

Research on the synergistic mechanism between legal practice teaching and vocational ability cultivation in state-owned enterprises

Zepeng Chen

Shenzhen Longgang Financial Investment Holding Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518100, China

Abstract

Against the backdrop of deepening national legal system development, state-owned enterprises (SOEs) are raising higher standards for legal professionals' expertise. These professionals must not only possess solid theoretical foundations in law but also demonstrate strong professional ethics and practical capabilities. This paper explores collaborative mechanisms between legal practice education and competency cultivation based on SOE's actual needs. By examining curriculum design, practical platform development, faculty collaboration, and evaluation systems, it establishes a talent development framework characterized by "university-enterprise synergy as the foundation, integration of theory-practice as the pathway, and precise competency training as the core." This approach provides theoretical support and practical solutions to enhance legal education quality and advance the construction of rule-of-law-oriented SOEs. The study argues that building multi-level, systematic collaborative mechanisms to bridge theoretical and practical gaps constitutes the key pathway for effectively aligning university talent supply with SOE employment demands.

Keywords

state-owned enterprise legal affairs; practical teaching; professional ability; school-enterprise cooperation; talent training

国企法务实践教学与职业能力培养的协同机制研究

陈泽鹏

深圳市龙岗金融投资控股有限公司, 中国·广东·深圳 518100

摘要

在国家法治建设日益深入的背景下, 国有企业对法务人员的专业能力提出了更高的要求, 既需要具备扎实的法律理论基础, 也需具备良好的职业素养与实践能力。本文基于国企法务工作的实际需求, 探讨法务实践教学与职业能力培养的协同机制, 从课程设计、实践平台建设、师资协同、评价机制等角度入手, 构建“以校企协同为基础、以理论实践融通为路径、以能力精准培养为核心”的人才培养体系, 为提升高校法务人才培养质量、推动法治型国企建设提供理论支持与实践路径。研究认为, 构建多层次、系统化的协同机制, 打通理论与实践的壁垒, 是实现高校人才供给与国企用人需求有效对接的关键路径。

关键词

国企法务; 实践教学; 职业能力; 校企协同; 人才培养

1 引言

随着国企改革和依法治企进程的不断推进, 企业在经营、管理、投资及风险防控等各环节均对法务工作提出了更高要求。法务部门不再仅仅是被动参与事务处理的辅助机构, 而是战略管理中不可或缺的核心职能部门。这一转变对法务从业人员的能力结构和素质标准也提出了全新挑战。高校作为法务人才的主要输出源, 面临着如何改革传统教学体系以适应新时代企业需求的重大课题。特别是在实际教学中, 理论与实务割裂、课堂教学脱离岗位技能、学法而不

懂规、学生缺乏真实职业场景体验等问题普遍存在, 造成毕业生职业适应能力不足。本文以国企法务岗位能力需求为导向, 探讨如何通过构建协同育人机制, 提升法务实践教学质量, 培养符合企业实际需求的高素质法务人才。

2 国企法务岗位职业能力结构分析

2.1 理论基础能力的核心地位

在国有企业法务体系中, 扎实的法律理论素养始终处于能力构成的核心地位。作为从事法律服务的专业岗位, 法务人员必须建立系统完备的法律知识框架, 准确理解并灵活运用民法、公司法、合同法、劳动法、行政法、知识产权法等多部法律的基本原理和操作规范, 同时还要针对性地开展国资规范学习。这一体系性法律认知不仅构成日常法务工

【作者简介】陈泽鹏(1991-), 男, 中国广东揭阳人, 硕士, 从事法学、管理学(偏经济)研究。

作的基础,如合同审查、法律意见书起草、合规性审计等,还决定了法务人员在处理复杂法律事务中的专业判断力。

在实际工作中,法务人员往往面对的是非标准化的问题与案例,需结合法律条文、司法解释、政策导向与判例趋势,进行综合研判。例如,在国企参与投资并购、资产重组、股权调整、重大工程建设等决策过程中,法务人员需从合规性、合法性、程序性等多维度出发,评估法律风险与控制要点,平衡政治因素与法律因素的风险点,进而提出可操作性法律建议[1]。此类工作若无坚实理论支撑,极易出现条文理解偏差、适用逻辑错误或忽视关键风险点,导致合同漏洞、决策瑕疵甚至引发重大诉讼事件。尤其在司法实践日益动态化的背景下,能否准确把握政策走向和裁判理念,及时更新法律认知,成为衡量法务人员职业成熟度的重要维度。

因此,法务人员不仅应在入职前完成系统的法律专业学习,还需在岗期间持续深化理论修养,通过参与国资专题培训、研究案例判决、关注立法动向等方式,不断拓展法学视野与专业深度,以理论为依托服务于实践,为企业稳健运行提供法治保障。

2.2 综合职业技能的重要性

国企法务工作具有综合性、交叉性、协同性强的特点,对从业人员的综合职业能力提出了高于一般法律职业的要求。除基础的法条理解与适用能力外,法务人员还需掌握逻辑推理、文字表达、法律检索、谈判沟通、信息分析与项目管理等复合型技能,以支持其在多元场景下高效完成法律事务的协调与推动。

一方面,良好的文书写作能力是法务工作的重要体现。无论是法律意见书、合同条款拟定,还是规章制度编写、案件汇报材料撰写,均需具备逻辑清晰、表述严谨、格式规范的法律语言功底。另一方面,在与其他业务部门沟通协作时,法务人员需通过通俗化表述将法律问题“去专业化”,引导业务同事理解法律逻辑,实现合规意识嵌入业务流程,做“一般人都看得懂的法律意见”。

同时,国企法务在实际工作中常常需要参与或主导诸如内部合规检查、外部审计应对、劳动纠纷调解等涉及多部门协同或多方利益博弈的事务。这就要求法务人员在具备专业判断力的基础上,还应具有较强的沟通协调、跨界交流与组织能力,能够处理不同部门诉求之间的平衡关系,推动法务建议落实落地。此外,面向现代企业管理对法务数字化转型的需求,信息技术应用能力、数据分析能力也逐渐成为法务人员的新兴能力指标[2]。

综合职业技能的强弱,不仅影响工作效率和结果质量,更直接关系到企业对法务部门的信任度与战略价值认可。因此,国企在法务人才培养过程中,需将技能训练与理论教育同步推进,构建以“法律专业+管理能力+沟通素养”为核心的综合能力发展体系。

2.3 岗位适应与应变能力的现实需求

与传统律所律师以“外部代理、单点介入”为主的服务方式不同,国企法务人员的角色更强调“嵌入式服务”和“全过程参与”。他们不仅是法律问题的解答者,更是战略决策的协助者、法律风险的预判者。因此,对岗位适应与应变能力的要求也更为严苛。

在国企改革不断深化、监管环境日益趋严的背景下,政策调整频繁、法规更迭迅速,法务人员必须具备强烈的学习意识和快速适应能力,能够在最短时间内掌握新规内容、评估其影响,并调整企业合规策略。例如,面对《民法典》《公司法》新修订内容,法务人员不仅要理解其文本意义,更要研判其对企业治理结构、合同风险控制、员工管理机制等方面的影响,提出可行的制度优化建议。

此外,在处理突发法律事务(如巡查审计、涉法舆情、信访投诉)时,法务人员需要冷静判断、迅速反应,协同各部门作出应急响应并控制风险扩散。这种能力不仅依赖于法律知识积累,更考验其心理素质、沟通技巧与团队配合能力。

因此,国企法务人员的职业胜任力不只是静态的法律能力组合,更是一种动态的、持续迭代的岗位适应能力[3]。他们必须在常态工作中“练内功”,在非非常情境中“敢担当”,真正做到“懂法律、通业务、能管理、会协调”,才能胜任新时代国企法治建设的复合型人才角色。

3 当前法务实践教学面临的困境

3.1 课程内容与岗位能力脱节

当前多数高校法学类及法律事务专业的课程设置仍以传统学科体系为主,注重基础理论和法律条文的系统讲授,如民法、刑法、行政法等基本课程,较少涉及面向岗位能力的专业化教学内容。这种教学模式虽然为学生打下了较为坚实的法学理论基础,但在应对具体国企法务工作的实践中却表现出明显的脱节问题。尤其是在合同审查流程、企业合规管理机制、公司治理结构、国企监管与招投标制度等方面,课程内容往往覆盖不足,甚至完全空白,缺乏与实际业务场景的对接。学生在毕业后进入国企工作,常常对岗位所涉及的文书处理规范、法律风险预判逻辑及部门协作机制感到陌生,需要用人单位重新安排培训及过渡辅导,既拉长了企业的人才适应周期,也在一定程度上削弱了高校法务人才的培养实效。

3.2 实践教学资源建设滞后

高校普遍开展的法务实践教学多集中于模拟法庭、经典案例分析或课程设计类活动,这些活动虽具备一定的实践价值,但仍主要停留在理论延伸与课堂内部演练阶段,难以满足复杂企业法务场景对综合能力的高标准要求。尤其是面向国企法务岗位所需的实践能力,如合同风险排查、项目合规评估、涉诉事务协调等环节,目前高校尚缺乏对应的实训资源和真实业务数据支持。由于与国企之间缺乏常态化、机

制化的合作平台,许多学校难以将学生嵌入企业日常法务流程中进行沉浸式实训,导致“实习流于参观”“实训内容虚化”等问题突出,难以真正提升学生对企业法务职责与运行逻辑的深度理解,制约了实战能力的有效锤炼。

3.3 师资队伍结构单一

法务教学的质量不仅依赖课程内容的科学设置,更高度依赖于教师的实务经验与指导能力。然而当前高校教师队伍中,绝大多数为研究型教师或传统法律学术背景出身,学术功底扎实而业务实践不足,对国企法务管理流程、合规管控机制及内部协同逻辑缺乏直观理解,难以胜任真正意义上的应用型教学任务。此外,高校面向企业法务专家的兼职教师聘用机制尚不完善,部分行业专家受限于时间与教学训练,在教学准备、课程持续参与等方面存在明显不足,导致其参与教学的广度和深度难以保障[4]。由此形成“理论强、实践弱”的师资结构性矛盾,进一步制约了法务实践教学质量的整体提升,也影响了人才培养模式向应用型、复合型转型的步伐。

4 协同机制构建的核心路径与要素

4.1 校企共建多元化课程体系

应依托国企典型法务工作流程,科学构建符合岗位需求的教学内容体系,重点围绕“合同管理、风险防控、合规治理、争议解决、业务管理、内部审计”等六大模块进行系统设计,覆盖企业法务的主要职责与操作场景。在此基础上,探索实施“基础理论+实务训练+职业素养”三位一体的培养路径,既夯实学生的法律基础,又注重实际操作能力的培养与法律职业行为的规范训练,让法务全方位培养“不缺位、做到位、必要可越位”的能力作风。为增强教学的实践导向,应积极引入具有丰富经验的企业法律顾问、法务总监等一线专家参与课程开发与案例指导,推动教学内容与企业真实需求深度融合,提升课程的实用性、精准性与岗位适配度。

4.2 建立常态化实践平台

学校应与具有代表性的国企共建实习基地,通过岗位见习、项目参与、案例调研等方式,让学生在真实业务场景中理解法务工作,提升解决问题能力。同时,鼓励开展“导师双制”模式,由校内教师与企业法务共同指导学生项目实践,实现教学指导与职场引导的融合。

4.3 强化“双师型”师资队伍建设

应引导教师拓展企业法律服务渠道,参与国企实际项

目,提升教师企业实务能力。学校可设立企业法务人才引进绿色通道,吸纳具备多年实务经验的法律专业人士进入教学队伍,推进“理论+实务”的复合型教师队伍建设,提升教学适应性和前瞻性。

5 保障协同机制有效运行的制度设计

5.1 明确人才培养目标导向

学校在专业建设与课程改革中应树立岗位导向与能力导向理念,围绕“胜任岗位”“服务企业”明确人才培养目标,推动教学资源配置与制度设计与目标对接,形成育人全过程的系统逻辑[5]。

5.2 完善校企合作制度化框架

构建稳定的合作机制,签署校企合作协议,明确双方在课程开发、实训基地建设、教师互聘、成果评价等方面的职责与权益。通过建立常态化沟通机制,形成校企合作的长效机制与质量保障体系。

6 结语

高校法务人才培养必须回应时代变革与企业发展的双重需求。国有企业对法务岗位职业能力的现实需求促使法务教育模式加速转型,从注重知识传授向能力导向的综合培养转变。构建以“岗位胜任力”为核心的协同机制,是破解当前法务实践教学脱节困境的关键路径。通过校企共建课程体系、搭建实训平台、优化师资结构、完善制度保障,可有效打通课堂与职场、理论与实务之间的壁垒,推动高质量法务人才培养体系的形成。未来应在政策支持与机制创新的双重驱动下,不断探索和深化教育与产业融合的路径,为国有企业提供更加符合需求的高素质法务人才支撑。

参考文献

- [1] 邓弋,濮本林.推进国有企业信访工作法治化探索与实践[J].安徽冶金科技职业学院学报,2024,34(04):95-97.
- [2] 李子琪.大数据驱动下国有企业信息化审计模式的构建与实施——以首钢集团为例[J].企业改革与管理,2024(24):114-117.
- [3] 王雷.国有企业研究型内部审计对发现问题的思考[J].市场瞭望,2024(24):127-129.
- [4] 李红玉.国有企业改革中的财务监管问题及对策探讨[J].财经界,2024(35):117-119.
- [5] 李洁.国有企业如何构建高效内控管理体系[J].金融客,2024(12):86-88.