

企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理

李沐梓

钢铁研究总院有限公司 北京 100081

摘要：企业人力资源绩效与薪酬福利风险管理至关重要。绩效管理涉及目标设定、评估公正性及反馈沟通，而薪酬福利管理则关乎员工满意度与忠诚度。两者均存在风险，包括绩效评估不准确、目标设定不合理、薪酬福利制度不公等。为有效管理这些风险，企业需完善评估体系，确保目标与企业战略一致，并优化薪酬福利设计，建立透明调整机制。同时，加强风险识别与监控，制定应对预案，提升管理效率。

关键词：企业人力资源绩效；薪酬福利；风险管理

引言：在当今竞争激烈的市场环境中，企业人力资源绩效和薪酬福利管理成为了影响企业发展的重要因素。绩效管理旨在激励员工潜能，推动组织目标实现；而薪酬福利管理则是吸引和留住人才的关键。然而，两者在实施过程中均面临诸多风险，如绩效评估不公、薪酬福利制度不合理等。这些风险不仅影响员工满意度和忠诚度，还可能阻碍企业整体业绩的提升。因此，加强人力资源绩效和薪酬福利风险管理，对于企业的持续健康发展具有重要意义。

1 企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理概述

1.1 人力资源绩效管理的理论基础

（1）绩效管理的概念及其重要性。绩效管理是一个组织通过设定目标、监控过程和结果来评估员工或团队工作表现的过程，旨在确保组织的战略目标和日常运营目标得以有效实现。绩效管理不仅仅是评估员工的工作表现，更是激励员工、提升员工满意度和忠诚度，以及促进员工个人职业发展的重要手段，对组织的整体竞争力和可持续发展具有重要意义。（2）国内外绩效管理研究现状及其发展趋势。国内关于绩效考核的研究起步较晚，早期多集中在理论探讨，如平衡计分卡、关键绩效指标（KPI）等模型的引入和本土化改造。近年来，随着企业数字化转型的加速，国内开始关注绩效考核的智能化、数据化，例如利用大数据分析员工绩效。国外绩效管理研究历史悠久，理论体系相对完善，并呈现出目标导向与敏捷性、反馈与发展、数据驱动与智能化等趋势。

1.2 薪酬福利管理的理论基础

（1）薪酬福利的概念及其构成。薪酬福利是员工因向所在组织提供劳务而获得的各种形式的酬劳，包括经济性报酬（如基本工资、奖金、津贴等）和非经济性报酬（如工作成就感、良好工作环境等）。（2）薪酬福利管理的原则、方法及实践。薪酬福利管理的基本原则

包括公平性原则、竞争性原则、激励性原则和经济性原则。实践中，企业需综合考虑实际情况和市场环境，设计合理的薪酬体系，并通过薪酬调查、薪酬定位、薪酬计算及发放等环节，确保薪酬管理的有效实施。同时，注重员工福利与服务，增强员工的归属感和忠诚度。

2 企业人力资源绩效管理风险分析

2.1 绩效管理风险的类型

（1）绩效评估的公正性和准确性风险：这是绩效管理中最直接且核心的风险之一。当绩效评估标准不明确、评估过程不透明或评估者存在偏见时，评估结果的公正性和准确性将受到严重威胁。这种风险不仅损害了员工的信任，还可能引发内部矛盾，影响团队士气。

（2）绩效目标设定不合理风险：绩效目标应与企业战略目标紧密相连，且需具有挑战性但可实现。若目标设定过高，员工可能感到压力巨大，失去动力；若目标过低，则无法激发员工的潜能，影响企业整体发展。此外，目标设定过于笼统或缺乏针对性，也会导致员工对工作重点的理解偏差^[1]。（3）绩效反馈和沟通不畅风险：绩效管理的核心在于持续的沟通与反馈。如果缺乏有效的沟通机制，员工无法及时了解自己的工作表现及改进方向，管理者也无法获取员工的真实反馈，从而难以做出合理的决策。这种信息不对称会导致绩效改进的机会被错失，员工与管理者之间的信任关系也会受损。

2.2 绩效管理风险产生的原因

（1）企业战略不明确或执行不到位：企业若缺乏清晰的战略方向，或战略未能有效转化为具体的绩效目标，将导致绩效管理失去方向性，评估标准和目标设定难以科学、合理。（2）绩效评估体系不完善或执行不力：评估体系的建立需考虑多个维度，如工作能力、团队协作、创新能力等。若体系设计不合理，或执行过程中存在漏洞，如评估周期过长、评估标准主观性强等，

都会影响评估结果的准确性和公正性。(3) 绩效管理人員能力不足或素质不高: 绩效管理人員作为评估过程的执行者, 其专业能力和职业素养直接影响评估质量。若管理人員缺乏专业知识、沟通技巧或公正意识, 将导致评估过程中的偏差和误解。

2.3 绩效管理风险的影响

(1) 对员工积极性和工作绩效的影响: 绩效管理风险的存在会降低员工的公平感知, 影响其工作满意度和积极性。长期下去, 可能导致员工流失率增加, 工作效率和创新能力下降。(2) 对企业整体业绩和竞争力的影响: 绩效管理风险若未得到有效控制, 将直接影响企业的整体业绩。员工士气低落、团队协作不畅、创新能力受限等问题将阻碍企业的发展步伐, 降低企业的市场竞争力。因此, 加强绩效管理风险的管理与防范, 是企业持续健康发展的关键所在。

3 企业薪酬福利风险管理分析

3.1 薪酬福利风险的类型

(1) 薪酬福利制度设计不合理风险: 这是薪酬福利风险中的基础性问题。若制度设计未能充分考虑企业战略目标、行业特点、员工需求及市场水平, 则可能导致薪酬福利体系与企业发展实际脱节, 难以满足员工的期望, 也无法有效激励员工。例如, 薪酬结构过于单一, 缺乏灵活性与激励性; 福利项目未能贴合员工实际需求, 导致员工感知价值低。(2) 薪酬福利调整不及时或不合理风险: 随着市场环境的变化、企业战略的调整以及员工能力的提升, 薪酬福利体系需要适时调整以保持其竞争力。若调整不及时, 可能因与市场水平脱节而失去吸引力; 若调整方案不合理, 如调整幅度过大或过小、调整依据不明确等, 则可能引发员工不满, 影响团队稳定。(3) 薪酬福利执行不公或违规风险: 薪酬福利的公平性与透明度是员工信任企业的基础。若在执行过程中存在偏袒、歧视或违规操作, 如私自篡改薪酬福利数据、未按规定发放福利等, 将严重损害员工利益, 破坏企业内部的公平正义氛围, 进而影响企业的整体形象与信誉。

3.2 薪酬福利风险产生的原因

(1) 薪酬福利管理制度不健全或更新滞后: 制度是薪酬福利管理的基石。若制度设计不完善, 或未能根据内外部环境的变化及时修订, 将导致薪酬福利管理缺乏明确的指导原则与操作规范, 从而增加风险发生的可能性。(2) 薪酬福利调整机制不完善或缺乏透明性: 调整机制是确保薪酬福利体系适应市场变化的关键。若调整机制缺乏科学性与透明性, 如调整依据不明确、调整

程序不公开等, 将导致员工对薪酬福利调整的信任度降低, 进而引发不满与抵触情绪。(3) 薪酬福利管理人員素质不高或缺乏监督: 管理人員是薪酬福利管理的直接执行者。若管理人員缺乏专业素养、沟通能力或职业道德, 或未受到有效的监督与约束, 将导致薪酬福利管理过程中存在操作失误、决策偏差或违规行为, 从而加剧风险的发生^[2]。

3.3 薪酬福利风险的影响

(1) 对员工满意度和忠诚度的影响: 薪酬福利风险直接导致员工对薪酬福利体系的不满与失望, 进而降低其工作积极性与归属感。长期累积的不满可能引发员工流失、工作绩效下降等问题, 严重影响企业的稳定发展。(2) 对企业吸引和留住人才能力的影响: 薪酬福利体系是企业吸引与留住人才的重要手段。若薪酬福利风险频发, 将严重损害企业的市场形象与竞争力, 导致企业难以吸引优秀人才, 也难以留住现有关键人才。这不仅会增加企业的人力资源成本, 还可能因人才流失而引发技术与知识的流失, 进而威胁企业的核心竞争力。

4 企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理策略

4.1 绩效管理风险管理的策略

绩效管理作为人力资源管理的核心内容, 其风险管理策略的制定与执行对于企业的稳定发展至关重要。

(1) 完善绩效评估体系, 确保公正性和准确性。绩效评估体系的完善是绩效管理风险管理的基石。企业应基于公平、公正、透明的原则, 设计出一套科学、合理的绩效评估指标体系。这包括明确评估标准、规范评估流程、采用多元化的评估方法, 如360度反馈、关键绩效指标(KPI)和平衡计分卡等, 以确保评估结果的全面性和准确性。同时, 建立绩效评估的申诉机制, 为员工提供一个表达不满和提出异议的渠道, 进一步保障评估的公正性。(2) 合理设定绩效目标, 确保与企业战略一致。绩效目标的设定应紧密围绕企业的战略目标, 确保员工的个人目标与组织的整体目标高度一致。企业应根据市场环境和内部资源状况, 合理设定具有挑战性且可实现的绩效目标。同时, 目标的设定应具有灵活性和可调整性, 以适应市场和企业经营策略的变化。通过定期的绩效评估和目标回顾, 确保绩效目标的持续优化和与企业战略的动态匹配^[3]。(3) 加强绩效反馈和沟通, 建立良好的互动机制。绩效反馈和沟通是绩效管理风险管理的关键环节。企业应建立有效的绩效反馈机制, 确保员工能够及时了解自己的绩效评估结果和存在的问题。通过定期的绩效面谈和沟通, 为员工提供具体的反馈和建议, 帮助他们明确改进方向。同时, 鼓励员工积极参与

绩效管理的全过程,形成员工与管理者之间的良好互动和合作关系,共同推动企业的绩效提升。

4.2 薪酬福利风险管理的策略

薪酬福利作为吸引和留住人才的重要手段,其风险管理策略的制定同样不容忽视。(1)优化薪酬福利制度设计,确保科学合理。薪酬福利制度的设计应兼顾内外部公平性、激励性和可持续性。企业应通过市场调研,了解同行业薪酬福利水平,确保本企业的薪酬福利具有竞争力。同时,结合企业实际情况和员工需求,设计多元化的薪酬福利方案,包括基本薪资、绩效奖金、福利待遇、职业发展机会等,以满足不同层次员工的需求。此外,薪酬福利制度的设计还应考虑企业的财务状况和发展战略,确保薪酬福利的可持续性和合理性。(2)建立及时合理的薪酬福利调整机制,确保与市场接轨。随着市场环境的变化和企业经营状况的调整,薪酬福利制度也需要进行相应的调整。企业应建立一套科学合理的薪酬福利调整机制,包括定期的市场薪酬调查、内部薪酬福利审查、绩效评估结果应用等,确保薪酬福利水平能够随着市场变化和企业发展而适时调整。通过及时调整薪酬福利,保持企业在人才市场上的竞争力,吸引和留住优秀人才。(3)加强薪酬福利管理人员的培训,提高管理素质和执行力。薪酬福利管理人员的素质直接影响薪酬福利管理的效果。企业应加强对薪酬福利管理人员的培训和教育,提高他们的专业素养和管理能力。培训内容包括薪酬福利法律法规、薪酬福利制度设计原则、绩效评估方法、薪酬福利调整策略等。通过培训,使薪酬福利管理人员能够更好地理解和执行薪酬福利政策,提高薪酬福利管理的准确性和效率。

4.3 风险管理框架的构建

为有效应对人力资源绩效和薪酬福利管理中的风险,企业需构建一个全面、系统的风险管理框架。(1)建立风险识别、评估和监控机制。企业应设立专门的风险管理部门或岗位,负责全面识别和评估人力资源绩效和薪酬福利管理中的潜在风险。通过收集和分析市场环境、企业内部状况、员工行为等数据,识别出可能影响绩效和薪酬福利管理的风险因素。同时,运用风险评估

工具和方法,对识别出的风险进行量化分析和评估,确定风险等级和优先级。最后,建立风险监控机制,对风险进行持续跟踪和监控,确保风险得到有效控制。(2)制定风险应对预案和危机处理计划。针对识别出的风险,企业应制定详细的风险应对预案和危机处理计划。预案包括风险应对措施、责任分工、时间节点等,确保在风险发生时能够迅速、有效地采取行动。同时,建立危机处理机制,包括危机预警、应急响应、危机处理和后续跟踪等,以应对可能出现的重大危机事件。通过预案和计划的制定和实施,降低风险对企业经营和员工稳定性的影响^[4]。(3)加强风险管理的信息化建设,提高管理效率。企业应充分利用信息化手段,加强风险管理的信息化建设。通过建立风险管理信息系统,实现风险数据的实时采集、分析和监控,提高风险管理的准确性和效率。同时,利用大数据、云计算等先进技术,对风险进行预测和预警,为风险管理提供科学依据。通过信息化手段的运用,实现风险管理的智能化、自动化和高效化。

结束语

综上所述,企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理是一个复杂而系统的工程,它直接关系到企业的战略实施、员工满意度及市场竞争力。通过构建科学的风险管理体系,企业不仅能有效规避潜在风险,还能激发员工潜能,提升组织绩效。未来,随着市场环境的不不断变化和人力资源管理理论的持续更新,企业应不断创新风险管理策略,以适应新的挑战,确保在激烈的市场竞争中立于不败之地。

参考文献

- [1]于永健.企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理分析[J].财经界,2020,(15):151-152.
- [2]田丰.企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理分析[J].中国商论,2021,(09):100-101.
- [3]牛潇阳.企业人力资源绩效管理 and 薪酬福利风险的研究[J].全国流通经济,2022,(12):123-124.
- [4]刘建军.探究企业人力资源绩效以及薪酬福利风险管理[J].今日财富,2021,(20):160-161.