

<<留住好律师>>

图书基本信息

书名：<<留住好律师>>

13位ISBN编号：9787503654411

10位ISBN编号：7503654414

出版时间：2005-4

出版时间：法律出版社

作者：刘玉译

页数：242

字数：169000

译者：刘玉

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<留住好律师>>

内容概要

与那些曾经在律师行业的各个方面都有过接触的律师们进行经常性的交流，给了我们大量的能反映律师执业与工作满意度之间关系的信息。

我们已经相信，那些真正快乐的律师是大多数律师事务所最希望留下的那一类型律师：这一类律师是那些“本身难以被替代、他的高效率高价值的工作”的律师，即我们称为“优秀律师”的那一些人。充分利用律师事务所的资源来培训和发展律师的结果，不仅会增加律师们的满意度，而且还会使律师事务所经营得更加成功、使律师们更加安心踏实地工作、也使客户更加忠诚。

尽管在很多律师事务所内部对律师的培训是经常的，但这些培训通常只是大量的法律培训，很少有以下内容：专业化的培训、客户的需求倾向、行业礼貌、辩护、生活平衡、职业策划、职业挑战等，还有一些类似问题。

很多律师事务所通过内部学习来帮助律师完成他们的法律再教育，但要说明的是，这些培训只是针对律师群体的，而不是针对律师个体。

这样通过很多的律师组织，无论是律师事务所、法律部门还是法律代理机构，在培训和激发律师“智慧”方面，所做的实事微乎其微。

我们所说的“最好的战略”就是探索这样的目标。

确定律师职业发展的每一阶段是律师职业策划成功的第一步。

每一个律师都应该拥有成功、有趣、有成就感和有挑战性的职业，当然这既不能违背职业道德，也不能背叛当前所在的律师事务所，这需要计划与勤奋。

我们确信所有的律师事务所都把成为最好的律师事务所作为本所的目标，当然也包括培训最优秀的律师，这样的律师事务所给他们的律师提供了最好的条件，让他们成为最好的律师。

当每一位律师都能得到满足，并确信他当前所任职的律师事务所是最好的律师事务所之一的时候，留住好的律师就不再是问题。

我们为成功地发展我们的事业而努力奋斗着。

在我们的奋斗过程中有各种考验、有失误，也有成功和满意，通过这些，我们相信大部分律师对自己的工作及律师事务所已经形成了一定的看法，尽管有很多的不满意、烦恼和来自律师工作及律师事务所的反面事例，但这一切都是可以理解的。

当很多律师告诉我们他们为了在律师事务所找到满意而进行的奋斗后，我们便成立了一个咨询事务所，专门为律师事务所提供了建议，告诉他们怎样才能使律师保持稳定地工作，并且这个事务所得到了发展。

这种为了找到工作满意度的奋斗会持续很多年。

现实就是现实，因为，当律师发现他们为了找到满意工作而做出的奋斗是无益的时候，再加上来自这个行业与律师事务所的各种问题出现的时候，他们最后会选择辞职。

我们个人的成功及构建职业的工作已经告诉我们：“快乐律师”并不是矛盾的。

我们希望这本书能帮助个体律师及律师事务所正确地理解这个问题，并着力提高律师的工作满意度。

我们相信是应该认识并真正理解“满意”和“快乐律师”概念的时候了。

我们真诚地希望这本书中所提及的建议和策略能有效地改变和提高律师对工作的满意度，并能让他们以最大的热情服务于社会。

<<留住好律师>>

作者简介

M·戴安·沃格特，于1992年搬到佛罗里达，并在那里建立了自己的律师事务所，执行律师从4位发展到9位，律师助理从2位发展到8位。

1995年，她成立了第二家分所。

她用创新方式发展事业，比如：与律师签订合、灵活的上班时间、充分利用移动通信进行沟通与合作、技术程序安排、收入

<<留住好律师>>

书籍目录

序致谢上篇 律师和律师职业(Lawyers and the profession) 正确评估那些在律师行业努力工作的律师的价值、工作满意度,并给予相应的支持与鼓励,可以使律师事务所得更多客户,并保持律师对于律师事务所的忠诚度,同样,也将会使该行业变得更有希望。

第一章 知识财富(Intellectual Capital) 每天晚上,每一个组织机构最重要的“财富”都会从办公桌前站起来,揉揉发酸的眼睛、搓搓发僵的手指、无意识地拍拍自己的坐椅、将文件一一整理后走出写字楼。

留在后面的是永远持续着的工作,而前面等待他的是温馨的家庭生活。

他们是家庭的“支柱”,更是单位的“财富”。

在今天的市场经济社会中,企业拥有的真正的财富,是比资产和不动产更具价值的“知识”:优秀的美国所特有的“知识”。

一家好的律师事务所就是这种观点的一个缩影。

一家律师事务所或者一个部门的优秀与否,取于它的员工是否出色。

出色的员工应该是“本身难以被替代及高效率、高价值的工作”。

当然每一名律师的目标也应该如此。

第二章 律师是一种职业(Law Is a Vocation) 律师被称为一种职业。

对于一名律师来说,饱满的热情、娴熟的法律技能和贡献精神是他的最基本的素质。

然而,律师职业也像社会的其他行业一样,是必须被大众支持和尊敬的。

第三章 自由代理(Free Agency) 自由代理是针对并应用于所有的知识工作者,特别是律师的一种概念。

这是对律师事务所的一个挑战。

必须说明和需要理解的是:律师不仅仅是律师事务所的知识财富,也是律师行业惟一的不动产。

第四章 满意与不适应(General Dissatisfaction and Malaise) 当律师从业5年或者更长时间以后,他们对法律工作本身的热情就会大大降低。

他们会失去刚入行时要在法律职业中大干一场的“雄心壮志”,取而代之的是“法律工作很平淡”的态度与法律工作“其实很一般”的想法。

因为他们觉得法律工作以外的任何其他工作似乎都能使生活更容易得到满足。

这种思想冲突引起了律师的不满与不舒适感。

因此,建立满意的律师职业的的必要条件就是解决这种冲突。

成功的律师执业是由有共同使命和目标、有志于服务该行业的律师们来共同筑建的。

第五章 人才流失(The Brain Drain) 经验丰富的律师正在离开他们的律师事务所,换句话说,也就是正在离开法律行业。

这种现状是由律师本身的不可再生性、他们的工作和他们在社会中的所扮演的角色的不可替代性等几个原因造成的。

第六章 企业文化与个人风格(Culture and Personal Style) 文化也许是现代律师事务所所面临的最重要的问题之一。

一些律师事务所不知道他们的文化是什么,也不知道怎样将律师们的个人风格与律师事务所的文化进行有机的结合。

从律师执业和提高他们的工作满意度这个意义来讲,解决个人风格与律师事务所文化的不协调这个问题,比解决其他问题起的作用更大。

让个人风格与律师事务所文化协调起来,就是从思想上让律师更进一步地融入这个组织,使大家成为一个整体共同前进。

律师事务所的发展不是靠哪个律师或者合伙人的个人能力发展起来的,需要所有律师与合伙人的共同努力。

正如中国人常说的,“众人拾柴火焰高”。

中篇 学习和发展(Learning and Change) 在执行任务的过程中,解决问题能更容易地将一件事情彻

<<留住好律师>>

底地理解清楚。

解决问题要有改变和适应当今商业环境的能力、承担责任的勇气、帮助并允许律师最大限度地发挥他们的潜力的意愿。

第七章 最好的实践：怎样雇佣、培训和留住优秀律师 (Best Practices: How to Attract, Train, and Retain Best Lawyers) 无论是大的律师事务所还是小的律师事务所，在它们发展的每一个阶段，要想留住最好的律师，让他们在本律师事务所稳定的发展，管理层可以运用一些具体的方法。

第八章 最好律师的实践：职业策划与职业构建 (Best Lawyers: Career Design and Career Building) 为了提高律师个人的工作满意度，律师必须对他们个人职业发展过程中的每一个阶段的实践进行负责，并时刻保持清醒。

第九章 联合并团结律师 (Lawyer Engagement) 调查发现，无论任何企业，如果想增加业务量、提高实力，就必须对他们r 员工在提高业务能力方面进行培训，制定相应的制度并给予他们精神支持与鼓励。

这里的主要问题是，要相信领导者的才能并为这种结果投资。

如果律师相信一家律师事务所的领导，并感到大家有一个共同的目标，那么他会很高兴与这个团队合作，一起为实现共同的目标而努力工作。

第十章 律师最佳经验 (Flow: Optimal Experience for Lawyers) 为个人的快乐负责。

制定明确的目标、提高专业能力、对工作过程的反馈要敏感，并且知道怎样集中精力工作和处理业务。

要有一个全面而丰富的生活。

对于律师来说，实现满意工作的基础是要制定一个满意的目标，并处理好时间、金钱、个人生活、家庭与工作这五项关系。

第十一章 生活质量 (Quality of Life) 第十二章 个人责任 (Personal Responsibility) 第十三章 灵活性 (Flexibility) 第十四章 创新 (Innovation) 第十五章 主力军 (Generation X) 第十六章 大量的专业毕业生 (Abundance of Graduates) 第十七章 发现者、组织者、维护者和操作者 (Finders, Binders, Minds, Grinders) 第十八章 灵活的奖励制度 (Variable Compensatin Systems) 第十九章 聘和承诺 (Recruiting and Delivery of Promises) 第二十章 雇佣决策 (Make Good Hiring Decisions) 第二十一章 利润中心 (Profit Centers) 第二十二章 提高工作满意度 (Mentoring to Increase Satisfaction) 第二十三章 律师事务所的目标 (Understand Practice Goals) 第二十四章 实事求是地评估与评价 (Honest Appraisal and Evaluation) 第二十五章 确定并评估律师的不满 (Recognize and Eliminate Lawyer Dissatisfaction) 第二十六章 感知真实 (Perception Is Reality) 第二十七章 主动预见问题并找到相应的解决方法 (Be Proactive) 第二十八章 应用铂金规则 (Apply the Platinum Rule)下篇 和平的分手 (Separate Gracefully) 第二十九章 律师事务所对待律师辞职的态度 (Best Practices Separate Gracefully) 第三十章 律师对待辞职的态度 (Best Lawyers Separate Gracefully)结语(CONCLUSION)附录 (APPENDIX) 附录 1 (APPENDIX A) 附录 2 (APPENDIX B) 附录 3 (APPENDIX C) 附录 4 (APPENDIX D) 附录5 (APPENDIX E) 附录6 (APPENDIX F) 后记 (AFTERWORD)

<<留住好律师>>

编辑推荐

这是一套将为中国律师展现全新职业理念的律师实用指南，作为律师实务用书，其思路和写作方法与国内常见的律师实务类图书有着明显不同，它注重告诉读者的是，你的每一项律师工作应当如何去做才会取得最佳效果。

每本书都通俗易懂，但却包含了作者作为资深业界人士对律师职业的深刻理解和完美总结，高度概括了律师业务的一般原则、观念以及细致的经验，不拒绝和忽略业务过程中的每一个细节，并引用大量事实和调查结果，充分展现了作者丰富的职业经验和深厚的业务功底。

相信读者可以在阅读中深切体会到这一点。

同时，每本书的序言或前言也是每个读者不应当忽视的部分，它会告诉你每一本书能给你带来什么。

仔细地读一下这些内容，相信读者就能对这套书产生兴趣。

如果它们还不足以吸引你的话，当你再花些功夫仔细阅读整本书，并愿意琢磨书中的内容，相信一定会对你有所启发。

本丛书是由美国律师协会亲自挑选提供给我社出版，因此，本套丛书可以说是美国律师协会非常认可的著作，在美国国内也有很权威的销售结果。

也许读者会担心书中内容与国内律师业务无关，我们在翻译时已经注意到这一点，《走向法庭》一书就已经把与国内庭审程序完全无关的内容略去。

不过，这套丛书更希望带给国内读者的做律师业务的观念和方法，如果你的兴趣也在于此，那么现有的内容会对你有所帮助。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>