

优秀论文:经济全球化及律师事务所团队合作战略选择 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/484/2021_2022__E4_BC_98_E7_A7_80_E8_AE_BA_E6_c122_484530.htm [摘要] 经济全球化

是当代世界经济不可逆转的发展趋势。世界经济的一体化，造就了一个世界范围的大市场，而大市场呼唤大合作，即团队作业、群体精英、抱团打天下的机制。经济全球化趋势，必然要求律师业的国际化。律师行业遇到前所未有的机遇和挑战。为了在日趋激烈的竞争中取胜，并始终保持强大的竞争力，各律师事务所必须首先发展自己“团队合作”的文化体系，并在此基础之，各律事务所之间建立“在合作中同进、在竞争中共赢”的团队合作服务理念。只有这样中国律师业才会有更大的发展。 [关键词] 经济全球化 团队合作 管理机制 [目录] 1、经济全球化的概念及特征 2、经济全球化对律师事务所发展的影响 3、律师事务所团队合作战略选择的意义 4、律师事务所团队合作战略选择的几点思考 20世纪90年代以来，国际经济形势发生了重大变化，呈现了诸多发展趋势，包括：经济全球化、以信息技术为导向的新技术革命、全球经济的市场化以及区域经济一体化等。其中，经济全球化是当代世界经济不可逆转的发展趋势，其影响已日益为国际社会所广泛关注。对于广大发展中国家来说，经济全球化无异于一把“双刃剑”。它一方面为发展中国家带来追赶上发达国家的新机遇，极大促进其经济发展；另一方面，它又给我们带来新的挑战，产生新的、巨大的冲击。因此，任何一个行业（包括律师服务行业），要想积极融入全球化进程，必须充分考虑到可能产生的各种问题并积极准备对策，迎接挑

战，作出符合发展方向和发展潮流的战略选择。

一、经济全球化的概念及特征

经济全球化，是指资本、信息、技术、劳动力、资源在全球范围内进行流动、配置、重组的过程，是生产、投资、金融、贸易使世界各国、各地区经济相互融合、相互依赖、相互竞争和制约的趋势。它是世界经济规律的体现，使企业生产的内部分工不断朝横向和纵向扩展为全球性分工，使生产要素在全球或地区范围内优化组合和资源优化配置，从而促进了各国和全球经济的共同发展。经济全球化作为一种客观存在的过程，正如约翰·邓宁所断言的，“除非有天灾人祸，经济活动的全球化不可逆转”。也就是说，经济全球化是世界经济发展的必然结果，因而是不可避免、不可逆转、无法阻挡和以任何国家、任何个人的意志为转移的。面对经济全球化趋势，任何国家，特别是广大发展中国家只能是接受它、适应它，在此前提下充分考虑到本国的现实情况和可能的问题，善于抓住机遇，勇敢迎接挑战，才能确保在经济全球化的汹涌潮流中立于不败之地！

二、经济全球化对律师事务所发展的影响

经济全球化的趋势，必然要求律师业的国际化。加入世贸组织使我国经济融入全球一体化迈出了重要的一步，也使我国法律服务市场产生重要影响。一方面，由于入世对我国经济改革和对外开放的促进，由此带来律师服务市场的增大和对律师服务需求的激增，同时更带来对律师服务水平、服务技能、服务效率的更高要求；另一方面，由于法律服务市场的进一步对外开放，使我国律师在跨国和国际业务中的弱势地位凸显，律师行业面临前所未有的挑战和压力。以上两方面概括地说，就是挑战与机遇并存。入世一方面为我国法律服务提供了更广阔的

空间和需求，另一方面也为法律服务市场提出了更高的要求。入世后我国法律服务市场的开放会加剧涉外法律服务领域的业内竞争，法律服务的竞争当然并非仅仅涉及为外国人提供服务的领域。随着世界经济一体化的进程和中国加入世贸组织，我国公民和经济组织走出国门参与世界经济的机会将不断增多，相应地，为之提供法律服务的需求也必将随之增加。在有些情况下，虽然中国客户仍然在国内，但要求律师提供外国法律服务的需求也必然经常发生。例如在针对外国公司提出的反倾销案件中，中国客户需要律师在有关外国进行反倾销调查，在海外融资和租赁等活动中提供有关外国的法律服务，在外国的仲裁机构或司法机构中为中国客户提供有关中国法律的服务。这又是一大块服务市场，形成了另一个竞争领域。上述方面构成了入世后法律服务市场的变化和扩展，这些变化和扩展无疑会对律师事务所的发展带来新的影响。

三、律师事务所团队合作战略选择的意义（一）、“团队合作”的概念

“团队”是指一种为了实现某一目标而由相互协作的个体所组成的高效率群体。这一定义显现了“团队”与“群体”的不同。所有的团队都是群体，但只有“高效率”群体才能是团队。团队与普通群体的区别主要有以下几个方面：

- 1、“群体”强度信息共享，“团队”则强调集体功绩和成效；
- 2、“群体”的作用是中性的（有时是消极的），而“团队”的作用往往是积极的；
- 3、“群体”责任个体化，而“团队”的责任对外是共同的；
- 4、群体的技能是随机而单一的，而团队的技能是相互补充的。

“团队合作”是指团队内的各个体之间，或者团队与团队之间形成一种伙伴关系，并通过这种关系，将各自的智力资源、优秀品质

、优秀文化和优秀技能通过各种渠道传递给合作方，各方通过解决矛盾、协调平衡利益关系，互相启发、互相帮助、相互促进，不断完善合作运行规则，最终达到相互促进、共同进步、共同提高、比翼齐飞的双赢目标。可见，团队合作的根本点在于：通过强调团队内部成员之间以及团队与团队之间的“互相配合”和“互相合作”，实现共同进步、共同提高的双赢目标。

（二）、律师事务所团队合作战略选择的必然性人是社会的动物，有着一种自然的归属感，人类社会的任何一种组织的诞生都是基于人类彼此存在共同的需求。在人类群体活动中，很少有像“共同的愿望”这样能激发出强大力量的东西。在这样一个群体中，只有共同的愿望才能够使得团队的成员知道自己明确的角色和任务，从而把工作相互联系，相互依存的人们团结起来，组成一个真正的高效的群体，使之能够产生1+1>2的合力，更有效地达成个人、部门和组织的目标。律师事务所是由律师组成的集合体，人是律师事务所的全部。律师事务所存在和发展的目的在于满足社会和客户对法律服务不断增长的需求，同时也为了提高广大律师成员的工作质量和生活质量，满足他们不同层次的需求。这就是律师和律师事务所的共同愿望。而律师事务所的经营和管理，也必须为实现这一愿望或目标，依靠集体的参与，才能产生源源不断的经营智慧和管理思想。从这些基本观念出发，律师事务所必须实行人本管理，将尊重人、激发人的热情作为其管理思想的核心，着眼于满足人的合理需求，从而进一步调动广大成员的积极性，使律师事务所建立与员工双赢的战略合作伙伴关系，实现个人与组织共同成长和发展的目的。随着世界经济一体化，国际性的跨地区、跨

行业的大收购、兼并的浪潮来临，律师执业遇到前所未有的机遇和挑战。以大收购、大重组、大市场为背景的律师服务，已经迎来律师业新的革命。八十年代恢复律师制度以后，第一批大律师利用社会热门的案件，以靠刑事或民案来打名气为特色，然后，再依靠自己的名声办所，并当然成为掌门人。到了九十年代，社会专业化分工日趋完善，一批专业化的律师应运而生，如涉外、房地产、证券等专业律师登上舞台。于是，由这批专业化律师创办的专业化律师事务所也不断设立，这时候律师事务所的管理也随着专业化而更趋完善。在这种市场背景下，传统的“小作坊”，“个体户”式的律师事务所结构与管理模式受到了严重挑战。任何一个大公司、大项目的决策领导者都明白，无论如何也不可能将一项大收购、大项目交给一个小规模的律师事务所。不管其管理者与大律师是怎么能干和知名，即使其专业化程度再高，也不能解决一项集金融、证券、公司法等综合内容的大收购与大项目。于是首先从英美开始的律师事务进入了一个前所未有的扩容期。目前这种律师事务所的“集团化”、“大合并”趋势，也成为中国发达地区和一些大城市的一大热点。正是由于这种合并、扩容，产生了一批超级航空母舰型的跨国律师事务所和大型地区性律师事务所。上述市场的变化给我们律师业务带来一个不可回避的课题：不变不行，没有应变机制也不行，没有创新思路更不行。事实上，律师与法律服务已经发展二次大的变化。从中国近二十多年的律师发展过程看，第一阶段是以打刑事案件、打社会效应案件为主的“律师创品牌”发展阶段，一批老律师和中年律师在八十年代出了名，有了社会效应，业务大增，也给所在的事务所带来

效益。于是，以个体精英为主、等案上门的事务所品牌效益形成格局。然而到了九十年代，由于市场产业与服务专业化趋势的形成，一批专业律师应运而生，有了涉外大律师、房地产大律师、证券大律师、金融、知识产权大律师等等。这些律师的名字与专业成为一体，并不断投身于专业圈子，上门找案，抓住了机会，这些律师及律师事务所逐渐成长、壮大，并迅速占领了大部分律师服务市场。相比而言，八十年代出名的大律师无法形成自己专业品牌，也不愿放弃原有业务，只能苦苦维持。到了二十一世纪，高新技术产业、信息产业及全球经济一体化的迅猛发展趋势，促成了律师行业的第三个发展浪潮，以个体精英律师为龙头的事务所品牌效应，将走向群体精英律师“抱团打天下”的团队合作效应；律师事务所的发展从过去综合办所到专业化办所，从规模经营向今后网络经营的方向发展。

四、律师事务所团队合作战略选择的几点思考

（一）、如何确立律师事务所自身团队文化

律师事务所自身如何形成有力的团队文化，促成共同价值观的形成，调动律师个人的活力和热忱，增强团队的凝聚力，培养成员对团队的认同感、归属感、一体感，营造成员间互相合作、互相帮助、互敬互爱、关心集体、努力奉献的氛围，将成为律师事务所团队建设的重要内容。就律师事务所的生存与发展而言，人才的创新、知识的创新是一切创新活动的重中之重，是律师事务所竞争力强弱的直接体现。但律师事务所人才的创新、知识的创新，尤其是持续的人才和知识的创新，必须依赖于长期的、系统的、复杂的人力资源的调配和利用工程。只有努力提升律师事务所文化，使不断追求创新和自我超越成为律师事务所整体的内在追求，形成尊重

知识、尊重人才的浓厚文化氛围，逐步建立健全激励和支持人才和知识不断创新的各项机制，全面实施人才战略，吸引人才、留住人才、培养人才，才能保证律师事务所永远立于不败之地。律师事务所的人力资源管理水平的高低，影响和决定律师事务所的生存和发展。就人力资源的配置来说，首先应当考虑的是需要什么样的人，这些人才从事哪些专门业务；其次，随着市场变化和产业结构调整，对不同专业的人才就需要有不同的计划安排；再次，不同的人才需要有机地组合。我们把一个律师事务所比作一个房地产公司，作为要完成某项工程项目的队伍，首先应有专门寻找客户、寻找项目、寻找市场的专业人员和律师，他们擅长于公关和市场采购业务和信息；然后应有一批擅长于策划、设计、安排项目计划的“工程师”律师，即设计师，由他们确定代理思路，制定法律文书提纲；最后，再有一批能够按照“设计师”的要求，配合设计师完成所有工程项目的“工程建设”队伍。当然，也少不了组织、协调工程开发的专业人士。在这支队伍中，谁也不能说其他人无能力，谁也不便代替谁，一路挖掘、一路开拓。所以，各种擅长于找客源、找市场、找业务的，擅长于出思路、搞策划、搞设计方案的，擅长于做具体案子、项目的，擅长于协调、管理的各类律师和专业人员，应用在不同的岗位上，相互合作，才能有效提高律师工作效率，提高律师工作质量，为律师及律师事务所创造最大价值。同理，律师事务所内部人力资源“业务分工”的配置，也是“团队合作”机制中的一个重要问题。许多律师限于社会活动范围和客户圈子，依靠亲友和新老客户的介绍，接受案源，不管接到什么案件都只能自己去办。于是，又办刑事

案，又代理经济案，既要办房地产案，又要办证券案，什么都要懂，什么都不精，最终成为“万精油”律师，这种现象很普遍。这种低级人力资源的使用，离合理配置人力资源的要求甚远，必须化大力气去改变。比较理想的人力资源合理配置，就是要因人而用，充分发挥其特长专长。对一名擅长于出庭的大律师，不要再难为他将许多时间放在接待客户、调查取证、书写法律文书或者从事事务所的一般日常行政管理工作中。对一名专事房地产法律的律师，不要硬叫他去代理刑事案件。所以，就需要合作，形成合作意识，并逐步完善内部与外部的业务协调与报酬分配机制。

（二）、与国内、国外律师事务所团队合作战略意义

中国加入世贸组织后，我国政府正逐步放宽国内法律服务市场对国外律师机构及港、澳、台律师机构的准入限制，世界著名的律师集团及香港等地的律师机构纷纷在我国各大城市设立分支机构。同样，中国律师业走出国门，参与国际竞争也是大势所趋。与国内律师所相比，外国律师机构无疑具有明显的人才优势、资金优势、管理优势和市场运作经验优势。目前国内绝大多数律师事务所，普遍存在规模较小、体制落后、管理失范、专业化程度低、人才匮乏的种种弊端，导致我们在与外国律师机构的竞争中一开始即处于不利地位，尤其在法律服务方式和服务理念方面，差距更大。可见，目前中国律师业与国外律师业最关键的差距，在于文化上的差距。人文环境、历史传统等因素的制约造成了中国律师业发展的先天不足，而文化上的欠缺则使中国律师业发展举步维艰。各种不利的环境因素可以逐步改善，但环境的改善只是意味着中国律师业获得了更好的发展条件，却无法从内因上决定中国律师业的未

来。中国律师业的美好未来根植于中国律师文化的不断醇化与升华之中??对“精英行业”、“精英文化”的“团队合作”的构筑和发展。事实上，中国律师业整体的发展不仅要面对国际同业的挑战，其实，国内各律师事务所的发展则更多和更直接地要面对其他律师事务所日益激烈的竞争。为了在日趋激烈的竞争中取胜，并始终保持强大的竞争力，各律师事务所必须首先发展自己的文化体系。也只有在各律师事务所文化体系普遍建立的基础之上，各律事务所之间建立“在合作中同进、在竞争中共赢”的团队合作服务理念，中国律师业才会形成自己整体性的行业文化。也只有这样，才能实现律师事务所自身的发展，同时才能形成与国外律师事务所合作和抗衡的条件和基础。伴随着我国民主与法制化建设的不断深入，中国律师业又在孕育着新一轮的发展，长期以来，我国律师一直习惯于以自我为中心的个体化工作模式，三五人便可组建一家律师事务所，甚至某些大型律师事务所的生存与发展也仅仅完全依赖其中某一、二位律师的个人业绩与声望。在特定的历史时期，这样的模式确实为推进我国法制化进程作出了卓越的贡献。然而，新的世纪到来，当中国法律服务市场的大门对外敞开之时，我们环顾远眺，发现自己原来是多么的渺小，我们发现，中国律师唯有进一步转变观念，才能赶得上时代前进的步伐。二十一世纪的中国需要一艘、甚至十数艘完全属于我们本民族的律师航母，他们将经受住风浪的考验，树立起中国律师的崭新形象。我们注意到，目前中国律师界正在涌起一股“律师”与“律师”间、“律师事务所”与“律师事务所”之间的强强团队联合或合作的浪潮。这些“团队合作”工作理念和“网络合作”工作

方式，打破了以往小作坊式的“个体化”工作模式，使律师服务的触角通过“合作”无限延伸和扩大，实现“服务高效”和“利益共赢”的目标。中国长城律师联动网正是在这一时代背景下应势而生的，它所树立起的“中国律师团结、合作、奋进”和“保持各所独立，实行有规则合作”的理念，犹如一阵飓风震撼着中国律师业。不仅如此，中国亚太律师联盟也是由全国多家律师事务所于2001年底在上海共同发起成立的，该联盟所共同推出的“长城律师联动网”是一项全新的法律服务产品，也是我国目前以全国连锁服务形式进行的最为强大的律师团队合作项目之一。它并非是一个全国性的律师组织，不具有任何对律师行业进行约束、管理、调动和指导等职能，而是联合全国各地的律师事务所一起携手合作共同为客户提供更高品质的法律服务，并通过这种在业务上的共同协作，所推出一项全新的法律服务产品。该联盟推出的“亚太长城律师联动网”系统，是一个力求实现全国各地律师事务所“优势互补、资源共享、信息互动”的网络办案系统。以上这种由各律师事务所尝试建立的“合作机制”是符合现代律师业发展的方向和潮流的。有了这种律师连锁服务，债务人无论在中国的哪一座城市，我们的客户无论与中国哪一座城市的公司洽谈生意或投资，在做出决定之前，不必四处奔波，均可利用律师连锁办案网络控制系统，通过律师连锁服务，在离债务人最近的地方找到代理人，了解对方及当地的投资环境等基本情况，可以在第一时间内重拳出击，客户可以不用出门，坐在办公室，仅凭一台上网电脑，就可随时查阅调取千里之外的各地律师的基本情况，了解他们的工作进展情况，获得高效率、低成本的法律服务，这样

一种服务模式，仅凭一名或数名律师的个体力量是无法做到的。当越来越多的法学英才为了共同的理想和事业而携手合作时，我们发现，中国律师在作出符合发展方向和发展潮流的战略选择方面，又迈出了坚实的一步。总之，世界经济的一体化，国际间的兼并合作，造就了一个世界范围的大市场，而大市场呼唤大合作，即团队作业、群体精英、抱团打天下的机制。在这种机制中，律师事务所依靠大律师精英个人的执业方式，将由群体精英抱团打天下取代，大律师不再是当然的“老板”和管理者，新一代协调人将成为律师事务所管理的主角。在这种机制交替过程中，就要有人去探索，去付出，并通过一段时期的整合，达到更高层次的境界。参考：《经济全球化对发展中国家的影响及其对策选择》戴蒲英《探索具有中国特色的律师事务所管理机制》（网盟律师论坛）《律师事务所文化导入分析》窦荣刚 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