

Despre tinerii avocați care au intrat în rândul partenerilor din firmele mari | Azi, Eugen Sârbu (Oglinda & Partners): Cred că în avocatura formele fără fond se vad imediat și ele nu pot rezista. Testul competenței profesionale îl dam în fiecare zi. Există o corelație între vârsta și competența profesională, dar ea este relativă



Un avocat performant este cel care are capacitatea de a se pregăti continuu, de a învăța mereu, de a se perfecționa în mod constant. Eugen Sârbu, promovat anul trecut pe poziția de partener al firmei Oglinda & Partners, este de părere că talent și inovație în avocatura înseamnă, în primul rând, învățare continuă. „Talentul și inovația operează cu informații. Doar fiind ancorat la concepte de drept dezvoltate în sisteme diverse poți utiliza capacitatea de a gândi „outside the box” și de a concepe strategii inovatoare în dosare complexe. Sigur, o scîlpire intelectuală poate face diferența, dar ea apare doar în urma unei munci asidue, care înseamnă dezvoltare personală, studiu aprofundat al dosarelor și disociere între ceea ce este decisiv în speță și ceea ce reprezintă elemente adiacente”, explică profesionistul.

*Portalul nostru continuă să îi prezinte pe tinerii avocați care au intrat în ultimul an în rândul partenerilor din firmele de avocatură cu echipe și proiecte mari. **BizLawyer** le-a prezentat recent pe **Anca Zegrean** (Biriș Goran), **Andra Mihalache** (Mușat & Asociații) și **Roxana Abrașu** (NNDKP) și va continua acest demers cu alți tineri avocați care au intrat în prima linie în ultimele luni.*

Profesia de avocat implică multe responsabilități, fiind necesară o expertiză complexă pentru a putea atinge succesul. Proiectele în care specialiștii din acest domeniu se implică sunt unele cu atingeri în multe zone, iar soluțiile pe care avocații le obțin pot schimba vieți, pot influența afaceri sau pot produce modificări majore în economie. „Poate cel mai dificil pentru un avocat este să se depersonalizeze, să se pună în pielea judecătorului și să gândească obiectiv speța, astfel încât să îi ofere judecătorului îndrumarea de care are nevoie pentru a lua o decizie corectă. Dacă ar fi să estimez niște procente, aș spune că proporția este undeva la 70 % muncă și 30 % talent, prin talent înțelegând totuși abilitatea de a lua decizii strategice corecte, adică viziune”, subliniază **Eugen Sârbu**.

Specialistul **Oglinda & Partners** amintește faptul că în cariera unui avocat sunt foarte mulți factori cu influența majoră asupra parcursului profesional. „Un avocat de succes trebuie să lucreze bine, într-un timp util și cu oameni competenți, cu care să împărtășească valori profesionale comune, cea mai importantă valoare fiind, în opinia mea, pasiunea pentru drept și pentru dreptate. Meseria se deprinde atât din experiențe proprii, cât și din experiențele altora. Poate cel mai mult am învățat meserie prin metoda observației. Din pledoariile altor avocați în instanța înveți atât rețete de „așa da”, cât și rețete de „așa nu”, inclusiv de la adversarii mei am învățat cum construcții juridice pot funcționa sau pot eșua. De asemenea, am învățat că în aprofundarea unui domeniu de drept este esențial să cunoști modul în care instanțele de judecată vad problemele specifice ale aceluiași domeniu, fiindcă oricât

de tentanta ar fi o idee, o anumita strategie, ea trebuie sa îndeplineasca cerința pragmatismului, adica sa duca la maximizarea șanselor clientului”, detaliaza avocatul.

Eugen considera ca, în primii pași în profesie, acea etapa în care începi sa te conectezi la o lume noua, colaborarea cu superiorii este foarte importanta fiindca ei sunt filtrul prin care tu vezi aceasta lume noua. „Un coordonator cu vocație vede, simte ceea ce e bun în tine și te va îndruma ca pe aceasta fundație sa-ți cladești o cariera de succes. Un coordonator inabil va exploata ceea ce e bun în tine pentru nevoi de moment și îți va inhiba dorința de a te cauta, de a te descoperi pe tine însuși astfel încât sa capeți încrederea ca poți mai mult și mai bine. Eu am avut șansa sa lucrez cu superiori din prima categorie, alții nu”, completeaza *Partenerul Oglinda & Partners*.

În orice profesie exista anumite cicluri. La fel se întâmpla și în orice organizație. Aceste cicluri nu au însa legatura cu vârsta profesionistului care practica avocatura, ci sunt cicluri de competența profesionala. Iar aceste cicluri de competența profesionala nu pot fi arse. „Cred ca în avocatura formele fara fond se vad imediat și ele nu pot rezista. Testul competenței profesionale îl dam în fiecare zi, în fiecare act redactat, în fiecare discuție cu clienții și în fiecare pleoarie în fața instanței. Exista o corelație între vârsta și competența profesionala, dar ea este relativa, în sensul ca un avocat pe parcursul a 2-3 ani poate fi implicat în 20 de spețe complexe, în timp ce altul poate nu are acces la niciun dosar complex. Teoretic, ambii au 2-3 ani de experiența profesionala, practic între ei exista un clivaj imens. Tocmai de aceea, noi, în **Oglinda & Partners**, am creat metode concrete de masurare a competenței profesionale, care nu țin cont de vârsta”, detaliaza avocatul.

---

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

---

## **Un pas major în cariera**

**Eugen Sârbu** a facut un pas major în cariera, odata cu promovarea sa în poziția de partener al firmei **Oglinda & Partners** având din nou confirmarea ca a ales foarte bine organizația în care a decis sa se dezvolte profesional. „Aceasta decizie mi-a confirmat înca o data ca **Oglinda & Partners** este o societate care apreciaza și promoveaza oamenii dedicați, aplecați atât asupra nevoilor clienților noștri, cât și asupra dezvoltarii firmei”, subliniaza tânarul.

Noul statut implica și o serie de schimbari, care în cazul lui Eugen au intervenit treptat. „Practic, formalizarea calității de partener a venit dupa ce partenerii **Oglinda & Partners** m-au implicat activ în toate aspectele de zi cu zi ale societății, de la dosare avocațiale la decizii strategice privind dezvoltarea societății. Totuși, o schimbare importanta a aparut: cea a asumarii responsabilității pentru deznodământul activităților avocațiale în care sunt implicate toate departamentele firmei. Daca înainte, aveam doar responsabilitatea propriilor mele dosare, acum sunt implicat în coordonarea și stabilirea strategiilor în majoritatea dosarelor complexe ale societății”, menționeaza avocatul.

Sunt foarte mulți factori care au condus la promovarea de care se bucura **Eugen Sârbu**. Criteriile cele mai importante vizează implicarea cu pasiune a tânărului specialist în problemele clienților firmei de avocatură și rezultatele de succes obținute. „Leadership-ul a venit din șansa de a fi fost și eu la rândul meu coordonat de oameni cu abilități de lideri, oameni cu viziune strategică și, cel mai important în opinia mea, oameni cu o excepțională ținută didactică, ceea ce valența de a fi învățat pe alții ceea ce tu ai dobândit în ani de experiență profesională”, punctează avocatul.

Înca de la primii pași pe care i-a făcut în cariera, Eugen a simțit nevoia de a-și asuma responsabilități suplimentare „fișei postului”. „Cred că orice persoană are un avânt de a inova, de a veni cu idei noi, mai ales în acest domeniu al dreptului, care în ultimii ani s-a aflat într-o continuă schimbare și transformare. Esențial pentru o astfel de tipologie de personalitate este să găsească un mediu în care implicarea să îi fie încurajată. În caz contrar, intervine plafonarea. Evident, de când am devenit partener, au apărut și alte responsabilități, cum ar fi zona de client service, de comunicare publică, de marketing și cel mai provocator, de coordonare a unei echipe extinse de tineri avocați”, arată avocatul.

**Eugen Sârbu** mai spune că unul dintre criteriile de promovare în **Oglinda & Partners** este chiar propunerea unui plan de îmbunătățire a activității în domeniile deja consacrate, precum și propunerea unui plan de dezvoltare de noi domenii, domenii care au devenit necesare chiar la solicitările clienților casei de avocatură, fiindcă viața de business cunoaște o ramificare și diversificare galopantă. „O firmă de avocatură de top poate rămâne în top numai dacă se optimizează și se adaptează continuu la aceste realități. În cazul meu, planul propus și implementat a vizat dezvoltarea domeniului achizițiilor publice, care a devenit deja o certitudine, contribuind la rata de succes și de venituri ale **Oglinda & Partners**”, explică expertul.

## **Ingredientele principale ale unui parcurs profesional de succes**

În cariera derulată până acum, Eugen a avut foarte multe momente fericite, care l-au împlinit ca profesionist. Cel mai important dintre ele a intervenit atunci când a câștigat primul dosar arbitral, după doi ani de litigiu deosebit de complex, cu miza mare pentru client. În acest dosar, avocatul și-a putut manifesta abilitatea de a corela ramuri din mai multe sisteme de drept.

„Cred că dezideratul suprem al oricărui om trebuie să fie împlinirea, ceea ce înseamnă să fii bine cu tine însuși. Succesul profesional este și el un ingredient din această rețetă. Studiile în psihologia muncii arată că pentru marea majoritate a oamenilor împlinirea este dată de calitatea relațiilor avute cu persoanele din jurul nostru. Prin urmare, contează foarte mult atât mediul profesional (cum te simți în relațiile cu colegii), dar este esențial să pastrezi un echilibru între viața profesională și viața personală pentru că și relațiile cu oamenii apropiați (din familie, cerc de prieteni etc.) să fie armonioase”, consideră **Eugen Sârbu**.

Apartenența la firma **Oglinda & Partners** l-a ajutat foarte mult în cariera sa profesională și i-a adus multe avantaje. Dintre aceste avantaje, avocatul nominalizează, în primul rând, calitatea umană și profesională a oamenilor cu care colaborează, domeniile de drept în care activează, fiindcă este pasionat de avocatură de business; posibilitatea de a avansa în societate pe criterii meritocratice; modelul de business axat pe prioritizarea calității și nu a cantității de servicii oferite.

Politica organizațională adoptată de firma în care activează se potrivește cel mai bine spiritului său și îl ajută să se dezvolte atât ca om, cât și ca profesionist. Tot ceea ce el a învățat de-a lungul timpului de la mentorii săi aplică în acest moment în cazul tinerilor cu care colaborează. „Când am fost implicat în procesul de recrutare a tinerilor avocați ce urmau să facă parte din echipa pe care o coordonez, am urmarit, dincolo de cunoștințele lor teoretice

solide, capacitatea lor de a se autoanaliza și de a privi cu obiectivitate momentul profesional în care se aflau. Am apreciat persoanele care vorbeau cu sinceritate despre propriile lor limite și care aveau o viziune concretă a pașilor prin care să își depășească limitele și să crească alături de noi. O altă calitate pe care am testat-o în concret a fost abilitatea de a extrage dintr-o serie de înscrisuri aferente unei spețe acele informații care, în opinia lor, impactează decisiv soluția în speță. Prin urmare, gândirea analitică și capacitatea de sinteză reprezintă calități pe care orice coleg de-al nostru trebuie să le aibă. În această experiență personală despre care vorbesc dificultatea nu a fost aceea de a găsi oameni potriviți, ci provocarea reală a fost aceea de a selecta trei avocați stagiați din zeci de persoane foarte bine pregătite și motivate”, declară **Eugen Sârbu**.

Partenerul **Oglinda & Partners** le transmite tinerilor avocați aflați la început de drum că există trei categorii de obiective esențiale pe care ar trebui să le aibă în vedere. Prima dintre ele implică dobândirea de *hard skills* specifice profesiei de avocat (analiza de probe, redactare de lucrări avocațiale, înțelegerea spețelor, tehnici de persuasiune etc.), a doua vizează dobândirea de *soft skills* (adaptare, comunicare, flexibilitate, rezistența la stres, ascultare activă, etc.), iar a treia, și cea mai importantă în viziunea sa, liantul între *soft skills* și *hard skills*, este inteligența emoțională. „Avocații sunt oameni pragmatici, prin urmare, banii, statutul social, networking-ul sunt importante, dar ele sunt consecințe care vor veni de la sine odată ce cele trei categorii de obiective încep să se concretizeze”, punctează **Eugen Sârbu**.

---

„Piața de avocatură este dură, dar are avantajul de a fi meritocratică și în același timp are valența de a fi într-o tranziție perpetua. Profilul **Oglinda & Partners** este avantajat de un astfel de climat, fiindcă încă de la fondarea societății specializarea continuă a fost una dintre valorile noastre. Într-o astfel de piață dictonul „dacă ești bun ești căutat” funcționează din plin. Accentul pe care îl punem pe specializarea echipelor de avocați și pe implicarea acestora în proiecte de cercetare juridică face ca avocații noștri să gândească și să acționeze pe criterii meritocratice, astfel ca ascensiunea **Oglinda & Partners** în piața de avocatură din România a venit ca o consecință a lucrului bine făcut.”

**Eugen Sârbu, Partener Oglinda & Partners**

---

### **Atenția este focusată 100% pe client**

În cazul lui **Eugen Sârbu**, clientul este cel care are rolul principal. Avocatul susține cu tărie că pentru un profesionist cu vocație nu există client mic sau client mare, există datoria de a asigura cele mai bune servicii avocațiale, indiferent de dimensiunea clientului sau de specificitatea speței. Pentru atingerea acestui obiectiv, la nivelul organizației **Oglinda & Partners**, toți membrii echipei unui proiect, de la parteneri la stagiați, se implică direct, bineînțeles, cu roluri complementare, fără a avea suprapunere de task-uri, ci pentru a eficientiza la maximum implementarea proiectelor.

„Orice partener **Oglinda & Partners** care și-a asumat coordonarea unui proiect are responsabilitatea obținerii succesului în acel proiect și de asemenea, are libertatea să stabilească cât de mult și când să se implice direct, în funcție de evoluția cazului, precum și care sunt task-urile ce pot fi delegate membrilor echipei sale”, precizează avocatul.

Expertul în drept este implicat în foarte multe proiecte importante. El da ca exemplu o speța foarte provocatoare și cu caracter de noutate, care a vizat consultanța acordată unui client important de pe piața de construcții din România în ofertarea, negocierea, încheierea și executarea unui contract foarte complex care folosește modelul reglementat de HG nr. 1/2018. „Deși mecanismele acestuia se aseamăna cu modelele FIDIC sau NEC3, are anumite specificități care au presupus documentare, învățare și o conlucrare foarte apropiată cu personalul tehnic al clientului, pentru a putea oferi îndrumare juridică asupra problemelor foarte tehnice aparute. Înțelegerea aspectelor tehnice de către avocat, chiar dacă implica un efort considerabil, este vitală în astfel de spețe”, detaliaza consultantul.

O a doua speța, cel puțin la fel de provocatoare, a constat în reprezentarea cu succes a unui antreprenor strain într-un arbitraj comercial internațional, unde cunoștințele de drept român și comunitar, corelate cu înțelegerea problemelor de natură tehnică specifice domeniului de infrastructură și instalații au făcut diferența.

„În ultimii ani m-am axat în principal pe clienți din zona de construcții și achiziții publice, aici cuprinzând atât consultanța permanentă pe proiectele implementate de aceștia, cât și litigii arbitrale sau în fața instanțelor statale. Ca „profil”, am observat ca tipul de client **Oglinda & Partners** înțelege avantajul unei colaborări apropiate cu avocatul și promovează o comunicare activă între echipa sa de proiect și echipa juridică **Oglinda & Partners**. Cele mai importante proiecte aflate în lucru în care sunt implicat sunt litigii arbitrale, proceduri de achiziții publice și activitățile publicistice ale societății”, subliniază **Eugen Sârbu**.

### *Citește și*

→ [Despre tinerii avocați care au intrat în rândul partenerilor din firmele mari | Azi, Andra Mihalache \(Mușat & Asociații\): A fi un avocat bun nu te califică automat pentru a fi partener în cadrul unei firme de avocați. În plus față de nivelul profesional, este nevoie de viziune, strategii de succes, capacitatea de a anticipa domeniile în dezvoltare cu impact juridic, expertiza în industrie](#)

→ [Despre tinerii avocați care au intrat în rândul partenerilor din firmele mari | Azi, Anca Zegrean \(Biriș Goran\): Nu cred că am sărit vreă etapă a evoluției profesionale, doar că pe unele le-am parcurs ceva mai repede. Nu poți avea succes de unul singur; trebuie să contribui, să conlucrezi, să dai înapoi celor din jur atenție, sprijin, ghidare](#)

→ [Despre tinerii avocați care au intrat în rândul partenerilor din firmele mari | Azi, Roxana Abrașu \(NNDKP\): Talentul în avocatură este un dar ce trebuie exploatat și poate fi pus în valoare prin dăruire și implicare totală. Inovația este esențială, însă pentru a performa este nevoie de foarte multă implicare, dedicare și muncă](#)