

# 企业风险预警和应急管理研究

罗 静

(淮安市中小企业融资担保有限公司,江苏 淮安 223001)

**摘 要:**随着我国经济不断的发展,我国的市场经济已经非常完善,市场变化不再受到巨头企业的控制,而是以市场发展客观规律为主,无论大型企业还是小型企业,在经营过程中,都需要面对市场风险。在应对风险过程中,能做好自身调整,提出合理的应急管理方案,可以保证风险的控制效果进一步提升,让企业更好地度过危机,但目前来看,我国的企业普遍无法有效的管控自身,主要是应急管理中,强调领导层的配合,而忽略了全体员工的作用,同时,风险预警机制也不健全,难以在第一时间判断风险的等级,导致企业领导不知道应该如何指挥。针对此类情况,本文将从企业风险预警和应急管理的问题入手,全面展开企业风险预警和应急管理研究。

**关键词:**企业风险预警;企业应急管理;企业内部控制

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.28.107

## 1 引言

对企业的发展而言,风险预警工作在于能更好地发现风险,并对企业的领导层作出警告,确保领导层对即将到来的风险有所认知,从而提升企业应对风险的能力。与之相配合的是应急管理体系,当风险预警出现以后,应急管理体系要根据风险等级加以应对,保证从风险的根源消灭风险,或降低风险对企业的打击。但目前来看,我国的企业中,无论是风险预警机制还是应急管理机制都不够健全,其本身制度内容缺失,尤其是长时间不使用的情况下,相关工作人员对工作内容比较生疏,出现问题以后,难以对问题快速处理,导致问题频繁出现,以至于企业受到不小的损失。对于企业来说,为更好地应对当前市场的变化,需要尽可能进行风险预警和应急管理工作的强化。

## 2 企业风险预警和应急管理的问题

### 2.1 缺乏行业信息导致风险监控力度差

目前,我国的企业中虽然都存在风险预警机制,但由于其多年不进行使用,内容早已经老化,和当前的时代已经不相符合,从而导致风险监控力度较差,甚至于风险监控效果几乎消失。主要原因在于两点:第一点,传统的风险预警工作中,主要考虑的内容是自身内容,而没有强调外部内容的考虑。就是说,企业的风险预警中,仅仅是关注企业内部的财务情况或者是经营状况,对于外部的内容完全没有关注,所以外部风险来临的时候,根本不会产生预警,因为风险预警机制中,就没有关于外部的内容。第二点,企业对于风险的理解不到位,多数的企业认为,风险就是企业盈利困难,所以多数的企业在乎的不是解决风险,而是市场的拓展,企业领导认为,只要市场不断拓展,自身盈利情况会不断提升,任何风险都是可以充分解决的,所以,企业领导一般不关注风险预警机制,而仅仅关注市场部的拓展计划以及拓展效果,从而导致企业风险预警机制基本上是无法发挥效果的。所以,我国企业的风险预警机制,普遍风险监控力度较差。

### 2.2 风险预警机制单一难以发挥效果

我国的企业在风险预警机制上的建设始终比较简单,仍旧是沿用了传统的办法,讲究简单报警,有了风险就发出警报,而没有风险就不发出警报,显得风险预警机制非常单一,而且效果也并不好。尤其是在当前市场经济全面发展的情况下,此类风险预警机制,基本上无法获得更好的效果,其主要的问题出在两个方面:第一个方面是因为风险预警机制中没有标注风险类型。风险如何防范,需要了解风险是什么,风险类型是什么,外部的风险有外部风险应对的办法,而内部风险有内部风险应对的办法,不同类型的风险,应对的办法不一样,所以简单的通报有风险,并不能很好地了解风险是什么,也无法解决风险,更无法对风险提前防范,只有风险形成危险以后,才知道相应的内容。第二个方面是因为风险预警机制中没有标注风险的程度。不同的风险危害程度完全不同,有的风险可能仅仅是小

数额的财产损失,本身并不重要,一些大的风险可能导致企业倒闭的现象出现,所以,风险的大小如果不标注出来,企业的领导是无法重视即将到来的风险。

### 2.3 应急管控方案不健全员工难以配合

我国企业的应急管控方案是围绕着风险预警机制出现的,但是由于风险预警机制的不健全,所以当前的应急管控方案本身也不够健全,其主要的特征是在实际的过程中,风险预警机制根本无法表现出风险的内容,所以在应急管控方面,为了防止公司内部出现骚乱的现象,所以并不会将内容下放给每一个员工,甚至一些中层领导干部也不知道。其主要的操作如下:第一个是高层领导和风险预警机制人员进行商议,主要内容是判断风险的类型和等级,风险预警机制人员由于自身工作比较松散,所以提供的信息并不是非常详尽,需要领导层根据自身的经验来进行内容的判断,从而保证对风险的判断是符合常理的,而并非是完全按照自己的想法来进行内容的制定。其次是领导层独裁风险。在企业管理工作更多的是强调企业高层领导人在内部的“独裁”“权威”,领导本身具有绝对的权威,在工作过程中,领导的指令就是一切,任何的情况下,领导都占据了主导权,员工不能质疑领导的权威,所以风险预警机制的工作人员本身也会存在不愿意提供太多内容的情况,因为可能会出现权力僭越的情况,导致领导层的不满。同时,监事会、董事会管理成员在内部工作引导期间,不乏存在一些管理不协调、不合理的情况。主要是其独立的判断可能发挥的作用并不大,甚至很多独立判断的内容存在严重的主观想法,而没有关注实际的情况,导致了应急管控方案的效果大打折扣。

### 2.4 现有人才无法满足工作需求

一直以来,我国的企业中对于风险预警和应急管理都不够重视,所以在人力资源方面,也并没有太好的建树,导致了两个部门中的人员自身能力根本不足以满足工作的需求。其主要原因分为两点:第一点是企业为了更好地节约人力资源的成本,所以在实际的工作过程中,给出的薪酬待遇非常有限,基本上无法满足人才的需求。尤其是在招聘的过程中,如此低的薪酬,甚至无法吸引人才进行询问,能选择此工作岗位的一般是应届大学生或者是一些技术能力无法达标的人,企业因为其对于薪酬的要求不高,所以选择录用。第二个是一些企业为将企业中的人才进行充分利用,直接将风险预警工作并入财务工作部门,将应急管理工作并入管理层工作中,导致人员工作过于复杂,难以获得较好的效果。

## 3 企业风险预警和应急管理问题的对策

### 3.1 做好风险监控工作

对于企业来说,为了更好地强化风险预警和应急管理的工作,最好的办法是尽可能地进行信息的了解,通过多方面的信息内容,能对市场的形式更好的知晓,尤其是一些大型政策和市场波动出现以前,都会有所预兆,企业能了解更多的信息,意味着对预兆的感知

力越强,一旦感知到了预兆,就可以做出应对,所以,风险监控的核心意义是获得更多的数据内容那个。首先在一些媒体平台上会出现相应的事件报道,通过对同行在遇到风险问题之后的反馈了解,应该对行业所面临的危机有所警觉。事实上,任何一项危机的出现都不仅仅是针对一个企业的,应该是针对一系列具有某些同一特质的企业,因为风险所进攻的点就是其共同点,所以,此类企业会出现陆续倒闭或者是陆续推出市场的情况。在企业没有遭遇风险的情况下,可以很好的了解相应内容,并针对相应内容,作出有效的调整,所以,从新闻上发现自己与出现问题的企业是否具有相同的特质,成为关键。同时,根据现阶段的企业发展实际情况,需要做好多样化的信息资源搜集与评估应用,其中,薪资资源的搜集应该是多样化的,可以从新闻、报纸、网络、新媒体等渠道入手,尤其是目前热门的短视频 APP 等,都能很好的了解相应内容,当然,网络中的信息内容并非是完全准确的,也存在一部分有心人利用网络制造谣言的情况,所以还需要了解数据或信息来源是否准确可靠。并及时与相应媒体进行联系,掌握此类问题的一手信息资源,相对于网络来说,媒体本身的可靠性一般更强,尤其是一些大型媒体,本身就代表了权威,不是准确的信息,往往是不会进行透露的。经过对问题内容的表率引导后,做好风险预警信息把控处理,各类情报的应用价值在实践管理阶段突出展现。其说明了未来的企业发展中对外信息搜集成为一个核心内容,能做好信息战准备的企业,才能在市场波动中更好的发展。同时,也意味着,企业现代化建设中,对信息的敏感度,成为一个明确的指标内容,代表了企业的运营能力,是评价企业的基础。

### 3.2 强化风险预警工作

企业为了更好地进行风险的控制,需要进一步地强化风险预警工作,将原本存在的问题一一解决,并针对当前时代的整体情况,做出内容的全面革新,才能保证风险预警机制符合企业的实际需求。对于企业单位来讲对风险问题进行预测与分析研究,能够在一定的情境之下,将情报内容进行详尽的分析与评估处理,其中,分析内容主要讲究的是对风险进行分解,充分了解风险的构成和风险的危害,不同的风险有着不同的情况,所以遇到全新风险就需要做出相应分析,而评估是为了更好地了解风险所能带来的危害,从而方便后续的应对策略制定。经过对可能会存在的各种风险问题进行排序,分好各种风险的损害程度,从而能获得一个详尽的风险内容报告,风险内容排序应该逐次列出,而每一项的后面跟随着损害程度的评价,其按照高中低一般被分为红、黄、绿三种颜色,当然,也可以直接使用高中低来表示,一些更为详细的报告中,会直接分析其连锁反应等。同时,通过给企业高层管理人员做新形势汇报,能够给后续的风险管控建立良好基础条件。确保风险管控过程中,相应工作内容能有所依据,甚至是可以按照一定的需求内容,进行内容的高精度强化,从而保障相应的效果。其次,对风险问题的预测,从组织管理阶段以往存在的危机入手,探索其二次出现风险问题的可能

性。主要在于,一些风险的二次出现,会导致危机的加深,同时,对于防御较弱的系统进行重复打击,导致系统的彻底崩溃,同时,二次出现,也往往意味着可能是长期存在的问题,需要做好长期防范的准备,一旦其三次出现,就需要将其列为常见风险。第三,对业内曾经发生的危机问题进行研究。业内存在的问题,并不代表以后不会继续发生,正相反,其可能成为一种常态,所以,找到以往存在的问题,并时刻注意,可以让以往发生的危机,危害降到最低。

### 3.3 完善应急管控方案

对企业来说,应急管控方案的强化,是确保风险预警机制真正起到效果的核心内容之一,主要在于风险得出后,若是没有相应管控,也无法实现对风险的规避,因而需要注意此类内容。所以,企业需要加强内审工作,从各个经营管理阶段入手,尤其是对经营管理中的各个部门进行有效的分析,分析其在出现某些危机后,所能承担的责任和具体能发挥的作用等。并对实践工作进行分析与管控,经过评估之后将经营管理的失误及时纠正。真正做到发现问题立刻改正,确保问题得到有效的解决,并且保证问题不会产生后续的影响。同时,风险问题产生之后的应急管理工作,必须调动企业内部全体员工的参与意识,单纯的领导作出工作的强化,并不能取得较好的效果,甚至可能会因为工作速度不够,导致风险防御失败。

### 3.4 组建高素质人才团队

为了更好地强化企业的人才团队,目前最有效的办法就是提高薪酬待遇,对于人才而言,其最关注的就是企业的薪酬待遇,薪酬待遇的效果越好,企业往往发展得越好。同时,意味着企业的发展过程中,也能更好地招揽人才,从而满足实际的需求。总体来看,高素质人才团队的培养应该是多方面的,除了利用薪酬招聘意外,还需要进行常规培训,才能获得较好的效果。

## 4 结束语

综上所述,随着我国市场经济的逐步完善,企业需要面对的市场风险越来越多,因此,企业中的风险预警机制作用大大的增加,但目前我国的企业中,由于风险预警机制长期的闲置,内容已经老旧,多数内容都不够健全,基本上已经无法满足实际需求。为了更好解决相应问题,当前最好的办法是进行风险预警机制的全面强化,尤其是讲究与应急管理机制的配合,从而形成完整的问题到解决办法的体系,确保企业可以更好地应对危机,是企业未来发展的核心路径之一,也意味着企业真正开始走向了国际化的发展,而不是继续偏安一隅。

### 参考文献

- [1]申富嘉.企业风险预警和应急管理分析[J].现代商贸工业,2020,41(17):87-88.
- [2]王绛.企业风险预警和应急管理研究[J].经济研究导刊,2019(33):14-15.

作者简介:罗静(1987-),女,汉族,江苏淮安人,二级人力资源管理师,主要研究方向为企业人力资源管理与经济管理。