но и объяснить, как можно и нельзя действовать в конкретной ситуации, какие правовые последствия у конкретного решения именно для бизнеса. Современный юрист в глазах работодателей — это активный бизнес-партнер. Такая работа более интересна и самим юристам.

Многие кандидаты ориентированы на вакансии, где они смогут проявить не только свои юридические навыки. Быть профессионалом, вовлеченным в бизнес, участвовать в принятии решений, которые влияют на бизнес, возможность предоставить не только правовую консультацию, но и бизнес-решение, основанное на юридических нормах, и нести за него ответственность, тем самым способствуя развитию бизнеса — вот ключевые требования, которые предъявляют кандидаты к работе мечты сегодня».

Работа мечты для юриста будущего

С 2006–2007 гг. наблюдается тенденция назначения руководителей юридических департаментов топ-менеджерами. До 2008 г. на пост генерального директора, как правило, приходили либо с коммерческих позиций, либо с позиции финансового директора.
По мнению **Анны Ткачук**, старшего консультанта Rosexpert, в условиях кризиса актуальна задача оптимизировать уже сложившиеся структуру и активы компании, ее решение требует от управленца понимания специфики структурирования международных сделок, построения эффективной системы корпоративного управления. Эти компетенции свойственны руководителям юридической функции. К настоящему времени у нас есть немало примеров таких назначений — Джеффри МакГи («ВымпелКом»), Денис Морозов («Норильский никель»), Максим Соков («Русал»), Игорь Блинов («Тройка Диалог»), Андрей Клишас («Норильский

Никель»), Ольга Паскина («Профмедиа»), Андрей Губка («Сан Инбев»), Владислав Забелин («Промсвязькапитал»). Возможно, это станет трендом в ближайшие пять лет.

СТАТЬИ