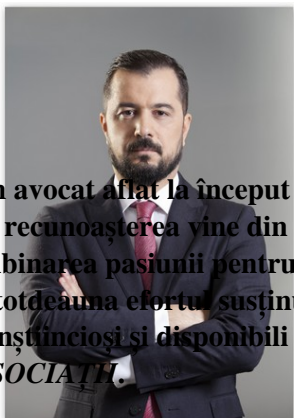


Ce trebuie sa știe absolvenții care vor sa prinda un loc în echipa Popescu & Asociații, firma prețuita de clienți și premiata de directoarele internaționale | Mulți dintre stagiarii din trecut sunt avocații de baza de astazi, au mini-echipe pe care le coordoneaza și lucreaza în mandate de rezonanță. Octavian Popescu, Partener: Suntem bucuroși sa putem împartași cu viitorii profesioniști principiile și mai ales realitațile care stau la baza succesului în avocatura, ca avem oportunitatea de a deveni mentori și de a-i inspira sa fie cei mai buni



Un avocat aflat la început de drum nu trebuie sa uite niciodata ca lucrurile durabile se construiesc în timp și ca recunoașterea vine din multa munca și responsabilitate. „Succesul pentru tinerii avocați consta în îmbinarea pasiunii pentru profesie cu rabdare, energie, perseverența și dedicare. Este de apreciat întotdeauna efortul sustinut și perseverența în munca. În calitate de Partener POPESCU & ASOCIAȚII, recomand tuturor absolvenților sa fie conștincioși și disponibili în toate demersurile lor”, puncteaza [Octavian Popescu](#), Partener POPESCU & ASOCIAȚII.

În echipa POPESCU & ASOCIAȚII, aproximativ 35% din avocați au sub 30 de ani, iar pentru firma acest lucru se traduce prin abordari fresh, distincte în analiza spețelor, dar și prin recomandari de care experții casei de avocatura țin cont în soluțiile pe care le propun mai departe clienților.

„80% din membrii echipei POPESCU & ASOCIAȚII sunt formați intern sau împreună în ultimii 15 ani, iar experiența anilor care au trecut ne-a demonstrat ca aceasta este premisa care asigura succesul, cel puțin la acest moment”, precizeaza **Octavian Popescu**.

Partenerul firmei de avocatura subliniaza faptul ca adevarata investiție a POPESCU & ASOCIAȚII o reprezinta echipa.

„Formarea acesteia se concentreaza pe promovarea calitații serviciului juridic de la care nu facem niciodata rabat, perfecționarea continua, evoluția, angajamentul și excelența. Atragerea și formarea unei echipe de juniori este o investiție de durata, dar demonstreaza ca generația noua de absolvenți poate aduce valoare alaturi de o echipa de seniori cu experiența. Credem în potențialul noii generații de absolvenți, în dinamismul și energia lor pentru a schimba lucrurile și în apetitul lor pentru inovație. Sunt lucruri pe care le cultivam la POPESCU & ASOCIAȚII și le promovam prin proiecte și programe de învățare și dezvoltare, recunoaștere a meritelor, toate fiind parte integranta din strategia de creștere a companiei și din modelul nostru de business”, susține avocatul.

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

POPESCU & ASOCIAȚII organizeaza anual stagiile de practica

Casa de avocați investește permanent în tânara generație, iar unul dintre proiectele care vizează această zonă este cel în care sunt organizate anual stagiile de practică cu studenți, cu tineri avocați în devenire, dar și cu auditori în justiție, pentru ca fiecare dintre aceștia să își formeze o părere despre cum se desfășoară activitatea într-o societate de avocatură.

Totodată, aceste stagii le permit studenților să acumuleze experiența, să înțeleagă mai bine aria dreptului și a practicilor în care avocații *POPESCU & ASOCIAȚII* activează în calitate de consultanți juridici de încredere pentru unele dintre cele mai cunoscute companii de pe piața locală și internațională și de a pune în practică multitudinea de informații și/sau noțiuni juridice pe care aceștia le acumulează pe parcursul studiilor.

„De fiecare dată, pe parcursul stagiilor de practică, susținem tinerii profesioniști și le îndrumăm fiecare pas, le arătăm cum este o zi obișnuită la birou sau în instanță, cum gestionăm urgențele și termenele-limită pentru a fi eficienți, cum să evite burn-out-ul frecvent în activitatea de zi cu zi a companiilor, învățându-i de asemenea cu responsabilitate maximă ca greșeala în avocatură, din păcate, nu este parte din procesul de învățare zilnică și ca, spre deosebire de alte domenii, avocatul are posibilitatea de a greși o singură dată; clientul nu îi mai da niciodată o a doua șansă, context în care orice potențială eroare lucrativă trebuie surmontată mai înainte de a livra produsul finit”, arată **Octavian Popescu**.

El amintește faptul că atunci când a pornit la drum cu actuala echipă de avocați experimentați și recunoscuți pe piață, a pus în prim plan calitatea serviciului, seriozitatea, responsabilitatea și etica muncii, pentru a oferi clienților soluții de excepție, premium, care să se alinieze obiectivelor de business și să îi ajute să rămână lideri în domeniile lor de activitate.

„Astăzi, suntem bucuroși să putem împărtăși cu viitorii profesioniști principiile și mai ales realitățile care stau la baza succesului în avocatură și să avem oportunitatea de a deveni mentori și de a-i inspira să fie cei mai buni”, adaugă *Partenerul POPESCU & ASOCIAȚII*.

Stagiul de practică include un program de prezentare a societății de avocați, a culturii organizaționale, a ariilor de practică în care firma activează, precum și a echipelor și a organizării acestora.

După etapa introductivă, studenții sunt alocați pe echipe, unui avocat coordonator/senior urmând să fie implicați activ în activitatea de zi cu zi – research-ul aferent opiniilor juridice pe care consultanții le trimit către clienți, redactarea unor documente juridice corespunzătoare pregătirii lor etc. În funcție de compatibilitatea la nivelul echipei, cei mai buni sunt acceptați în echipă, după examenul de primire în profesie.

„Încurajăm tinerii profesioniști să aplice pentru practică în cadrul *POPESCU & ASOCIAȚII* pentru că punem la dispoziție un cadru în care se pot dezvolta și familiariza cu mediul de lucru și exigențele profesiei, dar și cu munca în echipă, colaborarea și solidaritatea. *CREDEM, INVESTIM și SUSȚINEM* tinerii avocați pentru că ei sunt vectorii profesiei în anii ce vor urma și vor fi avocații de top de mâine, care vor aduce plus valoare mandatelor și dosarelor pe care clienții ni le încredințează”, punctează **Octavian Popescu**.

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

Recrutarea tinerilor absolvenți

Firma de avocatura își dorește să atragă profesioniști care să împărtășească aceleași standarde în avocatura: excelența juridică și orientarea către client. Din acest motiv, firma postează în fiecare an pe platformele de profil anunțuri de recrutare prin care își manifestă interesul pentru tineri absolvenți, atât pe partea de consultanță, cât și în zona contencioasă.

„De obicei suntem asaltați de CV-uri, bucurându-ne de o largă atractivitate pe acest segment. Experiențele anilor trecuți ne-au arătat că există un mare potențial și o deosebită valoare în acest stadiu al profesiei (în ciuda vocilor critice care spun că avocații din tânăra generație nu mai sunt ca altădată), iar recrutările din toamna anului trecut ne-au depășit așteptările. Numai în octombrie 2020, am recrutat câțiva avocați stagiași care acum activează în echipe specializate în Drept Corporativ și Comercial, Drept Imobiliar, Litigii, Fuziuni și Achiziții, Infrastructură, Parteneriate Public-Private și Achiziții Publice, IT, Telecomunicații și Media, Restructurare și Insolvență, cu toții beneficiind de experiența și expertiza avocaților coordonatori și seniori ai *POPESCU & ASOCIAȚII* și deopotrivă de sfaturi valoroase la început de carieră”, arată interlocutorul *BizLawyer*.

Octavian Popescu își menține punctul de vedere potrivit căruia profilul tânărului absolvent trebuie să reflecte în primul rând seriozitatea, determinarea și perseverența, alături de cunoștințele dobândite în timpul studiilor.

Firma de avocatura pune mare preț pe abilitățile analitice și de cercetare ale avocaților - având în vedere că profesia de avocat presupune, printre altele, capacitatea de analiză a unor volume mari de informații și identificarea rapidă a soluțiilor, cadrului legal aplicabil - dar și pe calitate în redactarea lucrărilor, precizia și capacitatea de sinteză în pregătirea documentelor fiind foarte importante.

De asemenea, sunt apreciate abilitățile interpersonale ale fiecărui absolvent, capacitatea de a comunica în mod clar, eficient și de a clădi o relație pe termen lung cu clientul, dar și de a se adapta noilor reguli, atitudinea proactivă în desfășurarea activității de zi cu zi, precum și dorința de a reuși.

În ceea ce privește ariile de practică, firma este consecventă obiectivelor sale de dezvoltare și caută talente care să acopere nevoile existente, în arii în care volumul de muncă înregistrează creștere susținută, precum drept corporativ/M&A, imobiliare, GDPR, litigii, dreptul penal și partea de conformitate sau insolvență.

„Evident că un tânăr avocat caută o relație de mentoring reală cu avocatul sau coordonator. Tinerilor avocați de astăzi nu le mai este suficientă doar „posibilitatea” de a lucra lângă un avocat cu experiență, astfel cum era în urmă cu 20 de ani poate. Piața a diversificat oferta de activitate, ceea ce a făcut din tânărul avocat un „analist sofisticat” în alegerea propriului drum, alături de cine urmează să-l parcurgă și, mai ales, de modalitatea în care se va desfășura acest parcurs. Cred sincer într-o relație deschisă cu colegii mei avocați, pe care îi prețuiesc în egala măsură, fie că au 40 de ani de carieră juridică sau doar un singur an, devreme ce profesia de avocat este cea care ne-a unit permanent”, declară **Octavian Popescu**.

[LegiTeam: POPESCU & ASOCIAȚII is looking for ambitious graduates to join the firm's consultancy and litigation practices](#)

Mizând pe aceasta politica, firma de avocatura a reușit, pe parcursul anilor, sa nu devina captiva în propria sa forma de organizare profesionala sau în echipa. Din acest motiv, liderii *POPESCU & ASOCIAȚII* încearca sa deschida firma catre tinerii avocați al caror parcurs profesional în cadrul echipei reprezinta cel mai important barometru al succesului.

„Avem exemple multiple în acest sens în cadrul societății, tineri care au început cu noi și ne-am dezvoltat împreuna, fiind în prezent o parte integranta și indisolubila a brandului, echipei și viitorului nostru profesional. Altfel spus, încercam sa susținem și încurajam orice efort pentru un parcurs rectiliniu al tinerilor avocați catre propriile direcții profesionale, a caror destinație tinde catre excelența, seriozitate și dezvoltare profesionala. Evident ca toate cele anterior menționate se traduc în atu-uri valorizate de tinerii avocați, motiv pentru care ne bucuram de o avalanșa de CV-uri permanent. Principalele noastre atu-uri sunt reprezentate de echipa, experiența, recunoașterea internaționala și locala, alaturi de portofoliul de clienți. Echipa da valoare fiecărei companii, coeziunea acesteia și capacitatea de a duce la bun sfârșit mandatele și dosarele de instanța, cu rezultate palpabile, în avantajul clienților. Experiența ne definește ca profesioniști, aduce plus valoare serviciului juridic pe care îl livram impecabil în fiecare zi – în acord cu statement-ul nostru - premium services for premium clients - și ne ajuta de fiecare data sa fim alegerea numarului unu în preferințele clienților și ale avocaților, deopotriiva stagiari sau seniori. Mai mult, recunoașterea profesionala atrage cu sine dorința de a face parte dintr-o echipa de succes, nevoia de apartenența la un brand puternic pe piața, fiind adesea regasita în motivele pentru care tinerii aleg sa aplice la un stagiu de practica sau sa își faca stagiatura în cadrul societății noastre de avocați. Ne bucura mult și ne motiveaza acest aspect și ne reconfirma, înca o data, ca facem bine ceea ce facem și ca putem fi o sursa reala și credibila de inspirație pentru avocații de mâine. Portofoliul de clienți ne întarește credibilitatea pe o piața în care concurența este atât de mare, iar goana dupa companiile de renume este tot mai mare, mai ales acum, când criza provocata de Covid-19 a intensificat și mai tare nevoia de consolidare a portofoliilor de clienți care sa susțina activ activitatea societăților de avocatura. Ne mândrim cu un portofoliu care include corporații locale și internaționale, fonduri de private equity, instituții financiare și antreprenori, 60-80% dintre aceștia fiind clienți tradiționali, lucrând cu partenerii noștri timp de 5-15 ani”, menționeaza *Partenerul POPESCU & ASOCIAȚII*.

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](#)

Firma de avocatura este întotdeauna activa pe paginile de recrutare de profil și pe site-urile specializate, dar și pe cele unde se regasesc și se împartașesc informații din sfera juridica. Firma este prezenta în online și posteaza anunțuri pe pagina sa de *LinkedIn* - **[Popescu & Asociatii | LinkedIn](#)**, pe care o recomanda pentru a fii urmarita de tinerii la început de drum. În plus, apreciaza și ia în calcul aplicațiile spontane primite pe adresa de **cariere@popescu-asociatii.ro**. Un membru desemnat al echipei de management a *POPESCU & ASOCIAȚII* filtreaza și urmarește în permanența candidaturile primite și invita la interviu candidații care sunt compatibili cu cerințele, standardele și principiile societății de avocați.

Despre integrarea în echipa a stagiarilor

Odata ce un tânăr este selectat, el trebuie sa treaca printr-o serie de etape care au ca scop integrarea în echipa, care implica, rând, familiarizarea noilor membrii cu societatea de avocați și activitatea acesteia.

Practic, în primele zile, tânărul este ajutat sa înțeleaga ce se așteapta de la ei în noul rol, care sunt echipele din care va face parte și sarcinile alocate, pentru a avea o imagine de ansamblu despre *POPESCU & ASOCIAȚII* și planurile pe termen lung/opportunități de dezvoltare în cariera. În aceasta direcție, Regulamentul de Ordine Interioara are un aport important pentru fiecare nou venit, sa se familiarizeze cu partea pur operaționala a societății de avocați.

„Ulterior însa nu este prea mult timp de așteptat deoarece profesia de avocat are o viteza aparte, care nu prea permite „perioada de antrenament”. Am spus și anterior, odata ajunși în firma tinerii stagiari au șansa de a-și demonstra seriozitatea, determinarea și perseverența în a-și îndeplini sarcinile de avocat care pun bazele unei cariere în avocatura de business, fara de care niciun avocat în aceasta profesie nu poate reuși. În plus, acum este momentul în care își pun în practica și își evalueaza cunoștințele pe care le-au asimiliat pe parcursul facultății, abilitățile de sinteza și analiza, dar și cele personale, capacitatea de a se adapta și de a duce la sfârșit task-urile încredintate de avocatul coordonator”, precizeaza **Octavian Popescu**.

Programul avocaților stagiari este același ca al tuturor avocaților, fara a exista diferențe în funcție de senioritate. Fiecare avocat este integrat în echipe specializate și activeaza în 1-3 arii, cu care se va familiariza și în care se va specializa, lucrând în mod direct cu avocat senior și un avocat coordonator, care îl ghideaza pe tot parcursul activității.

Evaluarea are loc atât în momentul în care avocatul ia contact cu activitatea avocațiala – spețe, mandate, dosare - redactări și pregatește documentații necesare în baza recomandarilor/sfaturilor, feedback-ul în timp real fiind un instrument eficient cu care avocatul coordonator în urmarirea pas cu pas a obiectivelor de formare a stagiariului.

În plus, *POPESCU & ASOCIAȚII* are un sistem de evaluare anuala care permite firmei analiza în detaliu și aflarea în ce domenii sunt cele mai slabe cunoștințele, experiența acumulata, abilitățile, calitățile personale și interpersonale sunt în acord cu obiectivele casei de avocați.

Odata acceptat în echipa *POPESCU & ASOCIAȚII*, tânărul avocat are șansa de a lucra într-un mediu profesionist, cu experți în aproape toate ariile de practica relevante pentru mediul de business în acest moment – prin prisma calității de full-service la care se dă de a învăța de la cei mai buni avocați care de-a lungul timpului au coordonat mandate și dosare ce au modelat peisajul de business în România ori au avut impact asupra business-urilor companiilor care au prezența locala sau au activat în țara noastră.

„La *POPESCU & ASOCIAȚII* încurajam creșterea profesionala a avocaților ce compun echipele și investim constant în dezvoltarea profesionala și personala. Fiecare membru nou al echipei noastre are posibilitatea de a face parte dintr-un program de mentoria care are ca obiectiv ghidarea tinerilor absolvenți aflați la început de drum, pentru a se cunoaște mai bine, a-și dezvolta competențele, încrederea în sine, abilitățile interpersonale, spiritul autonom și a-și atinge obiectivele. Toate acestea au un rol important în dezvoltarea profesionala a fiecarui stagiar, fiind coroborate cu sprijinul permanent pe care *POPESCU & ASOCIAȚII* îl ofera pentru cunoașterea profundzime a ariile de practica în care aceștia se specializeaza, prin implicarea constanta în proiectele din portofoliu și contactul cu clientul”, susține Partenerul firmei de avocatura.

În ceea ce privește onorariile pe care avocații stagiari le primesc, valorile acestora sunt fixe, de intrare și pot crește procentual în timp. Tânărul profesionist este recompensat pe masura disponibilității sale, a energiei și perseverenței, a capacității de a fi mereu disponibil și punct de vedere juridic, de a interpreta și a gasi soluții acolo unde nu se zaresc la prima citire a textului de lege etc.

„Ce pot spune cu certitudine maxima este ca am recompensat întotdeauna performanța colegilor (din punct de vedere financiar și vizibilității, al parcurgerii unor trepte în ierarhia firmei etc.), ca avocații cu potențial – fie stagiari fie seniori – sunt recompensati pe masura eforturilor și a valorii pe care o aduc clienților și societății de avocați, iar efortul susținut și responsabilitatea fac parte din activitatea cotidiana și vin la pachet cu sacrificii, dar mai ales cu „împliniri”, amintește **Octavian Popescu**.

Criza sanitara nu a afectat recrutarile

Partenerul firmei de avocatura subliniaza faptul ca pandemia nu a afectat dorința *POPESCU & ASOCIAȚII* de a atrage talente și nici interesul candidaților pentru un loc de munca într-o societate în care se pot dezvolta profesional.

„Înca din toamna anului trecut am observat un interes sporit pentru ocuparea locurilor de stagieri în cadrul echipelor de consultanța și litigii/dreptul penal al afacerilor, fapt care s-a vazut prin multitudinea de candidaturi pe care le-am primit pe adresele de office și de cariere. Procentul de retenție al stagiarii este unul bun, un numar care ne da încredere și ne confirma ca direcția în care ne îndreptam este una buna și foarte buna, motiv pentru care vom continua sa fim alaturi de aceștia și sa îi sprijim în continuare. Mulți dintre stagiarii din trecut sunt avocații de baza de astazi, au mini-echipe pe care le coordoneaza și lucreaza deopotriva cu avocații coordonatori în mandate și dosare de rezonanța, fiind decidenți în bunul mers al proiectelor. De altfel, între partenerii firmei sunt doi dintre stagiarii remarcabili pe care i-am cunoscut pe parcursul timpului și cu care am avut placerea sa lucrez, iar astazi sunt avocați de renume a caror dezvoltare profesionala vorbește de la sine. Ascensiunea lor reprezinta cea mai importanta dovada incontestabila a aprecierii și recompensarii calitaților tinerilor avocați. Toți tinerii care ne-au fost alaturi pe parcursul timpului sunt practic membrii fondatori ai *POPESCU & ASOCIAȚII*, care au pus bazele alaturi de avocații coordonatori, la formarea firmei, la bunul mers al acesteia și la dezvoltarea sa, ca și entitate de referința pe piața din România”, nuanțeaza **Octavian Popescu**.

Citește și:

[→ Patru case locale de avocați, în topul global al celor mai bune 100 de firme implicate în arbitraje internaționale. Cum sunt prezentate ZRVP, TZA, LDDP și SP în GAR 100 \(2021\), ce proiecte au avut și ce spun avocații-cheie din aceasta practica](#)

Se schimba generațiile

Generațiile de pe piața avocaturii se schimba, iar tinerii care intra acum în profesie vin cu un suflu nou. De altfel, este normal ca „generația Z” din avocatura sa fie diferita de generația „Millenials”, care la rândul sau a fost diferita de „generația X”.

Octavian Popescu atrage atenția ca, daca în trecut veniturile ofertante reprezentau un drive important pentru cei care intrau în profesie, astazi pare ca timpul liber și mobilitatea sunt mai apreciate.

„Ce ramâne însa neschimbat, și ne bucura acest lucru, este dorința de a deveni profesioniști a tinerilor avocați, a caror determinare a fost inflexibila. În particular, daca anul trecut vorbeam de o instabilitate în piața, pe fondul crizei sanitare, anul 2021 a adus mai multa predictibilitate și certitudine. A ramas activa nevoia de stabilitate, în

condițiile în care în ultimele 12 luni am asistat la o mobilitate crescută a firmelor de avocatură, pe toate palierele – de la avocați stagiați până la nivel de parteneriat – din toate firmele de avocatură – locale ori internaționale cu prezență în România – iar pentru stagiați aceasta nevoie a fost și mai stringentă. Noi am ales și de această dată să îi protejăm pe tinerii absolvenți și să le oferim un cadru de lucru profesionist, cu echipe încheiate de la care pot învăța în permanență și unde pot face primii pași în carieră. În 2020 s-a prefigurat și a avut o pondere importantă ideea de a lucra de la distanță, în condițiile în care cele două luni de lockdown au forțat companiile să impună acest tip de muncă. Însă experiența ultimelor luni a demonstrat că avocatul se simte în largul său cel mai mult atunci când interacționează cu ceilalți colegi avocați, cu instanțele și judecătorii, cu clienții și realitatea de zi cu zi. Dacă luăm exemplul unui avocat litigant, puterea expunerii argumentelor în fața judecătorului în instanța de judecată este alta decât în ședințele online. Lipsa interacțiunii directe, a capacității de persuasiune și a abilității de a citi limbajul non-verbal, de a evalua reacțiile tuturor părților implicate – toate aceste aspecte nu pot contribui la succesul unui dosar/mandat dezbatut în online. Pentru stagiați, munca la distanță poate îngreuna într-un procent destul de ridicat procesul de învățare, integrare în profesie și echipă, motiv pentru care, strict pentru acest palier, rămâne de văzut cum va evolua această tendință”, explică liderul *POPESCU & ASOCIAȚII*.

Lipsurile absolvenților de Drept

Absolvenții facultăților de drept care intra astăzi pe piața muncii continuă să sufere din cauza clivajului dintre pregătirea teoretică dobândită de student pe parcursul anilor de facultate și lipsa studiului practic consistent care să transforme în real abstractul cărților.

„Chiar dacă evoluția acestui mix între cele două planuri are un trend ascendent, viteza cu care se propaga este încă mai mică decât cea cu care evoluează lumea. În ciuda faptului că în facultăți sunt îmbinate teoria și practica, prin numeroase concursuri de procese simulate și sesiuni practice, acestea nu reușesc să creeze o imagine reală sau de ansamblu asupra activității cotidiene dintr-o societate de avocați sau dintr-o instanță de judecată. Subliniem încă o dată nevoia de practică în zona de redactare documente și/sau opinii juridice, alături de dezvoltarea abilităților de analiză și sinteză, precum și pe partea de comunicare și interacțiuni interpersonale. Dificultatea formării unui avocat și adaptării la realitățile profesiei vine tocmai din aceste neajunsuri, care sunt valabile nu numai în aria dreptului, ci și în alte domenii de activitate”, menționează **Octavian Popescu**.

Avocatul atrage atenția că este important de înțeles că a apus de mult vremea când a fi foarte bine pregătit era o condiție și suficientă și necesară pentru a fi un avocat bun. Profesia de avocat este extrem de complexă, având nevoie de abilități și cunoștințe suplimentare din multe domenii pentru a înțelege businessul clientului și a identifica soluții aplicabile acestuia, iar nu oricărui client din industrie în care activează. Prin urmare, a fi doar foarte bine pregătit în prezent reprezintă doar o condiție necesară.

„De aceea, recomandarea noastră pentru studenți este să se înscrie la stagii de practică în cadrul societăților de avocatură, pentru a lua contact, cât mai timpuriu, cu activitatea desfășurată. Se vor familiariza astfel cu modul de lucru, exigențele redactării de materiale juridice, cerințele ale clienților, tehnici de a eficientiza timpul și de a se încadra în termenele limită stabilite. La *POPESCU & ASOCIAȚII* oferim toate acestea alături de un aspect pe care noi îl considerăm foarte important: o relație umană construită cu avocatul coordonator, un mentor care împărtășește informații despre experiența sa, abilitățile sale, ascultă în mod activ, încurajează construirea încrederii în sine, oferă sfaturi constructive și funcționează ca o resursă pentru informații despre carieră și așteptările de la locul de muncă”, a conchis avocatul intervievat de *BizLawyer*.

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

→ [Meet the Professionals | Din vorba în vorba cu Alex Potlog, Legal Director AbbVie pentru UK și Irlanda: Experiența mea în industria farma a însc colaborarea cu oameni extrem de inteligenți și talentați, pentru care prioritatea o reprezinta pacienții. Am vazut o industrie acționând proactiv la nivel global demonstrând viziune și curaj, angajata la toate palierele societății și contribuind semnificativ la efortul colectiv de a depași aceasta situație dificila](#)

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

→ [Provocarile unei fuziuni în industria farma, gestionata integral de juriștii interni ai companiei. Cum a lucrat echipa condusa de Mihaela Scarlatescu, 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. 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 c devenit un un veritabil partener de discuții în cadrul procesului decizional al companiei, este parte din decizie](#)

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