

人本管理在律师事务所的应用 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/483/2021_2022__E4_BA_BA_E6_9C_AC_E7_AE_A1_E7_c122_483541.htm 【首届中国律师论坛(2001.12.9-12.10)论文选登】在市场经济中，律师事务所和企业之间存在着相近之处。企业是靠物质财富去赚取利润而律师事务所是靠知识财富去赢得效益。这种天然的相似使二者有了互相取长补短的可能。目前我国律师事务所内部的微观管理水平总的来说仍非常低下。因此律师事务所应大胆借鉴和吸收现代企业中的优秀管理经验以同国际接轨。使我国的律师业尽快地走向世界。现在，市场经济主体的微观管理已进入了现代管理阶段，这一阶段的基本方法就是科学的人本管理方法。我国仅有少数的律师事务所采取了这种管理方法并取得了显著成效，为我国律师业全面走向世界进行了有益的尝试。本文试就人本管理理论概括及理论分析与运用等两个方面来进行探讨。

一、人本管理的理论概括人本管理是二战后至今风靡世界的一种管理方法。国际上许多知名企业数十年来运用这种企业管理方法取得了长期的成功。所谓人本管理，是以人为本、把人放在首位的管理。这比过去的那种重物轻人的传统管理方法大大进步了。这一理论的基本核心是认为管理的本质是激励。要引导组织成员去实现预定的目标，就应该把人视作管理的主要对象及市场微观主体中最重要的资源；确定以人为本的指导思想和依靠人干事业的指导方针，制定全面开发人力资源的战略，抓好思想文化建设，运用各种激励手段调动和发挥人的积极性、创造性。从人本管理的理论概括中可以看出这一管理方法的重点是重视人际

关系、人的素质和激励。这三点对于市场经济中的律师事务所内部管理同样适用。在美国，大的律师事务所内部都具有与商业企业同样功能的经营动作机制，另外人事及财务管理相当规范，而且有相当一部分非法律界人士在从事管理工作。这说明美国律师专业分工细，属于典型的人本管理。美国的管理经验证明律师事务所可以吸收企业的管理方法。二、对人本管理方法的理论分析及运用首先是重视人际关系。它要求每家律师事务所的管理者要注意研究每个成员的工作动机、情绪、行为及心理发展规律等因素与工作间的关系。由于人是“社会人”，所以工作中纵向与横向人际关系的和谐会使工作效率明显提高，否则，工作效率降低。因此律师事务所需要培养一种团队精神。现在不少律师事务所只注重个人发挥，较少注意相互间的配合，长此以往必将造成“个人项目”一枝独秀，“集体项目”日渐萎缩。而这种状况极端发展下去的唯一前途就是整个组织在士气低落的状态下解体。由此可见团体精神对于律师事务所实质上起着一种凝聚力的作用，而团队精神的形成是与人际关系的和谐分不开的。其次，人本管理注重人的素质的提高。由于律师事务所具有典型的人合性质，个人信用具有重要意义。律师是以其法律知识为社会服务的，其个人信用的基础是他的知识技能水平，所以律师的素质非常关键。任何忽视这一问题的律师事务所将无法适应激烈的市场竞争。特别是在目前全球50家大律师事务所中的一半抢滩中国的背景下，我国的律师不仅要面对国内同行的竞争，而且要和国外同行较量。这种竞争与其说是所与所之间的竞争，倒不如说是人的素质之间的竞争。在未来的社会里，事务所内部成员素质的高低直接决定事务

所的业务量 and 经济效益的高低。那么，律师事务所应具备哪些素质才能适应时代发展的需要呢？如今已经进入知识经济时代，每一个律师都必须以学习为己任，使自己的知识层次不断提高。这是律师职业的要求。另外还必须树立终身学习的意识，只有终身持续不断的学习，不断更新自己的知识结构，才能为社会提供高质量的服务。律师是为社会公众提供法律服务的职业，因而律师事务所也必须追求完美的服务，提高服务质量，以优质的服务赢得信誉。创新意识是人类社会前进的动力，一个组织想要发展，就必须不断地创新，有创新才会有开拓。然而要创新，就离不开人的素质的提高。经济发展的历史已表明空谈误国、实干兴邦。有的律师一谈起法制建设，依法治国头头是道，然而一旦涉及自己的工作却又将法制抛在一边，靠各种关系人情去办案。因此律师作为依法治国的主力，必须具有行动至上的素质。尤其是要把学习、创新、服务落实到实处，没有脚踏实地的行动是不行的。第三，激励是人本管理过程中的重要手段。激励人们去实现目标，是管理者的一项主要任务。所谓激励是指为影响人们的内在需要或动机，从而加强引导和维持行为的一个反复的过程。通俗地讲激励就是调动人的积极性，正如管理大师艾科卡所言：“管理实际上是调动人们的积极性”。那么，就每个律师事务所而言，管理过程中的激励在物质上改革目前的律师收费制度，大力推行新的收费方式，如协议收费、计时收费、风险收费等新型的收费方法，真正体现律师服务的价值。同时，提高律师工作积极性也要注意精神方面的因素，按照马斯洛的需要层次理论，人的最高需要是自我实现的需要。这就要求对律师进行精神激励，教育每个律

师从实现自我价值的角度去努力工作，把个人的才能和潜力最大限度地发挥出来。只有这样，律师的积极性才能得以发挥，激励也就达到了应有的效果。从以上分析可以看出，在即将加入21世纪的今天，面对未来的挑战，我们只有借鉴吸收先进的管理模式和经验，不断提高我国律师事务所综合素质，建立科学有效的管理机制，这样才能在市场经济的激烈竞争中取得胜利 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