

Фирма глазами соискателя: критерии выбора работодателя

Юлия Миняева,
Консультант направления подбора персонала
для юридических фирм



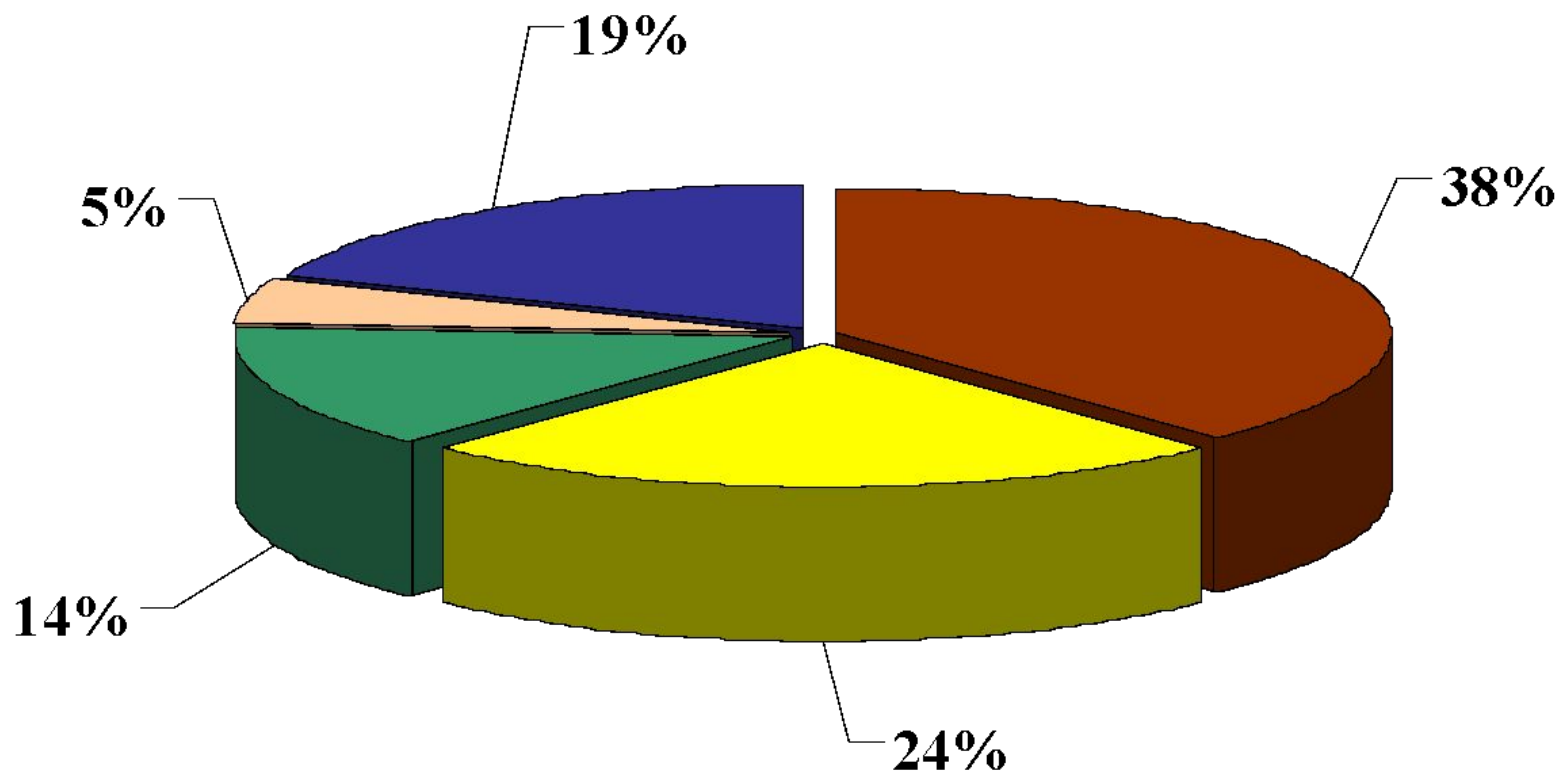
Об исследовании

Аудитория	юристы – сотрудники международных и российских юридических фирм
Форма	анкетирование
Место	Москва
Время	январь-февраль 2006

Компании – участники опроса

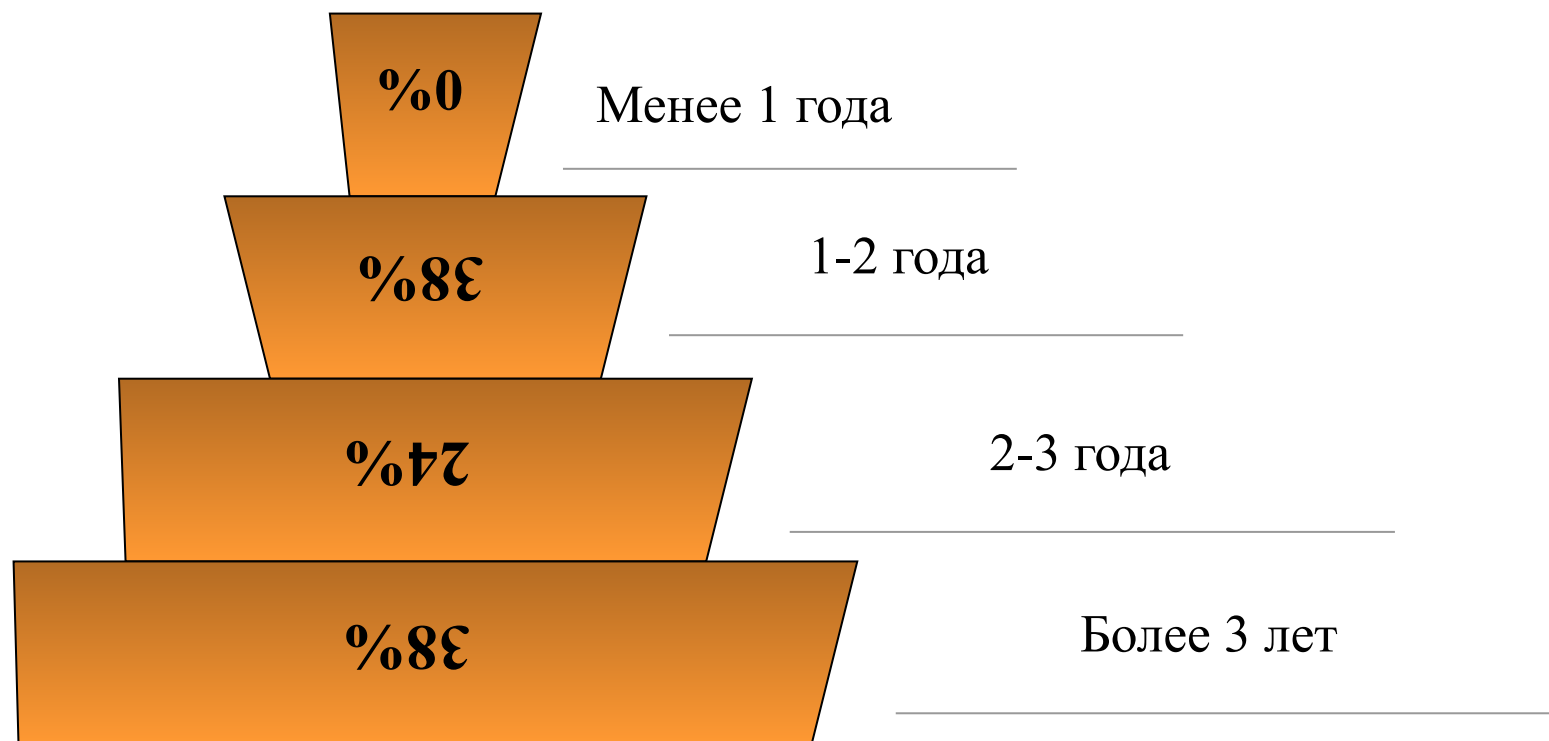
Akin, Gump, Strauss, Hauer & Feld	ETL Law Offices	Olson & Partners
Allen & Overy Legal	European Legal Agency, Moscow	Orrick, Herrington & Sutcliffe
Attorney's consultation bureau	Firestone Duncan	Pavia e Ansaldo
Baker and Boots	Freshfields	PriceWaterhouseCoopers
Baker & McKenzie	Gareese & Associates	Russin & Vecchi, L.L.P.
Bauke van der Meer Tax & Legal Services	Gide Loyrette Nouel	S&A Consulting Group, Moscow
Beiten Burkhardt	Gowlings International Inc.	Salans
Capital Legal Services	Herbert Smith	Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom
Chadbourne & Parke LLP	Hogan & Hartson	Squire, Sanders & Dempsey LLP
Cleary, Gottlieb, Steen & Hamilton	Jones Day	Timothy's Legal Advisers
Clifford Chance	Latham & Watkins	Vinson & Elkins
CMS Bureau Francis Lefebvre	Law Incorporation	White & Case
CMS Cameron McKenna	LeBoeuf, Lamb, Greene and MacRae	Аганян и партнеры
CMS Hasche Sigle	Legal Bridge	Алруд
Debevoise and Plimpton	Linklaters	Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры
Deloitte&Touche Moscow	Lovells	Клишин и партнеры
Denton Wilde Sapte	MacLeod Dixon	Московское юридическое бюро
DLA Piper Rudnick Gray Cary	MTC Law Limited	Пепеляев, Гольцблат и партнеры
Ernst & Young (CIS) Ltd.	Noerr Stiefenhofer Lutz	Ушаков и партнеры
	Norton Rose	

Уровень позиции респондента в фирме

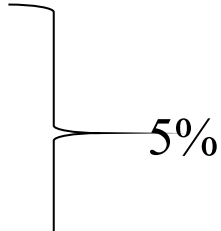


■ Junior Associate ■ Mid-level Associate ■ Senior Associate ■ Paralegal ■ Другое

Продолжительность работы респондента в фирме



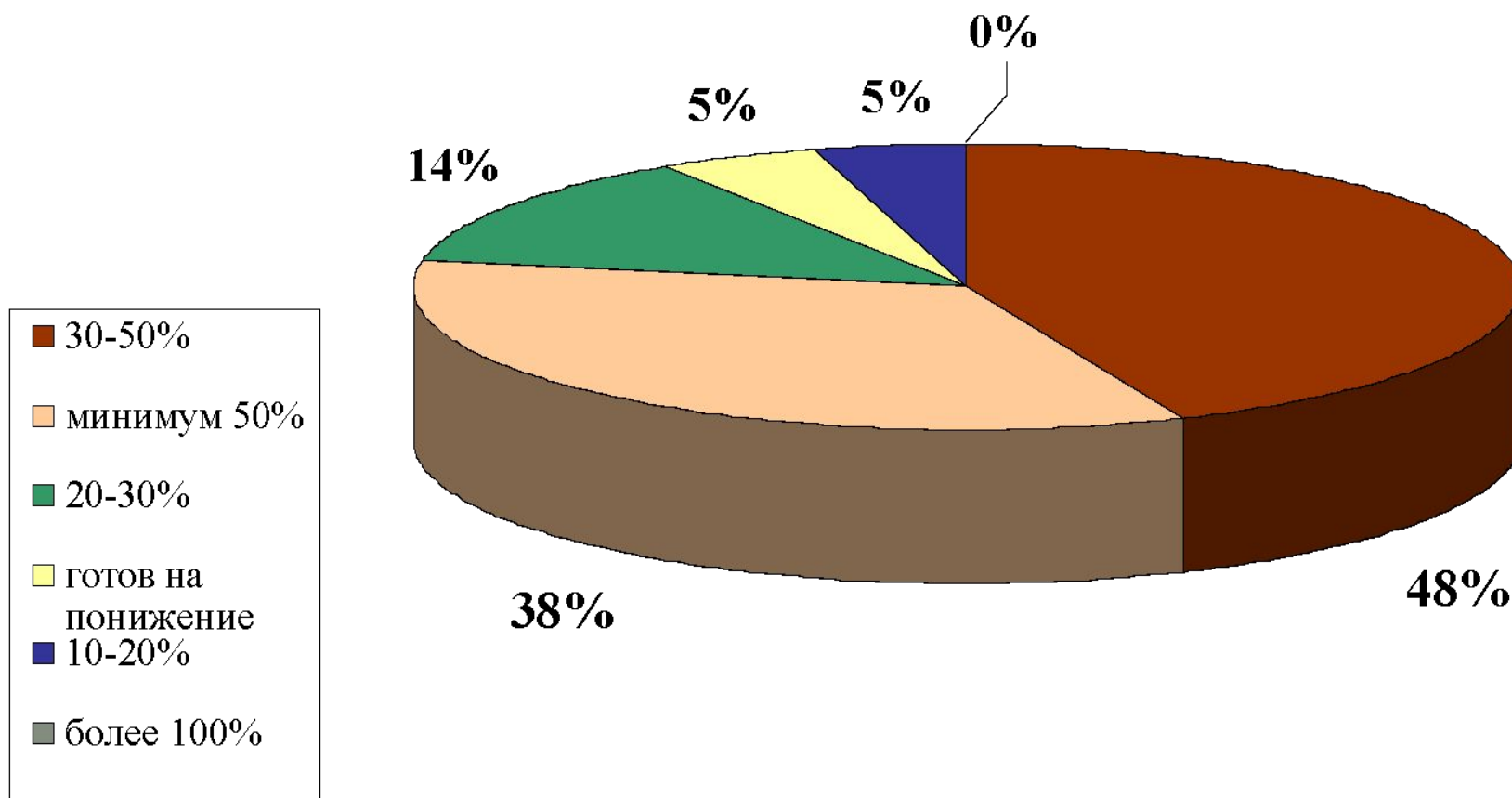
Точка отсчета: причины смены работы

- Неудовлетворенность размером компенсации (43%)
 - Отсутствие перспектив профессионального развития (38%)
 - Ограниченность карьерного роста (33%)
 - Поступило интересное предложение от другой фирмы (33%)
 - Желание сменить сферу деятельности (29%)
 - Неинтересные задачи и функции (19%)
 - Непрозрачность процесса принятия решений (10%)
 - ненормированный рабочий день
 - Плохое качество и стиль управления
 - Плохая корпоративная культура
 - Плохая деловая репутация компании на рынке
- 

Позиция соискателя:

% увеличения компенсации при смене работы

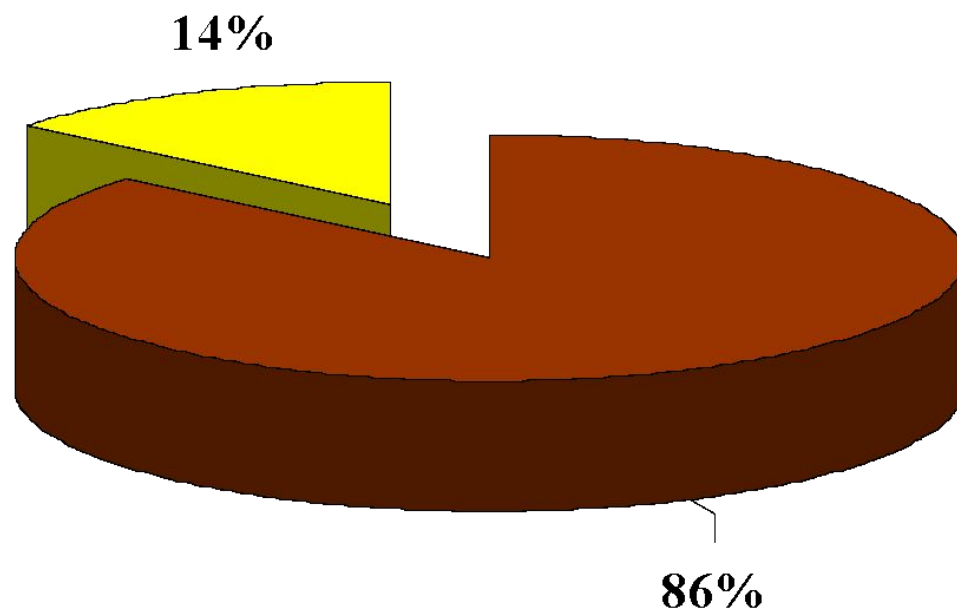
Никто из респондентов не затруднился ответить...



Позиция соискателя: социальный пакет

Название льготы	% отметивших
Медицинская страховка	57%
Возможности для профессионального обучения	52%
Политика полной оплаты больничных листов (сверх законодательной нормы)	48%
Оплата расходов на пользование мобильным телефоном Страхование жизни	33%
Медицинская страховка для членов семьи	29%
Оплата питания Предоставление дополнительных дней к отпуску Предоставление акций фирмы, статуса партнера Оплата членства в спортивном клубе / занятий спортом	24%

Приоритеты роста



■ Вертикальный рост

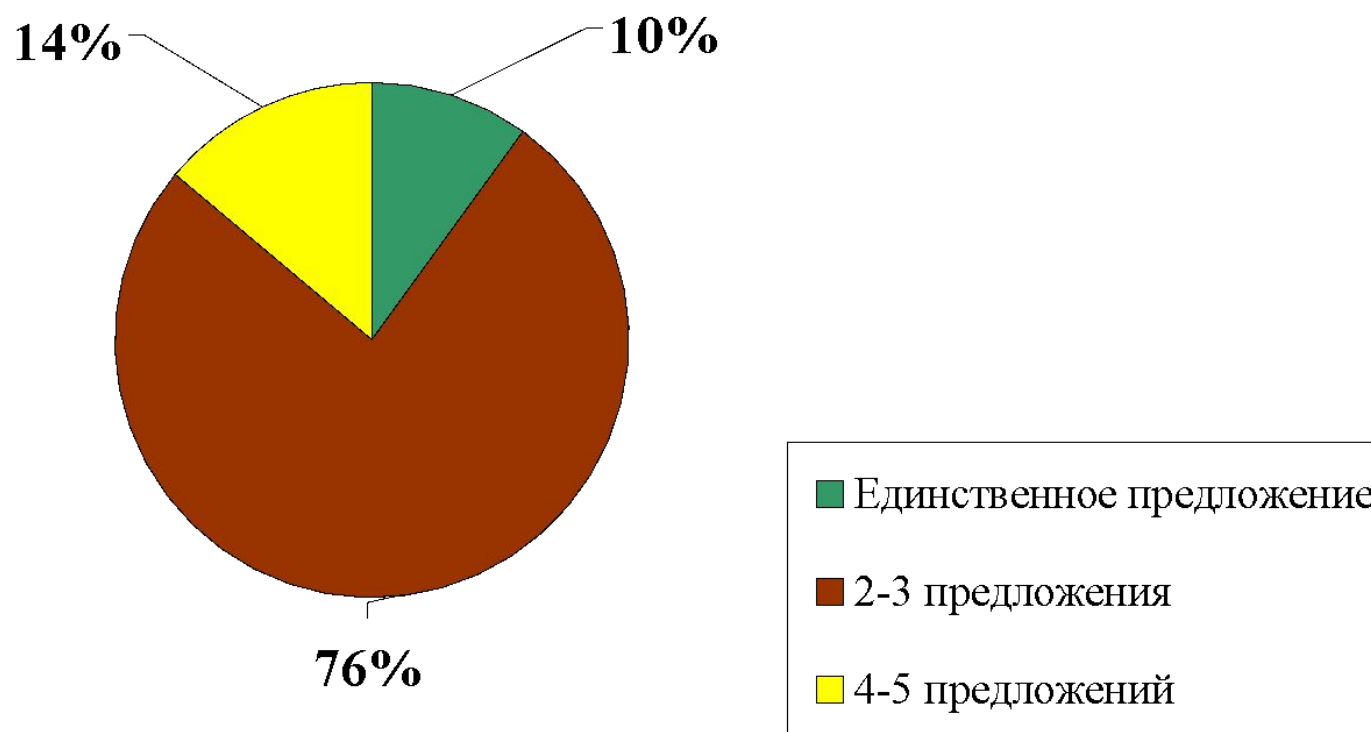
■ Профессиональное развитие при горизонтальном перемещении

Позиция работника: планы карьерного роста

От общего числа ответивших

- 65% ожидают продвижения через 1-1,5 года с начала работы в фирме
- 27% рассчитывают на подъем по карьерной лестнице через 2-3 года
- 8% рассчитывают на повышение в должности в течение первого года работы
- 0% считают, что продвижение по службе должно происходить через 3-4 года работы

Рынок труда – соискателю: количество привлекательных предложений



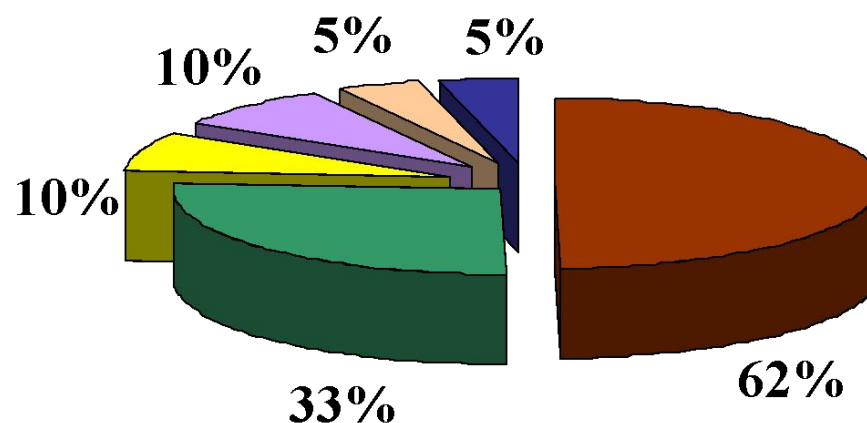
Позиция работника: оправдались ли ожидания от смены работодателя?



Позиция человека: вот, если бы теперь...

Сейчас, выбирая иное место работы,
Вы бы предпочли

- другую юридическую фирму
- сменить направление работы / подразделение в рамках фирмы
- работу in-house
- собственный бизнес / работу независимым консультантом
- создать совсем другую профессию, не связанную с юриспруденцией
- Другое



Резюме: поиск работы для специалиста юридической фирмы

Круг поиска:	другая юридическая фирма или in-house <i>“Работа в международной юридической фирме для меня рассматривается только как ступень в карьере с перспективой в будущем устроиться на позицию in-house”</i>
Причины поиска:	<ul style="list-style-type: none">▪ неудовлетворенность размером компенсации▪ отсутствие профессионального развития▪ отсутствие продвижения по службе
Рынок поиска:	2-3 предложения для выбора
Результат поиска:	в большинстве случаев фирмы-работодатели оправдывают ожидания кандидатов, разочарованных мало, основная причина разочарования – <i>“со временем уровень компенсации оказался немного ниже рынка”</i>

Перспектива есть!

