

企业单位人力资源风险管理及防范策略

张 铁

陕西烽火通信集团有限公司 陕西 宝鸡 721006

摘 要：在当今竞争激烈的商业环境中，企业单位的人力资源已成为其核心竞争力的关键要素。然而，人力资源管理工作面临着诸多风险，如招聘风险、培训风险、绩效管理风险、薪酬福利风险以及员工关系风险等。这些风险若得不到有效管理和防范，将对企业的发展造成严重影响。本文深入剖析了企业单位人力资源风险的类型、成因，并针对性地提出了相应的防范策略，旨在为企业单位完善人力资源管理体系、降低风险损失、实现可持续发展提供有益参考。

关键词：企业单位；人力资源风险管理；防范策略

1 引言

人力资源作为企业单位最重要的资源之一，其有效管理和合理利用直接关系到企业的生存与发展。随着经济全球化的深入发展和市场竞争的日益加剧，企业单位面临着更加复杂多变的人力资源环境。人力资源风险也随之而来，且呈现出多样化、复杂化的特点。有效识别、评估和防范人力资源风险，成为企业单位人力资源管理的重要课题。加强人力资源风险管理，不仅能够保障企业人力资源的稳定性和高效性，还能提升企业的整体竞争力，帮助企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

2 企业单位人力资源风险的类型

2.1 招聘风险

一是招聘流程不完善：部分企业缺乏科学、规范的招聘流程，从信息发布、简历筛选、面试评估到录用决策等环节，没有明确的标准和操作规程，导致招聘过程随意性较大，容易产生风险。二是信息获取与验证手段有限：企业在招聘过程中获取应聘者信息的渠道相对单一，主要依赖于应聘者提供的简历和面试表现。同时，缺乏有效的背景调查手段和第三方验证机构，难以对应聘者的信息进行全面、准确的核实。三是面试官素质参差不齐：面试官的专业素养、面试技巧和判断能力直接影响着招聘质量。一些企业的面试官缺乏系统的培训，在面试过程中不能准确把握岗位需求和应聘者的能力素质，导致录用决策失误。

2.2 培训风险

一是对培训重视程度不够：部分企业管理者没有充分认识到培训对企业发展的重要性，将培训视为一种成本支出，而非长期投资。在制定培训计划时，往往缺乏系统性和前瞻性，导致培训工作随意性较大。二是培训评估体系不完善：有效的培训评估需要建立科学合理的

指标体系和方法。但目前很多企业缺乏专业的培训评估人才，评估方法简单粗放，主要依赖于学员的主观反馈和培训后的短期绩效变化，难以全面、客观地评价培训效果。三是培训成本控制不当：在培训成本投入方面，一些企业没有进行合理的预算规划和成本控制，导致培训费用过高或过低。培训费用过高可能增加企业的财务压力，而费用过低则可能无法保证培训质量，影响培训效果。

2.3 绩效管理风险

①对绩效管理理念理解偏差：部分企业管理者对绩效管理的认识存在误区，将绩效管理简单地等同于绩效考核，忽视了绩效计划制定、绩效辅导、绩效反馈与沟通等环节的重要性，导致绩效管理体系不完善，无法发挥应有的作用^[1]。②绩效管理制度不健全：缺乏科学合理的绩效管理制度，对绩效指标设定、评估流程、反馈机制等方面缺乏明确的规定和操作规程，使得绩效管理工作缺乏依据和标准，容易出现随意性和主观性。③管理者能力不足：绩效管理需要管理者具备一定的专业知识和技能，如绩效指标设计能力、评估技巧、沟通能力等。然而，一些管理者缺乏这方面的培训和实践经验，在绩效管理工作中难以做到客观、公正、有效地评估员工绩效，影响了绩效管理的效果。

2.4 薪酬福利风险

①薪酬调查与市场分析不足：企业在制定薪酬体系时，缺乏对市场薪酬水平和行业薪酬趋势的充分调查和分析，导致薪酬水平与市场脱节，无法体现企业的竞争力和吸引力。②薪酬结构设计不合理：薪酬结构设计不合理，如固定薪酬与浮动薪酬比例失调、绩效薪酬的激励作用不明显等，会影响薪酬的公平性和激励性，无法充分调动员工的工作积极性。③对员工福利需求关注

不够：企业在制定福利政策时，往往从企业自身角度出发，忽视了员工的实际需求和个性化差异，导致福利政策缺乏针对性和吸引力，无法满足员工对福利的期望。

2.5 员工关系风险

一是法律法规意识淡薄：部分企业管理者对劳动法律法规缺乏深入了解，在人力资源管理过程中，为了追求短期利益，忽视法律法规的要求，存在侥幸心理，从而引发劳动纠纷风险。二是沟通机制不完善：企业内部缺乏有效的沟通渠道和沟通机制，信息传递存在层级障碍和部门壁垒，导致员工与管理者之间、员工与员工之间的沟通不畅。同时，管理者缺乏主动沟通的意识，不重视员工的意见和建议，也加剧了沟通问题的严重性。三是对企业文化建设重视不够：一些企业将主要精力放在业务拓展和经济效益提升上，忽视了企业文化建设的重要性。缺乏对企业文化的系统规划和长期投入，导致企业文化建设缺乏实质性内容，无法发挥其应有的作用。

3 企业单位人力资源风险的防范策略

3.1 招聘风险防范策略

3.1.1 完善招聘流程

建立科学规范的招聘流程，明确各环节的职责和标准。从岗位需求分析、招聘信息发布、简历筛选、面试评估到录用决策，都要制定详细的操作规范和评估指标，确保招聘工作的公正、公平、公开。例如，在简历筛选环节，设定明确的筛选标准，如学历、工作经验、专业技能等；在面试评估环节，采用结构化面试、行为面试等多种面试方法，全面考察应聘者的能力素质和岗位匹配度。

3.1.2 拓展信息获取渠道并加强验证

拓宽招聘渠道，除了传统的招聘网站、招聘会外，充分利用社交媒体、校园招聘、内部推荐等多种渠道，吸引更多不同类型的优秀人才^[2]。同时，加强对应聘者信息的验证工作，通过背景调查、第三方信用评估机构等方式，核实应聘者的学历、工作经历、职业资格证书等信息的真实性，降低信息不对称风险。

3.1.3 提高面试官素质

加强面试官的培训，提高其专业素养、面试技巧和判断能力。培训内容包括岗位需求分析、面试方法与技巧、人才评估标准、法律法规等方面。同时，建立面试官评价机制，对面试官的面试表现和录用决策质量进行评估和反馈，激励面试官不断提高自身水平。

3.2 培训风险防范策略

3.2.1 精准开展培训需求分析

在开展培训工作前，进行全面、深入的培训需求分

析。通过问卷调查、员工访谈、绩效评估、岗位分析等多种方式，了解员工的实际需求和企业战略目标，确保培训内容与员工岗位技能提升和职业发展紧密结合。例如，针对新员工开展入职培训，帮助他们快速了解企业文化、规章制度和岗位职责；针对技术岗位员工开展专业技能培训，提升其业务能力。

3.2.2 完善培训效果评估体系

建立科学合理的培训效果评估指标体系，从反应层、学习层、行为层和结果层等多个维度对培训效果进行全面评估。反应层评估主要了解员工对培训课程、培训师资、培训组织等方面的满意度；学习层评估通过考试、实操演练等方式检验员工对培训知识和技能的掌握程度；行为层评估观察员工在培训后工作行为和绩效的变化；结果层评估衡量培训对企业经济效益、生产效率等方面的贡献。根据评估结果，及时调整和改进培训工作。

3.2.3 合理控制培训成本

在培训成本投入方面，制定详细的培训预算计划，合理分配培训资源。根据培训需求和培训目标，选择合适的培训方式和培训师资，避免盲目追求高端培训或过度节约成本。同时，加强对培训费用的管理和监督，确保培训费用的合理使用。例如，对于一些通用性较强的培训课程，可以采用内部培训师授课的方式，降低培训成本；对于一些专业性较强的培训，可以选择与外部专业培训机构合作，提高培训质量。

3.3 绩效管理风险防范策略

3.3.1 科学设定绩效指标

根据企业的战略目标和岗位工作实际，制定科学合理的绩效指标。绩效指标应具有明确性、可衡量性、可实现性、相关性和时限性（SMART原则）。在设定绩效指标时，充分征求员工和管理者的意见，确保指标能够真实反映员工的工作表现和业绩贡献^[3]。同时，将绩效指标分解到各个部门和岗位，形成完整的绩效指标体系。

3.3.2 确保绩效评估过程公正

建立公平、公正、公开的绩效评估制度和流程，明确评估标准和方法，减少评估过程中的主观因素和人为干扰。加强对评估者的培训，提高其评估能力和职业道德水平，确保评估结果客观准确。同时，建立绩效评估申诉机制，员工对评估结果有异议时，可以通过正规渠道进行申诉，保障员工的合法权益。

3.3.3 加强绩效反馈与沟通

建立有效的绩效反馈机制，管理者定期与员工进行绩效沟通，及时反馈员工的工作表现和绩效评估结果。在沟通过程中，采用积极倾听、建设性反馈等沟通技

巧,肯定员工的优点和成绩,指出存在的问题和不足,并与员工共同制定改进计划和发展目标。通过绩效反馈与沟通,增强员工对绩效管理的认同感和参与度,促进员工绩效的提升。

3.4 薪酬福利风险防范策略

3.4.1 建立具有竞争力的薪酬体系

定期开展薪酬调查,了解同行业、同地区企业的薪酬水平和薪酬结构,结合企业自身实际情况和发展战略,制定具有竞争力的薪酬体系。在薪酬水平上,确保企业的薪酬能够吸引和留住优秀人才;在薪酬结构上,合理设计固定薪酬与浮动薪酬的比例,充分发挥薪酬的激励作用。例如,对于销售岗位,可以适当提高浮动薪酬的比例,将员工的收入与销售业绩直接挂钩,激励员工积极开拓市场。

3.4.2 实现薪酬分配公平

在薪酬分配过程中,注重内部公平性和外部公平性。内部公平性方面,通过岗位价值评估,确定不同岗位之间的相对价值,以此为依据确定薪酬差距,确保薪酬与岗位价值相匹配。同时,建立科学合理的绩效考核体系,将薪酬与绩效紧密挂钩,多劳多得、优绩优酬。外部公平性方面,定期对市场薪酬水平进行监测和调整,确保企业的薪酬水平不低于市场平均水平,提高员工对薪酬的满意度。

3.4.3 完善福利政策

关注员工的福利需求,制定多样化的福利政策,满足员工不同层次的需求。除了法定的福利项目外,企业可以根据自身经济实力和员工需求,提供一些补充福利,如补充商业保险、带薪年假、节日福利、员工培训与发展机会、弹性工作制度等。同时,建立福利沟通机制,让员工了解企业的福利政策和福利项目,提高员工对福利的感知度和满意度。

3.5 员工关系风险防范策略

3.5.1 强化法律法规意识

加强对企业管理者和人力资源从业人员的劳动法律法规培训,提高其法律意识和合规经营水平。在人力资源管理过程中,严格遵守国家法律法规的要求,规范劳动合同签订、履行、变更、解除等各个环节的操作流程,避免因违法违规行引发劳动纠纷^[4]。同时,建立

劳动纠纷预警机制,及时发现和解决潜在的劳动纠纷隐患,将纠纷化解在萌芽状态。

3.5.2 优化沟通机制

建立健全企业内部沟通机制,拓宽沟通渠道,确保信息在企业内部及时、准确地传递。例如,建立定期的员工座谈会、总经理信箱、内部论坛等沟通平台,鼓励员工积极参与企业管理,表达自己的意见和建议。管理者要主动与员工进行沟通交流,了解员工的工作和生活情况,及时解决员工遇到的问题和困难,增强员工对企业的信任感和归属感。

3.5.3 加强企业文化建设

重视企业文化建设,将其纳入企业发展战略的重要组成部分。根据企业的价值观、使命和愿景,提炼出具有特色的企业文化理念,并通过多种方式将其融入到员工的工作和生活中。例如,开展企业文化培训、主题活动、榜样示范等,让员工深刻理解和认同企业文化。同时,营造积极向上、团结协作的企业文化氛围,增强员工的凝聚力和向心力,促进企业的和谐发展。

结语

在当今复杂多变的市场环境下,企业单位必须深入分析各类风险的类型和成因,并采取针对性的防范策略。通过完善招聘流程、精准开展培训需求分析、科学设定绩效指标、建立具有竞争力的薪酬体系以及优化沟通机制和加强企业文化建设等措施,有效降低人力资源风险的发生概率和影响程度,保障企业人力资源的稳定性和高效性。未来,随着经济形势的不断变化和企业发展需求,人力资源风险管理也需要不断创新和完善,以适应新的挑战 and 机遇。

参考文献

- [1]张晓琴.风险识别与防范在企业人力资源管理中的落实[J].市场瞭望,2025,(03):211-213.
- [2]郑旭娟.新时期下企业人力资源管理风险的识别方法与防范措施[J].中小企业管理与科技,2024,(16):98-100.
- [3]魏潇.企业人力资源管理中的风险识别与防范[J].中国商人,2024,(06):170-171.
- [4]陈丹夏.国有企业人力资源管理风险与解决对策[J].商业2.0,2024,(14):108-110.