

Cum poți intra în echipa juridică a unei multinaționale și ce te așteaptă după | Laura Rudnyanszky, Country Privacy Lead - Teleperformance Group: Pentru cei care doresc să facă o schimbare de perspectivă, adică o mutare din avocatură în industrie, le doresc să aibă curaj și mintea deschisă. Este minunat să poți practica dreptul „la sursă”



Lumea avocaturii este una în care profesioniștii se cunosc între ei, iar acest lucru ajută foarte mult atunci când se face recrutare. Cele mai multe dintre departamentele juridice ale companiilor apelează la recomandările avocatilor în care se urmărește extinderea echipelor. Teleperformance Group urmează această linie atunci când este în căutarea de talente noi pentru zona juridică, bazinul de candidați de care dispune fiind unul generos, mulți avocați dorindu-și să facă parte din echipa multinaționalei.

Cea mai recentă recrutare făcută de juridicul Teleperformance Group a avut loc la jumătatea acestui an, atunci când a fost selectat un avocat extern care va ajuta echipa in-house pe partea de litigii. „În principal, departamentele juridice din grup se folosesc pentru recrutare, dar fără a marginaliza celelalte metode, de recomandări venite din partea colegilor avocați. Lumea avocaților e relativ mică și ca atare recomandarea unui coleg poate să constituie un motiv suficient de puternic pentru a câștiga cuiva o invitație la interviu. În afara recomandărilor, Teleperformance se folosește și de serviciile unor agenții de recrutare online, dar există mulți avocați care trimit prospectiv CV-urile lor”, punctează **Laura Rudnyanszky, Country Privacy Lead - Teleperformance Group**.

Acceptarea într-o echipă atât de puternică, așa cum este cea coordonată de **Laura Rudnyanszky**, implică mai multe etape. Unii dintre avocații care vin la Teleperformance au o anumită experiență care-i recomandă și care-i ajută să se integreze foarte repede, dar alții sunt nevoiți să treacă printr-un riguros program de testare și recrutare. „Cea mai bună opțiune pentru a fi angajat într-un departament juridic Teleperformance este deschisă celor puternic specializați în domeniul proprietății intelectuale, al protecției datelor și al concurenței. Desigur, acest lucru este valabil pentru moment, la începutul anului viitor, sunt sigură că în sectorul financiar va exista o nevoie puternică și, desigur, talentele în domeniul fuziunilor și achizițiilor corporative sunt întotdeauna apreciate”, explică interlocutoarea **BizLawyer**.

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

Se pun bazele unor strategii inovative de recrutare

În momentul de față, recrutarea reprezintă un subiect fierbinte pentru toate companiile, iar Teleperformance Group nu face excepție de la acest principiu. Pentru a atrage talentele de care au nevoie, firmele pun bazele unor strategii inovative de recrutare.

De altfel, în ultimii ani, Teleperformance România a crescut importanța employer branding-ului, împreună cu eforturile de a îmbunătăți experiența candidaților și utilizarea datelor pentru selecția personalului, în contextul „the big resignation” sau al fenomenului de „quiet quitting”.

Laura Rudnyanszky este de părere că una dintre cele mai importante tehnici de recrutare este investiția într-o cultură organizațională aspirațională, din care oamenii să-și dorească să facă parte. „Dacă investești doar în promovare și tehnici de recrutare avansate, vei reuși să atragi candidați, însă dacă experiența în companie nu se va ridica la nivelul așteptărilor, cei mai buni oameni vor pleca din primele luni. Chiar dacă ideea de a investi în cultura organizațională nu este o tactică tradițională de recrutare, este unul dintre cele mai puternice avantaje competitive pe care le poate avea o companie în fața candidaților și sta la baza motivației angajaților”, detaliază avocatul.

În cadrul *Teleperformance*, odată selectați, candidații sunt invitați la un interviu preliminar cu unul dintre reprezentanții echipei de HR. La final, susțin un test scris de cunoștințe juridice și un test scris de limba engleză. „După aceea, candidații recrutați vor redacta anumite materiale juridice, în română și engleză pentru a ne asigura că selectăm oamenii cel mai bine pregătiți. Cei selectați în urma acestor probe sunt invitați la un interviu final cu reprezentantul departamentului juridic local, dar și regional”, menționează **Laura Rudnyanszky**.

Odată recrutați, avocații in-house participă la programe de onboarding/ specializare (de consultanță, litigii etc.). Aceste programe sunt anuale și au loc în România, dar cu diverse ocazii pot avea loc și în străinătate. Pregătirea este organizată în funcție de aria de specializare a avocaților. În timpul acestor programe de pregătire, juriștii de la noi din țară interacționează cu colegii avocați din celelalte firme din lume.

De asemenea, evaluările profesionale sunt ținute de două ori pe an de către Chief Legal Officer-ul Regional și au la bază niște criterii bine stabilite de comun acord cu angajatul.

În ceea ce privește rolurile pentru juniori, reprezentantul Teleperformance Group crede că una dintre cele mai bune metode de a găsi persoana potrivită pentru un astfel de rol este aceea de a promova pe cineva din interiorul organizației.

Recrutarea internă este o resursă valoroasă pentru că garantează faptul că un rol va fi ocupat de o persoană care știe deja toate informațiile din companie, este adaptată la cultura organizației, știe și înțelege care sunt așteptările. Programele de mobilitate internă și de talent management oferă angajaților oportunitatea de evoluție în cariera profesională și îi încurajează să se mențină competitivi pentru că vad potențialul de a avansa în cadrul companiei, chiar dacă nu au trecut de examenul de admitere în Barou. Mai mult, recrutarea internă ajută compania să economisească timp și bani. Costul per angajare scade, iar persoana selectată își va intra în rol mult mai rapid.

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.

O alta modalitate de practicare a dreptului

„Nu avem un model de avocat standard și nici nu este obligatoriu să fie membru al Baroului sau să fie neapărat din București, însă pot spune că munca unui avocat in-house care trece de la avocatura propriu zisă la avocatura in-house, din punctul meu de vedere, este o evoluție, din toate punctele de vedere, nu doar profesional. Este ocazia să lucreze alături de CEO, de top management și să înțeleagă viziunile business-ului cu privire la anumite situații. Practic, modul de gândire capătă o structură aparte, care îi va ajuta nu numai pe plan profesional, dar și pe plan personal. Personal, pot spune că lucrând cu oameni de specializări diferite, m-a ajutat să îmi cultiv felurite noțiuni și să îmi diversific cunoștințele în diverse domenii. Pentru cei care doresc să facă o schimbare de perspectivă, adică o mutare din avocatura în industrie, le doresc să aibă curaj și mintea deschisă. Este minunat să poți practica dreptul „la sursă”. Să lucrezi aproape de oamenii direct implicați și cu care poți discuta efectele diverselor prevederi legale și în funcție de care îți poți ajusta opinia”, susține *Country Privacy Lead - Teleperformance Group*.

Laura Rudnyanszky consideră că munca unui avocat in-house este o altă modalitate de a practica dreptul: mai adaptată la situațiile pe care le trăiești efectiv, mai real. Este o zonă care îți oferă posibilitatea de a vedea de foarte aproape efectele deciziilor și ale muncii tale. „Avocatura in-house înseamnă că vei înțelege mai bine și mai rapid cum funcționează un business și că toate „teoriile” își vor găsi o aplicabilitate în lucruri concrete. Avantajul este că vei putea avea o viziune de ansamblu asupra unei anumite situații și că opinia juridică pe care o vei emite se va fundamenta pe businessul întreg. Nu vei putea să rupi din context opinia juridică, se va coordona cu alt departament din societatea respectivă și va avea impact în grupul din care face societatea angajatoare. Vei vedea că ceea ce își dorește „clientul”, atunci când vine la firma de avocatură pentru consultanță, este un pic diferit de ceea ce mulți avocați înțeleg, și anume să nu i se recite riscuri legale și sancțiuni enunțate de lege. Clientul dorește să se sfătuiască cu avocatul sau să i se explice despre cum o anumită prevedere legală se aplică în afacerea sa, care este probabilitatea ca un anumit efect să se producă și care ar fi consecințele care s-au produs în situații similare. Toate aceste aspecte îl vor ajuta să ia „decizia de business”, luând în considerare și aceste riscuri ale unei afaceri. Cred că tărnie că dezvoltarea carierei este ceea ce își doresc majoritatea avocaților in-house, tocmai de aceea, în cadrul departamentului juridic Teleperformance, programul de training intern se stabilește la începutul fiecărui an. Atunci este pus la punct un calendar al cauzisticii și temelor ce vor fi abordate în funcție de problemele întâlnite în practică. Acest calendar este completat cu traininguri punctuale, focusate pe practica avocăturală și problemele complexe cu care ne întâlnim în activitatea de zi cu zi sau pe cauzistica și practica internațională cu caracter de noutate”, argumentează avocatul.

În această perioadă dificilă din punct de vedere economic, s-au văzut foarte puține schimbări la nivelul top managementului juridic. **Laura Rudnyanszky** este de părere că se vor forma echipe internaționale care vor lucra împreună, mai ales că internetul a facilitat extinderea cercurilor de recomandări la un nivel care nu mai se oprește la granița unei țări. Datorită extinderii lumii online, munca este mult mai ușor de realizat de la distanță, iar conectarea talenților juridici cu viitorii colegi este simplificată indiferent de domiciliu. Datorită muncii online,

care poate face posibilă o mutare regională, unii avocați in-house caută să activeze în diferite zone ale Europei. În ultimul an, au fost câțiva avocați români foarte buni care au acceptat poziții regionale și globale cu relocarea în Europa de Vest.

Citește și

[→ Obiectivele Teleperformance în zona ESG sunt în continua dezvoltare, firma angajându-se să preia un rol de lider în responsabilitatea socială corporativă. De vorba cu Laura Rudnyanszky, Chief Legal and Compliance Officer pentru România, despre certificarea Verego SRS primită pentru al cincilea an consecutiv și principiile cheie care stau la baza activității companiei](#)

[→ Teleperformance Group implementează roboți pentru automatizarea unor procese și folosește AI pentru căutarea instrumentelor de soluționare a litigiilor și gestionare a sarcinilor. Laura Rudnyanszky, Country Privacy Lead: Odată cu creșterea cererii pentru produsele furnizorilor alternativi de servicii juridice, firmele de avocatură tradiționale vor vedea o concurență mai mare. Avocații viitorului vor trebui să se concentreze pe munca de valoare mai mare](#)

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