

中国古代管理思想对律师所发展的启示初探 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/481/2021_2022__E4_B8_AD_E5_9B_BD_E5_8F_A4_E4_c122_481629.htm

我国加入WTO后，随着服务业对外开放，法律服务也必将对外开放，这是不争的事实。面临着外国律师所对我国法律服务业的冲击，面临着强大的竞争对手，我们怎么与之交锋，在竞争中掌握主动权，取得优势地位，需要同仁们共同的关注，共同探索，共同创新。笔者试图把中国古代管理思想(主要是《道德经》和《孙子兵法》中的思想)与现代西方管理相结合，探索一条我国律师所发展之路。本文主要对改革的必要性、专业分工、团结合作的必然性，特别是对律师所的分配制度，作一下初探。[关键词] 道 改革 分配制度 企业文化

一、永恒之道与律师所改革的必要性

“道可道，非常道，名可名，非常名”。

(1) (第1章) 变即常，常即恒，恒即永恒不变的大道。大道永恒，就在于它的“变易不变”即是永恒变化。

(2) 我国律师所大多数规模小，没有明确的发展方向，律师各自为战，缺乏竞争力，随着律师业务的多元化和法律服务业的对外开放，根本无法适应将来的激烈竞争。创新是律师业发展的灵魂，改革是律师业发展的必然要求。我国的律师所，只有树立明确的发展方向，不断的创新，完善自己，发展自己，在变化中求生存，在运动中求发展，才能不断的适应将来的竞争。正所谓：“顺天之道，虽小必大，虽弱必强”。

(3) 如果安于现状，停止不前，就将“失天之道，虽满必涸，虽安必危”。

(4) 在静止中消亡。

二、“知者不博，博者不知”与专业分工、团结合作的必然性

“信言不美，美言不信；知者不博，博

者不知；善者不多，多者不善”。(5)（第81章）“备前则后寡，备后则前寡，备左则右寡，备右则左寡，无所不背则无所不寡”。(6)（虚实篇）随着社会的发展，法律服务业，在外部需要专业化经营，内部需要专业分工、团结合作。在我国，法律调整的社会生活面越来越广，法律法规层出不穷，不段更新，就是穷其一生也难读完，更何况精通了呀!现在有许多律师各自为战，一个人要从事整个案件的全部事情，往往一个案件下来，弄得身心俱疲。也因为个人知识的有限性，精通的要做，不精通的也要做，法律服务质量不高，当事人不满意，到最后流失了客户，还影响了整个律师所的名誉，不利于律师所品牌的建立，更影响了将来的发展。这样就需要专业分工、团结合作，发扬团队精神。只有把有限的资源和精力专注于有限的事务，才能创造出无限的力量。作到“智者尽其谋，勇者竭其力，仁者拨其惠，信者尽其忠”。

（引自魏征《谏太宗十思疏》）各司其职，各竭其能，各负其责，团结奋斗，发挥团队的力量，才能达到“敌分为一，我专为十，是以十攻其一”(7)（虚实篇）攻无不克，战无不胜。三、“天长地久”与律师所分配制度的探析“天长地久。天地之所以能长且久，以其不自生也，故能长生。是以圣人后其身而身先，外其身而身存，不以其无私邪?故能成其私”。(8)（第7章）“上善若水，水善利万物而不争，常处众人之所恶，故几于道”。(9)（第8章）这里不难看出，在老子的思想中存在着私与无私的概念的，而且隐含着自私。在老子的辩证法中，私与无私是辩证统一，相互转换的。其实，最大的无私也即是最大的私。私是无私的根本，无私是私的升华，自私是私与无私的背叛。律师所要团结一心，共同发展

，就需要尊重每个成员的私，提倡无私，屏弃自私。若每一个成员都能像水一样“善利万物而不争，处众人之所恶”的无私奉献，就一定会“天长地久”。当然，这需要建立和完善的制度作为保证，特别是律师所的分配制度。（一）正确处理私、无私、自私三者之间的关系与经济利益分配(固定工资 个人提成 发展金)的构想 完善的经济利益分配制度是律师所生存与发展的关键之一。有利于成员之间的团结，建立和谐的企业文化。笔者构想“固定工资 个人提成 发展金”这一模式，只是供读者参考，起到一个抛砖引玉的作用。统一分配固定工资是对私的尊重，是私的满足。解决每个成员的生存问题。为成员解决基本的物质保障，保障每一个成员能够安心工作，不受生存危机的威胁，更不受当事人无理要求的摆弄，维护成员的个人尊严。个人提成是鼓励贡献，刺激和提高成员的积极性。发展金（扣除固定工资和个人提成后余下的用于律师所发展的资金）是全体成员对律师所的无私奉献，保证律师所的日常开销，员工培训，奖励，营销工作等。其实质是对经济利益的二次分配，以保障律师所发展的需要。当然，三者间的比例关系要由不同所，不同的实际情况来定。笔者提倡较高的工资，较低的提成，适度的发展金。较高的工资是基于“天下非一人之天下，乃天下人之天下，同天下之利者则天下存，擅天下之利者则天下失”。(10)（六韜-文师）律师所的利润是全体成员共同创造的，只是每个人的分工不同，就应当统一分配，满足每个成员的私。当然，不可否认有些律师创造的价值大，高于其他成员，这种分配模式对其似乎有失公平。唇亡齿寒!试想一下:世界上有哪一支顶级足球队不是所有球员共同奋斗的结果，如果只是看到前

锋射门时一刹那儿的辉煌而忘记了后位的汗水，把功劳都记在进球队员的帐下，还有谁会甘心充当后卫呢？辉煌永远是集体创造的，不是某个人单独创造的！我们承认某些律师的突出贡献，而给予较低的提成，所以“低”，是为了反对个人膨胀主义，抑制个人欲望的无限性(自私)。这样有利于成员的团结，有利于团队精神的创建。为了进一步调动先进个人的积极性和惩罚其他人的惰性可以建立配套的奖惩制度。例如：建立律师所“先进个人荣誉称号”，连续获得的，及时发给奖金若干。这一问题不是本文的重点，在此不作深入论述。

综上，基于团结和发展的愿望，笔者创设了“固定工资 个人提成 发展金”经济利益分配制度，供同仁们参考。（二）“我无为而民自化”与律师所权力分配制度的探析

“我无为而民自化；我好静而民自正”。(11)（第57章）“道常无为而无不为”。(12)（第37章）“凡治众如治寡，分数是也”。(13)（兵势篇）在《道德经》中，老子把人分为“圣人”（治国者）和“百姓”（民）。如：“圣人无常心，以百姓心为心”。(14)（第49章）“我无为，而民自化”中的“我”即是圣人??治国者。笔者在这里喻为律师所的管理者，其他成员即为“民”。

“我无为而民自化”。一方面蕴涵了权力下移，放权于民，减轻领导者的负担，另一方面蕴涵了合理分权，不越权管理，尊重群众的价值，调动他们的积极性和主动性，激发群众自身的成就感。

1. “我无为”与权力下移，放权于民

“道常无为而无不为”是指管理者要“为而不为”，在“小事上”有所不为，在“大事上”有所作为。高瞻远瞩，不拘泥于小事，作好远航的舵手。美国管理学家鲍莫尔在谈到企业家的素质和能力时，也强调一个成功的企业家要“精于授

权”，既“大权独揽，小权分散，主要抓战略决策，日常的生产经营管理活动主要授权下边去办”。所以，高明的企业管理者善于“抓大事”，而昏庸的领导则“管小事”。一个高层的现代管理者，必须“有所为有所不为”。2.“民自化”与合理分权，不越权“母代马走，使尽其力；母代鸟飞，使弊其羽翼”。(15)意思是说：不要代替马儿跑，让它自己去奔腾；不要代替鸟儿飞，让它自己去自由的展翅翱翔。美国行为科学家马斯洛在《人类动机理论》一书中把人的需要分为五个层次（生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要）。他把尊重和自我实现放在需要五层次原理的较高层次，就说明发现和尊重群众自身价值的重要性。日本管理学家土光敏夫在《经营管理之道》一书中也主张“分级管理”。他认为，一般来说，首脑提出目的，各级主要负责人将它变成目标（达到目的的战略），中层管理人员将它转变为方针（达到目的的方法），一般工作人员将它转变为工作步骤。合理分权，分级管理有利于调动员工的积极性，体现他们自身的价值；也有利于管理者摆脱繁琐事务，集中抓大事，从而以最小的领导行为取得最大的管理效果。这些主张和老子的“民自化”、孙子的“分数”思想有异曲同工之妙。3.“我”与“民”的关系与权力的适当集中 现代管理学要求民主化管理，合理分权的同时，并不排斥权利适当的集中，并不排斥领导、控制和协调职能的发挥。在管理领域中，权利相对集中也是非常必要的。这是因为过度分权，完全自由可能会导致无组织、无纪律状态，决策效率低下，尖锐的矛盾冲突，部门间的割据，组织结构的松散，甚至崩溃，人心涣散，危机四伏等一系列问题的发生。大凡在改革时

期，为了提高效率都需要适当的权力集中，同时也需要一步步创建和完善管理的民主化制度，制约权力的滥用。综上所述，“道可道，非常道；名可名，非常名”。“兵无常势，水无常形，能因敌变化而取胜者谓之神”。(16)（虚实篇）律师所在改革中，要根据自身的实际情况，选择不同的道路。要“合于利而动，不合于利而止”。(17)（火攻篇）创建自己独特的企业文化，形成一种不可遏制的发展势态。“转石于千仞之山，不可遏者，在山不在石也”。（杜牧注）顺势而为，实现自然之最高境界。注释：(1)(5)(8)(9)(11)(12)(14) 钟雷：《老子》，哈尔滨出版社，2004年版(2) 赵守正：《管子注释》，广西人民出版社，1987年版(3)(4)(15) 宇文速，《感悟老子道德经》中国文联出版社2004年版(6)(7)(13)(16)(17) 刘幼生：《孙子兵法》，山西古籍出版社，1999年版(10) 钟雷：《六韬》，哈尔滨出版社，2004年版（注：有改动，原文为：“天下非一人之天下，乃天下之天下，同天下之利者则得天下，擅天下之利者则失天下”。） 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com