

浅析国有企业员工职业法制教育

罗洁

(中国水利水电第七工程局有限公司,四川成都 610081)

摘要:依法治国之下,国家的各项工作都应当依法有序进行。国有企业作为国民经济的重要力量,为实现依法治国亦应当为之努力,落实到具体的工作之中,这就是要加强企业员工的法制教育。同时,《刑法修正案九》中也做出了职业禁止的相关规定,因此,做好企业员工职业法制教育工作势在必行。

关键词:企业员工;职业培训;法制教育

中图分类号:TV7;TV51

文献标识码: B

文章编号:1001-2184(2016)06-0022-03

我国正处在社会主义初级阶段,全面建成小康社会、实现中华民族伟大复兴的中国梦必须全面推进依法治国。我国是人民民主专政的社会主义国家,人民作为国家的主人,在全面推进依法治国的进程中,必须毫不动摇地坚持人民的主体地位,保证人民在党的领导下,依照法律规定,通过各种途径和形式管理国家事务,管理经济文化事业,管理社会事务。其中经济建设作为一国之经济基础,促进经济的发展对于实现中华民族的伟大复兴具有重要意义,而国有企业作为国民经济的命脉,对于推动我国的经济的发展具有重要作用。国有企业作为经济建设的重要力量,在全面推进依法治国的背景之下,在国有企业中全面推进依法办事之观念也显得日益重要。同时,随着《刑法修正案九》的出台,我国《刑法》第三十七条新增一条款:“因利用职业便利实施犯罪,或者实施违背职业要求的特定义务的犯罪被判处刑罚的,人民法院可以根据犯罪情况和预防再犯罪的需要,禁止其自刑罚执行完毕之日或者假释之日起从事相关职业,期限为三年至五年。”对职业犯罪作出了相应的规定,从而更加说明了加强对国有企业员工的职业法制教育,对企业的有序发展、实现企业的法制建设具有不容忽视的作用。

1 加强国有企业员工职业法制教育的必要性

《刑法修正案九》本着惩罚犯罪、保护人民和维护正常社会秩序的需要,同时为应对社会实践中出现的重大社会问题出台了职业禁止的相关规定,从中可以看出,职业犯罪已经日益成为一个

突出的问题。职业犯罪的存在严重影响到社会主义市场经济的正常进行,亦是全面推进依法治国的一大阻力。为解决这一问题,加之出于预防再犯罪的目的,综合犯罪的具体情况,人民法院可以禁止其自刑罚执行完毕之日或者假释之日起五年内从事相关职业。为进一步实现预防犯罪和减少犯罪的目的,对利用职务便利实施犯罪的行为人作出了禁止从业的规定^[1],在《刑法修正案九》中增加了对职业禁止的相关规定:一是为法官对犯罪行为作出职业禁止提供了法律依据;二是说明职业犯罪这一社会现象日益扩散。因此,作为国民经济重要支柱的国有企业在经济建设中起着重要作用,而企业的发展建设最终要落实到企业员工之上,所以,加强国有企业员工的职业法制教育具有重要意义。

其实,在《刑法修正案九》作出职业禁止规定之前,我国的法律法规中亦不乏对职业禁止的各项规定,诸如我国《公务员法》第24条规定,曾因犯罪受过刑事处罚的不得担任公务员;《检察官法》第11条规定,因犯罪受到刑事处罚的不得担任检察官;《法官法》第10条规定,因犯罪受到刑事处罚的不得担任法官;《教师法》第14条规定,受到剥夺政治权利或者故意犯罪受到有期徒刑以上刑事处罚的,不能取得教师资格;对于已经取得教师资格的,丧失其教师资格。我国对从业资格的相关规定散见于各种法律法规之中,所涉及的行业有公务员、律师、教师、会计等等诸多行业,但在《刑法修正案九》出台之前,关于职业禁止的规定并未出现在我国《刑法》之中,这也从另一个方

收稿日期:2016-10-28

面说明了在职业犯罪日益严重的当下,对企业员工进行职业法制教育的重要性。

2 当前国有企业员工职业法制教育存在的问题

国有企业员工的职业培训作为人力资源部门工作的重要内容,每年都按照其工作计划有序开展。然而,在这看似毫无问题的表象之下,事实上在员工的职业培训中存在着诸多问题。

(1) 培训内容重视专业技能,忽视法律法规教育。

我国国有企业在进行企业员工职业培训的过程中,普遍缺乏综合工作能力培训,这在很大程度上制约了企业人力资源培训与开发工作的开展。人力资源培训内容单一,在进行人力资源培训时,只注重员工技能的培训,而忽视了转变员工的观念、理念和态度。^[2]在我国,大多数国有企业在职业培训中普遍重视企业员工的各项专业技能的培训,加之不重视国家新立的法律法规,往往造成了在企业员工培训工作中职业更新技能和与职业相关的法律知识并不能同步更新,企业员工在工作中还是按照旧的法律法规从事相关工作,殊不知,国家立法已经发生了变化。这是我国企业培训中普遍存在的现象。

(2) 培训形式单一,忽视形式的多样化。

培训内容和培训方法缺少多样性。企业人力资源培训的形式单一,方法传统。目前,企业人力资源培训的方法主要是以单纯的课堂授课形式进行理论性的培训,注重知识传授,教学上多采用单向教学方式,但很少有互动的教学方式。^[3]企业人力资源的培训多采用集中培训的形式,通常选择企业资历深、经验丰富的从业人员或者外聘专业人员进行企业员工的培训,形式亦多为传统的课堂教育,固于授课——听课——考试——结业这些形式,参加培训的人员大多疲于应付,多呈现人到心未到的状态。这种满堂灌的课堂教育形式,不仅浪费企业在人力资源培训上的投入,更达不到企业培训预期的目的。这种形式的企业培训一方面针对性不强,集体满堂灌很难达到良好的培训效果,不能有效地帮助企业员工解决在从业过程中遇到的各种问题;另一方面,这种形式单一的培训,即便授业者在课堂中传递了新技术、新知识、新法规的重要内容,而参加培训的企业员工通常也不能有效吸收,更不用说企业员工能在日常

工作中运用新知识、新技术,不遵守新的法律法规,从而影响到企业的效益和生存。

(3) 培训规划不合理,忽视整体规划。

我国大多数企业培训缺少合理的培训规划,培训规划的主观随意在企业的人力资源培训中可谓如影随行,这是影响企业人力资源培训效果的重要原因。人力资源培训不是一朝一夕之功,不能是运动战,而应是持久战,因此,一定要编制一个切实可行的人力资源培训规划。虽然有的企业已经充分认识到人力资源培训的重要性,但是却很难真正将企业人力资源的培训与企业的长远规划结合起来,有计划、有步骤的对员工进行培训,更多的是随意安排企业员工的各项培训。在编制企业的人力资源培训计划时,事前未做有效地评估,在安排企业培训计划前不了解企业员工真正需求进行哪些方面的培训,在这些需求中哪些内容才是当前所急需的,导致培训带有很大的盲目性和随意性。此外,企业在安排培训规划时,规划结构也不尽合理,仅重视职业技能板块的规划,而对与员工职业息息相关的职业法律法规的教育规划多为一带而过,未能引起充分的重视。

3 完善企业员工人力资源培训的建议

为全面推进依法治国、建设具有中国特色的社会主义法治国家,国有企业员工的法制教育必不可少。笔者针对以上企业在进行人力资源培训过程中存在的问题提出了以下建议,以期能有效促进企业人力资源培训的进一步发展。

(1) 职业技能培训和职业法制教育双管齐下。

职业技能培训和职业法制教育犹如一枚硬币的正反两面,仅重视其中任何一面,都不足以有效地实现企业人力资源培训的目的。企业在加强企业员工职业技能培训的同时,应当做到职业法制教育与其同步而行,做到各项工作依法进行,于法有据。针对员工工作的特性,在安排其参加职业技能教育的同时,要求授业者不仅要教授其有助于提高工作效率的职业技能,还要加强与其职业相关的各项法律法规的解读,让企业员工知法、守法、用法,而不是让其职业技能飞速更新的同时仍固守旧的法律法规,让企业员工在毫无知觉的情况下已然出现违规的现象,更为严重者走上了犯罪的道路。因此,企业人力资源培训应当在进行企业员工培训的过程中做到职业技能培训和职

业法制教育双管齐下,同步进行。最后,还应当注重丰富培训内容。在培训的过程中,企业应根据对培训对象进行的分析、研究,制定出切实可行的培训内容,确保培训内容既做到广泛全面,又因不同对象有不同的针对性,让不同的对象都能在不同方面得到提高。

(2)使培训形式丰富多彩,激发员工的参与性。

企业在组织人力资源培训的过程中,应当充分丰富培训的形式,使培训形式多样化,进而让员工能积极主动地参与到企业的培训当中。在选择培训方法和手段时,要考虑到培训对象是成年人,他们在心理和生理结构上已经成熟,都是有一定生活和工作经验的人。另外,培训毕竟不同于学校教育,采取灌输的培训方式不能取得理想的培训效果。因此,在选择培训方式时,就需要根据实际情况确定不同的培训方式或不同的培训组合。^[4]在企业培训形式的选择上,除传统的课堂授课形式外,还可以考虑多采用集体讨论、分组讨论、实践演习、对外交流等多种形式。在培训时间长短的安排上也应当进行相应地调整,以往的企业培训往往在会议室一坐就是一整天,对此,可以将理论学习与实践演习等形式交叉进行,一来可以改变培训给人枯燥的感觉,二来可以更加有效地提高员工的注意力,将被动吸收转化为主动吸收,有效内化培训的内容,将培训内容运用到工作中,以达到企业培训的目的。同时,还应当提供相应的激励机制,激发企业员工的主动参与性,如在培训的最后,可以选出培训过程中的优秀者进行一定的奖励,安排相应的经验分享会,充分发挥企业员工的主人翁意识,使其积极主动地参与到企业培训当中。

(3)形成企业培训的长期规划,注重规划结构的合理性。

企业在安排培训长期规划的过程中,应当充

分地将企业的长远发展目标和企业的行业特性与培训计划结合起来,做到与企业实际相结合。另外,还应当充分考虑企业员工的职业发展需要,将企业员工的职业发展需求与企业自身发展结合起来,实现企业、员工和企业培训的有效结合。企业可以采用多种方法,如观察法、问卷法、访谈法、档案资料法等方法在进行计划安排前收集与分析员工的需求信息,使培训需求有针对性。在日常工作中,切实做到按计划进行,克服以往培训的主观随意性,同时建立相应的惩戒机制,做到有令必行。除做好长期有效规划外,还应当重视企业员工培训结构的调整。在这个日新月异的社会发展之中,除应当做到专业技能随之更新外,为切实落实社会主义法治建设,企业员工在职业工作中还应当充分重视各种法律法规的学习。因此,在制订长期培训规划时,一定要重视职业法律法规教育这一板块的内容,将其放置于规划的重要位置。

4 结 语

在依法治国这一大时代背景之下,企业要想顺时代潮流而发展,势必要重视企业员工的职业法制教育,改变以往传统的培训模式,将职业法制教育纳入企业员工培训的重要内容,把国家的法治建设、企业的发展壮大和企业员工的发展结合起来,将三者统一在一起。

参考文献:

- [1] 罗 珊.《刑法修正案九(草案)》新增禁业条款与我国的保安处分[J].法制博览,2015,31(18)下:124.
- [2] 赵若燕.加强企业人力资源培训的建议[J].商场现代化,2011,44(2)下:115~116.
- [3] 袁芙蓉.对加强我国企业人力资源培训的思考[J].攀登,2007,34(4):114~116.

作者简介:

罗 洁(1983-),女,四川内江人,经济师,学士,三级人力资源管理师,从事企业人力资源管理工作。

(责任编辑:李燕辉)

雅砻江杨房沟水电站实现大江截流

我国首个采用设计施工总承包模式进行建设的百万千瓦级大型水电站——雅砻江杨房沟水电站于11月11日上午成功实现大江截流,标志着该项工程全面进入主体施工阶段,我国第三大水电基地雅砻江中游梯级开发再获重要进展。成功截流后,杨房沟水电站将进入主体工程施工阶段,计划2021年投产发电,2024年工程竣工。杨房沟水电站是国家清洁能源重大工程,电站装机容量150万千瓦,多年平均发电量68.6亿千瓦时,最大坝高155米,总投资200亿元。与传统大型水电站建设主要采取单价合同模式管理不同,杨房沟水电站在国内首次采用了设计施工总承包模式建设,即在给定总价的基础上,由总承包人设计、施工、建设移交,从而激发总承包人设计施工一体化的统筹管理优势。杨房沟水电站电能质量优越,与上游的两河口水电站联合运行后,平枯期电量达到30.9亿千瓦时,对优化四川电源结构具有较大作用,是全国难得的优质水电电源点。