

LEGAL COUNSEL

Le nuove frontiere del legal recruiting

di Mario Alberto Catarozzo - Coach, Formatore, Consulente – CEO di MYPlace Communications

Seminario di specializzazione

IMPOSTAZIONE DEL MODELLO 231 PER LA GESTIONE DEI RISCHI “SICUREZZA SUL LAVORO”

 Disponibile in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

[accedi al sito >](#)

Nuovi collaboratori e nuovi professionisti per allargare il team di studio, di questo stiamo parlando quando si parla di legal recruiting. Di solito, il pensiero va a chi professionalmente seleziona i legali: head hunter specializzati e società di recruiting. Ma il recruiting non è limitato solo a chi fa questo di mestiere, in quanto in molti studi c'è il “fai da te”, per cui sono gli stessi professionisti di studio o un HR interno a svolgere questa funzione.

Le sfide che si devono affrontare oggi nel legal recruiting non riguardano più solo i canali da utilizzare per reperire praticanti e avvocati junior e senior, ma anche come condurre i colloqui di selezione e con quali criteri scegliere i componenti di un futuro team di studio.

A ciò si aggiunga che accanto al recruiting classicamente inteso, che prende le mosse per iniziativa dello studio con la pubblicazione della job description, sempre di più oggi si va affermando il fenomeno del “talent attraction”, cioè del creare le condizioni per cui lo studio ha lavorato così bene sul proprio brand e sulla propria reputation, da essere direttamente gli interessati ad attivarsi per farsi conoscere e selezionare. Si sta passando da un meccanismo push ad uno pull, in sostanza. Ma vediamolo meglio nel dettaglio.

[CONTINUA A LEGGERE](#)