

Погода в доме

Консорциум независимых консультантов Legal Talents при поддержке международной исследовательской компании GfK Ukraine изучил особенности работы корпоративных юристов и раскрыл основные аспекты взаимодействия внутренних и внешних юридических советников

За 25 лет в Украине наряду с мощной плеядой юридических фирм сформировалась зрелая и опытная когорта внутренних юридических советников, успешно помогающих развивать сложный современный бизнес.

В течение этого времени отношения внешних и внутренних юридических советников непрерывно эволюционировали. Они продолжают стремительно развиваться и сейчас в соответствии с вызовами бизнеса и изменениями правовой среды, а также под влиянием процессов глобализации и развития новых технологий, которые меняют привычные способы покупки юридических услуг и их оказания.

За последние 12 месяцев трое из четырех опрошенных руководителей юридических департаментов привлекали новые кадры

ВКУСНОЕ — СЕБЕ

Одним из самых распространенных мнений на рынке юридических талантов является точка зрения, будто интересная, интенсивная и разносторонняя работа, наряду с высокой оплатой услуг, связана с карьерой в юридической фирме, а задачи внутреннего юриста — монотонная рутина, редко стимулирующая и вдохновляющая на профессиональное развитие. Роль этой функции в бизнесе второсте-

пенна, а вознаграждение серьезно уступает гонорарам коллег из юридического бизнеса. Исследование консорциума независимых консультантов Legal Talents при поддержке международной исследовательской компании GfK Ukraine (охват исследования 500+) показало несостоятельность данного тезиса в современном бизнес-контексте.

Ожидание интересных и «вкусных» задач, подкрепленное достойной оплатой, является ведущим фактором привлекательности работы как юриста в юридической фирме, так и внутреннего юриста (юрисконсульта) в компании. И те, и другие ищут в работе интеллектуальный стимул.

Требующая усилий и дающая вдохновение работа для юрисконсультов лидирует со значительным отрывом от других факторов привлекательности этой карьеры (56% респондентов), далее идет высокое денежное вознаграждение — 39%, стабильность и уверенность в долгосрочном трудоустройстве — 35%, а также хорошие отношения с непосредственным руководителем и коллегами — 35%.

Выполняемые юрисконсультами компаний задачи предполагают не только профессиональную экспертизу, но и глубокое понимание специфики бизнеса организации. Учитывая этот фактор, а также вовлеченность в принятие решений компании, внутренние юристы в первую очередь оставляют интересную комплексную работу себе и не передают ее внешним советникам. Как следствие, юристы фирм получают заказы по остаточному принципу — при нехватке времени и ресурса у юридического департамента потенциального клиента. Неизменной остается передача на аутсорсинг высококомпетентным внешним советникам узкопрофильных задач, выходящих за рамки текущей экспертизы юридического департамента.

Важно отметить, что автоматизация, которая по мнению 48% опрошенных существенно упростила работу внутренних юристов (особенно при подготовке договоров и судебных исков), меняет функционал юридических департаментов: простые, стандартизируемые и автоматизированные бизнес-процессы (в частности, типовая договорная работа) передаются неюридическому персоналу и исключаются из ежедневной рутины юрдепартамента.

ОПРАВДАНЫЕ ОЖИДАНИЯ

Рост количества задач, ежедневно решаемых юридическим департаментом, и повышение их сложности неизбежно ведут к увеличению численности внутренних юристов в компаниях. Так, за последние 12 месяцев трое из четырех опрошенных руководителей юридических департаментов (73%) привлекали новые юридические кадры.

При этом руководители отмечают ряд сложностей при привлечении талантов в свои юридические департаменты: низкий уровень квалификации и профессиональных знаний (57%) и несоответствие уровня квалификации и завышенные ожидания кандидатов (30%).

В отличие от специалистов, работающих в юридических фирмах, внутренние юристы с опытом работы в юрдепартаменте проявляют высокую степень лояльности как к карьере юрисконсульта, так и к компании-работодателю в корпоративном секторе. Лишь 23% из тех, кто планирует поменять место работы, рассматривают юридическую фирму как желаемого работодателя.

Лояльность по отношению к работодателю во многом определяет долгосрочность отношений сотрудника и работодателя и формирует дальнейшее карьерное развитие. 45% респондентов не задумываются о смене места работы.

Из тех же, кто планирует поменять работу в кратко- и среднесрочной перспективе, 45% будут искать ее опять в юридическом департаменте корпораций, 33% станут рассчитывать на карьерный рост и согласятся на роль руководителя юридического департамента.

В то же время юрисконсульты отмечают следующие негативные стороны своей работы: бюрократия и рутинность (15%), недооценка роли вклада юристов (15%) и сложности во взаимодействии с другими подразделениями и руководством (14%).

Как отдельный вызов, остро стоящий перед внутренними юристами компаний, отмечается необходимость вникать в более широкий спектр правовых вопросов. На фоне жесткой экономии на услугах внешних советников и высокой загруженности юрдепартаментов такая необходимость является хорошей возможностью для внешних советников помочь своим клиентам и проявить истинную заботу о них. К сожалению, юридические фирмы чаще декларируют помощь, чем на самом деле помогают своим клиентам справляться с подобными вызовами. Юридические фирмы по-прежнему живут в парадигме, что юрдепартаменты будут покупать тот же спектр услуг, что и раньше.

Юридическим фирмам стоит обратить внимание на потребность юрдепартаментов в быстром получении качественных (но базовых) знаний по актуальным для бизнеса правовым вопросам. Парадокс ситуации состоит в том, что внутренние юристы эти знания в любом случае получают и с важными вопро-

сами разберутся сами, но потратят на это достаточно много усилий и времени. Партнерская помощь в профессиональном развитии будет высоко оценена юрисконсультами и вернется фирмам лояльностью, положительными отзывами и рекомендациями, что в конечном счете скажется на репутации и даст возможность получать новые заказы.

Страх юридических фирм делиться базовыми знаниями абсолютно не оправдан и не имеет никакого отношения к реальности. Очевидно, что бюджетный прессинг не ослабевает и вряд ли уменьшится в обозримом будущем. У юридических департаментов просто нет финансовой возможности передавать любую новую работу на аутсорсинг. Со многими вопросами внутренние юристы компаний вынуждены самостоятельно разбираться с нуля. Вместе с тем за помощь в этом «разбирании» внутренние юристы готовы платить, но именно за ценную информацию, а не маркетинговые попытки юрфирм продать все ту же простую работу.

И самое важное: такое взаимодействие формирует ценный позитивный опыт, на который опираются внутренние юристы при выборе внешнего советника и который в большинстве случаев и решает вопрос передачи сложного и специфического поручения внешнему консультанту.

СОТРУДНИЧАТЬ НЕЛЬЗЯ КОНКУРИРОВАТЬ

Несмотря на реформатирование рынка и спроса на юрслуги, сокращение бюджетов на внешних консультантов и изменение форм сотрудничества, взаимоотношения

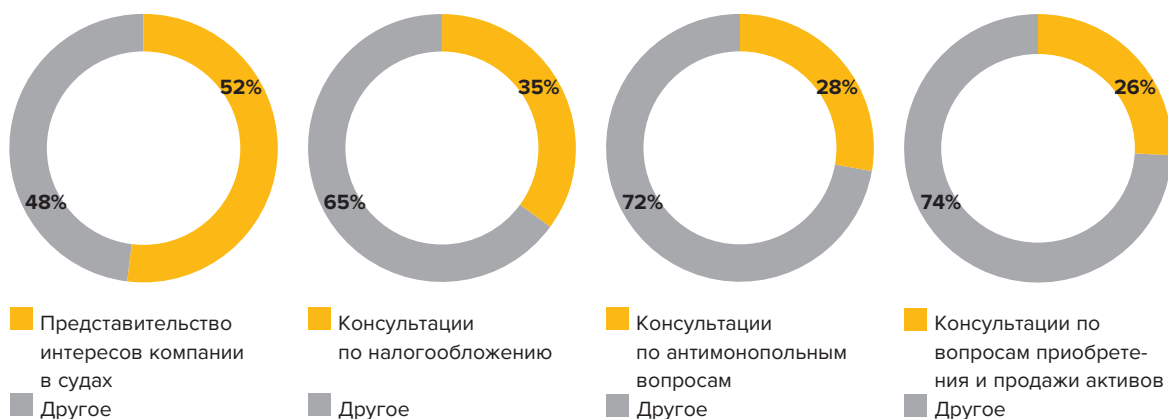
внешних и внутренних юридических советников успешно развиваются. Так, за последние 12 месяцев, по результатам опроса, 60% компаний привлекали внешних консультантов. Чаще всего услугами юридических фирм компании пользовались с целью представительства своих интересов в судах Украины, предоставления консультаций по налоговым, антимонопольным вопросам, а также приобретения/продажи активов.

Ключевым преимуществом привлечения юридической фирмы для решения задач бизнеса являются узкие специальные знания в отдельных отраслях права. Этот фактор с большим отрывом от других отметили 45% респондентов.

Лидирующими, по мнению участников исследования, проблемами сотрудничества с юридическими фирмами остаются непонимание специфики бизнеса клиента (20%) и высокая стоимость услуг / превышение согласованных бюджетов (17%). Соответственно, опыт работы в отрасли, соотношение цены и результата, узкая специализация в нужных сферах права и позитивные отзывы являются определяющими факторами (их отметили более половины респондентов) при выборе юридической фирмы.

При этом, как показало исследование, на данный момент не существует четко выраженного единого центра принятия решения по привлечению внешнего юридического советника. Такое решение в равной степени принимает глава юридического департамента, генеральный директор и/или собственник компании.*

ТОП-4 УСЛУГ, КОТОРЫЕ БИЗНЕС ПОКУПАЛ У ЮРИДИЧЕСКИХ ФИРМ ЗА ПОСЛЕДНИЕ 12 МЕСЯЦЕВ



*Результаты исследования в полном объеме опубликованы на www.legaltalents.report