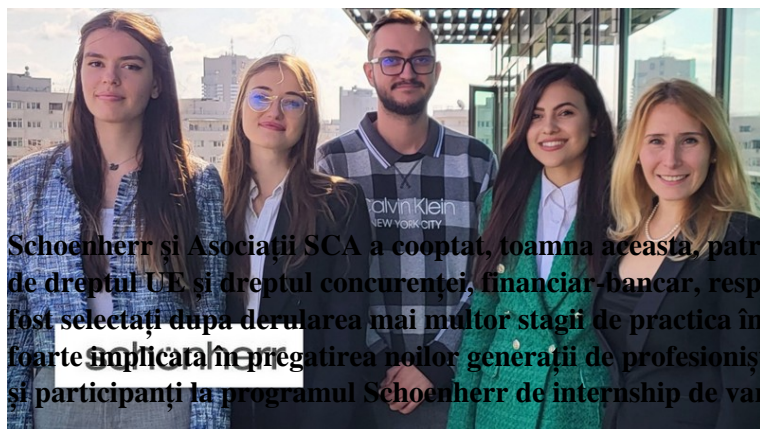


Care sunt aspectele pe care pun preț reprezentanții Schoenherr atunci când analizează CV-ul unui avocat stagiar și cum este ales un nou membru în echipa l Ana Lupșor, HR manager: Ne dorim să îi păstrăm alături de noi pe studenții care s-au integrat cu succes și au demonstrat potențial în stagiile de practică derulate în cadrul firmei. Ei sunt prima noastră opțiune în procesul de recrutare și, astfel, cei mai mulți avocați stagiați ni s-au alăturat pe această cale



Schoenherr și Asociații SCA a cooptat, toamna aceasta, patru avocați stagiați, care s-au alăturat echipelor de dreptul UE și dreptul concurenței, financiar-bancar, respectiv litigii și arbitraje. Trei dintre aceștia au fost selectați după derularea mai multor stagii de practică în cadrul firmei. De altfel, casa de avocatură este foarte solicitată în negarea noilor generații de profesioniști, având în fiecare an studenți în practică, dar și participanți la programul Schoenherr de internship de vară.

„Anul acesta, studenții care ni s-au alăturat pentru un stagiul de practică de vară au fost selectați în urma concursului de eseuri „law, sweet law”, a cărui ediție a doua a avut loc în prima parte a acestui an. Concursul de eseuri li se adresează studenților în anul de studii al II-lea și al III-lea la facultățile de Drept ale universităților din România. Toți participanții la concurs sunt eligibili pentru programul de internship platit organizat de Schoenherr și Asociații SCA”, explică **Ana Lupșor**, *managerul de resurse umane al firmei de avocați*.

Astfel, în această vară, zece studenți, din București, Cluj, Timișoara și Warwick s-au alăturat echipei Schoenherr pentru stagii de practică. Ana Lupșor menționează că, ținând cont de opțiunile personale și de necesarul la nivelul firmei, fiecare dintre interni este alocat/a unei echipe și sub îndrumarea unui mentor.

De altfel, stagiile de acest tip, fie ele derulate în timpul verii sau pe parcursul anului, sunt o ocazie ideală pentru studenți să vadă cum arată viața într-o firmă internațională de avocatură. Totodată, avocații Schoenherr au posibilitatea să ajungă să îi cunoască pe studenți în situații reale de muncă. „Astfel, în unele cazuri, stagiile de practică se materializează în propuneri efective de începere a colaborării cu studenții respectivi, odată ce aceștia devin avocați stagiați. Acesta este și cazul cu trei dintre stagiații care ni s-au alăturat în această toamnă. Toți sunt entuziaști, creativi, dinamici, cu abilități bune de lucru în echipă, pasionați de domeniul juridic și dornici de învățare – calități pe care le-am remarcat în timpul stagiilor de practică și care ne-au convins să le propunem să ni se alature după examenul de admitere în Barou, pe care l-au trecut cu brio”, precizează interlocutoarea **BizLawyer**.

Managerul de resurse umane al *Schoenherr și Asociații SCA* amintește faptul că firma tocmai a lansat cea de a treia ediție a concursului de eseuri „law, sweet law”. „Termenul de depunere a eseurilor este 15 decembrie 2023, iar avocații firmei sunt nerabdători să citească lucrările pe care le vom primi și să îi cunoască pe studenții care ne vor deveni interni vara viitoare”, punctează **Ana Lupșor**.

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

### Tinerii își doresc să poată avea un rol activ

În urma discuțiilor cu studenții, avocații au constatat că elementele pe care tinerii le apreciază sunt caracterul internațional al firmei, cultura internă pe care ajung să o descopere pe parcursul stagiilor de practică, faptul că pot avea un rol activ și sunt realmente parte dintr-o echipă de avocați care le explică proiectele și îi implică activ. „Mai mult, ca perspectiva de carieră, sunt atrași de accentul pe care îl punem pe programele de training și dezvoltare pentru avocați, cum ar fi platforma noastră de e-learning, întâlnirile internaționale anuale cu întregul grup de practică din care fac parte, participarea la evenimentul People and Culture Summit din Viena etc. Nu în ultimul rând, sunt foarte apreciate de către studenți, și nu numai, numeroasele ocazii de a socializa și a petrece timp cu colegii în țară și în străinătate. Tinerii interesați de o carieră în avocatură sunt atrași de oportunitățile de creștere, de accesul la proiecte mari și complexe, de o cultură organizațională centrată pe oameni și, totodată, de echilibrul dintre viața profesională și cea personală”, mai spune **Ana Lupșor**.

Atunci când analizează CV-ul unui avocat stagiar și alege un nou membru în echipă, reprezentanții Schoenherr pun foarte mult preț pe activitățile sale extracurriculare din timpul studiilor universitare – stagii de practică, participarea la școli de vară și concursuri (de eseuri, de procese simulate), implicarea activă în activitatea asociațiilor studențești etc. „Ne dorim să îi păstrăm alături de noi pe studenții care s-au integrat cu succes și care au demonstrat potențial în cadrul stagiilor de practică derulate în cadrul *Schoenherr*. De aceea, ei sunt prima noastră opțiune în procesul de recrutare și, astfel, cei mai mulți avocați stagiați ni s-au alăturat pe această cale”, subliniază interlocutoarea **BizLawyer**.

Odată selectați, toți nou-veniții – indiferent de poziție – trec prin aceiași pași în programul de onboarding, care include o serie de prezentări interne și training-uri în persoană și online pe platforma de învățare a firmei. Managerul de resurse umane arată că toate aceste etape sunt menite să faciliteze înțelegerea rapidă a modului de lucru, a sistemelor și a resurselor disponibile, precum și dezvoltarea continuă a acelor *soft skills* esențiale în activitatea lor de zi cu zi.

„Colegii noi sunt incluși automat în toate activitățile locale și internaționale din calendarul de training și dezvoltare existent la nivelul grupului *Schoenherr*. Fiecare dintre avocații stagiați care ni se alătură este alocat de la bun început unei echipe, urmând să se specializeze de la început într-o arie de practică. Procesul de evaluare individuală a performanțelor se desfășoară la sfârșitul fiecărui an fiscal. Criteriile avute în vedere în cadrul evaluării sunt structurate astfel încât să definească o imagine cât mai amplă asupra fiecărui membru al echipei, incluzând calitatea lucrărilor, volumul de lucru, abilitățile și competențele individuale, precum și nivelul de integrare în echipă”, completează **Ana Lupșor**.

*Schoenherr* și Asociații SCA vine mereu în întâmpinare viitorilor profesioniști de pe piața avocaturii, firma organizând cu regularitate întâlniri cu studenții la Drept – fie ca parte a programelor de employer branding, fie în cadrul unor inițiative ale asociațiilor studențești. De asemenea, merge la târguri de job-uri, gazduiește întâlniri cu

studenții. Chiar înainte la începerea acestui an universitar, a organizat o astfel de întâlnire la sediul casei de avocatura, cu studenții de anul întâi, ca parte a proiectului „Freshers' Week” al ELSA București. „Pentru noi, astfel de ocazii sunt ideale pentru ca avocații noștri să împartășească din experiența lor cu studenții. Și, mai ales, folosim acest tip de întâlniri pentru a-i asculta activ pe studenți, a afla ce îi interesează, ce îi motivează, cum își imaginează ei viitorul (lor) în avocatura. Aceste experiențe ne sunt foarte utile în a ne adapta la cerințele noii generații. Dacă e să îmi permit un sfat pentru cei aflați la început de cariera, acela este să își asculte instinctul – ei știu cel mai bine cu ce rezonază, ce își doresc, prin urmare ei știu cum să ocolească deciziile în cariera care ar putea reprezenta un compromis pentru ei”, argumentează **Ana Lupșor**.

*Schoenherr și Asociații SCA* numără în prezent 60 avocați și consultanți, fiind una dintre cele mai mari firme regionale de avocatura în Europa Centrală și de Est/Europa de Sud-Est. A fost înființată în Viena în anul 1950 și și-a început activitatea în România în anul 1996. **Ana Lupșor** coordonează activitatea de resurse umane a *Schoenherr și Asociații SCA* din anul 2008, fiind implicată în proiecte de HR și employer branding la nivel local și regional.