

INTERVIU | De vorba cu Cosmin Vasile, Managing Partner ZRVP, despre modul în care firma își alege avocații în campaniile de recrutare | Trei condiții esențiale pentru aplicanții care vor o certitudine a carierei de litigator. Elementele cheie pe care toți aspiranții la un loc în echipa ZRVP ar trebui să le urmărească



Printre elementele cheie pentru care cineva aplică la Zamfirescu Racoți Vasile & Partners (ZRVP), este, cu siguranță, perspectiva proiectelor, obiectul muncii avocatului respectiv. "Sunt atât de cunoscute, încât nu simt nevoia să detaliez tipul de proiecte, premiile, recunoașterile pe care le are practica noastră. Acesta este un element esențial pentru un avocat: ce va face ulterior, ce anume ajunge să lucreze", a declarat, într-un interviu acordat *Biz* Lawyer, [Cosmin Vasile](#), *Managing Partner*-ul firmei de avocați. Al doilea element ce ar trebui luat în calcul, din perspectiva candidatului, îl reprezintă trambulina oferită de școala de avocați ZRVP. "Nu există avocat care să fi lucrat de la 2 ani în sus în firma noastră și ulterior să nu fi avut o certitudine a carierei ca litigator", a nuanțat interlocutorul *Biz* Lawyer. Al treilea argument este reprezentat de întreg pachetul, privit din perspectiva avocatului, de la atmosfera și modul de lucru, posibilitățile de promovare internă, vizibilitate, pachet financiar, alte facilități. Toate acestea sunt oferite de ZRVP într-o manieră adecvată, ca tot unitar. "Acestea ar fi, din punctul meu de vedere, cele trei categorii de elemente pe care trebuie să le urmărească, în general, orice avocat rațional, nu doar avocatul care aplică la noi. Ma duc acolo pentru a obține ce? Ce mi se oferă imediat, cu ce perspective, ce învăț să fac? Cum arată tabloul? Care este modul de lucru și cu ce mă aleg ca tip de specializare, reputație, recunoaștere în piață?", a subliniat coordonatorul firmei ZRVP.

Detalii despre campania de recrutare aflată în derulare în acest moment, nevoile firmei și modul în care sunt aleși avocații, în interviul acordat de Cosmin Vasile, Managing partner ZRVP, publicației noastre.



[Descopera oportunitățile de recrutare de pe LegiTeam! GRATUIT.](#)

BizLawyer: ZRVP pare sa caute continuu avocați buni pentru departamentul de Litigii & Arbitraj, chiar în acest moment având doua poziții disponibile, pentru care va uitați dupa oameni. De unde vine aceasta nevoie, ce o alimenteaza?

Cosmin Vasile: Faptul ca exista mai multe anunțuri poate crea senzația unei recrutari masive sau întinsa în timp. Lucrurile nu stau însa așa, în cazul nostru. În echipa de Litigii sunt azi 43 de oameni și cautam colegi pentru alte doua poziții, iar în ultimul an diversele anunțuri de recrutare au vizat nu mai mult de 3 poziții din fima. Cu alte cuvinte, daca privim statistic fluctuația de personal, schimbarile, înnoirea, au fost de sub 10 %, procent care, științific, din câte știu eu, indica o fluctuație normala și inerenta în mai multe domenii... Pe de alta parte, nu e vorba de nenumarate poziții, ci practic de diverse recrutari care au gravitat în jurul anumitor poziții.

De ce ar alege un avocat bun firma ZVRP? Ce gasește aici? Care sunt avantajele, ce credeți ca l-ar atrage, care ar fi cuvintele cheie care pot descrie oportunitățile oferite de firma?

Propun sa vorbim de recrutare, în general, pe palierul de litigii și, în particular, sa atingem actuala campanie de recrutare. Printre elementele cheie pentru care cineva aplica la noi este, cu siguranța, perspectiva proiectelor, obiectul muncii avocatului respectiv. Sunt atât de cunoscute, încât nu simt nevoia sa detaliez tipul de proiecte, premiile, recunoașterile pe care le are practica noastra. Acesta este un element esențial pentru un avocat: ce va face ulterior, ce anume ajunge sa lucreze.

Al doilea element ce ar trebui luat în calcul, din perspectiva candidatului, îl rezezinta trambulina oferita de școala de avocați ZRVP. Ca sa o spun altfel, pentru ca nu știu daca lucrurile sunt suficient de clare pentru public, nu exista în istorie - sau de când am intrat în profesie, iata, se fac 20 de ani acum - vreun avocat care sa fi lucrat de la 2 ani în sus în firma noastra și ulterior sa nu fi avut o certitudine a carierei ca litigator. Fie la noi, aici, fie în alta firma, ca in-house etc... Sigur, daca cineva se ratacește și lucreaza doar perioada de proba - o luna, doua - nu va exista acest element, dar pentru cei ce vor avea o colaboare suficient de îndelungata, va exista o certitudine a carierei de avocat litigator, ceea ce este un lucru important.

Al treilea argument este reprezentat de întreg pachetul, privit din perspectiva avocatului, de la atmosfera și modul de lucru, posibilitățile de promovare interna, vizibilitate, pachet financiar, alte facilități. Toate acestea sunt oferite de noi într-o maniera adecvata, ca tot unitar.

Acestea ar fi, din punctul meu de vedere, cele trei categorii de elemente pe care trebuie sa le urmareasca, în general, orice avocat rațional, nu doar avocatul care aplica la noi. Ma duc acolo pentru a obține ce ? Ce mi se ofera imediat, cu ce perspective, ce învaț sa fac? Cum arata tabloul? Care este modul de lucru și cu ce ma aleg ca tip de specializare, reputație, recunoaștere în piața?

Sper sa nu-mi scape ceva, dar cred ca și eu, daca aș vrea sa ma angajez astazi, asta aș cauta... Acestea ar fi elementele cheie pentru mine, ca avocat.

Citește și

[→ Cele mai mari tranzacții din S1 2021 și echipele de avocați care au gestionat proiectele. Wolf Theiss, în primele doua cele mai mari tranzacții, NNDKP și PeliPartners - prezente în mai multe M&A-uri cu valori mari, CMS, Bondoc, RTPR, TZA și Schoenherr - printre consultanții remarcați în prima jumătate a anului](#)

Cum va alegeți oamenii? Ce abilitați “vânați” la aceștia? Ce calități trebuie să aibă?

Prima condiție este știința de carte. Am spus-o întodeauna și o spune toată lumea: un avocat care nu știe carte nu poate profesa și nu poate fi performant în niciun domeniu... Cu atât mai mult pentru nivelul și nevoile noastre, pentru mandatele pe care le avem, pentru ceea ce livram noi clienților. Este condiția eliminatorie, cine nu știe suficienta carte nu poate fi un interlocutor pentru noi.

Pe de altă parte există, într-o manieră care nu poate fi cuantificată așa riguros, inginereste, ceea ce eu aș denumi compatibilitate – ca mod de lucru și așteptări ale avocatului respectiv – cu noi. Și aici – de la mentalități diferite, ca vorbim de generații sau de indivizi, de la anumite credințe sau așteptări, sau comodități care se creează după 1, 2 sau 15 ani de lucrat într-un anumit fel – experiența arată că, fără să poți indica o incompatibilitate deontologică, științifică, de mod de lucru, există cazuri în care un om nu se potrivește într-o organizație. Experiența ne-a arătat că există astfel de situații... Iar aici singurul ”secret” este practicarea sincerității extreme. Trebuie să fii extrem de sincer și să abordezi toate subiectele, inclusiv acelea care ar putea deveni delicate, fie ca sunt declarate expres, fie ca le intuiești ca atare. Astfel, experiența și intuiția, dublată de acest exercițiu al sincerității, ar trebui să clarifice toate aceste aspecte în cele două sau trei runde de discuții purtate cu candidatul ce ar putea deveni ulterior membru al echipei tale.

Evident, nu ai cum să ajungi să cunoști, în profunzimea lui, un om pe care îl vezi de 3 ori, timp de 3 ore... este imposibil. Dar este o condiție care trebuie îndeplinită.

Iar a treia este dorința avocatului să muncească. Poate pare o platitudine, dar eu mă refer aici la dorința de a munci în ritmul și cu dedicarea pe care noi le practicăm în interiorul organizației. Într-un alt interviu acordat ^{Biz} *Lawyer* spuneam că nu există pe Pamânt doctor chirurg bun care să spună că operează de numai 3-4 ori pe an, dacă și cum îi place lui, în condițiile sale... Chirurgii buni operează non-stop conform specializării lor, cât și cum este nevoie, în limitele fiziologice ale zilei și doar astfel ajung practicieni excepționali. Același lucru este valabil și pentru avocați.

Există această mentalitate, nu este treaba mea să calific de ce și de unde vine, și anume că ”sunt și vreau să devin un avocat foarte bun, dar vreau să lucrez un număr limitat de mandate, numai de un anumit tip, așa cum îmi place mie”.

Nu există așa ceva sau, altfel spus, pentru că nu vreau să judec lumea înconjurătoare, nu există așa ceva la noi în firmă. Noi avem nevoie de acel tip de implicare, firma aceasta a crescut și oamenii s-au specializat, iar rezultatele au venit în urma acelui mod de lucru, cu un nivel de intensitate, cu un număr suficient de mare de cazuri, cu răspunderea corespunzătoare la toate nevoile clientului. Dacă există un avocat care poate fi excepțional ca știința de carte, sau ca experiența în 3-5 cazuri, care vrea să practice acel tip de avocatură aristocrată și fără contact cu realitatea, nu va fi colegul nostru. Am evocat-o ca pe o a treia categorie pentru că există deja un număr suficient de mare de avocați, în special tineri, care par să aibă această credință. Eu o socotesc iluzie, dar ea există, nu pot să o ignor, vorbim despre realitatea care ne înconjoară.

Citește și

[Meet the Professionals | Elena Jacob, Head of Legal and Compliance - Alliance Healthcare: Prețuiesc oamenii, în toate reușitele ei au un rol esențial. Performanța nu este doar despre rezultate, cifre, ci și despre spiritul echipei, interacțiune și colaborare, despre încredere și emoții. Avocatul intern nu mai este doar un consultant, el a devenit un un veritabil partener de discuții în cadrul procesului decizional al companiei, este parte din decizie](#)

Care este rata de retenție în firma ?

Nu știu procentul exact și nu aș vrea să ofer informații inexacte, dar pot să mă uit la firma și să constat că, de sus în jos, potrivit ierarhiei, cu cât vorbim de seniorități mai mari, cu atât vechimea celor care sunt pe poziții de partener, managing sau senior, este foarte mare. Noi am ajuns acum în stadiul în care partenerii și managerii au petrecut, majoritatea, mai mult de 10 ani la noi în firma.

Rata de retenție privită global este foarte mare. Ceea ce se poate întâmpla, este că, la un moment dat, sau pentru o anumită poziție, deși erau îndeplinite cele 3 condiții inițiale, să existe o situație în care un om din echipa, sau noi, sau împreună, să ajungem la concluzia că nu este exact mariajul la care visăm. Desigur, în mod civilizată, fiecare își caută mariajul perfect, așa cum e normal.

Cât de ușor găsiți oameni potriviți pentru nevoile firmei?

Ca principiu nu e greu să găsim oamenii potriviți, nu simt o presiune din acest punct de vedere, o parte a explicației fiind avantajul de a avea o practică de litigii renumită, ceea ce face ca oamenii să aplice la noi. Pe de altă parte, în funcție de ceea ce cauți, la un moment dat poate să devină dificil să găsești un anumit om.

Exceptând stagiarii la intrarea în profesie – noi în mod tradițional având o permanentă preocupare ca an de an să împrospătăm echipa cu tinerii care uneori devin experimențații noștri colegi - caz în care cauți niște calități și un model teoretic, atunci când se urmărește angajarea unui avocat cu oarecare experiență, procesul de recrutare se poate dovedi mai dificil.

Noi avem nevoie, de regulă, de un mixt de cel puțin 2-3 specializări specifice. Anunțurile de recrutare active acum sunt pentru litigii și arbitraj, fiindcă noi așa suntem construiți, iar echipele de arbitraj gestionează și litigii.

Dacă există un excepțional practician care face doar arbitraj, nu se califică, dacă este unul care face doar litigii, la modul perfect, de asemenea nu se califică. Trebuie să fie cumulul... din fericire nu e ceva atât de rar.

[**LegiTeam: ZRVP recrutează 2 avocați definitivi pentru departamentul Litigii**](#)

Să vorbim puțin și despre nevoile de recrutare la acest moment. Ce cauți și cine are șanse să se califice pentru pozițiile deschise de ZRVP ?

Imaginați-va doua echipe de câte 4 oameni, care au un partener deasupra și care reprezintă un tot unitar ca tip de experiență și complementaritate a ceea ce știu să facă fiecare. La echipe se ajunge în cazul nostru pornind de la evoluția firească a celor care la un moment dat au evoluat și au devenit lideri; unii coordonatori de echipe sunt parteneri, alții managing asociate. Pe lângă aceștia, raportat la acel portofoliu de clienți și tipuri de mandate pe care le avem, au fost alocați și au crescut profesional oamenii cu care au ajuns să construiască totul unitar care permite gestionarea mandatelor.

Să ne imaginăm că în cercurile acestea - două echipe de 4 oameni - apare un gol care nu poate fi atribuit oamenilor respectivi, ci nevoilor în mandatele gestionate de aceștia; echipele mai au nevoie de un om.

Noi știm că mandatele cu care sunt încărcate echipele nu sunt rezultatul unui hazard al momentului; sunt arbitraje internaționale, ICC, Viena, Londra, arbitraje domestice, care se desfășoară în România, în special la Curtea de Arbitraje de pe lângă CCIR, plus litigii. Iar litigiile sunt, într-un caz, mai mult comerciale - executări silite, contencios administrativ - în altele sunt și de proprietate intelectuală, litigii de muncă, între profesioniști, contencios administrativ. Simplific acum, nu cred că e cazul să intrăm în detalii...

Și atunci, având această specializare generală care se materializează în mandatele aflate astăzi în derulare, noi știm că în echipele acelea este nevoie de oameni care să știe să facă acele lucruri și să cunoască bine limba engleză.

În anunțul de recrutare am cerut o experiență de 3-5 ani pentru o poziție și de 5-7 ani, pentru cealaltă. Ce înseamnă asta? Înseamnă că este binevenit și cineva aflat într-o etapă incipientă, după definitivare, dar și avocați cu mai multă experiență, spre palierul celălalt - deja senior, care poate chiar tinde spre mai mult.

[Intra pe portalul de concurență pentru mai multe articole referitoare la proiectele avocaților din această arie de practică](#)

Care sunt modalitățile de formare profesională pentru avocații ZRVP? Ce pârgii au aceștia la îndemână pentru a se specializa într-un anumit domeniu, pentru a deveni buni profesioniști și a urca mai rapid în ierarhia firmei?

Un avocat trebuie să gândească întotdeauna "povestea" colaborării cu o altă entitate din două perspective: a firmei de avocatură și a lui. Cea mai importantă pentru un avocat este propria lui perspectivă. În afara de a câștiga un dosar, de a avea feedback excepțional și recunoaștere, de a fi solicitat pe mai departe de clientul x, de mulțumirea firmei manifestată în promovare, bonusuri financiare și alte elemente de tipul acesta, avocatul trebuie să se gândească în permanență la el, la cum poate crește, la ce reprezintă practica lui în firma respectivă. Munca de zi cu zi în aceste mandate oferă aceeași formare profesională, învățare continuă și creștere pas cu pas, duce la acumularea de experiență în mandatele și domeniile respective.

Așa ajung avocații cu adevărat experimentați, buni litigatori. Prin ceea ce fac zi de zi, pentru că sunt obligați să învețe în fiecare zi, să citească, să adune informații suplimentare pentru fiecare mandat...

Dacă atingem subiectul arbitrajului internațional, acesta este atât de ieșit din tiparul litigiilor obișnuite în România, încât avocații care se specializează în acest domeniu nu o pot face, în afara de practică, fără eforturi susținute, pe cont propriu, în general în afara granițelor. Ca vorbim de masterate sau de alte studii de specialitate, ca vorbim de participare la conferințe și evenimente, toate acestea reprezintă un efort depus în paralel cu munca de zi cu zi.

Oamenii care coordonează proiecte de arbitraj internațional la ZRVP, nu neapărat echipe, dar cu atât mai mult se aplică în cazul celor care conduc echipe, sunt înscriși la doctorate ori masterate în străinătate, sau participă la conferințe. Alina Tugearu, Cosmin Cojocaru, Violeta Saranciuc, Monica Strambeș, avocați cu un profil profesional

bine conturat în acest domeniu, sunt fiecare fellow chartered institute of arbitrators - efort susținut de firma, în mod evident, care permite acumulare de cunoștințe teoretice.

Aceste eforturi sunt absolut necesare pentru tinderea spre nivelul superior de specializare în arbitraj... Exact asta se întâmplă și în firmele de avocatura care au practica de arbitraj internațional la Paris, Londra sau Geneva.

Citește pe In-house Legal Romania:

[→ Meet the Professionals | Din vorba în vorba cu Roxana Buture, Legal Manager Nestlé Romania: Consider ca frumusețea Nestlé consta în diversitate. Mai multe categorii de produse, mai multe modele de business aduc mai multă complexitate juridică, ceea ce ne ține antrenați și mereu pregătiți pentru orice provocare](#)

Cum îi integrați pe avocații din noua generație? Cum îi faceți să îmbrățișeze valorile firmei?

Este o veșnică discuție referitoare la generația milenialilor, și o veșnică și clasică remarcă a "batrânilor" care spun că "ăștia tineri nu mai sunt ca noi"... Sunt de acord că este o mare diferență ideologică, de mentalitate etc. între diverse generații, dar așa este de când lumea și pământul, tot ce facem acum e să constatăm ce au descoperit și alții în urma cu 20 sau 50 de ani.

Senzația că generația actuală respinge acest tip de travaliu cât se poate de serios, acea implicare despre care vorbeam, este falsă. Poate că sunt diferiți din multe puncte de vedere, poate că există printre ei mulți indivizi comozi, poate că unii urmaresc iluzii, dar numărul celor serioși, care sfârșesc prin a ajunge avocați de top în toate domeniile, este același.

Pe de altă parte, mult mai ușor se integrează tinerii la noi în firmă – și înțeleg că în general e valabil acest lucru – față de cei mai în vârstă... Ceea ce contează nu este vârsta biologică, ci experiențele anilor din urmă. Un absolvent de facultate care, să spunem, are un an vechime, nu are un trecut care să poată crea tare, obsesii, nu este prins în niște chingi din care să nu poată ieși, ca mod de lucru... Pe când cineva care a lucrat 20-25-30 de ani, la un moment dat, dacă mediile nu sunt compatibile într-o mare măsură, nu va putea să schimbe acel confort în legătură cu modul de lucru. Nici măcar nu contează dacă e bine sau rău, este un confort mai presus de rațiune de la un punct încolo.

Deci ideea de a integra dificil tinerii sub 30 de ani nu are legătură cu vârsta lor, ci cu cele trei elemente pe care le-am evocat anterior. Poate fi cel mai isteț și capabil individ, însă, dacă nu îi place să muncească, nu va practica avocatura nici aici, nici în alta parte... dacă nu suportă travaliul, nu va ajunge un avocat de top, ci poate un excepțional teoretician cu derapaje punctuale în 3 dosare.

Ca o concluzie, pot spune că tânărul are, în general, șanse mai mari să își găsească locul într-o organizație - a noastră sau alta - decât excepționalul și mult prea experimentatul de 45 de ani care, dacă nu găsește un mediu asemănător cu ce știe și s-a obișnuit, nu se va integra.

Ce etape are recrutarea? Ce ar trebui să știe și să facă un avocat pentru a colabora cu ZRVP în această toamnă?

CV-ul trebuie să conțină acele elemente care califică formal față de ceea ce cautăm noi. Nu am înțeles de ce, în contextul diverselor anunțuri de recrutare care au concretizat și specificitate, un număr semnificativ de oameni care nu au absolut nici o legătură cu acele elemente cheie socotesc util să aplice. E o realitate.

CV-ul este un prim element, după care urmează discuții cu mai mulți parteneri de la noi care ating aspecte pur teoretice sau practice - e vorba de o verificare aproximativă, a nu se înțelege că este vreun examen riguros, nici nu cred că se pretează pentru genul asta de demers - dar și alte elemente despre care am vorbit mai devreme.

Deci, pe scurt, procedura de interviu presupune mai multe etape, mai mulți pași, care se rezumă la multiple discuții cu mai mulți parteneri și prin care noi încercăm să ne convingem că, de la știința de carte, experiența, deschiderea către un anumit domeniu, până la filozofie de viață și planuri de viitor, ceea ce oferim noi, împreună cu ceea ce există de partea cealaltă, creează aceeași compatibilitate care reprezintă premisa pentru integrarea pe termen lung.

[Intra pe LadyLawyer.ro și afla mai multe despre activitatea, preocupările și proiectele doamnelor avocat din cele mai importante firme de pe piața locală](#)

Citește pe [In-house Legal Romania](#):

→ [Meet the Professionals | Din vorba în vorba cu Roxana Buture, Legal Manager Nestlé România: Consider că frumusețea Nestlé constă în diversitatea categoriilor de produse, mai multe modele de business aduc mai multă complexitate juridică, ceea ce ne ține antrenate și mereu pregătite pentru orice provocare](#)

→ [Meet the Professionals | Din vorba în vorba cu Alex Potlog, Legal Director AbbVie pentru UK și Irlanda: Experiența mea în industria farmaceutică a însemnat colaborarea cu oameni extrem de inteligenți și talentați, pentru care prioritatea o reprezintă pacientul. Am văzut o industrie acționând proactiv la nivel global demonstrând viziune și curaj, angajată la toate palierele societății și contribuind semnificativ la efortul colectiv de a depăși această situație dificilă](#)

→ [De vorba cu unul dintre cei mai experimentați profesioniști ai Dreptului, inclus de Legal 500 pe lista celor mai influenți General Counsels din Europa de Est | Radu Culic, Head of Legal la Roche România: Cheia de boltă este mentalitatea membrilor echipei juridice pe care o coordonez. Noi spunem „da, e posibil” și „nu, nu se poate pentru că...”](#)

→ [Provocarile unei fuziuni în industria farmaceutică, gestionată integral de juriștii interni ai companiei. Cum a lucrat echipa condusă de Mihaela Head of Legal and Compliance Director la Farmexim & Help Net în proiectul integrării unui lanț regional de farmacii](#)

→ [Meet the Professionals | Elena Iacob, Head of Legal and Compliance - Alliance Healthcare: Prețuiesc oamenii, în toate reușitele ei au un rol esențial. Pentru mine este doar despre rezultate, cifre, ci și despre spiritul echipei, interacțiune și colaborare, despre încredere și emoții. Avocatul intern nu mai este doar un consultant, devenit un veritabil partener de discuții în cadrul procesului decizional al companiei, este parte din decizie](#)