

# 人力资源风险及人力资源风险分析

张君璐

国家管网集团东部原油储运有限公司 浙江 杭州 310000

**摘要：**人力资源风险是企业运营中不可忽视的重要因素，涉及招聘、培训、流失等多个关键环节。本文深入探讨了人力资源风险的类型、影响以及分析的主要内容，旨在帮助企业全面识别潜在风险，评估其发生概率和影响程度，进而制定有效的风险应对策略。通过科学的风险分析，企业能够提升人力资源管理的稳定性和有效性，确保组织健康持续发展。

**关键词：**人力资源；风险；分析

## 引言

在市场竞争日趋白热化的背景下，人力资源的稳定性和高效性对于企业的成长具有举足轻重的地位。然而，企业在实际运营过程中常常会遭遇各类人力资源风险，这些风险犹如暗礁，随时可能阻碍企业的前行，甚至对其长远发展构成威胁，因此，深入剖析并有效管理这些风险显得尤为迫切。通过细致入微的风险分析，企业不仅能够增强风险抵御能力，更能为企业的稳健发展保驾护航。

## 1 人力资源风险的类型

### 1.1 招聘风险

招聘风险是企业人力资源管理中不可忽视的一环，在企业的日常运营中，招聘流程如果不规范，往往会导致入职员工的素质与岗位需求之间存在较大的不匹配，这种不匹配不仅会影响到工作效率，还可能对团队的凝聚力产生负面影响。（1）招聘流程。企业在发布招聘广告时，如果没有对岗位的职责、要求和期望进行清晰界定，就很难吸引到真正符合岗位需求的候选人，这会导致一些并不适合该岗位的应聘者被录用，进而影响整个团队的工作效率和协作氛围。（2）招聘过程。有时候，企业过于注重应聘者的学历和工作经验，而忽略了对他们个人特质、职业规划和稳定性的考察。这样的招聘策略往往会导致员工入职后表现不佳，甚至频繁离职，给企业带来不必要的损失。（3）招聘策略。如果企业的招聘策略过于保守或过于激进，都可能导致关键岗位的人才短缺或招聘成本过高，例如，一些企业可能过于依赖内部推荐或猎头公司，而忽视了通过招聘网站、社交媒体等多元化渠道寻找人才；或者一些企业可能为了急于填补岗位空缺而放宽招聘标准，导致招聘到的人才并不符合企业的长期发展需求。

### 1.2 流失风险

流失风险是企业人力资源管理中需要重点关注的问题之一，员工的流失不仅意味着企业失去了宝贵的人才资源，还可能对企业的运营和竞争力产生深远的影响。

（1）薪资待遇。当员工发现自己的薪资与市场平均水平存在明显差距时，他们可能会选择寻找更高薪资的工作机会。此外，工作环境也是影响员工离职的重要因素，如果企业的工作环境不佳，如办公室设施陈旧、团队氛围紧张等，员工可能会感到不满并选择离开。（2）职业发展。员工希望能够在企业中有明确的晋升通道和良好的发展空间，如果企业无法满足员工的职业发展需求，员工可能会选择离开，寻找更具挑战性和发展机会的工作。（3）关键岗位。这些员工通常拥有丰富的经验和技能，他们的离职可能导致企业运营受阻，甚至可能使企业在市场竞争中处于不利地位，为了弥补这一损失，企业可能需要投入大量的时间和金钱进行招聘、培训和替换，这无疑会给企业带来沉重的经济负担。

### 1.3 培训与发展风险

培训与发展风险是企业人力资源管理过程中常常面临的一个挑战，有效的培训能够提升员工能力，促进企业发展，但如果培训内容与员工实际需求脱节，或者培训计划缺乏系统性和连贯性，就可能导致培训效果不佳，浪费培训资源。第一，培训内容与员工实际需求脱节是一个常见的风险，企业在制定培训计划时，如果没有充分考虑到员工的岗位特点、个人能力和职业发展需求，就可能导致培训内容与实际工作不匹配，员工难以从中获得真正有价值的知识和技能。这不仅会影响员工的学习积极性和工作表现，还会使企业投入的培训资源付诸东流。第二，培训计划缺乏系统性和连贯性也是一个需要关注的问题，有效的培训应该是一个循序渐进、逐步深化的过程，但一些企业在制定培训计划时，往往缺乏整体规划和连贯性，导致培训内容零散、重复或遗

漏<sup>[1]</sup>。这样的培训计划无法为员工提供系统的学习路径和明确的发展方向,也难以支持员工的职业发展。第三,培训投入不足或过度也是企业常常面临的风险,培训投入不足会导致员工缺乏必要的培训机会和资源,无法满足其成长需求;而过度投入则可能造成资源浪费,甚至使员工产生过度依赖培训的心态,忽视自我学习和提升。

## 2 人力资源风险的影响

### 2.1 业务运营稳定性受损

人力资源风险对企业而言,是一个潜在的巨大威胁,它可能悄无声息地侵蚀着企业的业务运营稳定性,给企业带来无法预料的损失,其中,关键岗位员工的流失,更是这一风险中的“重磅炸弹”。第一,关键岗位的员工,往往是企业的中坚力量,他们掌握着企业的核心技术和业务,对于企业的运营起着至关重要的作用。一旦这些员工因各种原因选择离职,企业可能面临关键业务中断或延迟的严峻局面,这不仅会导致企业日常运营的停滞,更可能影响到客户服务的及时性和质量,进而损害企业的声誉。在市场竞争日益激烈的今天,声誉的损害往往意味着市场地位的动摇,甚至可能使企业失去原有的竞争优势。第二,除了关键业务的中断,人力资源风险还可能引发企业内部流程的混乱,员工的流失可能导致岗位空缺,使得原本顺畅的工作流程出现梗阻。这不仅会降低工作效率,增加企业的运营成本,还可能影响到团队协作的默契和整体执行力,在快速变化的市场环境中,这样的内部混乱无疑会使企业错失良机,甚至可能使企业陷入困境。第三,人力资源风险还可能影响到企业的整体竞争力,一个稳定、高效的人力资源团队是企业持续发展的基石。当企业面临人力资源风险时,其整体竞争力往往会受到严重削弱,这不仅体现在业务运营的稳定性和效率上,更体现在企业的创新能力、市场响应速度等多个方面。

### 2.2 财务成本增加

员工流失对企业而言,不仅意味着人才的丧失,更可能引发一系列的财务成本增加,当员工离职后,企业不得不重新启动招聘流程,这本身就是一个耗时且成本高昂的过程。从发布招聘广告、筛选简历、面试候选人,到最终确定录用对象,每一步都需要投入大量的人力和物力。紧接着,新员工入职后还需要经过培训,以确保他们能够快速适应岗位并为公司创造价值。培训成本不仅包括培训师的费用,还包括培训材料的制作、培训场地的租赁等费用,这些都是企业不得不承担的额外支出<sup>[2]</sup>。然而,即便经过培训,新员工也需要一段时间的适应期才能完全融入企业,在这期间,他们的工作效

率往往无法达到老员工的水平,这可能导致生产线的效率降低,订单处理速度减缓,甚至可能影响客户的满意度。这些间接的成本损失虽然难以精确量化,但却不容忽视。更为严重的是,如果企业在人力资源管理过程中存在不当行为,如违反劳动法规定或处理员工纠纷不当等,还可能面临法律诉讼或罚款的风险。这不仅会给企业带来直接的财务损失,还可能损害企业的声誉和形象,进而影响企业的长期发展。

### 2.3 企业文化与士气受损

人力资源风险不仅对企业的业务运营和财务成本造成直接影响,更会对企业的文化和员工士气产生深远的负面效应。这种风险一旦触发,其后果可能远比我们想象的更为严重。第一,人力资源风险可能破坏企业内部原本稳定的氛围,当员工面临不确定的未来,如岗位变动、裁员风险或薪资待遇不稳定时,他们可能会产生不安和不满的情绪。这种情绪会像病毒一样在企业内部迅速传播,侵蚀着员工的工作积极性和团队合作精神,原本和谐的工作氛围可能因此变得紧张而压抑,员工之间的沟通和协作也可能受到严重影响。第二,关键员工的流失更是对企业文化的巨大打击,这些员工往往是企业文化的传播者和践行者,他们的离开不仅带走了企业的核心技术和知识,更可能带走了企业文化的精髓。随着他们的离去,企业可能逐渐失去原有的凝聚力和向心力,文化的连续性和稳定性受到严重破坏。第三,频繁的员工流动也会对企业文化造成持续的冲击,每当有新员工加入,他们都会带着自己的价值观和工作习惯,这在一定程度上会改变原有的企业文化。如果企业无法有效地整合这些新元素,就可能导致文化的混乱和冲突。

## 3 人力资源风险分析的主要内容

### 3.1 风险识别

风险识别是人力资源管理中至关重要的一环,它涉及到对潜在风险因素的全面、系统地理解和分析,在这个过程中,我们需要深入剖析人力资源管理各个环节可能存在的风险点,以便为后续的风险评估和应对提供有力支持。(1) 风险识别。招聘是企业获取人才的重要途径,但也可能因为招聘流程不规范、信息不对称等原因导致风险,例如,招聘过程中可能存在招聘标准不明确、面试官主观性过强等问题,这些都可能给企业带来用人风险。(2) 培训环节。培训是提升员工能力和素质的关键,但如果培训内容与岗位需求不匹配、培训方式不科学,就可能导致培训效果不佳,甚至浪费企业资源。(3) 绩效管理和薪酬管理。绩效管理涉及到员工的晋升、薪酬等方面,如果绩效评估不公正、薪酬体系不

合理,就可能引发员工的不满和流失。

### 3.2 风险评估

风险评估在人力资源管理中扮演着举足轻重的角色,对识别出的风险进行准确的评估,有助于企业了解风险的发生概率和影响程度,进而为制定有效的风险应对策略提供科学依据。在风险评估过程中,我们需要全面考虑风险的潜在影响,这包括风险对企业运营的稳定性、员工士气、以及企业声誉等方面的潜在影响。通过深入分析这些影响,我们能够更准确地把握风险的本质和危害程度。同时,我们还要关注风险发生的可能性,这涉及到对风险因素的分析 and 判断,包括其发生的频率、触发条件等。通过综合考虑这些因素,我们能够评估出风险发生的概率,从而为企业制定风险应对策略提供重要参考。为了更准确地量化风险,我们可以采用多种方法和技术进行风险评估,概率分析是一种常用的方法,它通过对风险因素进行概率统计和分析,来评估风险发生的可能性。敏感性分析则可以帮助我们了解不同风险因素对企业运营的影响程度,从而确定关键风险点。事件树分析则能够模拟风险事件的发生过程,揭示风险的内在规律和特点<sup>[1]</sup>。此外,在评估过程中,我们还需要关注风险的严重程度、持续时间以及可能带来的连锁反应,通过对这些因素的综合考虑,我们可以对风险进行优先级排序,确定哪些风险需要优先应对,哪些风险可以稍后处理。这有助于企业更高效地分配资源,提高风险应对的效果和效率。

### 3.3 风险应对与监控

风险应对与监控直接关系到企业的稳定与发展,根据风险评估结果,制定切实可行的应对措施,是降低或避免风险发生的关键。第一,针对招聘环节的风险,我们可以调整招聘流程,优化招聘渠道,提高招聘的准确性和效率。通过加强对候选人的背景调查和能力评

估,降低用人风险。第二,针对员工培训风险,我们可以加强员工培训的针对性和实用性,提高员工的技能和素质。通过制定完善的培训计划和考核机制,确保培训效果达到预期。第三,完善绩效评估制度也是应对风险的重要手段,通过公正、透明的绩效评估,激发员工的工作积极性,减少因绩效评估不公而引发的员工流失风险。第四,除了制定应对措施外,定期对风险应对措施进行检查和评估也是至关重要的,我们需要建立一套有效的监控机制,定期对各项措施的执行情况进行跟踪和评估。根据定期与员工进行沟通和反馈,了解员工对风险应对措施的看法和建议,及时调整和优化策略。第五,建立风险监控机制也是确保风险应对效果的关键,我们需要对风险进行持续跟踪和监控,及时发现潜在的风险点,并采取相应的措施进行防范和应对。在风险发生时,能够迅速响应,有效遏制风险的扩散和影响。

### 结语

人力资源风险及风险分析是企业运营中不可或缺的一环,它关乎企业的稳定与发展,通过深入剖析人力资源风险的类型、影响及应对策略,我们得以更全面地认识并应对这些潜在威胁。在未来的发展中,企业应持续关注人力资源风险的变化,不断完善风险分析体系,确保人力资源管理的科学性和有效性。只有这样,企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地,实现持续、健康的发展。

### 参考文献

- [1]李宁,吴昊.人力资源风险管理研究综述与展望[J].企业经济,2021(11):158-164.
- [2]王晓莉.企业人力资源管理风险与防范措施研究[J].人力资源管理,2020(06):35-36.
- [3]刘晓丽.基于风险管理的人力资源管理优化策略[J].企业改革与管理,2020(03):87-88.