

试论建筑企业法律事务的管理途径

郑君

山东省聊城市东昌府区

【摘要】 随着中国市场经济深入发展和法律的逐步完善,公司法律事务越来越受到社会各界的关注。建筑公司作为一种极具特殊性的企业,做好企业的法律事务管理也已是刻不容缓,因此本篇将从建筑公司的特点、复杂性等入手,对怎样做好建筑公司的法律事务管理,进行了简要的论述。

【关键词】 建筑企业; 法律; 管理

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.2083

建筑公司的一切经营活动,都离不开法制的规定与调整。公司和政府部门的司法关系主要靠经济法和行政诉讼调节;公司和企业法人之间的平等主体法律关系,主要依靠合同法等国民商法来加以调节;而公司的各种问题,如工资、财务管理、产品质量监督管理、安全生产检查等方面,则要依靠劳动法、会计法、产品质量法、安全管理条例等立法加以调节。

一、为建筑公司成立专门法务管理部门的必要性

对于建筑公司生产运营中的法律风险,必须设立专门的司法机关进行评估与规避。司法经营风险主要是指因公司的内外部司法环境变化,又或者因为公司本身或相关当事人未能根据相关法律规范及约定,正确使用权利、履行合同权责,进而对公司产生不良司法结果的风险。建筑公司立法经营风险的最直接体现,就是公司内部立法争议的大量出现。从产生立法争议的主要因素来看:一是在建设工程合同订立、执行中产生的立法争议,较为普遍的是工程款拖欠、工程结算纠纷、工期延误等法律问题。二是在建筑公司运营管理过程中出现的,如与建设工程招投标、职工劳动合同管理等产生的争议。上述司法纠纷案件中绝大多数披露了公司在运营决策中对立法审查把关不严,以及企业经营者忽略了立法工作部门职能等的法律问题。

二、建筑公司法律事务工作的现状

在实际实践中,相当多的施工公司的法律意识和观念都相当淡漠,上至企业主管、中级骨干,下至全体职工,长期以来仅对技术、工程质量、财务比较关注,对法律法规了解甚少,完全意识不到公司的法律事务管理工作意义,不重视在公司内进行法律法规的教育、不向外吸纳公司法务人员,甚至很多公司重要的投资决策、重要的经营事项,都不会向公司法务人员询问或参与。一些建筑公司甚至连外部律师也没有雇佣,只有在打官司时才想着去聘请相关专业人员来审理。但在公司的日常管理中,对法律意识的淡漠的表现却是无处不在。例如应该发的书函(开会纪要)、照会却不能发放,该请有关部门签证确定的却不能办理签证确定,而且根本不重视自我利益的保障,在争议出现时,往往因不能举证而输掉官司,或者错过了诉讼时效。建材行业中被拖施工款的情况也比较严重,一些拖欠案未能按时诉诸司法,一直到临起诉时才发觉已经过了几年的诉讼时效,却因为缺少司法的保障而白白地承受损失。除此之外,部分公司应该行使的权利却不能有效行使。更为严重的是相当多的建筑公司对合同管理也缺乏充分关注,只顾着市场承包责任,而不去履行甚至草率履行,结果遇到争议也缺乏商量和协调的基础,或者缺乏法律依据。所以,建筑公司应该组建专职机关如清欠办、法规部等及时追讨已被拖欠的施工款,但决不因管理工作上的过失或碍于个人面子感情因素而抛弃债权人,还应该尽快追讨并注意保留书面证明,并且采取法定强制措施的要坚决采取。

三、加强法律事务管理的具体措施

(一) 严格依法办事,依法遵守监管的有关规定

对公司而言,贯彻社会主义法律原则,是为了规范公司依法办事,并且按照规章制度来对公司进行管理,在当前社会主义市场经济的大环境下,如果想要能够对公司的合法权益进行

有效的保护,则需要做到等价交换,并且还要遵守诚信来进行买卖。为了维护当前社会主义市场经济的正常发展,一定需要拥有一套完整的法律法规来维护社会经济的正义。由此可见,作为建筑企业的法律工作者,不仅仅是维护法律尊严和公平正义的人员,还是维护企业利益的重要人物,建筑企业的法律工作者为企业便利和帮助的方式和途径有很多,例如,在企业进行重大决策的时候,提供相关的专业意见并且提出专业的法律依据,帮助企业学会在官司中为自己的利益辩护,最大程度上减轻企业在经营过程中所可能面临的风险,还有帮助企业参加各种类型的诉讼与仲裁案件等等,以及参与到企业中各种各样的非诉讼法律事务当中,还可以在企业内部为相关人员进行法律知识的普及。

(二) 企业内部要形成制度

要形成科学合理、标准化的公司法律部门职责体系和工作流程,确定公司法律工作者负责公司法律事务的权力、程序等。完善法制管理体系职能,逐步形成由公司主要主管领导、法律机关和业务部门共同参加建设的,以事前法制风险预防为主的组织管理模式和工作制度。只有形成一个健全的管理体系,才能保证公司法务机关充分发挥其应有的职能,并通过富有成效的管理工作,避免公司合法权益遭受损害。

(三) 遵循事前防范、管理为主的原则

公司法制事项必须要努力做到“事前预防”,而非“事后补救”。要以法制的视角来回避法律风险,避免合同纠纷的出现。如果合同纠纷出现时,也要予以妥善处理,以保护本公司的权益。而有效的事前预防,不但能够为公司节省巨大的管理成本,同时也有利于公司全面提高经营管理水平。在对公司进行法律运营的整个管理链条中,对法律事务工作所承担的直接管理责任是其中一项不能缺的重要部分。除对公司法律事务有直接的监督管理职能之外,公司法务机关对公司各项管理提供建议、组织研讨、作出评估等应该是必要的、不应该超越的程序。也就是说,法律事务机关在公司中占据着明晰的位置,并且拥有制度保障以及其监督管理职能的合理行使。

(四) 建立公司内部的法律事务机构,设置专门法律人员

公司内的法律事务机构首先最主要的职能就是帮助公司领导层保证企业的管理和活动符合法规的要求,做到法律运营管理,它又是公司领导层在法制方面的参谋和助手。其途径主要有两个途径:一是通过对本机关直接的监督管理行为,如通过对企业法定代表人的委托活动的监督管理,对合同关系的监督管理,对商标、专利和商业秘密的监督管理等,制约和规范企业的经营活动。二是采取间接的管理方法,包括通过组织、参与、建议、询问意见等途径,推动企业负责人以及与企业利益相关人员通过健全、完善的各种管理体系,开展各种监督管理行为,从而达到把企业日常生产经营管理行为逐步纳入规范化轨道上的目标。

(五) 依法组织制定、审查公司最主要的章程,并调整好关系

公司法规,是指公司内部针对生产、技术、管理等各项

(下转第3866页)

全方位的补充和优化。其次,鉴于组织影响力可影响组织中人的心理状态这一基本特征,可借用组织影响力增强企业中员工的团结和敬业精神。在中小企业当中,只有足够重视组织行为理论的实际应用,在人力资源管理制度中将员工薪酬、奖金、补贴和其他福利制度进行充分的细化,为员工争取到更多的待遇和发展空间,以此激励员工在工作中主动发挥潜力,并通过工作成就获得在组织之中的归属感。最后,在企业的日常工作开展时,也可以将组织行为理论作为指引,解决诸如企业中员工的岗位调动、人员增减变动等相关问题,从而使中小企业的人力资源管理工作具备牢固的根基。

(三) 选择科学合理的培训方法

选择行之有效的培训方法可以使得企业员工更为积极地投入培训中,进而保证效果达到预期。对于企业而言,要切实做好培训方法的创新工作,因而更具新意的培训方式,如此能够将员工的兴趣充分激发出来,这对培训工作会起到积极的促进作用。此外,企业要将计算机技术、通信技术等加以充分利用,将互联网中相关资源挖掘出来,并引导员工参与到小组讨论中,如此可以使得员工在更为适宜的环境中完成培训。除此以外,企业也可选择外包方式来展开培训工作,也就是由专业培训机构来负责此项工作,培训讲师拥有丰富的专业知识,实践能力也是较强的,由其来完成培训工作可以确保针对性有大幅提升。培训机构中的老师类型也是较多的,除了能够展开技能指导外,同时可以完成好心理辅导,将培训机构具有的专业优势充分发挥出来可以保证培训效果有大幅提升。

(四) 打造企业绩效组织文化

打造企业绩效组织文化是推动中小企业人力资源管理的另一个创新方法。从组织行为理论来看,每一个员工的需求都存在着各种差异,只有考虑员工具体需求来制定企业的战略和管理目标,才可以实现既满足员工需求,又能够完成企业预定目标的双重效果。所以,中小企业一定要注重绩效组织文化的建设和打造,使得相关方案更具管理层面的针对性。

结束语

综上所述,员工时时刻刻都是企业的一部分,员工本身的管理模式、行为模式很大程度上受到企业影响,积极的、良好的企业人力资源管理模式和激励机制考核制度,有助于员工正确认识到自身力量,也让企业成功认识到群体对个人、环境对个人的积极影响。只有将组织行为理论运用于推动人力资源管理工作的建设和完善中,才能使中小企业的人力资源管理水平随着企业经济效益的不断提升而进步。

参考文献

- [1]施阳丹.关于人力资源管理与组织绩效关系分析[J].营销界,2021(24):142-143.
- [2]陈静.柔性人力资源管理对员工创新行为的影响[D].沈阳师范大学,2021.
- [3]周婉姝.三支柱模型下S集团的人力资源管理组织结构研究[D].河北大学,2021.

作者简介:赵廷廷(1990.10—),女,山东济南人,汉族,硕士研究生,人力资源管理方向。

(上接第3864页)

活动中,所制定的各种规范、条例、程序和措施的统称,是指公司员工在生产、技术、经营等各项活动中共一同遵循的准则和原则。公司内部的制度也要合理,不得破坏我国的规章和已经建立起来的制度,不得影响国家和社会的公益,不得损害职工特别是农民工的合法权益,要确保公司内部的制度合理有效,确保依法赋予公司的权力在制度中进行充分反映,同时这一点也有利于落实我国立法,推动公司依法治理企业。除此之外,还要建立健全公司合同管理系统的组织网络和机制网络,以构建公司合同管理系统。组织管理网络,是指公司要从上而下地设置管理和完善合同关系的组织(包含专门管理机构和兼职管理机),并将公司合同管理范围遍及公司的各个层次,甚至扩展至所有角落。从目前合同管理的发展趋势来看,公司法律事务部门成为了合同的归终管理单位,更利于合同管理的实施。

规章制度网络,是指公司要在履约管理工作全过程的各个环节,确立并完善具体的可运行的规章制度,使履约管理工作有章可循。建筑公司应该重视合同法及履约管理工作。管理人员不但要重视签约前的管理工作,更要重视签约后的管理工作,凡包括合同条款具体内容的各部分都要统筹一起严格管理。同样必须关注履约全过程的状态发生变化,要抓住对我方影响的变化趋势,适时对协议作出调整、改变、补充或暂停和解除。

(六) 组织员工开展法制宣传教育,增强员工的法制素质

首先,要制定并参加编制普法规划已经准备培训公司的法制事业工作人员,必须仔细阅读国家有关部门和地区所制订的普法活动方案,把握精神实质并明确目标和任务,并在此基础上合理分析本单位的现实状况,尤其是在法制建设中出现的薄弱环节,要尽可能做到使任务和目标更加明确,并且能够在实现这些任务目标的过程中,提出更加可行的具体方案,使得整

个普法过程更加科学合理。除此之外,作为组织和承办企业普法工作的人员,也一定要注意提高企业中高层领导人员的法律素养,公司各个层级的干部人员都是整个普法工作的重点关注对象。在工作中,他们是重要的领导者和组织者,在普法学习中,他们是重要的学习者与参与者。公司的法务人员要加强对其培训力度,在培育领导人员的主人翁意识的同时,让他们的法律意识更为深刻。

各部门的大力协同法制宣传的工作涉及面宽,且任务艰巨,是一个系统工程,仅仅一个机关的力量是不够的,所以必须各部门的大力协同,充分发挥他们的力量,齐抓共管,共同搞好普法工作。

结语:

作为建筑公司必须大力加强公司法律事务管理,一方面使公司的生产业务与市场接轨,顺应市场的要求,提高公司应对市场和与竞争的能力;另一方面则是让公司在履约过程中保持了公司的权益,从而增加了企业效益。通过完成公司对市场发展的诺言,彰显公司的投资诚意,从而提高了公司的服务品质与形象,让公司更加牢固地建立金融市场,促进了发展。

参考文献:

- [1]国有建筑施工企业法律风险防范机制的构建思路[J].张一帆.法制与社会.2017(28):77-78
- [2]建筑施工企业法律事务管理的实施方法[J].梁敏.企业改革与管理.2017(15):18+28
- [3]建筑施工企业如何做好法律事务管理[J].刘萍.现代国企研究.2017(06):23

作者简介:郑君(1985.9—),女,山东聊城人,本科,经济师,研究方向:企业法务合规研究。