

Cum vad vânătorii de talente regionali piața juridică românească | Antonella Papp, Imona Consulting: Pachetele salariale pe care firmele de avocatură le-au pus la dispoziția candidaților au revenit la nivelul inițial sau chiar au crescut. Departamentele juridice interne au manifestat un interes mai mare pentru găsirea talentelor într-un bazin mult mai larg din punct de vedere geografic. Salariile sunt din nou în creștere, așa că acum este momentul potrivit pentru a schimba locul de muncă



Pe timp de criză, este necesar ca firmele de avocatură să gestioneze schimbările din sfera muncii sau din economie nu pot fi gestionate fără suport intern. Antonella Papp, *Founder & Managing Director Imona Consulting*, unul dintre cei mai abili „vânători de talente” care lucrează pe piața internațională a recrutării din domeniul juridic, a explicat, în exclusivitate pentru Bizlawyer, ce sunt noutățile momentului în ceea ce privește recrutarea, ce nevoi au casele de avocatură și cum schimbările intervenite ca urmare a dezvoltării muncii la distanță.

Odată cu venirea toamnei, **Imona Consulting**, agenția de recrutare coordonată de **Antonella Papp**, care acoperă 21 de țări, se pregătește pentru un nou val de activitate extrem de intensă. Pe timpul verii, firmele de avocatură și departamentele juridice ale marilor companii au avut timp să elaboreze planurile de recrutare pentru 2023, așa că acum este rândul headhunterilor să intre în cursa alegerii celor mai buni candidați.

Nici în prima jumătate a acestui an, proiectele de recrutare nu au fost puține, experții în resurse umane fiind ocupați să sprijine marile firme internaționale de avocatură și din zona BIG4, care și-au recrutat echipele de juniori și stagiaari. „Toți cei care au apelat la serviciile noastre, în prima parte a anului 2022, și-au ocupat pozițiile libere în departamentele de Real Estate, Litigii și Concurență. Acum, firmele se concentrează pe angajări mai specializate. Din ceea ce am observat, în piața regională, au șanse mari de angajare avocații specializați în energie, regenerabile, mediu, sustenabilitate. Bineînțeles că fiecare firmă își face propria strategie de personal și îmbrățișează avocați seniori, „vedete”, în viitoare fuziuni și achiziții sau în practica de Concurență. Stagiarii și juniorii sunt deja aleși, dar mai sunt unele firme de dimensiuni medii care caută juniori”, menționează **Antonella Papp**.

De asemenea, sunt firme de avocatură care iau în calcul inclusiv cooptarea de noi parteneri, mai ales a acelor care au un portofoliu sanatos de clienți și care vin cu acest avantaj. În astfel de recrutări, echipele sunt alese cu grijă, fiind necesar mai mult timp pentru luarea unei decizii. Din cauza mediului economic în schimbare rapidă, o astfel de strategie se bazează pe o analiză complexă și foarte atentă, aducerea unui partener nou în firma fiind o mișcare extrem de importantă pentru orice organizație.

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

---

„Cea mai buna opțiune pentru a fi angajat de o firma de avocatura de top este deschisa celor puternic specializați în domeniul regenerabilelor, al proprietății intelectuale, al protecției datelor și al concurenței. Desigur, acest lucru este valabil pentru moment, la începutul anului viitor, sunt sigura ca în sectorul financiar va exista o nevoie puternica și, desigur, talentele în domeniul fuziunilor și achizițiilor corporative sunt întotdeauna apreciate”, mai spune specialistul HR.

În ceea ce privește piața inhouse, expertul HR atrage atenția ca s-au vazut foarte puține schimbari la nivelul top managementului juridic. În plus, tot mai mulți specialiști sunt atrași în România din Europa de Vest, deoarece piața româneasca este în continuare o piața în plina expansiune, în creștere.

Criza determinata în prima faza de pandemia de COVID 19 și ulterior de razboiul din Ucraina a influențat și ofertele și pachetele pe care firmele de avocatura le-au pus la dispoziția posibililor candidați. Acest lucru a fost mai evident pe parcursul anului trecut, atunci când au înregistrat „un mic picaj”, dar pe masura ce restricțiile au fost ridicate, casele de avocatura și-au regândit politicile și au revenit la nivelul inițial sau chiar un pic mai sus în firmele mari de avocatura.

Mutarea unei părți importante din economie în zona de online și dezvoltarea muncii la distanță a produs schimbari semnificative în recrutare. Aceste modificari au fost mult mai evidente în zona de inhouse, în contextul în care departamentele juridice interne au manifestat un interes ceva mai mare pentru gasirea talentelor într-un bazin mult mai larg din punct de vedere geografic, fiind formate astfel echipe internaționale care lucreaza împreuna. Internetul a facilitat extinderea cercurilor de recomandari la un nivel care nu mai se oprește la granița unei țari. Datorita extinderii lumii online, munca este mult mai ușor de realizat de la distanță, iar conectarea talentelor juridice cu viitorii colegi este simplificata indiferent de domiciliu.

O alta schimbare observata în segmentul recutarilor este aceea ca firmele internaționale de avocatura au devenit mult mai aplecate asupra fiecarui caz de alegere a unui viitor membru al echipei, astfel ca s-au întors catre „vânatoarea de capete” clasica, devenita astazi una dintre modalitățile preferate de abordare a talentelor.

„Multe dintre firmele internaționale de avocatura cauta avocați specializați cu experiența, iar firma de HR care face selecția trebuie sa vina cu cea mai buna oferta. Noi, la *Imona Consulting*, nu ne mai facem publicitate pentru posturile noastre, selectam candidații și lucram doar cu candidați potențiali selectați, iar acest lucru pare sa dea rezultate. În București, de exemplu, avem doar un grup select de clienți pentru care recrutam. Acest tip de abordare ne permite sa ne menținem clienții mulțumiți și sa avem permanent un bazin de talente din care sa putem prezenta alternative la nevoile firmelor cu care colaboram. De cele mai multe ori suntem solicitați pentru headhunting, dar unele firme au apelat la serviciile noastre extinse de resurse umane. Astfel ca, am lucrat la procese de Employer Branding, am realizat și un sondaj de angajare interna. Pentru mai multe companii oferim benchmarking cu date live colectate personal de pe piața, asigurându-ne ca pachetele lor sunt în concordanța cu dorința candidaților”, subliniaza **Antonella Papp**.

[Campanii de recrutare active pe <sup>Biz</sup>Lawyer si LegiTeam:](#)

[→ Bancila, Diaconu și Asociații SPRL is recruiting senior associates - Legal consultancy practice | M&A | Competition](#)

[→ BOHĂLȚEANU ȘI ASOCIAȚII recruteaza avocați aspiranți, admiși în Barou](#)

[→ Bancila, Diaconu și Asociații SPRL is recruiting senior associates - Legal consultancy practice | Banking, Finance, Digital & Tech Law](#)

[→ GNP Guia Naghi și Asociații recruteaza](#)

[→ VOLCIUC • IONESCU is looking for real estate associates](#)

## Reputația firmei rămâne un factor de departajare

Noul context existent în economie nu a schimbat prea mult coordonatele de care țin cont candidații atunci când își aleg viitoarea echipa din care sa faca parte. Astfel ca pachetele financiare sunt în continuare foarte importante, iar reputația firmei este un factor de departajare.

„Datorita muncii online, care poate face posibila o mutare regionala, unii avocați cauta poziții inhouse în companii care activeaza în diferite zone ale Europei. În ultimul an, am vazut câțiva avocați români foarte buni care au acceptat poziții regionale și globale cu relocarea în Europa de Vest. De asemenea, din experiența noastră la Imona Consulting, am observat ca o alta dorința puternica a noilor talente este aceea de a lucra cu cineva cu o reputație mare. În unele cazuri, numele partenerului cu care vor lucra conteaza mai mult decât reputația generala a firmei, ceea ce înseamna ca, în ultimul an, echipele au crescut mai mult împreuna decât se întâmpla înainte”, argumenteaza specialistul.

Referitor la onorariile de intrare într-o firma, **Antonella Papp** puncteaza faptul ca este un subiect foarte delicat, iar majoritatea candidaților au informații despre standardele de referința de la colegii care lucreaza la firma și nu au nevoie de îndrumari în acest sens. „Salariile sunt din nou în creștere, așa ca vestea buna este ca acum este momentul potrivit pentru a schimba locul de munca. Salariile pentru posturile inhouse sunt un pic mai mici în acest moment, dar multe companii au luat decizia de acorda o majorare care urmeaza inflația”, completeaza expertul.

Beneficiile extrasalariale obișnuite continua sa fie prezente. În plus, firmele mari ofera concediu suplimentar pentru tații cu copii nou-nascuți, ceea ce este foarte apreciat. De asemenea, pentru posturile inhouse, sunt oferite cursuri interne de limbi straine, talentele juridice primind astfel un cadou în plus.

Piața muncii din avocatura nu este una obișnuita. Atât candidații, cât și angajatorii formeaza un cerc închis în care conteaza foarte mult ca alegerile sa fie facute pe criterii foarte bine cunoscute. Firma pe care o coordoneaza **Antonella Papp** nu lanseaza campanii de recrutare, deoarece firmele de avocatura pentru astfel de nevoi se descurca pe cont propriu. Agenția de recrutare își construiește o rețea de candidați, vorbește cu ei, afla care sunt obiectivele și visele lor, îi analizeaza foarte bine pentru a vedea exact ce caracteristici au, iar atunci când primește o cerere de la un posibil angajator, se întoarce la bazinul de talente pe care îl deține și într-un proces privat, confidential și este gasita cea mai buna potrivire între cele doua părți. „Pentru noi, confidențialitatea este extrem de importanta, consideram ca nu întotdeauna cea mai zgomotoasa campanie este benefica, mai important este sa avem o relație sanatoasa cu clienții și candidații”, concluzioneaza **Antonella Papp**.

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