

«ВРЕМЕНА, КОГДА ЮРИСТ ПРОХОДИЛ ВСЕ СОБЕСЕДОВАНИЯ ЗА ОДИН ДЕНЬ И СРАЗУ ПОЛУЧАЛ ОФФЕР, В ПРОШЛОМ»

ДМИТРИЙ ПРОКОФЬЕВ
ОСНОВАТЕЛЬ КОМПАНИИ NORTON CAINE,
ХЭДХАНТЕР

ОСНОВАТЕЛЬ КОМПАНИИ NORTON CAINE ДМИТРИЙ ПРОКОФЬЕВ ИМЕЕТ БОЛЕЕ ЧЕМ 15-ЛЕТНИЙ ОПЫТ ПО ПОИСКУ ПАРТНЁРОВ, СОВЕТНИКОВ И СТАРШИХ ЮРИСТОВ ДЛЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ И РОССИЙСКИХ ЮРИДИЧЕСКИХ ФИРМ, А ТАКЖЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ЮРИДИЧЕСКИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ. ПОЛУЧИЛ СТЕПЕНЬ В ОБЛАСТИ ПСИХОЛОГИИ. МЫ СПРОСИЛИ У ДМИТРИЯ, КАКИЕ ЮРИДИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ СЕЙЧАС САМЫЕ ВЫСОКООПЛАЧИВАЕМЫЕ, КАКИХ ЮРИСТОВ ЦЕНЯТ РАБОТОДАТЕЛИ И КАК РУКОВОДИТЕЛЮ СОЗДАТЬ УСЛОВИЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ЮРИСТА.

Вы специализируетесь на подборе юридических кадров. Почему выбрали юридическое направление?

Я начинал карьеру в рекрутменте в большой авиационной компании и занимался подбором юристов, финансистов, айтишников и маркетологов. Ходил в разные отделы, общался с представителями разных департаментов и специализаций. Но вот с юристами мне всегда было как-то легче и интереснее. Затем в международном агентстве по подбору персонала мне предложили заняться именно этим направлением. Это был 2003 год — начало золотой эры юридического сегмента в России.

А когда пришла идея открыть свою компанию?

Больше десяти лет назад. Как часто бывает в клиентском бизнесе, когда работаешь на кого-то и у тебя это хорошо получается, то однажды возникает мысль начинать работать на себя.

Как сейчас обстоят дела на рынке юристов?

Для специалистов младшего и среднего уровней дела идут плохо: в этом году больше активности, больше вакансий. Даже наблюдается борьба за кадры: кандидаты могут получать понескольку офферов, а сразу после выхода на новую работу их часто переманивают другие компании. Такого уже давно не было на нашем рынке. Этот сегмент сейчас очень динамичный.

Обратная тенденция наблюдается в сегменте юристов топ-уровня: топовых вакансий не так много, за них идёт сильная конкуренция ввиду большого количества таких кандидатов на рынке. Да и зачастую работодатели изучают рынок, смотрят кандидатов, но в результате предпочитают своих внутренних кандидатов, производя внутренние перемещения.

В итоге рынок стоит на месте: ротаций и движения не происходит. Кандидатов много, а вакансий для них недостаточно. Компании ужесточают требования, стараются повышать планку, снижая предлагаемый уровень оплаты, и, конечно, начинают смотреть всё больше и больше кандидатов. Некоторые так увлекаются, что процесс приобретает затяжной характер. Например, компания «Яндекс» искала себе главного юриста и потратила на это больше года. Думаю, у них побывал весь юридический рынок Москвы.

Возникает логичный вопрос: как юристу в таких условиях показать себя, выделиться из толпы?

Вы знаете, это очень хороший вопрос. Я им тоже постоянно задаюсь: кого же в итоге берут работодатели? Причём зачастую их выбор противоречит изначально заявленному профилю. Бывает, думаешь: «Ну, этот человек-то точно им не подойдёт». А они выбирают именно его по самым парадоксальным и субъ-

ективным причинам. Поэтому здесь, как говорят, звёзды должны сойтись.

Конечно, есть и логичные общепринятые критерии, по которым отсеивают многих кандидатов. Сейчас все хотят видеть суперпрофессионала, отвечающего всему: образование, опыт работы, личные качества. Важно, чтобы кандидат не был уставшим менеджером, а был бодрым и энергичным, готовым много и напряжённо работать, в том числе и своими руками, а не только делегировать. Такой образ играющего тренера,

“

ВАЖНО, ЧТОБЫ КАНДИДАТ НЕ БЫЛ УСТАВШИМ МЕНЕДЖЕРОМ

”

для которого деньги не главное, сейчас очень популярен среди работодателей. Как сейчас говорят, «уставшие сеньоры» (старшие юристы) нам не нужны.

А психологический аспект играет роль?

Большинству работодателей не нужны трудные, сложные в общении люди. Да и сам процесс собеседования сильно усложнился. Времена, когда юрист проходил все собеседования за один день и сразу получал оффер, в прошлом. Сейчас применяется всё больше методик профессиональной и личностной оценки кандидатов.

Из наиболее востребованных сейчас я бы отметил методику оценки HOGAN. Часто она применяется при выборе финального кандидата, и её результаты этот выбор могут существенно изменить. Так, я припоминаю случай, когда одна крупная российская фармкомпания сделала предложение кандидату, но получила результаты теста и отозвала оффер.

Есть какие-то универсальные черты, которые оценит каждый работодатель?

Существует общепринятый набор компетенций. Хотя часто компании ищут свой идеал.

Приведу пример. Один мой знакомый юрист, работая в международной фирме в Москве, поехал на стажировку в Лондон, главный офис. Он был удивлён, что к нему там все прекрасно относились: улыбались, готовы были помочь. И он задавался вопросом: «Может быть, это я такой классный или компания, в которой работают одни только фантастически приятные люди?» А потом понял, что это принятый для сотрудников фирмы набор компетенций (professional skills).

Часто разделяют два типа юристов: юристы-консультанты и юристы компаний (инхаусы). Первые зарабатывают деньги для компании, развивая бизнес и клиентов для фирмы. Для них важны коммуникативные навыки — это бойцы на передовой, люди энергичные и яркие.

Вторые эти деньги экономят, снижают расходы, риски. Для них больше важны: усидчивость и глубина, надёжность, предсказуемость и долгосрочная перспектива.

Какие направления юридической деятельности сейчас самые высокооплачиваемые?

По-прежнему это корпоративная практика (Corporate & M&A). Затем судебное направление.

Среди читателей нашего журнала есть и руководители. Какие условия нужно создать юристу, чтобы развивался его потенциал?

Для юриста важно, чтобы работа была интересной и разнообразной с профессиональной точки зрения, имела сделочный, проектный характер. Рутинная работа в тепличных условиях — это профессиональный тупик для юриста.

А что с гендерными предпочтениями? Есть ли они?

Есть, к сожалению, не буду скрывать. Иногда компании удаётся преодолеть эти пережитки, но довольно часто работодатель настроен категорически.

Сложно ли сейчас молодым специалистам без опыта работы?

И да, и нет. С одной стороны, возможностей много, с другой — работодатели хотят видеть уже человека с опытом. Впрочем, так было всегда. Поэтому даже бесплатная стажировка, но в перспективном месте — хороший вариант для начинающих юристов, чтобы получить ценный опыт, а потом уже начать зарабатывать. Главное — правильно оценить, станет ли эта стажировка реальным трамплином для карьеры или нет.

В то же время сейчас во многих компаниях появилась тенденция, что усталых старших сотрудников вытесняют, на их места берут молодых и энергичных, недорогих сотрудников, которые готовы работать так же, но за меньшие деньги. И эта тенденция касается не только юристов.

Как важно иметь престижное образование, получить диплом с отличием?

Престижное образование и красный диплом, конечно, повышают конкурентоспособность кандидата. Если кандидатов много,



то работодатель в первую очередь встретится с теми, кто окончил определённые вузы (МГУ, МГЮА, ВШЭ, МГИМО).

Другое дело, если сама компания находится, так сказать, не в топе рынка, а где-то на периферии: не может предложить ни высокую зарплату, ни интересные проекты. Тогда работодателю это будет непринципиально.

Сейчас по-прежнему много юристов на рынке?

Много тех, кто окончил малоизвестные вузы. Им сложнее конкурировать с другими кандидатами, они не могут претендовать на интересные вакансии. Часто им нужно приложить гораздо больше усилий, чтобы построить хорошую карьеру.

Но отсутствие престижного образования вовсе не приговор. Вначале работодатели смотрят на диплом, но кандидату нужно продемонстрировать реальные знания права, а не красивые оценки. Таких примеров масса.

Какие ошибки могут напрочь испортить впечатление о кандидате на позицию юриста?

Если человек составляет резюме с ошибками, то у него мало шансов получить хорошую должность, на это действительно обращают внимание.

Также однозначно отталкивают работодателей трудные в общении люди. Понятно, что с топ-менеджерами можно помучиться, они уже многого достигли. Но если человек идёт на начальную позицию и у него сразу много запросов, то это отпугивает работодателя. Не стоит утомлять его всеми деталями своих планов и ожиданий. Работодатель хочет, чтобы человек работал спокойно и продуктивно — проблемы никому не нужны.

Ещё одна распространённая ошибка — небрежность, которая воспринимается как неуважение к компании. Часто соискатели присылают резюме на десяти страницах, в каком-то немыслимом формате, который невозможно читать. И так делают люди, которые уже имеют большой опыт. Возможно, они думают, что

БОЛЬШИНСТВУ РАБОДАТЕЛЕЙ НЕ НУЖНЫ ТРУДНЫЕ ЛЮДИ

их и так оторвут с руками и ногами, но поверьте, это не так. Рынок сейчас — это рынок в большей степени работодателя. И написать резюме с акцентом на конкретную вакансию, добавить нестандартное сопроводительное письмо не так уж и сложно. Все хорошие резюме кандидатов похожи друг на друга, а плохие бесконечно разнообразны.

Если вы видите, что человек проработал на одном месте 10–15 лет, то это для вас скорее плюс или минус?

Зависит от того, где он проработал 10–15 лет, в какой компании. Работает ли он до сих пор — тоже важный фактор. И, конечно, зависит от того, на какую вакансию он претендует. Если он работал в топовой компании и у него были интересные проекты, то неважно, сколько он работал — у него достойный и интересный опыт.

А если наоборот: юрист постоянно (допустим, каждые полгода) меняет место работы?

Должна быть понятная и логичная история перехода из одной компании в другую: компания закрылась, реструктуризация,

переманили или уволили... Такие кандидаты вызывают больше всего вопросов у работодателей.

РУТИННАЯ РАБОТА — ЭТО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ТУПИК ДЛЯ ЮРИСТА

Согласно исследованиям, поколение Z настроено мало работать и много получать. Наблюдали ли вы такое за молодыми юристами?

Вы знаете, с юристами, на мой взгляд, всё без изменений. Может, такие люди и есть, но их, вероятно, вымывает: они либо просто уходят из профессии, либо их выносит на периферию. Потому что с таким подходом успешную карьеру юриста не сделать. Юрист — это та профессия, когда нужно просто много работать. И разговоры о том, что кто-то кому-то чего-то должен, не будут продуктивными. [4](#)

Топ-3 книг, которые повлияли на ваше профессиональное становление

- ▶ Кеннеди Гэвин «Договориться можно обо всём»
- ▶ Дик Свааб «Мы — это наш мозг. От матки до Альцгеймера»
- ▶ Томас Манн «Волшебная гора»

Топ-3 фильмов для юриста

- ▶ «Уолл-стрит» (1987)
- ▶ «Гленгарри Глен Росс»/«Американцы» (1992)
- ▶ Сериал «Американская история преступлений» (1 сезон)

Личность, которая вдохновляет

- ▶ Арнольд Шварцнеггер

