

Есть ли «женский вопрос» в юридическом бизнесе?



Традиционно мартовские номера журналов посвящены прекрасным представительницам человечества. Именно в марте публикуются результаты различных рейтингов самых влиятельных, богатых, успешных женщин. Мы же решили задаться вопросом: каков гендерный баланс в юридических фирмах в России? В Великобритании в 30 крупнейших юридических фирмах количество женщин среди партнеров составляет менее 20%. Данных по российскому рынку юридических услуг нет, но даже по выпускам нашего журнала нетрудно заметить, что у российского юридического консалтинга неженское лицо.

Число женщин – управляющих партнеров офисов международных и крупнейших российских юридических фирм невелико. Три женщины возглавляют московские отделения глобальных фирм (Лариса Афанасьева – Orrick, Herrington & Sutcliffe; Оксана Балааян – Hogan Lovells; Лора Бранк – Dechert), еще две – санкт-петербургские офисы (Ольга Литвинова – DLA Piper; Виктория Goldman – Hannes Snellman). Среди управляющих партнеров крупнейших российских юридических фирм женщин нет, зато в региональных компаниях их немало. Считается, что модель управления юридической фирмой, согласно которой успех измеряется выставленными часами и способностью генерировать бизнес, препятствует поддержанию гендерного баланса. Соответственно, женщине намного сложнее сделать карьеру. Однако наши собеседницы так не считают и видят в своей принадлежности к женскому полу только преимущества.



Ольга Литвинова,
управляющий партнер
санкт-петербургского офиса DLA Piper

Юристы, которые делают карьеру в сфере консалтинга, независимо от пола должны обладать одними и теми же качествами. При этом недостаточно являться просто профессионалом в своей области, крайне необходимо быть хорошим менеджером, иметь ярко выраженные коммуникативные навыки. Последнее очень важно для построения прочных отношений с клиентами, поэтому черты характера, которые традиционно считаются женскими, – гибкость, способность к эмпатии, умение слушать собеседника и «погружаться» в его проблемы, – исключительно полезны. Серьезным преимуществом женщин-юристов является и высокоразвитая интуиция. Она позволяет топ-менеджерам юридических фирм «чувствовать» рынок и предугадывать, на развитии какого направления следует сосредоточиться при планировании стратегии компании, как эффективнее решить ту или иную проблему клиента, не ограничиваясь рамками исключительно аналитического подхода.

Женщины, сосредоточенные на карьере в консалтинге, часто приобретают качества, отождествляемые прежде всего с мужским характером: стойкость, амбициозность, целеустремленность, стремление бороться и побеждать. При этом очень важно соблюдать баланс между традиционно мужскими и традиционно женскими чертами, чтобы их гармоничное соотношение служило на пользу бизнесу и построению прочных отношений с клиентами.



Ольга Романова,
управляющий партнер
Юридической группы «РАТУМ» (Курск)

Юридический и консалтинговый бизнес, впрочем, как и другие бизнесы, в части топ-менеджмента и собственников на 95% является мужским. И этим надо пользоваться. Выстраивая свою карьеру, не стоит превращать себя в мужчину. Все в мире стремится к балансу, мужскому бизнесу не хватает женских качеств, которые есть у нас. Женская слабость может стать силой в построении карьеры и создании собственного бизнеса. У мужчин логика – у нас интуиция, если мужчина идет на конфликт – мы стараемся погасить его и мирно урегулировать. Важно быть с мужчинами на равных и при этом оставаться женщиной.



**Лора Бранк,
управляющий партнер
московского офиса Dechert**

Раньше доля женщин среди представителей юридической профессии была крайне незначительной, особенно если речь шла о развивающихся рынках, таких как Россия и СНГ. Тем не менее, я заметила, что клиенты отдавали предпочтение работе со мной, возможно, руководствуясь ощущением, что именно женщина-юрист более чутко улавливает суть и специфику стоящих перед ними вопросов. Практика Dechert по России и странам СНГ была организована мною в 2009 г., в самый разгар мирового финансового кризиса, и я еще раз убедилась в том, что стиль и форма общения с клиентами имеют огромное значение.



**Ирина Гребнева,
управляющий партнер
юридической компании
«Гребнева и партнеры» (Новосибирск)**

Я считаю, что построение карьеры зависит не от гендерной принадлежности, а скорее, от личностных качеств и желаний. В регионах проблема построения юридической карьеры состоит в том, что юристы очень быстро упираются «в потолок», им просто некуда дальше развиваться, а построение карьеры в консалтинге до недавнего времени почему-то не считалось правильным и престижным. Наверное, это зависит от общего состояния юридического бизнеса в регионах. Увы, он очень низок. Рынок наполнен одиночками, а одиночки карьеры не делают... Поэтому многие, достигнув какого-то профессионального развития, вынуждены либо остановиться, либо сменить регион работы (чаще всего – уехать в Москву). Я надеюсь, что через несколько лет в регионах станет возможным построение юридической карьеры в консалтинге, когда можно будет выбирать между несколькими сильными игроками на рынке, а юридические фирмы будут по-настоящему конкурировать за персонал и предлагать адекватное карьерное развитие. Я уверена, что это, безусловно, пойдет на пользу «слабой половине» в нашей профессии.



**Татьяна Каменская,
управляющий партнер
юридической компании
«Каменская & партнеры» (Москва)**



Это мужской бизнес – он характеризуется чертами, присущими мужским отношениям, поэтому гендерный признак неважен. Только личностные качества, поддержка и команда имеют значение, а также постановка целей выше возможного, способность работать 24 часа в сутки, приоритетность интересов бизнеса, недопустимость полумер в результатах и целеполагании.



**Ирина Палиашвили,
управляющий партнер юридической группы
RULG – Ukrainian Legal Group (Украина)**

Мне кажется, что в консалтинге, в частности юридическом, гендерная принадлежность не имеет большого значения. Но, к сожалению, в плане продвижения по карьерной лестнице все еще существует «стеклянный потолок» – это становится ясно, если посмотреть на количество женщин в партнерских составах консалтинговых компаний.

Данный барьер можно преодолеть. Например, немалое значение имеет business development. Раньше считалось, что мужчины намного больше предрасположены к стратегическому мышлению, они создают и развивают бизнес (особенно если учесть, что на руководящем уровне находится большинство мужчин – что называется, Old boys club), а женщины больше преуспевают как исполнительницы. В консалтинге business development является ключом к достижению карьерных высот, поэтому при других равных условиях (наличии компетентности, профессионализма, ответственности и пр.) я призываю женщин-коллег развивать уверенность в себе, создавать и активно поддерживать контактную базу и смело выходить на уровень business development.

Желая женщинам – коллегам по консалтингу огромных успехов в карьере, я все-таки хотела бы напомнить о наших важнейших жизненных приоритетах, таких, как семья, друзья, увлечения! Придет время, когда карьера и бизнес отойдут на задний план, что тогда будет смыслом нашей жизни? К этому надо готовиться заранее.

И последнее. Давайте дружить, поддерживать друг друга, делиться опытом и связями. Давайте будем менторами для наших младших коллег-женщин! **ls**