

Cum se face selecția avocaților interni care vor să se alature echipei de Legal de la ING Bank, unul dintre cei mai prețuiți angajatori din România | Ce trebuie să demonstreze candidații și cum sunt sprijiniți mai apoi să ajungă profesioniști de top. Oana Frațila, Manager Legal Department, Litigation & General Corporate Affairs: Încercăm să construim o echipă corect echilibrată, formată din oameni bine pregătiți și cu capacitatea de a acționa cât mai mult autonom



În ultimul an, departamentele juridice ale marilor companii și-au largit și ele echipele, cele mai multe campanii de recrutare continuând și în această toamnă. Datorită numărului mare de proiecte avute în lucru, firmele simt nevoia să atragă noi specialiști. ING Bank, una dintre cele mai cunoscute instituții financiare de pe piața din România, a avut în ultimele 12 luni mai multe oferte deschise în cadrul echipei juridice. S-au făcut recrutări, iar în prezent sunt disponibile două poziții, pentru juriști interni, una în zona de Litigation și una în zona de consultanță de business pentru segmentul de Corporate Banking.

În topurile care vorbesc despre cei mai râvniți angajatori din România, ING ocupa în mod frecvent locuri fruntașe. Instituția financiară oferă posibilități bune de carieră, iar cei care doresc să se dezvolte profesional optează pentru joburile deschise de această companie.

Departamentul juridic al ING Bank este cunoscut printre avocații care vor să activeze în zona de in house ca fiind un loc în care orice profesionist poate crește și se poate dezvolta. „În prezent, echipa Legal a ING are 24 de oameni. Care ar fi dimensiunea ideală a echipei? „The more the merrier”. Lăsând însă gluma la o parte, ce încercăm noi să construim este nu neapărat o echipă numeroasă, ci mai degrabă, o echipă corect echilibrată, formată din oameni bine pregătiți și cu capacitatea de a acționa cât mai mult autonom”, punctează **Oana Frațila**, *Manager Legal Department, Litigation & General Corporate Affairs – ING*.

Atunci când face selecția candidaților, ING are câteva principii după care se ghidează. **Oana Frațila** subliniază faptul că își dorește, în primul rând, să aibă în echipă niște coechipieri, oameni extrem de etici, curioși, cu o foarte bună capacitate de sinteză și viteză de reacție și, bineînțeles, cu o bază teoretică solidă. „Credem că profesionalismul în domeniul juridic și în mediul de business corporatist înseamnă deschiderea și capacitatea de a folosi cunoștințe juridice temeinic însușite într-un mod cât mai creativ, îndreptat către găsirea de soluții și adaptat timpurilor pe care le trăim. Avem norocul - dar așa spune că este și meritul (atât al managementului, cât și al nostru și al colegilor noștri, care, împreună, punem umărul la treaba) ca brandul ING să se bucure de o foarte bună reputație pe piața atât din perspectiva condițiilor pe care le oferă ca angajator, cât și a filosofiei de a face business, pe care, dacă ar fi să o definesc în câteva cuvinte, ar fi: inovație, pionerat, etică, grija pentru client și angajat”, subliniază avocatul intern al instituției.

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

Orice coechipier nou are un mentor

Întregul proces de recrutare este coordonat de departamentul de HR din cadrul firmei, care apelează la metodele deja consacrate, ale anunțurilor postate pe LinkedIn, pe website-ul bancii, dar și intern, pe intranetul instituției. În anumite situații, se lucrează și cu agenții de recrutare.

„Bineînțeles, la acestea se adaugă recomandările pe care fiecare dintre noi le putem primi de la cunoscuți sau colegi”, nuanțează **Oana Frațila**.

ING nu vede procesul de recrutare ca fiind o cursă cu obstacole, ci ca pe o întâlnire pe care angajatorul o dorește cât mai placută și relaxată, în care, prin dialog, încerca să înțeleagă expunerea și expertiza candidatului, profilul acestuia din punct de vedere al riscului, capacității de adaptare și asumare, așteptările pe care cele două părți le au unele de la altele și, de ce nu, chimia dintre ele.

Odată ce a fost selectat, orice coechipier nou are un mentor/coach, care poate fi managerul direct sau un membru senior. În plus, se bucură de suportul întregii echipe. „Apoi, pentru ca orice organizație are specificul sau, procese, proceduri și cutume proprii, considerăm nu doar utilă, ci necesară parcurgerea unui proces de induction, care înseamnă întâlniri și/sau mini-traininguri atât cu colegi din cadrul Legal, cât și cu colegi din business/operațiuni (principalii clienți interni), care să ajute noul venit să cunoască și să se adapteze în organizație. Nu credem că este ceva ce se poate epuiza în două-trei întâlniri, ci este un proces continuu, care poate dura chiar câteva luni, mai cu seama în organizații complexe cum este ING. În ceea ce privește procesul de evaluare, în ING există regula oferirii de feedback „la cald”, nu doar la momentele cheie ale evaluărilor de la sfârșitul perioadei de probă sau evaluărilor semestriale. La momentul evaluărilor formale, mai degrabă se consolidează feedback-ul oferit constant de-a lungul colaborării. În cazul noilor veniți, acest lucru se traduce prin întâlniri recurente cu managerul direct, dar și discuții ad-hoc, precum și culegerea de feedback de la colegi și de la clienții interni”, explică **Oana Frațila**.

Chiar dacă echipa ING include colegi din toate colțurile lumii, până acum, în cadrul departamentului Legal recrutarea s-a făcut doar local. Decizia limitării selecției candidaților la România este motivată de faptul că stăpânirea legislației interne – atât de bogată și dinamică – este una dintre condițiile esențiale pentru desfășurarea activității. „Nu excludem însă în mod absolut colaborări externe, în principal acolo unde domeniul permite mai ușor acest lucru, și un exemplu care îmi vine în minte ar fi domeniul protecției datelor cu caracter personal, unde componenta europeană este extrem de relevantă”, adaugă reprezentantul bancii.

În ceea ce privește experiența candidaților selectați, ING nu are o regulă pre-definită. Astfel că, în funcție de context, componența echipei și nevoia de business de la acel moment al recrutării, instituția financiară poate avea nevoie și poate căuta avocați/juriști seniori – cu experiența relevantă în domeniul juridic și, uneori și în banking – sau, dimpotrivă, poate căuta tineri entuziaști, cu o pregătire teoretică solidă, deschiși să descopere tainele unei cariere juridice în banking, fără ca promovarea examenului de Barou să fie o condiție obligatorie.

Opiniile unor profesioniști care ocupa poziții de top în departamentele juridice ale unor companii importante, pe platforma www.in-houselegal.ro. Urmărește teme dezvoltate de avocați sau membri ai comunității *In-houseLegal* și propune subiecte.

Avantajele activității din zona de inhouse

Avocatura este o industrie dificilă, iar sectorul de business este și mai complicat, comparativ cu restul domeniilor. Nu puține sunt cazurile în care profesioniști cu cariere solide în diferite firme de avocatura aleg să facă o schimbare în viața lor și optează pentru o echipă din cadrul unui departament juridic al unei companii.

Atunci când au loc astfel de schimbări, candidații-avocați invocă de cele mai multe ori faptul că au luat o astfel de decizie deoarece își doresc stabilitate, dezvoltare profesională, posibilitatea de a vedea lucrurile și din partea cealaltă a baricadei, dar și un mediu de lucru mai liniștit. „Din experiența de până acum și feedback-urile primite pot confirma că schimbarea aceasta a fost întotdeauna una extrem de valoroasă. Schimbarea perspectivei, munca directă cu clientul, ca parte a acesteia, contactul direct cu procesele de business, cu „laboratorul” nașterii produselor, challenge-ul primit în mod direct din partea clienților interni (fie că sunt din zona de sales, produse, operațiuni sau risc) ajută extraordinar de mult la dezvoltarea profesională, la șlefuirea modului de gândire și de adaptare a modului de acordare a opiniilor juridice. În ceea ce privește mediul liniștit, tot ce pot spune este că mediul in house vine cu provocările sale specifice, cu multă muncă și cu mult challenge”, este de părere **Oana Frațila**.

Expertul ING consideră că munca în segmentul *“in-house lawyers”* oferă multe avantaje. „Cel mai important beneficiu pe care îl văd este munca din interiorul organizației, din „laborator” cum îi spun eu, care înseamnă contact direct și continuu cu clientul. Acest lucru te ajută să înțelegi și să asimilezi mai ușor chestiuni tehnice, operaționale, de business pur, ceea ce în final te dezvoltă profesional și reprezintă niște parghii care te ajută extraordinar în activitate. Îndrăznesc să spun că munca in house te ajută să îți formezi capacitatea de a veni cu soluții mai puțin teoretice și ceva mai pragmatice, de a trece întotdeauna, nu doar printr-un proces de enunțare a riscurilor, ci și de evaluare a acestora din perspectiva impactului și a probabilității și de a identifica poate mai ușor soluțiile care sunt fezabile și potrivite pentru business”, argumentează avocatul intern al bancii.

Un profesionist care face pasul din avocatura spre mediul in house are nevoie, în mod clar, de o perioadă de adaptare, care nu se rezumă doar la câteva săptămâni și câteva întâlniri de inducție. Ca regulă, perioada de adaptare se întinde pe parcursul câtorva luni, procesul putând fi mai lung sau mai scurt în funcție de profilul fiecăruia, întâlnirile anterioare cu cazuistica bancară din poziția de avocat, dinamica activității, nivelul de curiozitate și capacitatea de adaptare și asimilare.

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