

人力资源培训的投资风险和预防措施研究

潘月峰*

西安高科软件新城建设开发有限公司 陕西 西安 710119

摘要: 当前我国人力资源管理的发展正处于初级阶段, 虽然已经取得了一些突破和进步, 但仍有必要在各个方面深入探索, 本文分析国企人力资源培训的投资风险, 探究预防国企人力资源投资风险的有效措施。

关键词: 人力资源投资; 企业绩效; 风险防范

DOI: <https://doi.org/10.37155/2717-5642-0204-20>

引言

无论是国家还是企业, 都对人才都有一定的需求, 人才配备对于企业未来的发展起着决定性的作用, 随着信息时代的到来, 人们能够在网上更便捷的查找行业方面的信息, 企业在对人才进行培训的过程中, 企业具有一定的投资风险, 因而企业需要对存在的风险进行分析并对其预防, 提高企业的核心竞争力。

1 我国人力资本投资的路径

1.1 明确掌握投资关系

人才的综合能力以及人力资本的综合投资水平直接反馈了社会的发展动力, 根据当前我国的人力资本储备情况, 进行人力资本的合理投资, 将进一步促进我国社会发展体系的完善, 帮助我国实现两个“一百年”建设目标, 实现中华民族伟大复兴的中国梦。当前, 在人力资本投资中应该明确投资的关系, 以下对其进行分析: 我国人力资本投资必须明确人力资源投资与经济增长之间的重要关系, 我国人口数量与其他国家相比, 具有着较大的优势, 但是高质量的人口数量却有所不足, 相关部门应该充分重视人力资本投资, 以提高人力资本的自身生产效率, 深入发挥人力资本的知识效应和外部效应在经济增长中的作用优势, 利用人力资本的投资要素以及人力资本在社会生产中的主要作用, 让我国经济保持稳中求进的发展态势^[1]。

1.2 合理规避投资风险

在以习近平总书记为核心的党中央的带领下, 我国人力资源建设和社会保障工作已经取得了显著的成效, 在知识经济时代下, 人力资源的应用方向和作用效果发生了明显的变化。近年来, 我国与沿线国家的贸易往来日趋频繁, 社会经济体系面临的金融经济风险也进一步扩大, 因此, 人力资本投资面临的危机也显著增强, 要想保证人力资本投资具有良好的投资效应, 必须对投资风险进行全面规避, 以下对其提出相关建议: 在人力资本投资过程中, 相关部门必须具备社会发展和建设的全局意识以及较高的社会责任感, 在就业、创业体系以及城乡居民社会保障体系的建设过程, 全面地遵循以“人民为中心”的建设原则, 切实的应用创新意识对人力资源投资环境进行安全探索, 在投资过程中强化底线思维, 以实现投资风险的全面规避, 加强人才强国的建设步伐^[2]。

2 人力资源培训的投资风险

2.1 培训成本损失

培训人员在培训的过程当中, 企业需要对其支付相关的费用, 无论培训效果是否达成, 企业都须支付相关的投入费用。例如, 培训人员的薪资、时间、被培训人员的薪资、时间、场地等费用。培训是一个长期的规划, 在培训期间, 无论是老员工还是新员工, 他们并不能够为公司带来直接的利益, 从短期发展来说, 相反还会使公司在某些部分中产生负收益。因而, 培训资金是一种前期的投入过程, 它不能够直接的产生效益, 日后的培训效果直接给培训投入带来一定的影响^[3]。

*通讯作者: 潘月峰, 1978.4, 汉族, 男, 陕西渭南, 西安高科软件新城建设开发有限公司, 经济师, 硕士研究生, 研究方向: 人力资源管理。

2.2 影响企业绩效

站在企业的角度来看,对于付出劳动的员工支付相应的薪水是最能说明薪酬管理的价值。工资水平能带给员工劳动的动力。所以这就关系到企业对员工的绩效管理。要说明的是,人力资源投资就是对于员工的劳动付以相应的酬劳,并且根据其绩效决定浮动标准。在国家劳动法对于劳动力的工资最低线有明确的规格,这是给劳动力生活保障,企业无论是否盈利,要给予劳动力酬劳,这也就是最基本的工资待遇。不过企业给员工的酬劳中还有一个组成部分,就是绩效奖励,这是建立在公司的绩效制度和劳动力的表现上完成的,这种做法也是一种激励制度,对员工的工作有着鼓励作用,对于管理者来说,通过绩效管理来提升员工工作水平,对企业发展是百利而无一害的^[4]。

2.3 收益不明显

由于个人能力和企业体制的原因,在对相关的人员培训完之后,经过一段时间的观察,其收益效果并不能够给公司带来相应的利润,这也是人才资源培训的投资风险之一。例如,国企的体制是长期计划经济,企业在人才的选择、培养和使用上缺少科学的依据,导致企业接受培训的部分人才不能够及时的充分施展其才华,或者企业未规划好相应的培训内容,培训的内容并不具备针对性或者及时操作功能等,这些都造成了资源的浪费。领导感到培训投资并未给企业的利润带来一定成效上的改变,从而对培训产生相关的质疑,为接下来的培训工作带来了一定的影响^[5]。

3 人力资源培训的投资风险防范措施

3.1 完善培训制度

完善的培训制度是风险防范措施的关键。企业在对内部员工进行培训之前应该详细的了解员工的工作内容,再根据工作内容不断的进行完善,建立相应的培训制度体系。企业在选择培训人员时,需要对该培训人员进行了解,在技能方面的培训人员不仅需要有良好的职业素养还要在其技能领域方面具有一定的能力,培训人员在讲解的过程当中,应做到语言、逻辑清晰,对被培训人员的问题需要进行一一的解答,企业可以请内部表现出色的员工或者是相关方面的专家进行员工培训。在培训之前,公司可以调查员工在工作中的相关问题,再把问题反映给培训人员,让其进行针对性的讲解。在培训过后,对被培训人员的技能进行考核和评价,把培训人员的培训效果列入绩效考核当中,提高培训人员和被培训人员的相关意识^[2]。

3.2 在招聘过程中风险防范

在招聘的过程中,需要招聘人员对应聘者进行有效的沟通,工作人员不得因为招聘考核原因而对招聘人员进行不实际的或者模糊的介绍。对于企业来说,建立完整的招聘制度是人力资源培训的第一道风险防范。招聘人员需要详细的了解各个招聘职位的相关信息,再对其进行介绍,招聘对于企业和应聘者来说是一个双向选择的环节,企业希望招到与岗位匹配的人,应聘者考虑的是薪资福利待遇、工作发展前景的问题。企业对人员进行筛选能够解决部分培训和人才流失的问题,例如:学历要求、专业要求、能力要求等条件合格的人才才能有竞选职位的条件,企业应该先询问应聘人员的待遇要求、发展规划等,招聘人员需要从沟通中判断应聘者是否符合相关职业要求,再对本公司的职位和待遇进行介绍。

3.3 科学构建投资机制

人力资源投资是我国一项长期的、持续性的工作,在我国的社会发展和经济建设过程中占据了举足轻重的地位,人力资源的合理投资,需要相关部门切实掌握当前我国的经济社会发展趋势,明确当前我国的人才储备水平,从社会生产的需求出发,科学地构建投资机制,以下对投资机制的构建提出相关建议:人力资源投资中包括教育投资、人才迁移投资以及医疗保健投资,投资主要针对点是教育、就业以及医疗,这三个行业是我国致力提升发展水平的功能性行业,在构建投资机制的过程中,必须从教育、就业以及医疗的未来发展趋势入手,构建覆盖全面的社会保障体系、具有中国特色的劳动关系以及功能优先的医疗服务制度,从这三方面出发,全面认识和把握我国社会主要矛盾变化对人力资源和人力资本投资产生的影响,进一步促进我国社会格局的充分完善,突显中国特色社会主义道路的践行优势^[3]。

3.4 人才的培养与使用

高级人才是企业长期稳定发展的核心,他们的使用与流动,直接会给企业的发展带来巨大的影响。高级人才的培训不同于普通的员工培训,应对其慎重对待。企业在高级人才培养方面应该进行严格的把关,一般高级人才是在企业工作一段时间后的基层员工中选拔出来的,企业不仅需要对其职业能力进行考核,还要对其职业素养进行分析,再选

择专业对口、目标培养明确、实用性广泛的培训点进行人才深造。人才的流动是大多数企业所面对的问题，企业应该采取科学的人力资源管理对人才进行稳定，企业对高级人才进行培训投资时，一方面应签署培训服务协议，约定相应的服务期限和违约条款，对人才进行一定的约束，另一方面企业需要形成良好的风气，形成尊重人才和重视人才的企业文化，为人才发展提供良好成长空间，相关的管理部门要对人才进行周到的服务，实际解决高层人才的后顾之忧，对做出一定贡献的人才进行相关的奖励，不断的提供深造的机会，满足他们对提高自身技能和素养的要求^[4]。

4 结束语

人力资源培训的投资风险有两方面的表现，一是优秀人才跳槽，二是不能保证培训效果。所以为了预防人力资源投资风险应注重强化员工软素质，重视招聘过程的风险前置防范，重视人才使用中人才培养的过程防范，绩效管理不走过场，也不人情化。

参考文献：

- [1]周清.个人所得税改革对居民消费的效应评价与完善路径[J].税务与经济,2020,(1):78-83.
- [2]谢芬芳.公平视角下我国个人所得税改革研究[J].湖南行政学院学报,2020,(1):106-112[2020-03-08].
- [3]晏欣荣.新时代企业人力资源管理创新问题[J].现代营销(下旬刊),2020,(06):254-255.
- [4]侯思捷,刘怡.个人所得税综合所得预扣预缴与汇算清缴制度研析[J].税务研究,2020,(2):35-43.