

The Summer Associate's Guide to A Permanent Job Offer



蜕变

从学生到律师

[美] 沙伦·E·桑尼特 (Sharon E. Sonnett) 著
萨宾娜·克洛芬尼 (Sabina Clorfeine)

王娟 译



中信出版社
CHINA CITIC PRESS

蜕变

从学生到律师

The Summer Associate's Guide to A Permanent Job Offer

[美] 沙伦·E·桑尼特 (Sharon E. Sonnett) 著
萨宾娜·克洛芬尼 (Sabina Clorfeine)

王娟 译

图书在版编目(CIP)数据

蜕变:从学生到律师/[美]桑尼特,克洛芬尼著;王娟译.

—北京:中信出版社,2007.9

书名原文: The Summer Associate's Guide to A Permanent Job Offer

ISBN 978 - 7 - 5086 - 0968 - 3

I. 蜕… II. ①桑…②克…③王… III. 律师业务—基本知识 IV. D916.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 130935 号

Copyright © 2006 LexisNexis, a division of Reed Elsevier.

中文版权© 2007 LexisNexis 律商联讯。

本书版权为 LexisNexis 律商联讯所有,侵权必究。

未经书面许可,不得以任何形式影印或复制本书的任何部分。

蜕变:从学生到律师

TUIBIAN: CONG XUESHENG DAO LÜSHI

著 者:[美]沙伦·E·桑尼特 萨宾娜·克洛芬尼

译 者:王 娟

策 划 者:李 栋

出 版 者:中信出版社

(北京市朝阳区东外大街亮马河南路14号塔园外交办公大楼 邮编 100600)

经 销 者:中信联合发行有限责任公司

承 印 者:中国电影出版社印刷厂

开 本:880×1230 1/32 印 张:4.875 字 数:69千字

版 次:2007年9月第1版 印 次:2007年9月第1次印刷

京权图字:01-2007-4086

书 号:ISBN 978 - 7 - 5086 - 0968 - 3/D · 222

定 价:28.00 元

版权所有·侵权必究

凡购本社图书,如有缺页、倒页、脱页,由发行公司负责退换。服务热线:010-85322521

<http://www.publish.citic.com>

010-85322522

E-mail:sales@citicpub.com

author@citicpub.com

律师生涯的起跑点

我读这本小书或曰手册，不禁想起莎士比亚《哈姆雷特》第一幕里波洛涅斯叮咛他即将出行的儿子的那段“绝妙好词”：

还有几句教训，希望你铭刻在记忆之中：不要想到什么就说什么，凡事必须三思而行。对人要和气，但不要过分狎昵。相知有素的朋友，应该用钢圈箍在你的灵魂上，可是不要对每一个泛泛的新知滥施你的交情。留心避免和人家争吵；可是万一争端已起，就应该让对方知道你是不可以轻侮的。倾听每一个人的意见，可是只对极少数人发表你的意见；接受每一个人的批评，可是保留你的判断。尽你的财力购制贵重的衣服，可是不要炫新立异，必须富丽而不浮艳，因为服装往往可以表现人格；法国的名流要人，就是在这一点上显得最高尚，与众不同。不要向人告贷，也不要借钱给别人。因为债款放了出去，往往不但丢了本钱，而且还失去了朋友。

向人告贷的结果，容易养成因循懒惰的习惯。尤其要紧的，你必须对你自己忠实。正像有了白昼才有黑夜一样，对自己忠实，才不会对别人欺诈。（据朱生豪译本）

也许在我们每个人的记忆中，都会有自己出门前家人那些絮叨而体贴的嘱托。不过，家人对你如何嘱咐也跟他们的经验有关。如果你要赶赴的是一个自己家人完全没有经验的职场，他们也许只能给你一些宽泛的待人处事方面的告诫，而对于你所从事的特殊职业，因为陌生，他们也只能寄希望于你触类旁通，把一般规则应用于特殊的情况。但是，有些职业对于外人而言偏偏是迷雾重重，不在其中摸爬滚打数年，很难预先通过学校教育或者道听途说式的片段知识而把握个中三昧。律师业也许就是这类职业中的一个典型。

按照现在美国的流行做法，在二年级结束的那个暑假里，法学院学生要到律师事务所实习，但是，这并非我们这里那种与毕业之后的就业没有多少关联的实习。律所同意一个学生来实习，就意味着该学生已经成为这家律所的候选人。因此，一个暑期的实习便是实在的试用期——实习生在律所的职业以及日常表现就事关他未来是否得到录用。虽然美式法律教育与我们在体制上存在着很大的不同，但是，夹在二三年级之间的学生对于律所的具体管理制度、怎样才是一名合格律师的职业行为方式等等所知甚少，这一特点在各国之间却没有太大的差别。如何让一个实习生在进入律所之前以及在实习过程中能够有备无患，在遇到一些具

体问题时能够成竹在胸，这就是本书作者要追求的目标。

两位作者都是阅历丰富的律师，而且是那种愿意把行内秘密向新来者合盘端出的执业者。书中作者曾将律师——还不是合伙人的那种——分为三种类型：朋友型、良师型和挑刺儿型；把合伙人分为追求完美型、耐心园丁型、糊涂教授型和歇斯底里型。我相信，读完这本书的朋友都会承认，两位作者正是良师益友和耐心园丁型的律师。他们循着实习生整个实习过程的各个环节，娓娓道来，把那些常见问题都细致地加以解说。作者特别举出某些例子，尤其是最可能发生错误的情况，做出重点提示，这些无疑都是很有针对性也很合用的。

这本书所表达的不少知识乃是法学院的教育所没有提供的。在第五章“掌握法律检索的要素”中，作者专门指出法学院的教育缺乏实践性的维度，一个绝好的例证便是实习生普遍缺乏富于效率地检索法律的能力。当然，有些因素是某种特殊原因造成的。例如，由于一些法律资讯公司给许多法学院提供免费检索资讯的条件，导致学生们在法学院检索资料时大多没有时间意识。但是，到了律所，这种风格就完全行不通了。这不仅因为资讯公司之于律所不再是免费资源，更重要的是，几乎没有一个职业比律师更恪守“时间就是金钱”这句格言的了。律所向客户开具的账单里必须把为这个客户服务的时间具体列出，甚至是按照多少分钟计算的。尽管如此，也许还是会有读者提出这样的疑问：如果书中所描述的那些特殊的知识、技能以及行为准则能够通过法学院的教育让学生们早早地掌握，何至于让他们到了律所之后再

苦苦摸索，甚至要经历不少错误才有所领悟？

容许我简短地回应这样的疑问。在我看来，尽管我们从本书的论述中可以看到法律教育需要反思和改进的一些方面，但是总体而言，法学院的教育无论如何也无法替代律所提供的那种训练。因为前者所关注者首先便是博雅之士的培养，然后才是专业知识与技能的掌握。自从最早的大学把法学作为一门高等教育的专业之后，法科就具有了崇高学识（a higher learning）的地位。在校期间，学生需要研习人类的文化遗产，在学习的过程中提升品格，树立对于人类命运的深刻关怀，并把自己所学专业与更广泛的知识和思想相关联。法学院的学生当然需要掌握职业的技能，但是在大学阶段，他们更需要的是奠定今后运用职业技能的价值观基础。至于具体技能，还是离不开大学后的学徒式训练，或者，像美国法学院所安排的那种见习训练。这也是为什么美国的法学教育会是一种后本科的模式，欧陆法国家大多在大学本科和司法考试之后特别安排学徒式的训练期的原因。这也多少反衬出我们的法律教育体制上的一些缺陷。

所以，很难指望通过改革，让大学承担起学徒训练的任务。这反而凸显出实习的重要性，以及像本书这样的出版物的独特价值。除了一些专业技能以及律所内部的特殊规范之外，书中还有不少待人接物方面的注意事项。这里更多涉及的是人生修养上的要求，许多都属于一些普遍性的规则，不仅仅适用于法学院来的实习生，也适用于其他领域的职业新手；不仅仅体现了美国或者西方的道德准则，也符合中国传统伦理学说的要求。我们这里的

学生们也不妨把这书中的教导与我们古典时代的一些学说做些对照，也许会发现不少暗合之处。例如，胡适先生曾经举出朱熹教导的为官之道，即“勤谨和缓”四个字，他解释说：

勤，就是不偷懒，就是傅孟真¹所谓“上穷碧落下黄泉，动手动脚找东西”——这样去找材料，叫做“勤”。

谨，就是不苟且，要非常的谨慎、非常的精密、非常的客观，叫做“谨”。

和，就是不生气，要虚心，要平实。

缓，就是不要忙，要从从容容地校对，宁可迟几天办好，不要匆忙出错。

胡适说：“这‘勤谨和缓’四个字本来是前辈教人做官的方法，我把它拿来作为治学的方法。”²其实，这样的规范中的不少内容也未尝不可以作为实习律师的行为准则。

最后，我要说，像所有的人生指导书一样，这样的书固然可以让实习生避免一些困难和错误，但是要完全不犯任何错误却也是很

1 引者按：即傅斯年。

2 胡颂平编著：《胡适之先生晚年谈话录》，台湾联经出版公司，1984年版，第243页。

难的。罗素有言，错误本身正是教育的一部分。能够从错误中学习人生与职业的经验，不断地提升自己的层次，这才是最要紧的。

贺卫方

2007年8月9日 蓝旗营

好律师是怎样炼成的

——从初出茅庐到久经沙场

“律师”者，是指接受过专门法律教育，通过律师考试，取得执业执照，为当事人提供法律服务的专业人士。由于每个国家的政治、法律制度和经济发展程度的不同，律师在社会中的地位和作用也有很大的差异。一般而言，法治越完善、市场经济越发达，律师在社会中的作用就越显重要。在许多国家，特别在一些西方发达国家，律师作为一种职业，同医生、会计师等其他职业一样，是许多知识青年追求的理想职业。当然，一名初出茅庐的法学院毕业生要想成为一名久经沙场、具有丰富执业经验的律师，并最终成为律师事务所的合伙人，必须经历一段相当漫长的培训、实践、积累、提高和完善的过程，尝到人生中各种酸甜苦辣的滋味，悟出做人的基本道理，而其中从法学院的一名毕业生或暑期实习生转变为第一年的初级律师，只是跨出了万里长征的第一步。

律师业近20年来在中国的迅速发展，得益于宏观经济的高速增长与法治环境的不断改进。市场经济的健康运行与稳定发展离不开完善的法律制度。交易行为越多样，商业模式越复杂，就越

需要相关制度的配合，以实现控制风险与提高效率的双重目标。对一个运转有效的法律制度来说，立法机关和监管机关对规则的设计和执行是前提，而律师为市场主体提供的法律服务则是将规则与实践连接在一起的纽带。与经济发展相辅相成，目前，中国的律师业已初具规模。从执业人员数量来看，全国执业律师已有约13万人，而律师事务所则达到1.2万多家。相对改革之初的白手起家，这无疑是一个巨大的成就。

与此同时，伴随着中国经济全球化程度的日益加深，律师业的对外开放也在不断扩大。外商投资活动在中国经济各领域全面开花，中国企业在发展壮大的过程中亦不断在海外寻求更广阔的发展空间，中外企业之间的竞争与合作日益向深度和广度扩展，这都使得中国法律服务市场的国际化成为必然。自1992年至今，外国律所在中国已设立了超过250家代表处。允许外国律师事务所所在中国设立代表处，不但有利于它们更好地为其海外客户在中国的活动提供协助，而且在中国政府鼓励企业“走出去”的背景下，也便利了本土企业在进军海外开展商业活动时获取高质量的法律服务。在外资律所纷纷进入中国的同时，内资律所在把握全球化机遇方面同样取得了引人瞩目的成就。在许多大型的国际项目中，常能看到中外律师事务所密切配合、分工合作，是中国法律市场国际化的又一重要表现。

在任何国家，律师业的欣欣向荣都需要高素质人才对律师队伍源源不断的供给。当前，中国的法学教育规模已蔚然可观，全国开设法学专业的院校超过了600家，每年都有数万怀揣各类法

律文凭的毕业生期待叩开就业之门。而中国经济的持续热度，还吸引了越来越多在海外接受法学教育的中国学生选择毕业后回国执业，这在无形中更加剧了国内法律就业市场中的竞争。

然而竞争激烈未必意味着在绝对意义上的“供过于求”。一方面，法科毕业生总人数的大量增加使得行业中相对低端的岗位被迅速填满，相关就业形势确实愈显严峻；然而另一方面，中国市场经济的不断现代化，催生了对高端法律服务日益增长的需求，大型律所特别是国际化律所，对市场中真正的高素质人才始终求贤若渴。在这种情况下，对于每个即将或刚刚走出校园、渴望在就业和执业中获得成功的年轻法律人来说，他们首先需要思考的问题就是：到底什么样的人才是市场真正需要的高素质法律人才？而在法律服务市场国际化背景下的就业竞争中，怎样才能成为这样的人才？

国际化律师事务所对人才素质的要求

尽管在发掘聘用人才方面各有需求和侧重，但国际化律师事务所基于业务需要，普遍制定了较高的人才引进和培养标准。在国际化律所看来，一个在当前市场条件下，能够胜任高端律师业务的优秀律师，必须具备多方面的素质，体现在：

(一) 专业知识和技能

在专业方面，高素质的法律人才必须同时具备出色的知识和

技能。国际化律所看重员工的教育背景和学术表现，希望其在法学院学习阶段能够在知识层面打下扎实而全面的基础，掌握并理解尽可能多的法律领域，从而执业时在承接业务范围方面具备较好的灵活性。而在此基础上，律所更希望优秀的人才能够通过不断的实践和学习，根据自己的兴趣和特点在特定的法律或行业领域中形成专长，为个人和律所获取竞争中的优势。法律专业以外，由于国际化律所客户的多样性及商业问题的复杂性，为使其律师在为客户服务的过程中更加得心应手，国际化律所还希望他们具备必要的商业、金融、财务等各方面的知识。

一些重要的专业技能，如研究检索能力、文书制作能力和口头表达能力，同样为优秀律师所必备。准确全面的研究检索是高质量咨询意见的前提，精当、明了、标准化的文书是律师展示工作成果的基本形式，而出色的口头表达则可以提高律师帮助客户进行谈判、协商、调解以及提高与同事进行业务沟通的效率。这些技能的运用在律师的职业活动中无处不在，是律师业务能力的基本体现。

此外，高素质的法律人才还应具备其他一些与上述内容相关的专业能力，特别是独立学习新知识的能力和创造性思考的能力。一方面，在任何法域，法律规定都不可能永远保持不变，而法律环境时常变动的特点要求法律人在离开法学院之后仍能保持对新事物的敏感性，并能够在工作中通过自主学习及时掌握和理解规则的变化及其后果；另一方面，法律人还需要善于在现有制度基础上，积极进行富有创造性的思考，为客户设计最适合的法

律方案。在中国这样的现有制度仍然有待进一步完善、现成条文时常不能提供明确答案的法律环境中，这一点对从业者来说尤为重要。

(二) “软”技能

“软”技能相对于上述“硬核”的专业知识和技能而言，是指一些并非法律职业专有但对一个律师的成功极为重要的辅助性能力。具体而言，一些比较重要的“软”技能包括：

1. 良好的人际交往能力——既要善于接洽客户，通过得体的仪表和言谈取得客户的信任，也要善于在同事中建立良好口碑，营造利于促进合作提高效率的办公室氛围。例如，我们在同客户的交流中，首先要善于细听客户的发言和介绍，了解事情的来龙去脉，然后再提问和分析。对有些提问不能当场给予答复，也不必惊慌，可以告诉客户你将查询有关资料，及时给予答复。在同同事的交流中，不管你是合伙人、一般律师还是法律助理，都应该做到互相尊重，团结合作，发挥团队作用。

2. 时间管理能力——要能够通过不断总结思考，提高单位时间的工作效率，善于对接踵而至的工作进行优先性的排序。

3. 人力资源管理能力——善于将某些整体项目进一步分类细化，并在此基础上将其中的不同部分合理有序地委托给其他律师或行政辅助人员，最后通过组织归总实现整体任务目标。

4. 压力调节能力——在繁重的工作面前，要能够不断进行自我调整，保持良好的工作和生活心态，将工作压力对工作效率的影响控制到最低。调节压力的方法之一是注意松紧结合，劳逸结

合。要给律师有紧张和松弛的机会，如果一位律师长期处于高压之下，他会心情烦躁，工作效率降低。为了防止过度劳累，律师必须学会团队工作，使别的律师在你休假或外出期间能够顶替你的工作。此外，除了工作，我们也鼓励律师有其他各种兴趣，例如音乐、运动等。

(三) 职业精神

客户的信任是律师业存在和发展的前提，而律师的职业精神则是其赢得客户信任的基础。律师的职业精神首先要求他们应践行特定的职业操守。世界各法域的法律人自治团体对职业操守问题都极为看重，往往会订立较为明确的成文规定，要求律师必须恪守对客户的忠实诚信。在接待客户、处理业务的过程中，律师应高度注意，避免涉入任何利益冲突（如同时代理具有相互竞争关系的不同客户）。同时，他们还应随时随地保守客户的秘密，特别是不能在一些看似“非正式”的场合（如外出用餐）或“非工作”的人际交往（如家庭、亲友）中无心泄露限制外传的信息。在变动迅速、频繁的国际商业环境中，律师承担着通过法律手段为客户降低风险的使命。优秀的律师都会从自身做起，从小节做起，稳妥地把握工作和私人领域之间的界限，在最大程度上避免由于个人的疏忽大意给客户和律所造成损失。例如，在未经得客户同意的情况下，你不能把客户的名字和相关案情透露给另外一个客户或第三方。有些项目可能会涉及高度商业机密，保密的责任更重要。例如在交易所上市或上市公司收购项目中，律

师需严守秘密，如果有关商业秘密不慎泄露，可能会直接影响股市的波动或收购价格的确定，从而给客户带来风险和损失，同时也会给律师事务所带来潜在的法律责任和风险。

此外，对待每一件具体事务时的工作态度也是律师职业精神的重要表现。优秀的律师固然需要在知识和技能方面具有较高水准，但在制作每一份文书时的细致与耐心同样不可或缺，因为细节问题同样有可能影响到整个项目的成败。在工作最后完成前的反复核查，对包括文本格式在内的细节问题的严格要求，与高质量的法律意见本身一样，都是律师事务所赢得客户尊重、建立优质品牌的重要依据。

(四) 与国际化有关的素质

国际化律师事务所要求其工作的律师具有胜任跨国业务所需要的语言能力和对不同地区工作生活环境的适应能力。能够熟练使用英语及其他至少一门外语，是目前许多国际化律所录用人才的基本标准。而对自身执业法域之外其他法域法律制度的了解，对不同地区社会生活和文化较强的理解和适应能力，同样对从事国际化的法律业务具有重要帮助。

国际化律师事务所的人才培训模式

前面已就国际化律所在人才素质方面的要求做了概括性介绍。应该承认，由于法律职业极强的实践性和法学院教育内在的

局限性，期望甚或要求年轻的法学院毕业生仅通过在校阶段的学习，走出校门后便一步到位达到这些要求，显然并不现实。在年轻律师成长的初期，律师事务所都十分注重利用所内资源对员工进行综合素质的训练和培养。律所对年轻法律人在实践中开展的培训，不仅是其对整个法律职业共同体承担责任的表现，而且培训工作的效果也会反映到律所自身的经营利益当中。

从传统上来看，律师事务所对新人进行培训的模式，在不同法域各具特色。在美国，法学院学生在第二年课程结束后，通常会参加律所提供的为期2~3个月的暑期实习项目。这不但是律所考察学生能力、决定日后录用情况的重要平台，更是学生在真正进入工作之前体验法律实务、提高实践能力的最重要的机会。在许多英联邦法域，除了在校期间假期的实习外，法学院学生取得学位后还需要完成长度不等的在职受训期，方有资格申请其所在法域的律师资格。在中国，许多律师事务所也都在假期为法学院的在校生提供各类接触实务的机会。而在绝大多数地区，当毕业生正式入所工作后，许多律所，特别是大型的国际化律所，往往都会提供丰富多样的培训项目，全方位地帮助年轻律师尽快成长。

在此可以贝克·麦坚时国际律师事务所为例，帮助读者简单了解大型国际化律师事务所对年轻律师的培养方式。作为一家在全世界38个国家和地区开展业务的真正堪称“国际化”的律师事务所，贝克·麦坚时对人才的发掘和培养始终给予高度重视。在业务遍及全球的同时，律师队伍也在真正意义上实现了国际化和