

Kancelaria prawna 2030.

**Jak przygotować firmę
prawniczą na wyzwania
przyszłości**

Przejdź do produktu na **ksiegarnia.beck.pl**

Wnioski i rekomendacje

Zawody prawnicze stoją dziś u progu głębokich i gwałtownych przemian. Tym właśnie przemianom poświęcona jest publikacja „Kancelaria prawna 2030. Jak przygotować firmę prawniczą na wyzwania przyszłości”. Autorzy zawartych tu tekstów przedstawiają śmiałą wizję przyszłości, omawiając kluczowe obszary, które będą kształtować usługi prawne nadchodzących lat, od upowszechnienia się sztucznej inteligencji i najnowocześniejszych technologii aż po zmianę w podejściu do zarządzania ludźmi i ewolucję kultury pracy.

W rozdziale wstępnym *Joanne Brook* krótko przedstawia kluczowe koncepcje i wyjaśnia, dlaczego prawnicy nie mogą ignorować nadchodzących zmian i ich nieuchronnego wpływu na kancelarie prawne. Autorka rozważa pewien paradoks. Rośnie dostępność danych, które mogą pomóc prawnikom, ci jednak – nie radząc sobie z tym zalewem informacji – odnotowują spadek wydajności i czują się przeciążeni. W większych kancelariach problemem jest brak nowych kompetencji wśród prawników o szerokim profilu wiedzy. Małe firmy z kolei muszą kłaść nacisk na specjalizację, wiedzę ekspercką i empatię.

Nawiązując do tematów poruszanych w innych częściach książki i do uwag innych autorów, *Brook* proponuje rozwiązania, które mogą pomóc prawnikom odzyskać przestrzeń do wprowadzania innowacji, by osiągać lepsze wyniki pracy i utrzymać rentowność firm – oddać zadania ludziom tam, gdzie jest to konieczne, ale zastosować technologię tam, gdzie to właśnie ona sprawdzi się lepiej. Wskazuje też na obowiązki natury prawnej i administracyjnej, z którymi coraz częściej borykają się prawnicy, oraz na konkurencję ze strony sztucznej inteligencji czy firm, które nie podlegają tak rygorystycznej regulacji jak kancelarie. Rozważa wreszcie, czy stanowi to zagrożenie, czy też szansę.

Dalej publikacja składa się z czterech części, z których pierwsza poświęcona jest sztucznej inteligencji i technologiom prawnym.

Harry Borovick rozpoczyna od omówienia kwestii etycznych związanych ze sztuczną inteligencją w pracy prawników. Sztuczna inteligencja, zwłaszcza gdyby udało się w pełni wykorzystać jej możliwości, to ogromny potencjał, ale i ogromne problemy natury etycznej, wymagające znalezienia równowagi między tym, co najlepiej służy prawnikowi, klientowi, sądom i szeroko pojętemu społeczeństwu. Analizując kwestie etyczne związane ze sztuczną inteligencją w praktyce prawniczej, *Borovick* przedstawia rozmaite scenariusze i rozważa, jak wypośrodkować aspekty biznesowe i prawne z etycznymi ku satysfakcji (większości) interesariuszy.

W rozdziale trzecim *Jelena Schidzig* analizuje, jak autonomiczne systemy sztucznej inteligencji zmieniają praktykę prawniczą. Wykraczając poza dzisiejszy fragmentaryczny krajobraz technologii prawnych, w którym narzędzia wymagają instrukcji od człowieka, pokazuje, jak takie systemy mogłyby działać autonomicznie w ramach infrastruktury organizacji. To więcej niż tylko postęp technologiczny. Tak kancelarie będą faktycznie funkcjonować w przyszłości. Taki poziom innowacyjności stanowi znaczny krok naprzód w stosunku do tradycyjnej integracji API i podstawowej inżynierii promptów, gdyż zakłada istnienie inteligentnych systemów AI, które rozumieją dane prawne stanowiące podstawę rozumowania, i działa na ich podstawie, opierając się jednocześnie na bieżącej sytuacji w kancelarii, wiedzy eksperckiej oraz zasadach praworządności. Dostosowując się do przyjętych praktyk i ucząc się na ich podstawie, takie systemy zmieniają sposób świadczenia usług prawnych i korzystania z nich. Rozdział autorstwa *Schidzig* pokazuje, że ewolucja w kierunku autonomii systemów już dziś zmienia realia pracy prawników, a tym samym oferuje wgląd w to, jak prawnicy będą świadczyć usługi w przyszłości.

W rozdziale czwartym *Colin Levy* bada obszar styku między sztuczną inteligencją, ochroną danych klientów oraz zmieniającym się charakterem pracy w zawodach prawniczych. Przedstawia dwie perspektywy, przy czym odnosi się zarówno do wyzwań dnia dzisiejszego, jak i do innowacyjności na przyszłość. Celem wywodu jest wskazanie drogi, jaką można podążać, by korzystać z dobrodziejstw sztucznej inteligencji, bez utraty jednak z pola widzenia standardów etycznych i ludzkiego wymiaru prawa.

Levy przedstawia kwestie ochrony danych wrażliwych w erze złożoności technologicznej, omawia zastosowania wysokiej jakości hybrydowych produktów cyfrowych (generowanych we współpracy między sztuczną inteligencją a człowiekiem) oraz przedstawia strategię budowania zaufania klientów przy jednoczesnym wprowadzaniu innowacji. Rozdział kończy się wizjonerskim spojrzeniem na to, jak sztuczna inteligencja ukształtuje kancelarię prawną roku 2030. *Levy* wymienia praktyczne działania, które dadzą firmie gotowość na przyszłość, jeśli tylko AI zastosuje się odpowiedzialnie i z pełnym poszanowaniem poufności danych.

Rozdział piąty, autorstwa *Martina Martinoffa*, dotyczy roli innowacji technologicznych w ewolucji zawodów prawniczych. Prawo nie jest jedynie bastionem tradycji, domeną precedensów i pergaminów. Staje się polem transformacji, gdzie krzem i kod są tak samo istotne jak ustawy i orzecznictwo. W nadchodzących latach kancelarie nie tylko dostosują się do postępu technologicznego, ale mogą też dzięki niemu się odrodzić. *Martinoff* bada alchemiczny wręcz w charakterze styk ludzkiej pomysłowości i technologii, która niesie ze sobą obietnicę nowego zrozumienia istoty zawodów prawniczych. Kim są prawnicy? Co oferują? Dlaczego w świecie pędzącym ku złożoności informacyjnej wciąż mają ważną rolę do odegrania? Czynniki napędzające tę transformację są oczywiste: nieustannie rosnące wymagania klientów, koszty, a do tego konkurencja zmieniająca zasady gry (w tym zwłaszcza start-upy technologiczne, alternatywne platformy usług prawnych, a nawet wielcy giganci oprogramowania).

Druga część książki poświęcona jest pracownikom, kulturze organizacyjnej i kulturze pracy w kancelarii prawnej roku 2030.

Maria Govis omawia czynniki, które będą kształtować środowisko pracy w latach 2025–2030, czyli przede wszystkim zmiany pokoleniowe i transformację napędzaną technologią. Opisuje, jak te trendy wpływają na kulturę miejsca pracy, struktury przywództwa,

samopoczucie ludzi w pracy, przyciąganie i zatrzymywanie pracowników oraz potrzebę podnoszenia i zmieniania kwalifikacji. Przedstawia też konkretne strategie, które pomogą prawnikom budować kariery zgodne z ich systemami wartościami, by mieć poczucie sensu i satysfakcji z pracy w nowych obszarach praktyki prawnej po roku 2030.

Rozdział siódmy poświęcony jest zarządzaniu różnorodnością pokoleniową w kancelarii prawnej 2030 r. Wpływ demografii na kancelarie jest coraz większy. Przyczyniają się do tego zmiany demograficzne, postęp technologiczny i zmieniające się oczekiwania wobec miejsca pracy. Przedstawiciele pokolenia *baby boomers* zaczęli odchodzić z pracy w ramach „wielkiej rezygnacji” po globalnej pandemii COVID-19, a proces ten nadal trwa. Przedstawiciele pokolenia X obejmują stanowiska kierownicze, a największą grupę pracowników stanowią millenialsi. Z kolei przedstawiciele pokolenia Z na nowo definiują to, co uznajemy za godne pożądaną ścieżki kariery i dobrą kulturę pracy. *David Laud* twierdzi, że różnorodność pokoleniowa stawia przed właścicielami kancelarii prawnych szereg wyzwań. Wyzwania te obejmują sukcesję, rekrutację, utrzymanie pracowników, wdrażanie technologii oraz różne podejścia do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Kluczowe znaczenie ma posiadanie strategii zarządzania różnorodnością pokoleniową, co w rozdziale omówione jest wraz ze studiami przypadków i praktycznymi przykładami, ilustrującymi, jak różne firmy dostosowują swoje modele zarządzania do nowych okoliczności. Różnorodność pokoleniowa jest raczej szansą na innowacje i przewagę konkurencyjną niż problemem. Kancelarie, które przyjmą te zmiany z otwartością, będą miały większą szansę na sukces w przyszłości.

W rozdziale ósmym *Martin Martinoff* pokazuje, jakie kompetencje muszą rozwijać kancelarie, aby odnaleźć się w świecie napędzanym przez technologię. Opierając się na doświadczeniach z programu Innovate UK Next Generation Services, analizuje, jak kadra zarządzająca powinna reagować na zmieniające się oczekiwania klientów, nowe regulacje oraz zmiany w podejściu do pracy i kariery. Podkreśla, że rozwój kompetencji powinien być wspólnym zadaniem dla całej firmy, obejmującym m.in. szeroko zakrojone użycie technologii, odpowiedzialne wprowadzanie innowacji, elastyczne przywództwo oraz projektowanie usług z myślą o realnych potrzebach klienta. Proponuje też konkretny kierunek działania na przyszłość, pozwalający kancelariom nie tylko nadążać za zmianami, ale również aktywnie je współtworzyć i budować przewagę konkurencyjną dzięki współpracy, wysokiej jakości usług i realnemu wpływowi na otoczenie.

Rozdział dziewiąty poświęcony jest odpowiedzialnemu podejściu do prowadzenia kancelarii. Zawody prawnicze od zawsze charakteryzowały wysoki poziom stresu, długie godziny pracy i silna konkurencja. Skutkowało to dużym ryzykiem wypalenia zawodowego, w wyniku czego wielu prawników odchodziło z zawodu. Rosnąca popularność alternatywnych modeli zatrudnienia czy też pracy w charakterze konsultanta pokazuje, że w sektorze prawnym rośnie potrzeba zdrowszego i bardziej zrównoważonego podejścia do pracy. Zdaniem *Aoife Greally* wynika to z nowego podejścia do kwestii dobrostanu (rozumianego jako holistyczne połączenie zdrowia psychicznego, fizycznego i emocjonalnego) oraz pojawienia się technologii, która modyfikuje przepływy pracy i pozwala na większą elastyczność. Kancelarie mogą teraz na nowo kształtować swoją kulturę organizacyjną, co wyjdzie na dobre zarówno ich pracownikom, jak i w wyniku finansowym. Do 2030 r. kancelarie aktywnie inwestujące w budowanie kultury dobrostanu będą miały ofertę, która przyciągnie najlepszych kandydatów, poprawi

retencję pracowników i zapewni większą satysfakcję klientów. *Greally* wskazuje też, jak tworzyć odpowiednie środowisko pracy, stosując nowe rozumienie pojęcia sukcesu, wykorzystując technologię i nie bojąc się śmiałych, ale odpowiedzialnych decyzji.

Część trzecia publikacji dotyczy funkcjonowania i finansów kancelarii.

Kancelarie prawne w 2030 r. będą musiały radzić sobie z praktycznymi wyzwaniami w zakresie rentowności, metod wyceny usług i skalowania możliwości operacyjnych w świetle postępu technologii sztucznej inteligencji w branży prawniczej. W rozdziale dziesiątym *Chantal McNaught* opisuje, jak zazębiają się zagadnienia rentowności i wyceny oraz dlaczego jedno i drugie wymaga uwzględnienia możliwości operacyjnych kancelarii. Rozdział rozpoczyna się od omówienia różnych podejść metodologicznych do wyceny usług. *McNaught* pisze, że rozliczenia w oparciu o nakład pracy zapewne znikną z rynku, wyparte przez sposoby rozliczania bardziej zorientowane na klienta. Spowoduje to konieczność zmiany metod ustalania rentowności i proporcji zysku przypadającej na partnera. Końcowa część rozdziału poświęcona jest wpływowi AI na ceny i zysk w perspektywie 2030 r.

W ciągu ostatniej dekady rynek usług prawnych przeszedł radykalne zmiany, które wpłynęły na sposób świadczenia usług prawnych. Kancelarie oraz działy prawne stoją dziś przed koniecznością znalezienia nowych sposobów zwiększenia efektywności operacyjnej. Muszą albo ciąć koszty, albo zwiększać udział w rynku i rentowność. Wszystkie działania pozaprawne, niezwiązane z pracą merytoryczną – niezależnie od tego, czy są realizowane wewnętrznie, czy zewnętrznie w kancelarii – są obecnie przekazywane w ręce specjalistów ds. wsparcia operacyjnego. W rozdziale jedenastym *Richard Brzakala* analizuje rosnące znaczenie specjalistów ds. wsparcia operacyjnego i ich rolę w kancelariach i działach prawnych korporacji. Pokazuje, że mogą oni być największej wagi zasobami dla myślących strategicznie firm i kancelarii.

Część czwarta książki poświęcona jest szansom i zagrożeniom dla zawodów prawniczych.

W rozdziale dwunastym *Jenifer Swallow* przygląda się zmianom związanym z ESG oraz przedstawia przyszłość, na którą kancelarie prawne będą musiały się przygotować. Pod wpływem czynników geopolitycznych zmieniają się plany w zakresie stanowienia prawa i priorytety polityczne, a także popyt, ryzyko i możliwości. Firmy muszą się odnaleźć w tej nowej rzeczywistości. Nastąpią zmiany w kwestiach środowiskowych, społecznych oraz związanych z ładem korporacyjnym. Czas tradycyjnie rozumianej koncepcji ESG minął. Nadeszła pora na zmianę priorytetów. Teraz będą nimi wzrost gospodarczy i bezpieczeństwo. Zmiana ta widoczna będzie też w języku, jakim będzie się mówić o zagadnieniach biznesowych, w tym – jak zarządza się przedsiębiorstwami i czego oczekuje społeczeństwo. Będzie to miało znaczne konsekwencje dla klientów, kancelarii i ich pracowników.

Rozdział trzynasty poświęcony jest kwestiom ładu korporacyjnego w kontekście etyki. Opisuje też infrastrukturę niezbędną do wypełniania obowiązków etycznych w pracy prawników. *Jenifer Swallow* analizuje, jak prawnicy mogą wspierać klientów w tym zakresie przy podejmowaniu decyzji i planowaniu przyszłości.

W rozdziale czternastym *Wayne Hassay* zastanawia się, jak kancelarie mogą zmienić swój wizerunek na przyszłość. Od ponad wieku trzymają się tradycyjnych konwencji nazewniczych w rodzaju „Jones, Smith & Smith” (co przywodzi na myśl niesławny kalambur „Dewey, Cheatem & Howe”). Tradycjoniści uważają, że nazwy tego rodzaju tworzą otoczkę prestiżu i tradycji, a nawet są wyrazem troski o odpowiedzialność zawodową. Warto jednak pamiętać,

że metody te powstały w czasach, gdy jedynym sposobem na znalezienie prawnika był sztyl w centrum miasta, a reputacja była ściśle powiązana z nazwiskiem. W dzisiejszym świecie branding i tożsamości marki tradycyjne nazwy już się nie sprawdzają. Często wydają się odległe i bezosobowe, tworzą obraz prawników jako osób wyniosłych i oderwanych od realiów. Chociaż firmy zajmujące się odszkodowaniami z ich śmiały (czasem aż nazbyt) reklamami nie są idealnym wzorem do naśladowania, to jednak większość kancelarii prawnych powoli wdraża jakieś strategie brandingowe. Sytuację dodatkowo komplikuje fakt, że w niektórych krajach wciąż nie wolno używać nazw handlowych, a możliwości reklamy są mocno ograniczone, co utrudnia kancelariom budowę nowoczesnego wizerunku. Tymczasem w innych branżach (technologicznej, usług związanych ze zdrowiem, finansowej) branding jest jednym z najważniejszych narzędzi budowania relacji z klientami. Firmy inwestują w tworzenie wyrazistej tożsamości marki, która obrazuje ich wartości, budzi emocje i spełnia oczekiwania klientów. Dziś kancelarie muszą głęboko przemyśleć swoje podejście do wizerunku i relacji z klientem, a jeśli chcą zachować konkurencyjność, muszą się zmienić i stworzyć wokół siebie zrozumiałe, rozpoznawalne i autentyczne marki, które odzwierciedlałyby ich misję, wartości oraz środowisko, w którym działają: nazwę kancelarii i całą resztę komunikacji i marketingu. Nie ma wątpliwości co do tego, że te zmiany są konieczne. Otwarte natomiast pozostaje pytanie o czas. Czy kancelarie zdołają się dostosować do nowych warunków na tyle szybko, by zachować swoją pozycję na coraz bardziej dynamicznym rynku? Już za kilka lat konkurenci spoza branży prawniczej, gotowi stosować nowoczesne strategie brandingowe, przyciągać klientów i używać narzędzi opartych na sztucznej inteligencji (a do tego nieobciążeni gąszczem zasad dotyczących odpowiedzialności zawodowej), mogą wypchnąć z rynku tradycyjne kancelarie. Przetrwają tylko te firmy, które bez wahania zdecydują się dotrzymywać tempa zmianom.

Popularność w kancelariach prawnych w 2030 r. zyska podejście zakładające, że decyzje podejmuje się w oparciu o konkretne dane. W rozdziale piętnastym *Mori Kabiri* omawia strategiczne zastosowania analizy predykcyjnej, rozważając, jak najlepiej wykorzystywać dane z dotychczasowej działalności i dane wpływające w czasie rzeczywistym do prognozowania wyników spraw, zarządzania zasobami i zwiększania satysfakcji klientów. Wymienia też praktyczne kroki na drodze do wdrożenia analizy predykcyjnej, w tym kluczowe wskaźniki i podstawowe zasady zarządzania danymi. Rozdział kończy się analizą kwestii etycznych: bezstronności w systemach opartych na sztucznej inteligencji, prywatności i bezpieczeństwa danych.

W rozdziale szesnastym *Kassi Burns, Olga V. Mack i Adam Rouse* proponują odejście od myślenia w kategoriach „zdjęć” (czyli postrzegania danych jako statycznego obrazu konkretnego momentu) na rzecz myślenia w kategoriach „filmu” (czyli dostrzegania dynamicznej natury informacji). Wykorzystują tę analogię, by zademonstrować, jak prawnicy muszą zmienić sposób pracy, a co więcej – sposób myślenia, aby odnieść sukces w coraz bardziej dynamicznym środowisku danych w 2030 r. Tradycyjnie dane prawne traktowano statycznie, postrzegając każdą umowę, precedens czy dokument jako odrębną całość. To podejście ma jednak wiele ograniczeń i nie sprawdza się w dzisiejszych realiach. Rozdział poświęcony jest badaniom implikacji faktu, że istotne prawnie okoliczności odzwierciedla dziś ciągły strumień danych. Nie da się ich ująć w odrębnych, pojedynczych dokumentach. Autorzy poruszają też kwestie autentyczności, dopuszczalności i wykładni, pojawiające się, gdy prawnicy muszą pracować z „filmami”, a nie „zdjęciami”. Przedstawiają ewolucję procedury zbierania i prezentowania

materiału dowodowego (*e-discovery*) od początków w postaci statycznego gromadzenia dokumentów po powstający właśnie paradygmat dynamicznego pozyskiwania danych. Analizują technologie i metodologie, które umożliwiają prawnikom „filmowanie”, a nie tylko „fotografowanie” dowodów elektronicznych. Ma to też znaczenie, jeśli chodzi o formę kontaktu z klientami. Dawniej kluczowe były okresowe „portrety” w postaci sprawozdań, raportów czy oficjalnych spotkań. Jednak dynamiczny charakter danych sprawia, że bardziej przydatne są „filmy dokumentalne”, czyli ciągła wymiana informacji dostępnych na portalach klienta lub panelach (dashboardach) projektów, gdzie dane są aktualizowane w czasie rzeczywistym, a klient ma do nich dostęp w dowolnym momencie. Dzięki dynamicznemu podejściu do danych możliwe jest uchwycenie stanu faktycznego „w ruchu”, z uwzględnieniem rozwoju wydarzeń w czasie. Na zakończenie rozdziału autorzy podpowiadają, jak przejść od roli „fotografów” do roli „reżyserów” informacji prawnych. Przyda się to prawnikom, którzy do 2030 r. będą musieli nauczyć się pracować z danymi dynamicznymi i dbać jednocześnie o dokładność, rzetelność i wiarygodność, czyli o wartości, które przesądzają o charakterze zawodów prawniczych.

Rozdział siedemnasty dotyczy odpowiedzialnego korzystania z danych. *Brian Fox* podkreśla w nim, że organizacje muszą być w stanie odpowiednio kontrolować dane znajdujące się w ich dyspozycji, mając na uwadze złożoność regulacji prawnych, które mają zastosowanie do pozyskiwania, przechowywania i przetwarzania danych. Wskazuje, że technologia nie jest celem sama w sobie. Stanowi jedynie kanał przekazywania danych. Dopiero po przekształcaniu surowych danych w wiarygodne informacje mamy do dyspozycji coś wartościowego. Firmy muszą dziś jasno pokazywać, że biorą odpowiedzialność za dokładność danych, ich pochodzenie oraz sposób ich wykorzystania, ponieważ interesariusze (od organów państwa poczynając, a na klientach kończąc) oczekują przejrzystości, precyzji i kontroli. *Fox* przedstawia strategię złożoną z dwóch elementów. Po pierwsze należy uporządkować istniejące zasoby danych za pomocą katalogów danych, narzędzi do śledzenia pochodzenia danych i mechanizmów monitorowania jakości danych. Po drugie trzeba uprościć metody gromadzenia i przetwarzania danych, niwelując chaotyczne czy przestarzałe ścieżki ich przepływu przy użyciu nowoczesnych podejść (*data mesh*, grafy wiedzy) czy wręcz budując na nowo mechanizmy tworzenia raportów z wybranych danych. Sprawniejsze narzędzia i bardziej dopracowane koncepcje pomogą lepiej kontrolować dane. Zespoły prawne mają tu do odegrania ważną rolę, gdyż procesy te trzeba przeprowadzić z pełną dbałością o przestrzeganie prawa (zwłaszcza w zakresie ochrony danych). W świetle faktu, że sztuczna inteligencja staje się coraz ważniejszym elementem biznesu, sprawne zarządzanie danymi może dawać firmom mocną przewagę strategiczną.

Jane Allen przygląda się geopolitycznym uwarunkowaniom prawa. Rozdział osiemnasty poświęcony jest roli szefów firm i działów prawnych w obecnej epoce niestabilności geopolitycznej, deregulacji i zmieniających się norm globalnych. Praca prawników, która niegdyś pozostawała nieco na uboczu geopolityki, obecnie znajduje się w jej głównym nurcie. Prawnicy muszą się dostosować do tych warunków i szukać równowagi między efektywnością działań a gotowością na ryzyko. Muszą wdrażać nowe technologie, potencjalnie modyfikować model, w jakim świadczą usługi prawne, a także stale nawigować po morzu złożonych wyzwań o charakterze etycznym i reputacyjnym. W niektórych regionach świata dochodzi do znacznej erozji zasad praworządności, a pozycja firm na rynku zaczyna zależeć od tego, jak podchodzą one do prawa. W tej sytuacji szefostwo firm potrzebuje nowej strategii wyznaczającej granice

tolerowanego ryzyka. Musi też dbać o dobrostan prawników i strategiczne relacje z kadrami kierowniczymi najwyższego szczebla. Patrząc w przyszłość, zawody prawnicze roku 2030 będą bardziej technicyzowane, bardziej multidyscyplinarne i jeszcze bardziej istotne dla przedsiębiorstw. Prawnicy muszą być gotowi zarówno do przetrwania obecnych zawirowań, jak i do działania na rzecz przywrócenia porządku prawnego, gdy wahadło wychyli się ponownie w drugą stronę.

Joanne Brook powraca w ostatnim rozdziale, w którym zebrano odpowiedzi różnych firm na pięć poniższych pytań:

1. Kto Państwu doradza? Z czyich usług korzystają Państwo regularnie?
2. Podział pracy. W jakich sprawach najczęściej korzystają Państwo z porad prawnych?
3. Zaangażowanie klienta. Co Państwu się nie podoba w zatrudnianiu prawników?
4. Zagrożenia dla biznesu. Co uważają Państwo za największe wyzwanie dla swojej działalności w ciągu najbliższych pięciu lat?
5. Czego oczekują klienci od kancelarii prawnej roku 2030?

Brook przyjmuje podejście zorientowane na klienta, aby odpowiedzieć na pytanie, jak będzie wyglądać kancelaria prawna w 2030 roku, jak będzie funkcjonować i świadczyć usługi. Opiera się na wynikach własnego badania i na szeregu innych źródeł, omawiając zadania, do jakich zatrudnia się prawników, a na podstawie odpowiedzi uzyskanych w ramach tych badań – określając, jak sytuacja będzie zapewne wyglądać w kolejnych latach. Odnosi się do nadchodzących przemian na rynku i zmian w sposobie wykonywania zawodów prawniczych i rozważa, jak zmienia się krajobraz biznesowy, polityczny, środowiskowy i relacje międzyludzkie oraz jak należy dostosować się do tych zmian, by sprostać potrzebom klientów. Píše też o pytaniach, które zadano firmom technologicznym:

- Jakich nowych technologii potrzebują prawnicy?
- Jaka nowa technologia będzie miała największy wpływ na zawody prawnicze i cały sektor usług doradczych?
- Czy technologia może zastąpić prawników?

W oparciu o odpowiedzi na te pytania podsumowuje, jak prawnicy mogą dostosować działalność do zmieniających się warunków, wdrożyć nowe procedury, przewidywać potrzeby klientów i zapewnić im to, czego oczekują od kancelarii prawnej 2030 r.

Przejdź do księgarni →

ksiegarnia.beck.pl