



盈科律师丛书

*The Way to Be
The Best Law Firm in China*



如何做中国最好的 律师事务所

梅向荣 著



法律出版社
LAW PRESS · CHINA

图书在版编目(CIP)数据

如何做中国最好的律师事务所 / 梅向荣著. —北京:法律出版社, 2009. 9

ISBN 978 - 7 - 5036 - 9827 - 9

I. 如… II. 梅… III. 律师事务所—管理—研究—中国
IV. D926.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 146254 号

如何做中国最好的律师事务所
梅向荣 著

编辑统筹 法律应用出版分社
责任编辑 韦钦平
装帧设计 乔智炜

© 法律出版社·中国

出版 法律出版社
总发行 中国法律图书有限公司
经销 新华书店
印刷 世纪千禧印刷(北京)有限公司
责任印制 陶松

开本 787 × 960 毫米 1/16
印张 11.5
字数 175 千
版本 2009 年 9 月第 1 版
印次 2009 年 9 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

电子邮件/info@lawpress.com.cn

网址/www.lawpress.com.cn

销售热线/010 - 63939792/9779

咨询电话/010 - 63939796

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司电话:

第一法律书店/010 - 63939781/9782

重庆公司/023 - 65382816/2908

北京分公司/010 - 62534456

西安分公司/029 - 85388843

上海公司/021 - 62071010/1636

深圳公司/0755 - 83072995

书号:ISBN 978 - 7 - 5036 - 9827 - 9

定价:29.00 元

(如有缺页或倒装,中国法律图书有限公司负责退换)

作者简介



梅向荣,男,汉族。1972年出生于江苏省泰州市,1995年毕业于清华大学汽车工程系,北京大学光华管理学院

EMBA。

1996年7月起从事律师工作,专业从事房地产、公司兼并与收购、知识产权法律业务。现担任盈科律师事务所合伙人管理委员会主任、中国法学会会员、中国律师协会会员、北京市律师协会第八届代表大会代表、北京市律师协会规章制度委员会委员、北京市律师协会房地产专业委员会副主任、中国人民大学房地产高级经理人研修班法律专家、中国知识产权保护协会会员、全国工商联企业并购公会会员、北京产权交易所会员、中国投资促进会会员、中国政策科学研究会特邀专家、国家知识产权局法律顾问。

梅向荣律师长期关注律师行业的发展。2009年3月盈科律师事务所与中国律师杂志社成功举办了“金融危机下律师发展论坛”,与广大律师同行一起探讨了金融危机下律师业的发展形势和应对策略,取得了良好反响。

著有:《居民购房法律指南》、《管理层收购法律实务》。

目录 / CATALOGUE

第一章 合伙体制	1
第一节 律师事务所专职管理人制度	1
第二节 建立科学的合伙人加入和退出机制	5
第二章 律师管理	8
第一节 建立开放的人才引进机制	8
第二节 律师事务所价值评估	12
第三节 建设和谐稳定的律师和律师事务所共赢关系	14
第四节 律师的社会保障制度	19
第五节 青年律师的成长之路	20
第六节 如何成为一名优秀的商务律师	25
第三章 业务管理	27
第一节 律师事务所案源管理和合作办案制度	27
第二节 建立科学的律师事务所经营模式	30
第四章 规范化建设	33
第一节 律师事务所的组织结构	33
第二节 律师事务所的风险防范	39
第三节 建立多元的律师事务所分配机制	41
第四节 律师事务所分所管理	45
第五章 文化建设	49
第一节 律师事务所的文化建设	49
第二节 深入学习实践科学发展观 实现律师事务所又好又快发展	55

第六章 四化建设	58
第一节 律师事务所的规模化建设	58
第二节 律师事务所的专业化建设	60
第三节 律师事务所的国际化建设	63
第四节 律师事务所的品牌化建设	64
附录 A 盈科模式	66
一 盈科律师事务所员工手册	66
二 盈科律师事务所执业风险提示	79
三 盈科律师事务所律师业务档案归档管理程序	82
四 盈科律师事务所培训工作管理程序	87
五 盈科律师事务所业务指导委员会工作规则	90
六 盈科律师事务所客户管理部工作规范	94
七 金融危机下律师发展论坛剪影	95
附录 B 盈科大事	108
司法部部长莅临指导工作 对我所律师工作表示充分肯定	108
附录 C 与律师管理有关的法律法规和行业规范	110
中华人民共和国律师法(2007 年修订)	110
律师事务所管理办法	120
律师执业管理办法	131
律师执业行为规范(2004 年通过)	140
律师职业道德和执业纪律规范(2001 年修订)	157
律师协会会员处分规则(1992 年通过)	161
律师协会章程(2002 年修订)	167
后记	177

第一章 合伙体制

第一节 律师事务所专职管理人制度

一、律师事务所现有合伙人兼职管理的缺陷

关于律师事务所如何管理,一直是行业内大家关心的问题。很多律师事务所,特别是中小型律师事务所主要还是由合伙人进行兼职管理。但合伙人兼职进行管理面临着很多的问题,包括:

(一) 合伙人管理缺乏科学性

很多合伙人是业务方面的能手,但好的律师并不意味着就是好的管理者。很多合伙人并没有经过专业的管理培训,对律师事务所的管理缺乏科学的认识,对律师事务所管理工作的重要性缺乏认识,对律师事务所的管理更多的是依据合伙人自己的经验,导致管理工作缺乏科学性。

(二) 合伙人管理缺乏专业性

合伙人由于时间有限,并不能很好地完成管理工作。很多律师事务所的合伙人在从事管理工作的同时,还需要花大量的时间用于做自己的案子,所以对律师事务所的管理缺乏深入的思考。很多律师事务所甚至出现了合伙人谁也不愿意管理的局面。把管理工作看成是一种负担、一种累赘。

(三) 合伙人管理缺乏公平性

由于合伙人在从事管理工作的同时,还从事自己的业务。管理合伙人身份很特殊,既是运动员,又是裁判员。由于管理合伙人对律师事务所的资源实施管理,就会在工作中出现优先使用律师事务所资源的情况,从而造成了合伙人之间的资源使用缺乏公平,从而失去了律师事务所合伙人之间宝贵的信任。很多律师事务所正是由于资源使用缺乏公平导致律师事务所合伙人之间的裂痕,造成律师事务所不可持续发展。

二、律师事务所的专职管理人制度

根据管理学的基本规律,三个人以上的组织就涉及管理问题。伴随中国律师行业的发展,在全国各地出现了一批规模化的律师事务所。对规模化律师事务所而言,管理工作就显得日益突出。律师事务所的管理工作,就是通过管理机构、管理工作的落实,将每个律师个人有机地组织成一个整体,形成一支专业化、规模化、国际化、品牌化的律师队伍,为当事人和客户提供专业的有价值的法律解决方案。

律师事务所的管理直接关系律师事务所能否实现专业化、规模化发展。律师事务所规模越大,专业化程度越高,对管理的要求也越高。建立专职高级管理人制度就显得尤为迫切。律师事务所的专业化,其中就包括律师事务所管理的专业化。

所谓专职管理人制度,就是在具有一定规模的合伙制律师事务所设立合伙人会议领导下的专职管理机构或岗位,负责统一执行律师事务所合伙人会议的决策和律师事务所的日常事务管理,专职从事管理工作,不办理具体的法律业务。专职管理人的权力来源于律师事务所合伙人会议的委托。设置专职高级管理人制度是律师事务所规模化发展的内在要求,是实现律师事务所专业化、规模化、国际化、品牌化的必然要求。

三、专职管理人制度建立的必要性

(一)有利于更好地配置律师事务所人力资源,发挥管理效能

专职管理人制度的设立,有利于律师事务所的资源配置。专职管理人对律师事务所的每位律师、每个部门的情况比较熟悉,在律师事务所的案源分配中,就能将不同的客户交给最适合的律师来做,从而为当事人提供优质的服务。既引导了律师个人的专业化建设,同时又有利于律师事务所品牌的建设。

同时,由于将律师事务所的决策和执行分离,既充分尊重了合伙人的决策权利,又保障了执行效率。避免了政策多头、效率低下的局面。律师事务所的决策层对管理有严格的考核标准和管理要求,保证了政策的执行效率。

(二)有利于律师事务所的规范化建设,进而推进品牌化建设

在设立专职管理制度后,律师事务所的管理更多依靠制度的执行。合伙人

会议制定各项制度,交由管理人执行。由于统一制度的建立,促进了律师事务所的规范化建设。这些制度包括:人才引进和培养制度、执业纪律和风险防范制度、薪酬制度、服务质量控制制度、分所管理制度等。专职管理人制度的建立,有利于加强和完善内部管理,有效地防范各种风险,进行统一、系统和规范的管理,从而促进律师事务所品牌化建设。

(三)有利于维护管理的统一性和公平性

专职高级管理人是律师事务所日常管理事务的负责人,是律师事务所日常管理的核心,执行合伙人的决策和律师事务所的各项制度,保持其连续性与统一性。同时,专职高级管理人受合伙人会议的委托行使管理权,并不从事律师具体法律服务工作,从而避免了与律师的业务冲突,具有相对的独立性,可以独立地行使管理权力。

专职高级管理人保证了律师事务所的所有律师和员工在一个统一的平台上工作,同时又受到合伙人和聘用律师及其他员工的监督,确保管理的公平性。

四、关于专职管理人的几点注意事项

(一)专职高级管理人的职责

专职高级管理人并不等同于普通的行政主管。律师事务所的行政主管主要从事日常的行政管理事务的工作。而专职管理人是依据合伙人会议的决定,通过一系列的管理工作,落实合伙人会议制定的各项发展目标。

专职管理人的职责包括:

- (1)列席或出席合伙人会议,提出决策建议,为决策提供依据;
- (2)贯彻执行并组织实施合伙人会议制定的决议、方案、计划;
- (3)负责管理律师事务所日常事务,包括人、财、物等行政事务管理;
- (4)业务管理工作,进行具体业务项目的接案审查、案件分派、人员调配、流程安排及质量监控和客户维护;
- (5)市场开拓工作,组织律师进行业务推介,对市场情况进行调研、分析,提出业务发展的意见和建议;
- (6)品牌推广工作,负责对外联络,进行品牌推广;
- (7)认真落实有关规章制度,防范律师执业风险和律师事务所经营风险。

(二)专职高级管理人的监督管理

合伙人会议是律师事务所最高权力机构,是决策机构,合伙人会议对律师事

务所重大事项进行决策,然后才把决策交由专职高级管理人执行和落实。专职高级管理人的权力来源于合伙人会议的授权,向合伙人会议负责。

同时应加强对专职高级管理人的监督和制约。高级管理合伙人应自觉接受合伙人、律师及其他员工的监督。

(三) 专职高级管理人的任用

专职高级管理人是律师事务所日常管理的核心,对律师事务所的发展起到关键作用,关系到合伙人确定的发展目标的实现。对专职管理合伙人的选拔应注重以下几个条件:

1. 极强的执行能力

专职管理人应具备极强的执行能力,能够贯彻执行合伙人会议等决策机构的决议,坚持务实工作作风,保证每项工作都落到实处。

2. 极强的沟通、组织和协调能力

专职管理人必须具备极强的沟通、组织和协调能力,能够有效地协调律师事务所内部机构的关系和外部关系,管理的本质就是沟通,并就目标达成一致。

3. 专职管理人必须懂得律师业务

专职管理人必须懂得律师业务。管理工作的目标是为了给客户提供有价值的专业化法律服务,如果管理人不懂得律师业务,不懂得客户的法律服务需求,就不可能提供有效的管理,所谓的管理就成了花架子。

4. 专职管理人必须专职从事律师事务所管理工作

专职管理人必须专职从事管理工作,不办理律师的具体法律业务,以保证管理工作的公信力。

5. 专职管理人必须为人正直,办事公道,具有较强的责任心

律师事务所的管理工作涉及的利益分配、冲突很多。管理人必须为人正直、办事公道才能服众。

(四) 专职高级管理人的薪酬

专职管理人基于合伙人会议的授权从事管理工作。合伙人会议必须制定明确的管理目标和考核机制,并制定相应的薪酬机制。

对专职管理人建议采用年薪制,支付一定的固定报酬,同时根据年度管理目标的落实情况和工作业绩给予一定的奖金。合理地确定专职高级管理人的报酬,不仅事关其个人利益,也关系到律师事务所的发展。标准定得过高,会加大

律师事务所的经营成本,从而影响律师事务所的发展;反之,标准定得太低,高级管理人的努力和贡献得不到认同和肯定,会挫伤他的积极性,也会对律师事务所的发展产生不利影响。

总之,对于专职高级管理人的薪酬问题应以律师事务所规模、经济效益以及管理事务多少、工作时间和质量来具体确定。关键的一点是,管理责任与报酬成正比。

第二节 建立科学的合伙人加入和退出机制

律师事务所发展过程中,部分合伙人由于各种各样的原因退出合伙,同时也不断有新合伙人加入合伙。这就需要建立起科学的合伙人加入和退出机制。

对传统的律师事务所而言,律师业务基本由律师个人开拓及承办,律师事务所的成本由全体合伙人进行分摊。后加入的合伙人成为律师事务所成本的分担者,原先的合伙人就比较愿意后来者成为律师事务所的合伙人,从而降低合伙人每人均摊的成本。

对品牌化律师事务所而言,由于享有很高的市场知名度,律师事务所享有公共案源,在除去办案成本后所产生的利润归合伙人所有,原来的合伙人能享受律师事务所的经营分红。而后加入的律师成为合伙人就会分享律师事务所所产生的经营利润。新加入的合伙人就必须付出一定的对价才能成为合伙人。

但对价如何确定?涉及律师事务所价值的评估,下文详述。

一、新合伙人的加入和退出

(一)合伙人的加入

吸收新合伙人入伙一般采用原合伙人转让律师事务所合伙份额和增加律师事务所合伙总份额两种方式。

1. 原合伙人转让合伙份额

在确定了律师事务所的市场价值后,原合伙人即可根据市场价值折算出欲转让合伙份额的市场价值,从而确定合伙份额的转让价值。原合伙人和新合伙人可根据律师事务所的成长性、市场占有率、未来律师市场变化趋势等因素商定合伙份额的市场转让价格。在新合伙人支付原合伙人转让合伙份额相应对价后

即可登记成为合伙人。

2. 增加合伙总份额方式

如果原合伙人都不愿意向新加入的合伙人转让合伙份额,可采用增加合伙总份额方式加入合伙。新合伙人根据律师事务所的市场价值和原合伙人商定增加份额相应的出资额,在向律师事务所注入相应出资金额后,经登记后成为合伙人。

(二)合伙人的退出

合伙人退伙一般采用合伙人转让律师事务所合伙份额和减少律师事务所合伙总份额两种方式。

1. 退伙人转让合伙份额

在确定了律师事务所的市场价值后,退伙人即可根据市场价值折算出欲退出合伙份额的市场价值,从而确定合伙份额的转让价值。退伙人和受让合伙人可根据律师事务所的成长性、市场占有率、未来律师市场变化趋势等因素商定合伙份额的市场转让价格。在受让合伙人支付退伙人转让合伙份额相应对价后办理登记变更手续后持有退伙人相应的合伙份额,退伙人退出其相应合伙份额。

2. 减少合伙总份额方式

如果合伙人都不愿意受让退伙人持有的合伙份额,可采用减少律师事务所合伙总份额方式退出合伙。根据律师事务所的市场价值和退伙人商定其所持有的份额相应的出资金额,在律师事务所向其支付等额的出资金额后,经登记变更后退出合伙。

二、建立科学的律师事务所合伙人加入和退出机制的重要意义

传统律师事务所由于成本由合伙人承担,律师事务所除了有形的资产外,也形成了一定的商誉和品牌。但部分合伙人因各种原因退出律师事务所,基本上什么也不能带走,往往是一无所有地离开。这种情况严重打击了合伙人对律师事务所长期投入的积极性,造成了律师事务所经营中的短视行为。

如果解决了合伙人的先期投入所形成的资产(包括有形和无形资产)的价值承认,在其退出时给予相应的补偿,甚至由于品牌价值的大幅度提升,合伙人的先期投资能取得很好的回报,会极大地激发合伙人对律师事务所长期投资和长远发展的积极性。

综上所述,建立科学的律师事务所合伙人加入和退出机制,避免了律师事务所经营过程中合伙人对律师事务所投入的短视行为,是对合伙人先期投入的价值认同,有利于律师事务所的长期可持续发展。

第二章 律师管理

第一节 建立开放的人才引进机制

为客户提供综合性专业化有价值的法律服务是律师事务所发展壮大的前提。律师事务所向市场所提供的产品是法律服务,而律师是法律服务产品的具体提供者。符合客户法律服务需求的律师队伍是律师事务所生存发展的根本保障。

只有高水平高素质的律师才能为客户提供优质的法律服务。高水平高素质的律师是律师事务所为客户提供优质法律服务的基础。所以说高水平高素质的律师队伍是律师事务所最宝贵的财富,是律师事务所在激烈的法律服务市场脱颖而出的基础条件。

因此,如何建立律师事务所优秀的人才引进机制就显得尤为重要。

一、传统的律师事务所经营模式决定了其对人才引进的相对排斥

传统的律师事务所规模一般比较小。基于律师法规定三个合伙人以上才能成立合伙制律师事务所,合伙人组建成立律师事务所。合伙人各自为战,业务相对独立,各自负责。律师事务所的生存基本依靠合伙人的收入。合伙人按照约定承担律师事务所的公共费用和开支。单个合伙人业务的下降往往对律师事务所的经营就会造成重大影响,造成律师事务所经营的不稳定性。

律师事务所几乎没有公共经营。合伙人个人法律业务的承揽更多地依靠律师个人的能力,律师事务所的影响相对较少。

传统的律师事务所合伙人的收入主要来源于合伙人自己或个人率领的小团队提供法律服务所取得的收入。由于合伙人的主要收入来源于承办案件,所以合伙人之间最大的矛盾是律师事务所案源的分配和冲突。由于律师事务所没有公共经营和相应配套制度,合伙人为了避免业务冲突,往往由不同专业方向的合

伙人组成。每个合伙人各自服务一个法律领域,以避免冲突。出于保护合伙人利益的原则,对同一专业方向的律师的加盟就会排斥,从而阻碍了优秀律师的加入。

二、现代律师事务所具有建立开放的人才引进机制的内在动力

现代律师事务所致力于为客户提供优质的法律服务,坚持专业化、规模化、国际化和品牌化发展方向。律师事务所的生存和发展更多地依靠全所律师的劳动。

现代律师事务所注重律师事务所整体的公共经营。当事人选择律师服务时更多地基于对律师事务所整体的信任,对律师个人的考虑因素也会适当考虑。律师个人承办的法律业务更多地来源于律师事务所公共案源的分配,个人案源相对有限。

合伙人的主要收入来源于律师事务所整体经营产生的利润。律师事务所最主要的矛盾是律师事务所如何满足客户的法律服务需求的矛盾。这就要求律师事务所必须吸引最优秀的律师人才为客户提供优质、专业、高效的法律服务。这与传统律师事务所排斥优秀律师的加盟形成了鲜明的对比。

律师事务所只有为当事人提供专业优质的法律服务,才可能在律师事务所激烈的市场竞争中获得发展和超越。律师事务所也只有提供优质的服务,合伙人才有可能获得律师事务所整体经营产生利润的分配。这就形成了律师事务所吸引优秀律师加盟的内在动力。

三、开放的人才引进机制的三个要素

(一)人才的标准

1. 认同律师事务所的共同价值观

律师事务所的共同价值观是一家律师事务所区别于其他律师事务所的典型特征。只有共同的价值观才能使人才真正地凝聚在一起工作。共同价值观包括:对律师职业的正确认识、做一个有职业操守和职业理想的律师、追求律师的社会价值、为当事人创造价值等。

2. 遵守律师事务所的各项制度

律师事务所的各项制度是律师一起工作的共同规则的综合。一个组织必须

有很强的纪律性,才可能有很强的战斗力。只有所有律师都遵循律师事务所的各项制度,才能保证律师工作的整体统一和协调,否则就成了乌合之众。

3. 具有团队合作精神和开放的胸襟

现在法律门类越来越细化,一个律师不可能通晓所有的法律,这就要求组织不同专业的律师通过合作方式为当事人提供综合性的有价值的法律服务。团队的合作就显得尤为重要。在律师的合作中,特别强调对他人的尊重,要具备开放的胸襟。不仅能一起承担法律服务,更需要科学合理的合作分配机制。通过合作,拓展了自己的执业领域,从而为客户提供优秀的法律服务。

4. 很强的沟通能力

律师职业本身就是一门沟通的艺术。律师通过与当事人的沟通了解当事人的法律服务要求;律师通过与法院的沟通让法院充分理解事实和法律的适用;律师通过与对方的沟通谈判,达到当事人要求的商业目标;等等。很难想象沟通出现问题,律师还能当事人为当事人提供好的服务。

5. 服务意识和亲和力

律师作为服务业,律师必须有很强的服务意识。通过倾听了解当事人的请求,通过自己优质的服务为当事人提供法律解决方案。律师要急当事人之所急,要有很强的执业服务理念。同时亲和力也尤为重要。

6. 专业服务能力

律师必须是专家型人才,才可能为当事人提供优质的法律服务。很多律师不专研自己的专业,埋怨机会太少,竞争激烈。真正来了案子,却因为自己的能力不能做,最后只能怨天尤人。同时律师必须终身学习。由于社会经济变化很快,有些律师知识更新很慢,不能适应律师发展的要求。

7. 律师事务所需要各方面的人才

律师事务所需要的人才不仅仅是律师,还需要人力资源、品牌建设、市场营销、财务等方面的人才。一个优秀的律师事务所一定是各种人才的聚集地,不仅仅是法律人才。

(二)人才的培养和淘汰机制

1. 职业道德和执业纪律教育

律师是一种自律性要求很强的职业。律师必须忠诚于当事人的委托和信任。律师必须遵守法律和律师职业道德。

2. 专业能力的培养

律师事务所必须根据律师发展的要求,进行律师的专业能力的培养。同时律师也是一种经验性的职业,要求律师事务所为律师从事法律服务提供更多的实践机会,从而快速提供律师的服务能力。律师本人也必须保持终身学习的能力,才能满足律师服务的要求。

3. 激励机制和淘汰机制

激励机制有助于律师的成长。淘汰机制保持了对律师的压力。为了保持律师事务所的活力,必须建立科学的激励和淘汰机制。保持律师事务所律师的流动性,优秀的律师人才引进来,不合格的要淘汰出去,才能保证律师事务所的生命力。

(三) 优秀的律师晋级制度

1. 培养成功的感觉

成功是一点一滴累积而成的。律师在工作中取得的成绩,律师事务所必须给予充分的肯定,逐步培养律师的自信心和成功的感觉。很多律师找不到成功的方法,律师事务所要充分挖掘每个律师的优点,充分发挥他们的优点,同时也要看到律师身上的缺点,要求其改正,扬长避短,让律师一步步走向成功。

2. 信任律师

律师事务所一定要相信自己的律师。没有一个律师天生就是成功的。律师事务所要充分信任律师,给他们成长的空间。对他们发展中遇到的问题和困惑予以指导。同时要支持他们的律师执业实践活动。帮助他们理顺思路。当然也要做好执业风险控制制度,指导律师的执业活动,保证为当事人提供优质的服务。

3. 委以重任

一个律师到律师事务所工作,其最高目标是成为这家律师事务所的合伙人。律师事务所要建立科学的培养和晋级机制。根据律师个人的能力和发展愿望,提供更多的发展机会。从律师到部门律师、所部门负责人,直至成为律师事务所的合伙人。

综上所述,开放的人才引进培养机制是律师事务所竞争力的根本保证。律师事务所只有建立了科学开放的人才引进培养机制,才能够在激烈的法律服务市场中脱颖而出。

第二节 律师事务所价值评估

一、为什么要进行价值评估

(一)人才引进制度涉及的律师事务所价值评估

律师事务所在引进律师人才的时候,有很多后来加入的律师想成为律师事务所的股东合伙人,参与律师事务所的管理。那么如何确定引进律师成为律师事务所股东合伙人的条件,成为一个问题。

在传统的律师事务所成本由合伙人分摊的情况下,后来引进的合伙人成为律师事务所公共费用的分担者,原来的合伙人相对就比较愿意后来者成为律师事务所的合伙人。

但如果律师事务所所有公共案源的经营所产生的利润,原来的股东合伙人能享受律师事务所的经营分红,后来的律师想成为合伙人分享律师事务所的经营利润,他就必须付出一定的对价才能成为股东合伙人。但对价如何确定?首先就涉及律师事务所的价值究竟多少。这就涉及律师事务所的价值评估。

(二)对投资股东合伙人先期投资的价值承认

传统律师事务所成本由合伙人承担,律师事务所除了有形的资产外,也形成了一定的商誉和品牌。但在部分股东合伙人因各种原因退出律师事务所的,基本上什么也不能带走,往往是一无所有地离开。这种情况严重打击了股东合伙人对律师事务所长期投入的积极性,造成了律师事务所经营中的短视行为。

如果解决了股东合伙人的先期投入所形成的资产(包括有形资产和无形资产)的价值承认,退出时给予相应的补偿,甚至由于品牌价值的大幅度提升,股东合伙人的先期投资取得很好的回报,会极大地激发股东合伙人对律师事务所长期投资和长远发展的积极性。

二、考虑律师事务所价值的几个因素

我们了解一家律师事务所一般会询问下面六个问题:

(一)是哪一家律师事务所?

(二)成立于哪一年?

(三)有多少律师?