

In-House Legal Romania: Ce calități trebuie să demonstreze avocații care vor să se alature echipei juridice de la New Kopel România | De vorba cu Ștefan Ichim, Legal Manager, despre competențele cerute, modul în care sunt integrați nou-veniții și beneficiile oferite ulterior



Avocatura in-house este zona către care se îndreaptă mulți absolvenți de Drept. De asemenea, există și profesioniști cu experiența care aleg să renunțe la munca din cadrul firmelor de avocatura pentru a lucra în departamentele juridice ale companiilor. Cei care fac parte deja din acest sistem spun că motivația pleacă de la faptul că există o anumită stabilitate pe care o oferă munca in-house. „Un avocat in-house, care asigură suport juridic unui grup de companii, poate avea foarte multe provocări din toate domeniile de expertiză. Celelalte elemente precum mediul de lucru, salariul etc. sunt variabile și depind de profilul de activitate al companiei, de top management, de asociați sau de obiectivele trasate”, explică Ștefan Ichim, *Legal Manager - New Kopel România*, intervievat de [In-House Legal România](#), parte a grupului ^{Biz}Lawyer.

Momentele dificile pe care le traversează economia, ca urmare a crizei medicale și, ulterior, a războiului din Ucraina, au determinat angajatorii să strângă rândurile și să se concentreze foarte mult pe resursa umană. Reprezentanții firmelor își contruiesc proiectele de dezvoltare având la baza salariatul. Acesta este motivul care a dus, în ultimul an, la o accelerare a recrutărilor.

Noii angajați trebuie să se identifice cu logo-ul grupului, „Always Yes”

New Kopel România nu a făcut excepție, grupul primind în ultimele 12 luni angajați noi, care au acoperit posturile vacante.

În acest moment, în cadrul departamentului coordonat de Ștefan Ichim nu mai există poziții deschise pentru avocații interni, dar lucrurile se pot schimba în funcție de dimensiunea proiectelor pe care echipa le are de soluționat.

„Competențele pe care ar trebui să le dețină un profesionist care ar putea intra în echipa de Legal ar fi: comunicarea verbală și scrisă; relaționarea; analiza și logica; cunoașterea procedurilor legale; abilitați tehnologice; abilitați de gestionare a timpului și organizare; capacitatea de analiză și cercetare a conceptelor juridice, a jurisprudenței, a avizelor judiciare, a statutelor, a reglementărilor legale în vigoare”, subliniază *Legal Managerul New Kopel România*.

Ștefan Ichim este de părere că firma din care face parte reușește să atragă talente noi prin promovarea valorilor sale. Este vorba despre profesionalism, seriozitate, flexibilitate și corectitudine, completate de orientarea către

client, lucrul în echipa, excelența juridică și o echipă de management care are o viziune dincolo de situația socio-politică și economică din acest moment.

„Nu cred că facem ceva foarte diferit de celelalte companii. Majoritatea angajaților sunt recomandați de agențiile de recrutare. După aceea urmează un proces lung și anevoios de cunoaștere a noului angajat, ceea ce include în anumite cazuri și o evaluare psihologică. Dorim să avem angajați serioși și dedicați, care să fie parte din familia SIXT atât în perioadele de glorie cât și în cele în care piața ne provoacă să ne creștem eficiența și calitatea serviciilor. Noii angajați trebuie să se identifice cu logo-ul grupului, „Always Yes”. Pe lângă profesionalism, un angajat trebuie să fie proactiv, să se autoperfecționeze și să găsească întotdeauna soluții fiabile pentru orice problemă”, punctează **Ștefan Ichim**.

Sunt apreciate bagajul de cunoștințe, seriozitatea și implicarea

Pe lângă cursurile de perfecționare, angajații au acces la programe legislative și publicații de specialitate. De asemenea, un senior din cadrul echipei oferă suport noilor angajați pentru a-și îmbunătăți sau dezvolta aptitudinile. „Evaluarea se face în timp real, în cadrul ședințelor sau în cadrul proceselor de lucru. Rezultatul evaluării se comunică în particular angajatului”, completează interlocutorul [In-House Legal România](#).

New Kopel România nu țintește doar angajați cu experiența profesională sau doar tineri absolvenți. De exemplu, în cadrul Departamentului Legal există, în acest moment, un echilibru între aceste două categorii. „Preferința ar fi să avem angajați tineri cu energie frumoasă spre dezvoltare. Examenul de Barou nu este o cerință. Apreciem că bagajul de cunoștințe, seriozitatea și implicarea sunt atribute care pot câștiga o cauză. La acest moment, Departamentul juridic din cadrul grupului este compus din trei profesioniști. În funcție de volumul de lucru sau proiecte specifice, folosim și suport extern”, arată *Legal Managerul New Kopel România*.

În principiu, recrutarea unui nou membru în echipă vizează doar bazinul de candidați existent pe plan intern (național), dar nu este exclusă extinderea acestei sfere de interes și la nivel extern, dacă persoana respectivă deține abilitățile necesare pentru această poziție.

Formarea unui avocat intern competitiv nu este simplă. Totul diferă de la o persoană la alta, în funcție de gradul de adaptabilitate, nivelul de cunoștințe cu care începe, flexibilitatea și dorința de a acumula noi cunoștințe, mediul de lucru sau chiar și managementul superior. „Ca perioadă, cred că în primii doi ani abia aprofundezi procesele din cadrul unei companii mari, iar cinci ani ar fi o perioadă în care profesionistul ar fi într-o condiție optimă. Asta nu înseamnă că trebuie să intervină plafonarea”, argumentează **Ștefan Ichim**.

Munca avocaților in-house este una complexă și vine „la pachet” cu foarte multe avantaje profesionale. Dintre acestea, Ștefan Ichim nominalizează mediul de lucru stabil și accesul la programe de perfecționare. De asemenea, acest tip de job implică domenii de activitate diverse și spețe din diferite ramuri ale dreptului. În plus, oferă posibilitatea de a avea parteneri specializați pe diferite arii de expertiză cu care avocatul in-house poate face schimb de experiență.