



深圳律师行业人才建设 调研报告

深圳市律师协会律师人才发展工作委员会

二〇二三年六月

目 录

一、前言	1
二、受访单位基本情况	1
三、受访单位对法学毕业生的需求状况	1
1、本科毕业生为律所招聘的主要对象	1
2、超四成受访律所对院校类型无硬性要求	2
3、超六成受访律所对工作经验无硬性要求	2
4、超八成的受访律所要求求职者取得法律职业资格证书 A 证	3
5、超四成受访律所要求人才通过大学英语四六级考试	3
6、超四成受访律所要求人才应具备法学专业教育背景	3
7、超五成的受访律所表示对人才的外语水平无硬性要求	4
8、接近九成的受访律所对人才的驾驶技术无硬性要求	4
9、四成的受访律所为人才提供的月薪为 6000-8000 元	4
10、人才进入受访律所主要从事的业务类型多样	5
11、超四成的受访律所为人才提供相应的生活补贴	5
12、受访律所看重法学毕业生的多项素质	6
13、分析解决能力和思维反应能力是多家受访律所最看重的能力	6
14、超九成的受访律所能为毕业生提供专业服务能力提升的制度或平台	6
15、大学生个人素质是影响法学专业学生就业能力的主要因素	6
16、近五成的受访律所认为学校应加强理论综合案例教学	7
17、超四成受访律所认为应完善用人单位与学校的双向交流	7
18、超三成受访律所认为当前法学毕业生的就业定位不合理，期望值过高	8
四、受访单位对法学教育的意见和建议	8
1、大多数受访律所表示在实践经验上人才与企业需求存在差距	8
2、人才具有良好的法学素质及较强的自主学习能力更适合律所的需求	9
3、简历筛选、笔试及面试是律所快速鉴定毕业生能力的主要方式	9
五、受访单位高端人才引进或培养情况	10
1、超四成的受访律所已经引进高端人才进所	10
2、超三成受访律所对营税务类高端人才比较关注	10
3、受访律所引进各类高端人才	10

4、除法学高端人才外，受访律所也会引进财会、税务等其他专业高端人才	10
5、多数受访律所对引进的高端人才会给予优惠政策	10
6、超四成受访律所的优惠政策采取一事一议的方式决定	11
7、超四成的受访律所引进的高端人才享受或正在申请当地政府的津贴或扶持	11
8、涉外人才是律所引进的主要高端人才	11
9、受访律所引进高端人才给予的待遇主要是案源支持	12
10、律所人才培养计划及主要措施	12
11、受访律所从人才引进、培养、评价、留存、发展等方面提出意见或建议	13
六、受访单位对律师人才建库的意见	14
1、深圳市律师人才库分级问题	14
2、领军人才库律师执业年限或类似工作经验要求	14
3、对于深圳律协律师人才库建库的意见或建议	14
4、深圳律协应安排、提供多种的人才招聘平台	15
5、推行律师职称分类及评定制度	15
6、对分级分类律师人才库建库事项的意见或建议	15
7、对于律师职称分类及评定制度的意见或建议	16
8、深圳律协应在律所人才引进及人才培养方面提供多种帮助与支持	16
9、有无认可的律师人才	16
10、补充意见	16
七、调研分析报告	16
1、律所人才引进渠道有待拓宽	17
2、律所需求人才的标准不一	17
3、生活成本高，成为律所吸收人才主要阻力	17
4、律所需求人才更加侧重个人素养、职业道德及分析能力	17
5、缺乏实践交流，法学毕业生竞争力低	18
6、多数律所求才，且有加大对高端人才引进的力度及增加待遇补贴	18
7、对于律师人才库的建立意见不一	18
8、对律协或人才委的意见或建议	19
八、结语	20

一、前言

根据深圳市律师协会的最新统计资料，截至 2023 年 6 月，深圳市共有执业律师 22812 名，律所总数为 1209 家，深圳专职律师数量位居全国第三。

为摸底深圳市律师人才建设的发展情况，着力提升律师行业工作的针对性、有效性，同时积极响应司法局的要求，市律协律师人才发展工作委员会通过组织召开座谈会、发放电子调研问卷相结合的方式，对全市律师人才建设情况进行了调研，收回律所填写的有效问卷 37 份。综合统计数据和调研所得，形成了本《调研报告》。

本次深圳律师人才建设问卷调查的施行时间从 2022 年 10 月 25 日开始截至 2022 年 11 月 4 日。针对深圳市范围内经营的律所进行线上调查问卷与线下走访相结合的调研方式，线上收回问卷 13 份，线下走访各区律所共 24 家，有效调研问卷合计 37 份。调研问卷主要内容包括五个方面：受访单位基本情况、受访单位对法学毕业生的需求状况、受访单位对法学教育的意见和建议、受访单位高端人才引进或培养情况、受访单位对律师人才建库的意见。

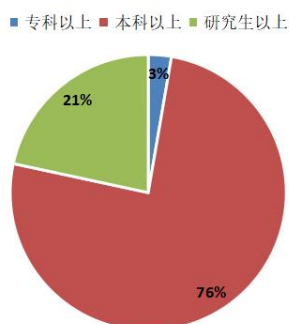
二、受访单位基本情况

受访律所以合伙制律师事务所为主，且覆盖大中小各规模律师事务所。超五成的受访律所表示，每年招聘人数在 20 人以下。律所通过招聘网站、熟人推荐、律协官网、招聘会、学校直招等方式招聘人才，其中招聘网站是大多数受访律所选择的主要招聘方式。同时，受访律所表示在招聘过程中常遇到简历投递量太少、投递简历大多与岗位需求不匹配、岗位需求长时间无人响应等困难。

三、受访单位对法学毕业生的需求状况

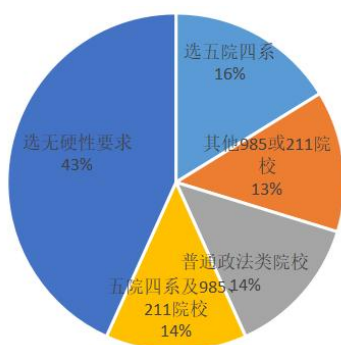
1、本科毕业生为律所招聘的主要对象

8 家受访律所招聘研究生及以上学历的人才，占比为 21%；28 家律所招聘本科及以上学历的人才，占比为 76%；1 家律所招聘专科及以上学历的人才，占比为 3%。



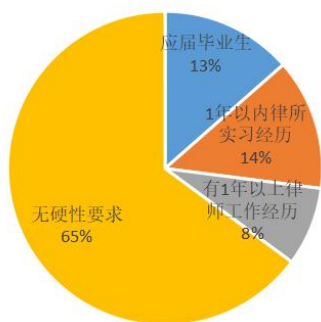
2、超四成受访律所对院校类型无硬性要求

6 家受访律所表示招聘五院四系的毕业生，占比 16%；5 家受访律所表示招聘其他 985 或 211 院校的毕业生，占比 13%；5 家受访律所表示，同时招聘五院四系及 985、211 院校，占比 14%；5 家受访律所表示招聘普通政法类院校的毕业生，占比 14%；16 家受访律所表示对招聘人才的院校无硬性要求，占比 43%。



3、超六成受访律所对工作经验无硬性要求

5 家受访律所表示招聘应届毕业生，占比 13%；5 家受访律所表示招聘 1 年以内律所实习经历的人才，占比为 14%；3 家受访律所表示招聘 1 年以上律师工作经历的人才，占比为 8%；24 家受访律所对工作经验无硬性要求，占比 65%。



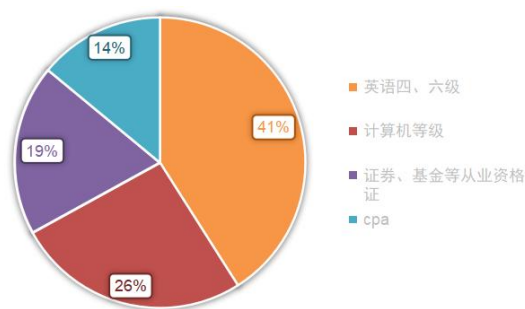
4、超八成的受访律所要求求职者取得法律职业资格证书A证

5家受访律所要求求职者为法学专业毕业生，占比13%；31家受访律所要求求职者取得法律职业资格证书A证，占比84%。



5、超四成受访律所要求人才通过大学英语四六级考试

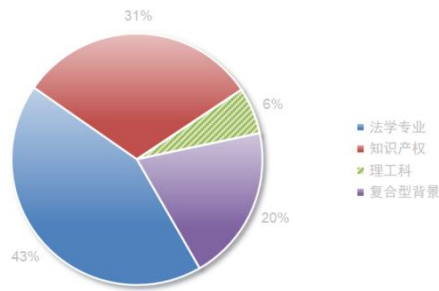
22家受访律所要求人才取得大学英语四、六级证书，占比41%；14家受访律所要求人才取得计算机等级证书，占比26%；10家受访律所要求人才取得证券、基金等从业资格证，占比19%；8家受访律所要求人才取得会计cpa证书，占比14%。



6、超四成受访律所要求人才应具备法学专业教育背景

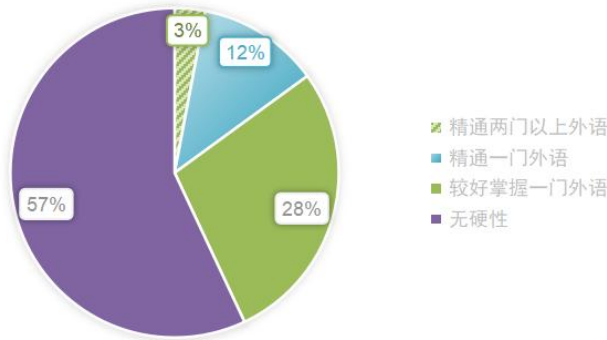
32家受访律所要求人才具备法学的教育背景，占比43%；23家受访律所要求人才具备知识产权的教育背景，占比31%；4家受访律所要求人才具备理工科专业的教育背景，占比6%；15家受访律所要求人才具备复合型背景的教育

背景，占比 20%。



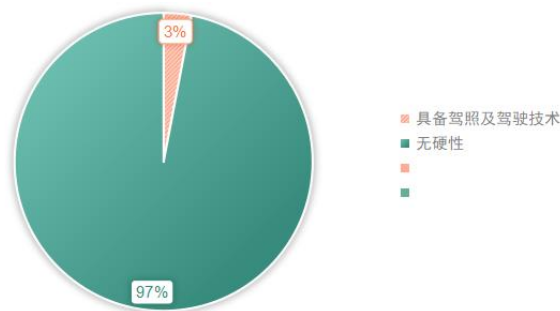
7、超五成的受访律所表示对人才的外语水平无硬性要求

1 家受访律所要求人才精通两门以上外语，占比 3%；2 家受访律所要求人才精通一门外语，占比 12%；11 家受访律所要求人才较好掌握一门外语，占比 28%；23 家受访律所表示对人才的外语水平无硬性要求，占比 57%。



8、接近九成的受访律所对人才的驾驶技术无硬性要求

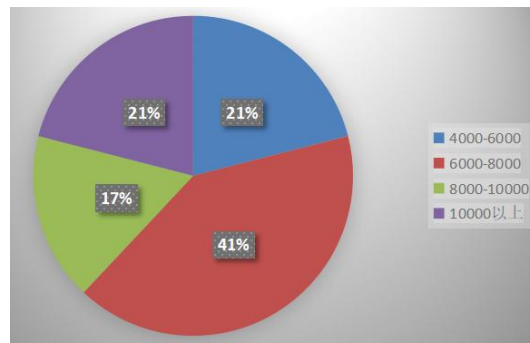
33 家受访律所对人才的驾驶技术无硬性要求，占比 89%；仅有 4 家受访律所要求人才应具备驾照及驾驶技术，占比 11%。



9、四成的受访律所为人才提供的月薪为 6000-8000 元

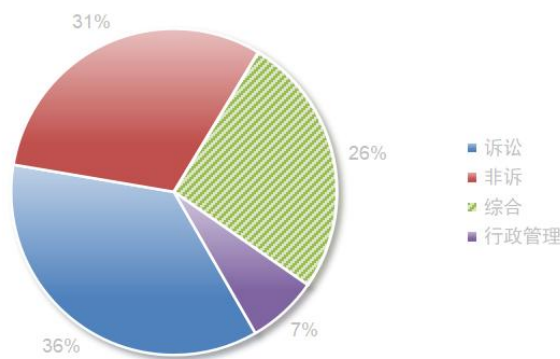
8 家受访律所为人才提供 4000-6000 的月薪，占比 20%；17 家受访律所为人才提供 6000-8000 的月薪，占比 41%；4 家受访律所为人才提供 8000-10000 的月

薪，占比 17%；8 家受访律所为人才提供 10000 以上的月薪，占比 22%。



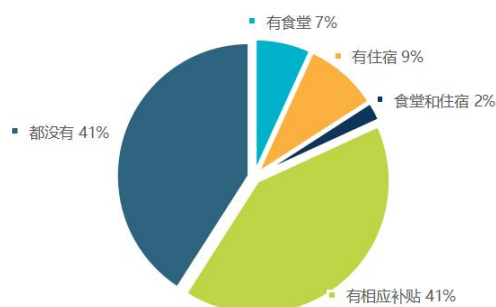
10、人才进入受访律所主要从事的业务类型多样

29 家受访律所表示人才进入律所后从事诉讼业务，占比 36%；25 家受访律所表示人才进入律所后从事非诉业务，占比 31%；21 家受访律所表示人才进入律所后从事综合业务，占比 26%；5 家受访律所表示人才进入律所后从事行政管理，占比 7%。



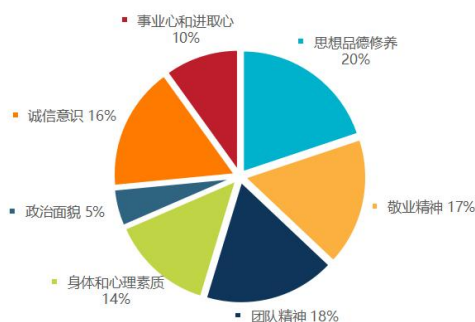
11、超四成的受访律所为人才提供相应的生活补贴

2%的受访律所为人才提供食堂和住宿，7%的受访律所为人才提供食堂，9%受访律所为人才提供住宿，41%受访律所为人才提供相应补贴，41%受访律所没有提供任何人才便利。由此可见，提供补贴与没有提供人才便利各占一半，极少部分律所同时提供食堂和住宿。



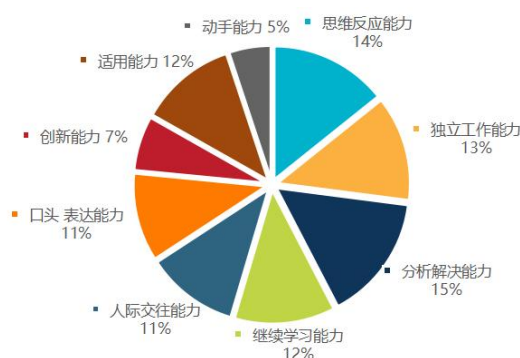
12、受访律所看重法学毕业生的多项素质

受访律所看重法学毕业生的素质方面，思想品德修养占 20%、团队精神占 18%、敬业精神占 17%、诚信意识占 16%、身体和心理素质占 14%、事业心和进取心占 10%、政治面貌占 5%。



13、分析解决能力和思维反应能力是多家受访律所最看重的能力

受访律所招聘法学毕业生最看重的能力方面，其中分析解决能力占 15%、思维反应能力占 14%、独立工作能力占 13%、继续学习能力和适用能力分别占 12%、口头表达能力和人际交往能力分别占 11%、创新能力占 7%、动手能力占 5%。

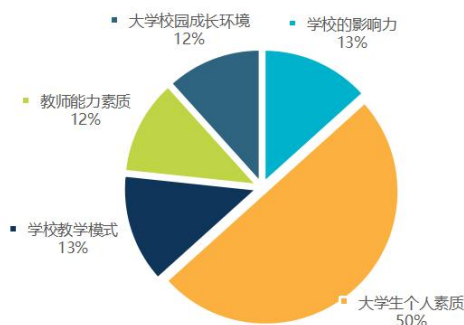


14、超九成的受访律所能为毕业生提供专业服务能力提升的制度或平台

95%受访律所表示能为毕业生提供专业服务能力提升的制度或平台，仅有 5%受访律所表示不能。

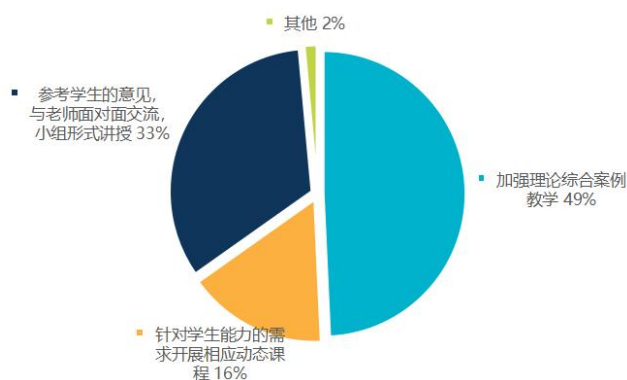
15、大学生个人素质是影响法学专业学生就业能力的主要因素

在影响法学专业学生就业能力的主要因素方面，50%的受访律所认为是大学生个人素质，各 13%的受访律所认为是学校影响力或学校教学模式，各 12%的受访律所认为是大学校园成长环境或教师能力素质。



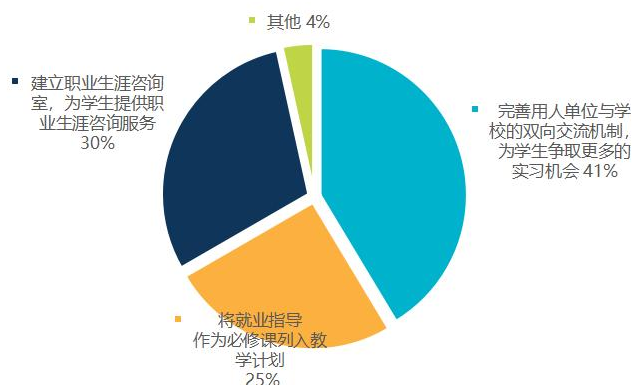
16、近五成的受访律所认为学校应加强理论综合案例教学

在学校提高法学专业学生理论知识水平方面，49%受访律所认为需要加强理论综合案例，33%认为需要参考学生的意见，与老师面对面交流，小组形式讲授，16%律所认为针对学生能力的需求开展相应动态课程。通过以上的方式更好的提高法学专业学生的理论知识水平，从而增强竞争力。



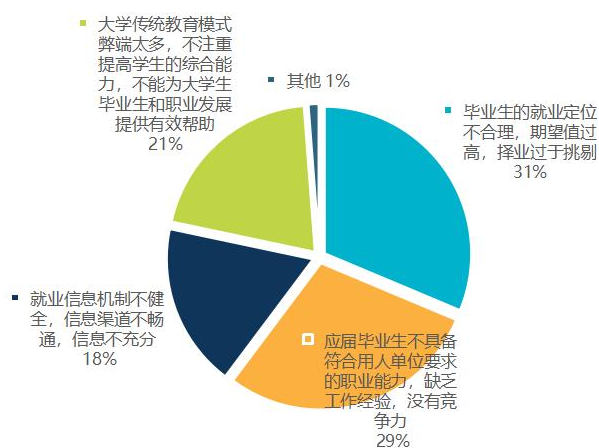
17、超四成受访律所认为应完善用人单位与学校的双向交流

在学校提高法学专业学生的实践能力水平方面，41%受访律所认为完善用人单位与学校的双向交流，为学生争取更多实习机会，25%受访律所认为将就业指导作为必修课列入教学计划，30%受访律所认为建立职业生涯咨询室，为学生提供职业生涯咨询服务。学校可以通过以上方式更好的提高法学专业学生的实践能力水平，从而增强竞争力。



18、超三成受访律所认为当前法学毕业生的就业定位不合理，期望值过高

当前法学专业就业中存在的主要问题，31%受访律所认为毕业生的就业定位不合理，期望值过高，择业过于挑剔，29%受访律所认为应届毕业生不具备符合用人单位要求的职业能力，缺乏工作经验，没有竞争力，21%受访律所认为就业信息机制不健全，信息渠道不畅通，信息不充分，18%受访律所认为大学传统教育模式弊端太多，不注重提高学生的综合能力，不能为大学毕业生就业和职业发展提供有效帮助。

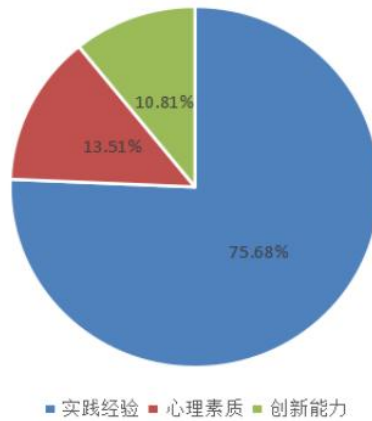


四、受访单位对法学教育的意见和建议

1、大多数受访律所表示在实践经验上人才与企业需求存在差距

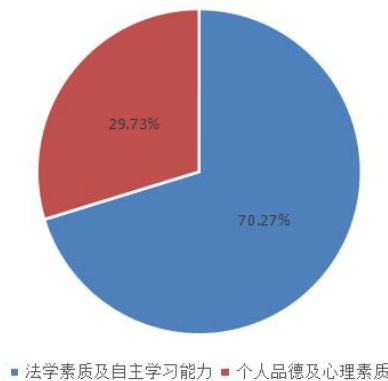
在目前高校培养的人才与企业实际能力需求存在主要差距的问题上，75.68%的受访律所表示缺乏实践经验、理论与实践存在脱节、独立办案能力差、专业度较差，13.51%的受访律所认为心理素质、情绪管理、人际交往有待加强，而 10.81%的受访律所则认为创新能力较差，可见大部分律所认为主要差距在于缺乏实践经

验、理论与实践存在脱节、独立办案能力差、专业度较差。



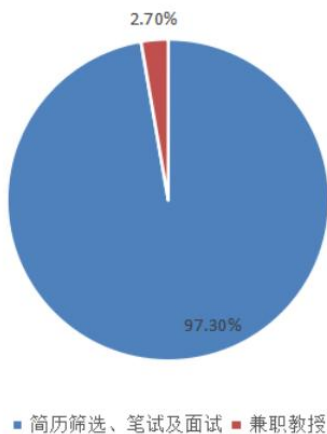
2、人才具有良好的法学素质及较强的自主学习能力更适合律所的需求

70.27%的受访律所表示具备良好的法学素质及较强的自主学习能力的法学毕业生更适合律所的需求；29.73%的受访律所表示具备良好的个人品质、心理素质的法学毕业生更适合律所的需求。



3、简历筛选、笔试及面试是律所快速鉴定毕业生能力的主要方式

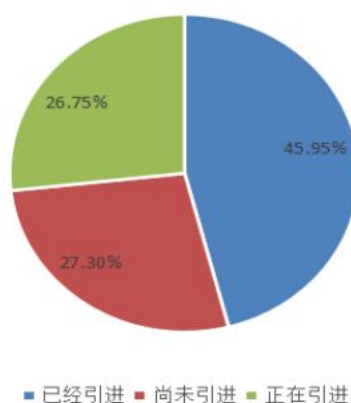
97.3%的受访律所表示通过简历筛选、笔试及面试的方式快速鉴定毕业生能力；2.7%的受访律所表示通过合伙人作为兼职教授的方式快速鉴定毕业生能力。



五、受访单位高端人才引进或培养情况

1、超四成的受访律所已经引进高端人才进所

45.95%的受访律所表示已经引进高端人才；27.3%的受访律所表示尚未引进高端人才；26.75%的受访律所表示正在引进高端人才。



2、超三成受访律所对营税务类高端人才比较关注

94.59%的受访律所表示比较关注法律类人才；29.73%的受访律所表示比较关注营销类人才；32.43%的受访律所表示比较关注营税务类人才；24.32%的受访律所表示比较关注营财务会计类人才。

3、受访律所引进各类高端人才

37.84%的受访律所表示引进了国内法学专家或高校法学教授；37.84%的受访律所表示引进了海归法律人才；16.22%的受访律所表示引进了国外法学专家或律师；35.16%的受访律所表示未引进或引进了其他诸如香港律师、清华研究生、资深律师。

4、除法学高端人才外，受访律所也会引进财会、税务等其他专业高端人才

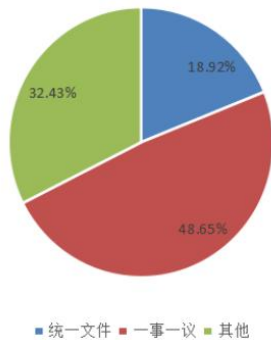
75.68%的受访律所表示引进高端人才涉及法学专业人才；21.62%的受访律所表示引进高端人才涉及财会专业专业人才；13.51%的受访律所表示引进高端人才涉及税务专业人才；24.32%的受访律所表示引进高端人才涉及其他。

5、多数受访律所对引进的高端人才会给予优惠政策

1.62%的受访律所表示对引进的高端人才给予现金奖励；43.24%的受访律所表示对引进的高端人才给予办公费用减免；24.32%的受访律所表示对引进的高端人才给予案源支持；40.54%的受访律所表示对引进的高端人才给予的优惠政策没有特别规定；8.11%的受访律所表示对引进的高端人才给予的优惠政策为其他。

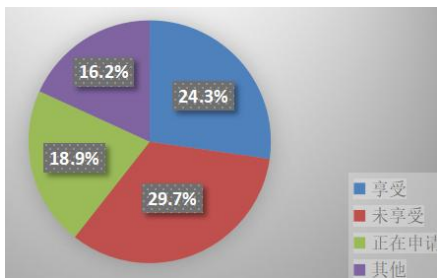
6、超四成受访律所的优惠政策采取一事一议的方式决定

18.92%的受访律所表示对引进的高端人才给予的优惠政策有全所统一的优惠政策文件；48.65%的受访律所表示对引进的高端人才给予的优惠政策采取一事一议的方式决定；32.43%的受访律所表示对引进的高端人才给予的优惠政策采取其他的方式决定。



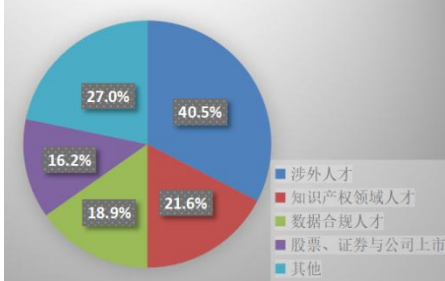
7、超四成的受访律所引进的高端人才享受或正在申请当地政府的津贴或扶持

24.3%的受访律所表示引进的高端人才享受了当地政府的高端人才津贴或政策扶持，29.7%的受访律所表示引进的高端人才未享受当地政府的高端人才津贴或政策扶持，18.9%的受访律所表示引进的高端人才正在申请当地政府的高端人才津贴或政策扶持，16.2%的受访律所表示其他。



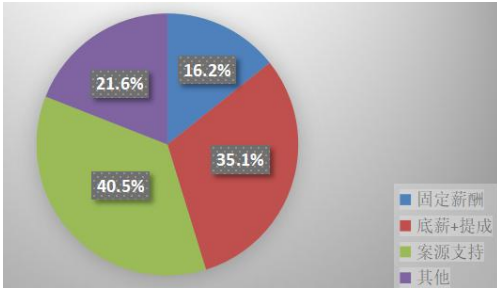
8、涉外人才是律所引进的主要高端人才

40.5%的律所认为主要包括涉外人才，21.6%的律所认为主要包括知识产权领域人才，18.9%的律所认为主要包括数据合规人才，16.2%的律所认为主要包括股票、证券与公司上市人才，27.0%的律所认为主要包括其他领域的人才。



9、受访律所引进高端人才给予的待遇主要是案源支持

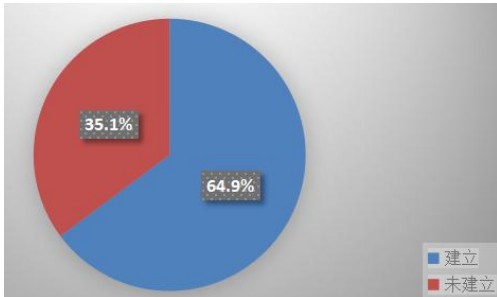
16.2%的受访律所表示引进的高端人才的待遇主要以固定薪酬的方式实现人才价值，35.1%的受访律所表示引进的高端人才的待遇主要以底薪+提成的方式实现人才价值，40.5%的受访律所表示引进的高端人才的待遇主要以案源支持的方式实现人才价值，21.6%的受访律所表示引进的高端人才的待遇主要以其他方式实现人才价值，例如给予荣誉和补贴、发展提拔机会支持等。



10、律所人才培养计划及主要措施

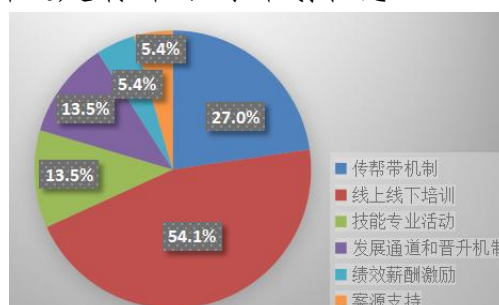
(1) 律所人才培养计划

64.9%的受访律所表示有建立人才培养计划，35.1%的受访律所表示未建立人才培养计划或正在拟定人才培养计划。



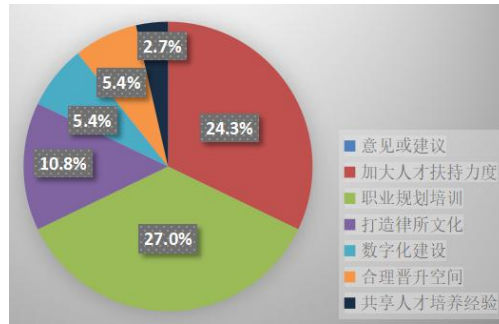
(2) 人才培养的举措

人才培养的举措多种多样，其中，27%的律所建立传帮带机制，通过“老带新”“师徒带教”的方式培养青年律师；54.4%的律所开展各种线上线下的培训，包括开展讲座、论坛、座谈会、研讨会等；13.5%的律所举办各种技能专业活动，包括举办模拟法庭、面试考核模拟、专业知识竞赛、法律产品创新大赛、产品路演、辩论赛等；13.5%的律所提供清晰的发展通道和晋升机制；5.4%的律所提供绩效薪酬激励及补贴；5.4%的律所提供案源支持、案例实践。由此可见，关于人才的培养，大部分的律所还是有详尽的计划和想法。



11、受访律所从人才引进、培养、评价、留存、发展等方面提出意见或建议

有超过半数的律所对于律所人才引进、培养、评价、留存、发展的问题提出了自己的意见和建议，都希望通过打造温暖的，有归属感的，有凝聚力的律所环境来吸引和留住人才。24.3%的受访律所希望能够加大人才扶持力度，通过政策扶持、提供补贴、加强人才住房的投放力度等举措吸引和留住人才；27%的受访律所愿意提供职业规划培训，帮助人才发展及拓展业务，营造良好的执业氛围；10.8%的受访律所建议通过打造律所文化，提供良好的文化氛围吸引和留住人才；5.4%的受访律所建议通过数字化建设，打造自己的平台和系统，提升律所凝聚力，为人才提供数字化平台；5.4%的受访律所建议提供合理的薪酬分配机制和晋升空间来留住人才；2.7%的受访律所希望形成律所人才联盟，共同分享人才引进及培养的经验。



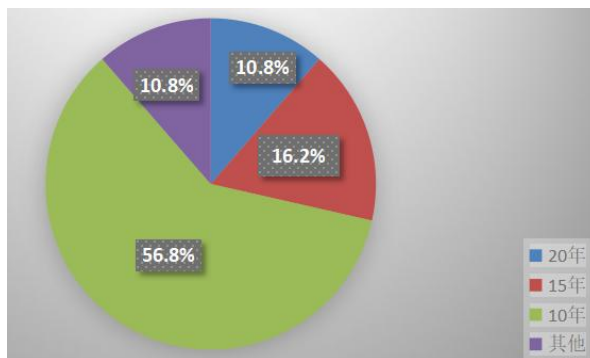
六、受访单位对律师人才建库的意见

1、深圳市律师人才库分级问题

67.6%的受访律所认为律师人才建库应三级建库（领军、先锋、新锐），8%的受访律所认为应二级建库（领军、先锋），2.8%的受访律所认为应一级建库（领军），21.6%的受访律所认为律师人才不应建库。

2、领军人才库律师执业年限或类似工作经验要求

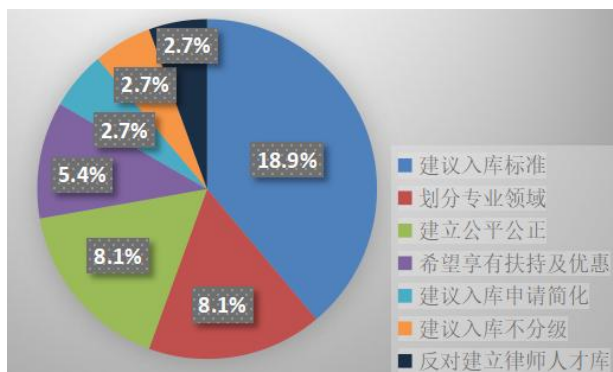
律师人才库中，对于入库领军人才库的律师基本条件中应具备的职业年限或类似工作经验，10.8%的受访律所认为应具备20年的职业年限，16.2%的受访律所认为应具备15年的职业年限，56.8%的受访律所认为应具备10年的职业年限，10.8%的受访律所选择了其他。



3、对于深圳律协律师人才库建库的意见或建议

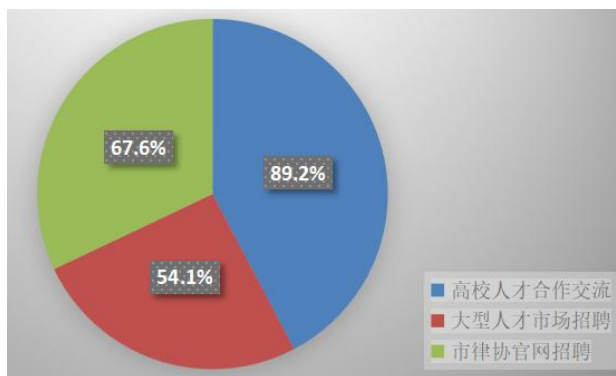
对于深圳律协律师人才库建库，将近60%的受访律所给出了意见或建议。18.9%的受访律所认为律师人才库的建立应有一定的入库标准，要多方考察律师的专业能力、职业道德和执业纪律等，并设有一定考核；8.1%的受访律所认为律师人才库的建立应当对律师的专业领域进行分类管理；8.1%的受访律所认为律师

人才库的建立应当公平公正，防止出现行业垄断或非公平竞争；5.4%的受访律所希望律师人才库建立后有更多的资金扶持、财税优惠及激励机制；2.7%的受访律所建议后续律师申请入库时，申请材料及手续能简化方便；2.7%的受访律所认为律师人才库不应分级；2.7%的受访律所认为不该建立律师人才库，这会和深圳律协的专业委员会功能重复。



4、深圳律协应安排、提供多种的人才招聘平台

89.2%的受访律所希望深圳律协安排、提供高校人才合作交流，54.1%的受访律所希望深圳律协安排、提供大型人才市场招聘，67.6%的受访律所希望深圳律协安排、提供市律协官网招聘。



5、推行律师职称分类及评定制度

在职称分类及评定制度的支持度上，18.18%的受访律所表示非常必要，48.48%的受访律所认为必要，而33.33%的受访律所则认为没有必要。可见大部分律所认为律所的职称及评定制度有一定的必要性。

6、对分级分类律师人才库建库事项的意见或建议

在人才建库上，54.55%的受访律所表示明确分级标准是首要任务；27.27%的受访律所认为应当简化申请手续；9%的受访律所提出应当分批、分层设立，定期进行增补或淘汰；还有9%的受访律所提出要加大宣传力度，保证人才库的完整性，提升数据科学性。

7、对于律师职称分类及评定制度的意见或建议

50%的受访律所认为必须优先明确职称的作用和标准，确保职称的推出落到实处；25%的受访律所表示对于律师职称，应当能够体现专业化程度；25%的受访律所认为职称的评定须与律师的执业诚信等挂钩。

8、深圳律协应在律所人才引进及人才培养方面提供多种帮助与支持

29.63%的受访律所坚持加强与高校的合作；25.93%的受访律所认为律协应当畅通多方位学习、培训渠道；18.52%的受访律所提出加大联合招聘会的开展和宣传力度；11.11%的受访律所提出加大对律师的政策、资金、生活保障等方面的支持；3.7%的受访律所表示缩短实习律师的挂证时间；3.7%的受访律所要求律协通过初筛入库的方式建立人才档案；3.7%的受访律所提出对于律所人才应当简化登记手续；3.7%的受访律所提出放宽律协官网招聘以及专业研修班人数的限制。

9、有无认可的律师人才

29.41%的受访律所列举了所认可的律师人才；11.76%的受访律所表示所内均为业内人才；58.82%的受访律所并未列举。

10、补充意见

8.82%的受访律所表示兼顾律所的法律人才之外的人才培养；5.88%的受访律所表示应当建立人才评价机制；5.88%的受访律所提出要拓宽人才招聘渠道，79.41%的受访律所并未提出其他补充意见。

七、调研分析报告

1、律所人才引进渠道有待拓宽

本次调查的对象多数为合伙所，中小所占大部分，体现了人合的主要特点。大所以人事部门招聘为主，中小所以行政专员或合伙人招聘为主。目前招聘中遇到的主要困难在于岗位需求长时间无人响应、简历投递量太少、与岗位需求不匹配，本质上是无法在短时间内做到信息精准到达的问题。之所以无法在短时间内做到招聘信息的精准到达目标群体，是因为信息发出处和信息接收处不在同一地方，或者说，信息发出处很难直接传递到信息接收处。市律协应积极组织有招聘需求的律所举行线下招聘会，积极为法学院的高校毕业生搭建就业“直通”渠道，多形式对深圳市律师行业进行宣传，吸引更多人才进入法律行业。

2、律所需求人才的标准不一

从需求人才的学历背景要求，研究生学历以上的为 8 家，占比为 21%；从需求人才的毕业高校要求，无硬性要求的比例仅为 43%，其余都是五院四系或 985、211、政法类学校。从以上数据及受访对象可以看出，深圳律师行业的招聘标准仍参差不齐，大所要求更高，而中小所则偏向于无硬性要求；且更需要如知识产权、涉外等方面的专业人才。大所因自身优势，将会引进更多优秀人才，更加有竞争力，逐渐更加规模化，中小所则更加注重实用性，呈阶梯式发展。

3、生活成本高，成为律所吸收人才主要阻力

问卷显示，为需求人才提供的月薪水平中，4000-6000 的占比为 22%，剩下 78%都是高于 6000。虽然深圳市实习律师的平均工资水平高于全国其他省市，但因深圳市的生活成本较高及竞争激烈的环境，许多实习律师的生活压力仍然较大，进而导致深圳律所没有吸引人才的优势，或招进来之后无法留住人才。极少部分律所提供住宿和食堂，有的则进行相应的补贴，上述措施对律所招聘人才起到很大帮助。

4、律所需求人才更加侧重个人素养、职业道德及分析能力

律所看重法学毕业生的素质方面中，思想品德修养占 20%，占比最多，其次是团队精神、敬业精神；看重的能力方面，分析解决能力占 15%，其次是思维反应能力、独立工作能力。可见，除了专业能力之外，律所也更加注重新进人员的个人素养和团队精神，因律师职业的性质和特点要求律师必须具备较好的分析能力，执业过程中也应当严格遵循纪律规范，才能与律所共同发展。

5、缺乏实践交流，法学毕业生竞争力低

根据调查结果显示，当前法学毕业生就业存在的主要问题，在于毕业生的就业定位不合理，期望值过高，择业过于挑剔，信息不对称；或者是应届毕业生不具备符合用人单位要求的职业能力，缺乏工作经验，没有竞争力。建议完善用人单位与学校的双向交流机制，为学生争取更多的实习机会或将就业指导作为必修课程列入教学计划。

6、多数律所求才，且有加大对高端人才引进的力度及增加待遇补贴

多数律所已引进国内外法学专家或教授，并仍然在大力招聘法律人才。律所对引进的高端人才给予的优惠政策问题上，43.24%的律所表示引进的高端人才给予办公费用减免；40.54%的律所表示引进的高端人才给予的优惠政策没有特别规定，许多律所对于律师人才的培养和发展制订了计划，并采取灵活多变的举措。律所的规模化、专业化发展与培养青年律师、引进高端律师人才息息相关。对于符合高层次人才认定标准的律师，大部分可享受省、市有关高层次人才的优惠政策，但仍有多数未能享受政府的人才政策。

7、对于律师人才库的建立意见不一

在律师人才库是否建库及如何分级方面，21.6%的律所认为律师人才不应建库，尤其是在线下的访谈过程中，发现有不少律所明确表示反对分级分类建立律师人才库，其认为人才是引导和培养出来的，不是建库分级分类出来的，建议以市场化为导向，按市场规律办事，注重社会评价，避免将律协的服务功能弱化，

同时避免造成法律服务市场更加两极分化；如果建立律师人才库，入库律师与未入库律师是否会因此导致社会或客户不公正评价，对律师个人产生困扰和影响需要考虑；律师人才库也会与律协专业委员会等功能出现重复；再则，律师人才建库分级很难，业绩、社会职务、显名或团队不显名如何处理也是难题。同时，建议律协可以通过多开展律师培训，进一步提升和加强深圳律师的专业能力和职业素养。

67.6%的律所认为律师人才建库应三级建库（领军、先锋、新锐）；其余律所认为应二级建库（领军、先锋）或一级建库（领军）。支持律师人才建库的律所认为，律师人才库可以分级，实行梯队建设，分类评选，资深、青年分类，既能保证经验资历，又保障新鲜血液；入库评价标准应合理设置，公平公正，机制透明，防止出现行业垄断或非公平竞争；通过分级、分类方式建立律师人才库，不拘一格，不以执业年限论英雄；律师申请入库的申请材料及手续应予简化；律师人才库建库后，应实行人才评价和考核制度。同时，部分律所认为，律师人才建库，细化没必要，很多的法律产品、法律服务具有交叉性，细分不是最佳选择；细分对人才库的激励也不利；还需要考虑律师人才库建库的目的，主要是面向行业还是客户，在功能设置上需要匹配；律师人才库建立后，希望有更多的资金扶持、财税优惠及激励机制。还有部分律所提出，律师人才建库可以考虑按照律师人才储备库建库，按照内库模式设置，不对外公开。

8、对律协或人才委的意见或建议

深圳律协如何在律所人才引进及人才培养方面提供帮助或支持 29.63%的律所坚持加强与高校的合作；25.93%的律所认为律协应当畅通多方位学习、培训渠道；18.52%的律所提出加大联合招聘会的开展和宣传力度。人才培养，特别是急需的法律服务律师人才的培养，是一项带有战略意义的重大举措。与此同时，随着经济的不断发展，对于涉外、金融、证券、知识产权等领域的高端法律服务人

才有着更加紧迫的需求，这从客观上要求我们不断加强律师人才培养，以更好地服务律师人才建设的工作大局。

八、结语

以上是我们对本次市律协人才建设情况调查问卷的调研报告。

律师业作为现代服务业的重要组成部分，其发展和服务水平，与所处地域的经济发展水平密切相关，二者相互促进。同时，律师从业者的学历（学位）水平、国际语言能力、受教育背景、细分专业能力以及非诉讼法律服务能力等因素，将直接影响到律师在新的经济环境下的执业水平和服务质量。故此，我们提出以下建议：一是培养律师人才，应从高校的源头入手，创新教学模式，有针对性的加强理论与实际的有效结合，提高法律人才的素养及职业能力；二是市律协加强与政府部门的沟通，提高对法律人才引进的扶持力度，解决法律人才生活成本等后顾之忧；三是市律协加大与各高校法学院的互动，拓宽招聘渠道及增强信息互通，为各律所引进人才搭桥、引线；四是律师人才库建库前需评估建库的必要性和重要性，如需建立律师人才库，应注重律师人才库的建库作用与实际效果，且要尽量公平、公正、公开，方能起到引领和促进作用。综上，律师队伍日渐壮大，逐渐成为法治建设的重要力量，提升律师队伍素质，加快律师人才培养，已成为法治化进程的一项迫切任务。