

# Фирма глазами соискателя: критерии выбора работодателя

Юлия Миняева,  
Консультант направления подбора персонала  
для юридических фирм



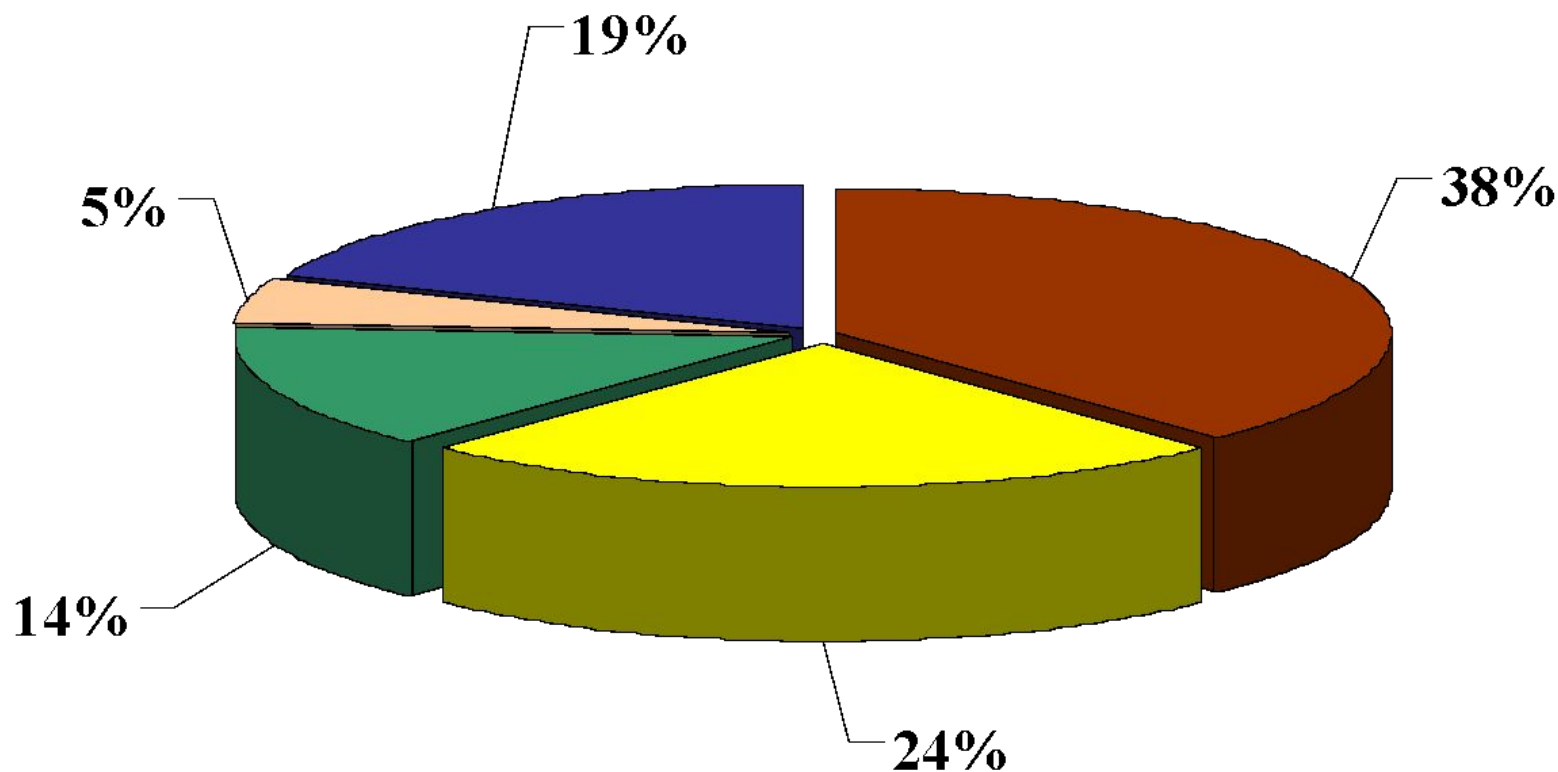
# Об исследовании

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

# Компании – участники опроса

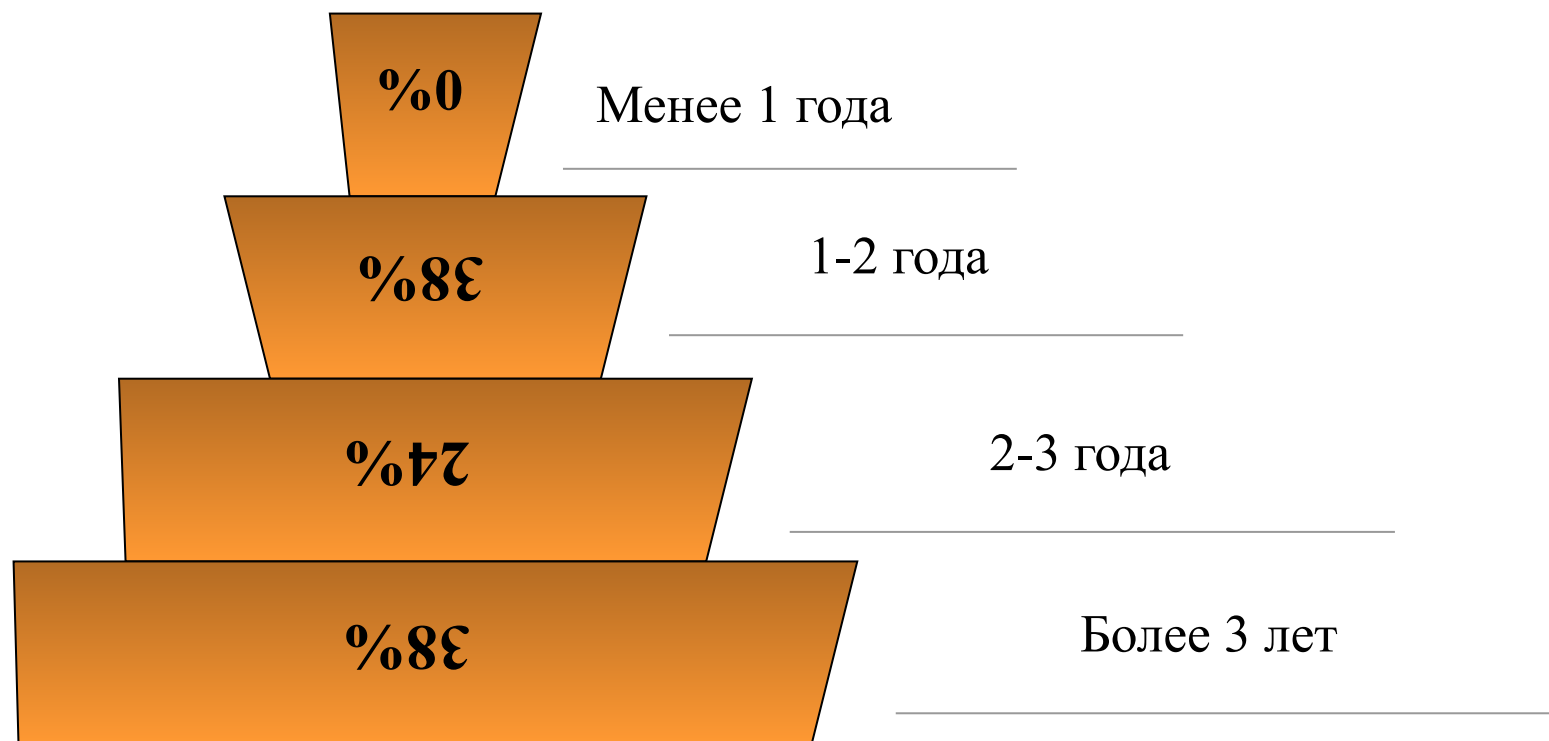
Akin, Gump, Strauss, Hauer & Feld	ETL Law Offices	Olson & Partners
Allen & Overy Legal	European Legal Agency, Moscow	Orrick, Herrington & Sutcliffe
Attorney's consultation bureau	Firestone Duncan	Pavia e Ansaldo
Baker and Boots	Freshfields	PriceWaterhouseCoopers
Baker & McKenzie	Gareese & Associates	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



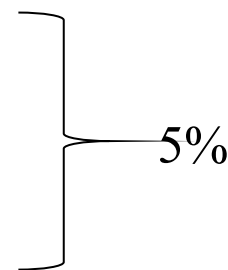
■ Junior Associate ■ Mid-level Associate ■ Senior Associate ■ Paralegal ■ Другое

# 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

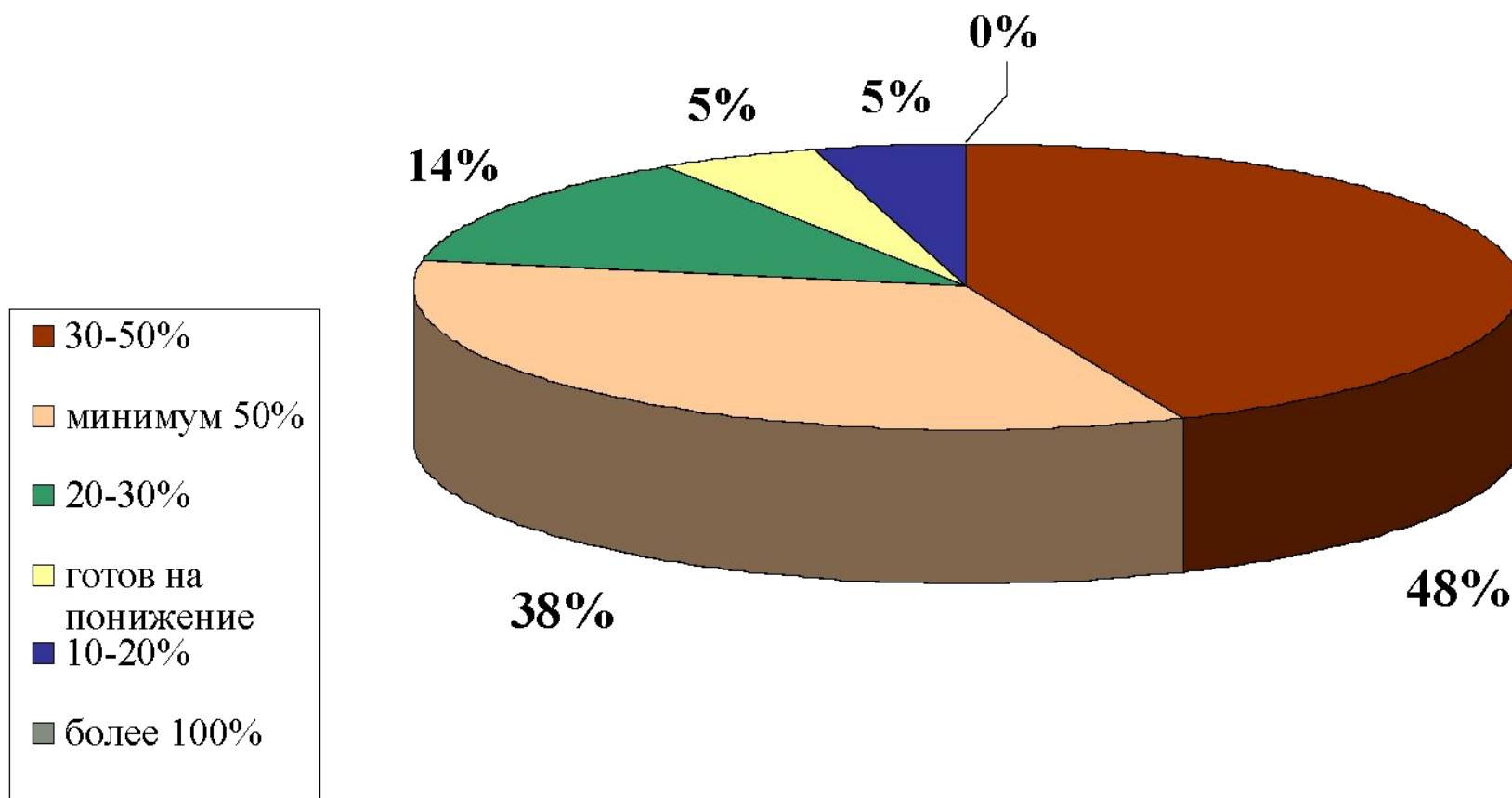


5%

# Позиция соискателя:

## % увеличения компенсации при смене работы

*Никто из респондентов не затруднился ответить...*

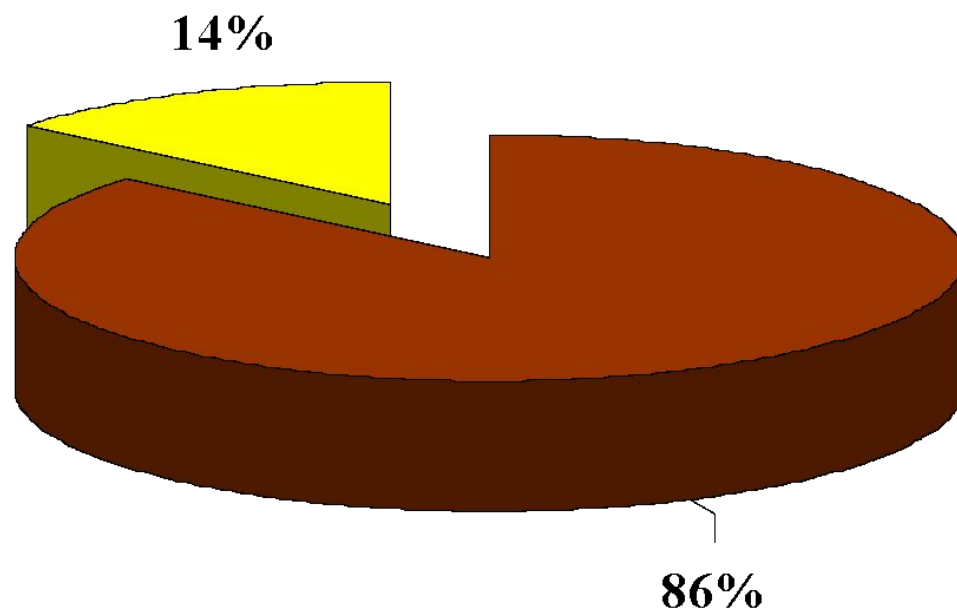


# Позиция соискателя: социальный пакет

<b>Название льготы</b>	<b>% отметивших</b>
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

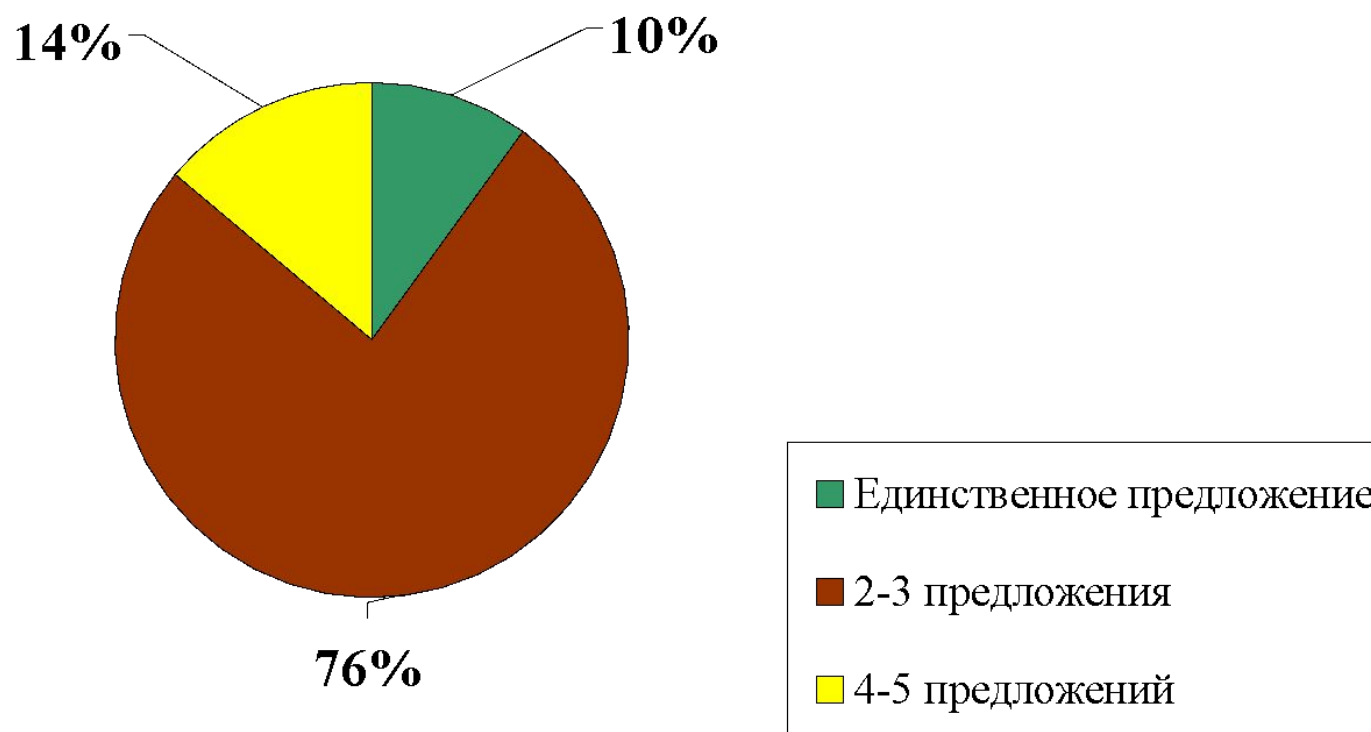
■ Профессиональное развитие при горизонтальном перемещении

# 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



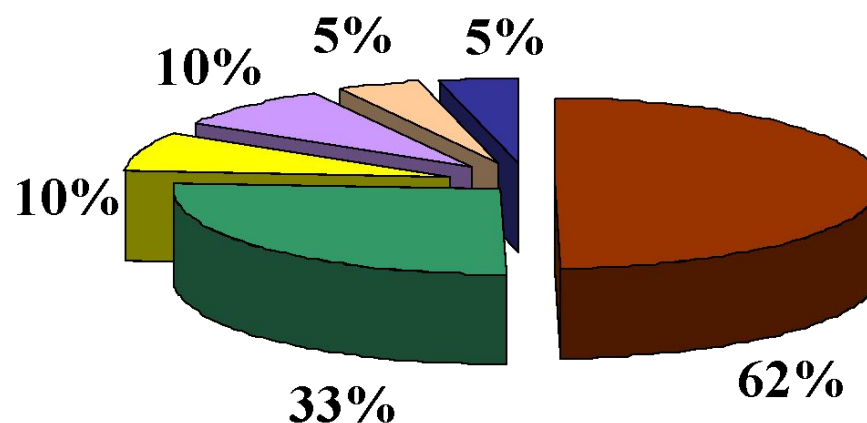
# Позиция работника: оправдались ли ожидания от смены работодателя?



# 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"><li>▪ неудовлетворенность размером компенсации</li><li>▪ отсутствие профессионального развития</li><li>▪ отсутствие продвижения по службе</li></ul>
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!

