

# 新时期国有企业人力资源管理风险控制研究

魏 夏

(国网新源控股有限公司,北京 100052)

**摘要:**我国经济的进步带动了很多行业的发展,所以现在市场呈现出持续向好的趋势,这对于国有企业是十分有利的,如果能保证自身正确的运营理念,维持良好的状态,就能取得好的进展。然而,仍然有不少企业的人力资源管理没有做好,除了使用的模式比较老旧,风险也难以被察觉。这会让管理变得混乱,也会频繁带来损失,所以对企业相当不利。同时,这也与企业战略相背离,难以达成阶段性目标,导致发展迟缓。因此,实施人力资源管理风险控制是很有必要的。

**关键词:**国有企业人力资源;管理风险;控制研究

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.32.171

## 1 前言

当下的国有企业发展,人才已经成为了其中关键要素,是不可或缺的一项资源。如果能合理掌握这项资源,将能带来可观且持续的利益,同时也让自身在竞争中占尽优势。在这样的环境下,人力资源成为了管理的核心,与发展战略相关联。因此,在管理中,除了要增强自身的实力,还要为人才提供进步的途径。只有这样才能适应市场的变动,并做好对风险的管控。

## 2 国有企业人力资源管理中存在的风险

(1)人本身存在的风险。人力资源本身带有特殊性,因为其主体是人,所以会有较大的不确定性,这也是风险的来源之一。人具有能动性,尤其是人才,其主观能动性更是相当突出,这让他们可以应对自己的工作,并产生价值。但在这个过程中,人的想法可能会与企业的理念出现背离,这会导致其做出一些对企业不利的行为,进而产生风险和损失。同时,人力资源不是始终不变的,它会随着时间出现能力、素质上的变化。因此,人是难以被操控的,不能与机械相提并论,即便是做一些高度程序化的工作,结果也不一定与预期一致。管理也主要以此为对象,只有正确应对这种动态性,才能将风险排除。另外,人力资源还有流动性,这也是管理风险的来源。企业无法确保每个员工始终为自身效力,而员工在脱离了合同的约束下,也可以自己决定去留。因为双方均有选择的资格,所以其中有一定的不确定性,这会致使风险难以被固定。例如,某个国有企业的某项关键技术仅由少数的几个员工或是一个团队掌握,而这些人突然离职,这带来的打击是巨大的,而该风险需要企业单方面承受。

(2)企业管理机制偏差及非正常运行带来的风险。一些企业虽然将管理落实,并分配专门的人员去负责,但并没有得到很好的反馈。这主要是因为管理机制存在偏差,难以生效,致使对应的工作无法产生实际的价值,对企业没有任何帮助。其中最多见的就是现行规范和执行流程不够合理,所以在实施时,经常出现与管理理念相背离的操作,一些步骤也并没有实际意义,所以既浪费资源又降低管理水平。同时,制度的空白让一些问题始终得不到有效的解决,让管理在效率和效果方面均没有好的表现。除了机制上的缺失,一些非正常的运行也不能被忽视。例如一些领导利用自己的权利,进行贪污、拉帮结伙等违规及非法行为。久而久之,员工会产生负面心态,在工作中越发不积极,人才也会流失。显然,这也是风险的来源,而且会产生长期的影响。

## 3 国有企业人力资源管理风险控制措施

(1)建立健全人力资源管理制度。要想保证管理的有效实施,就一定要有严格的制度与之相匹配,这是基础也是一切的前提。因此,首要的就是建立起配套制度,并将其用到实处,从而保证全局的规范。为了让管理是科学合理的,要先对人力资源现状进行考察,以此为依据,进行制度的整体框架构建与内容的填充。因为竞争在加剧,国有企业为了维持自身优势,就更加要将管理做好。就方法而言,几乎所有单位的管理还是局限在待遇的调整、培训、职位的升降等。这些虽然立足于实际,但却显得有些落后,所以员工会相对消极,难以

跟上进度。这会导致发展的紊乱,风险也会频出,有悖于当下的发展理念。对此,要建立健全人力资源管理制度,明确工作流程和责任分工,帮助日常运营工作有序、高效的开展,推动企业的发展。

(2)加强员工培训。企业发展的持续向好,一套完整的培训体系是绝不能少的。培训必须长期且定期地进行才能生效,否则将会趋向于形式化,无法得到可观的成果。企业都很需要技术型人才,并且要求其具有一定的素养,这能让发展得到助力。而培训则是获取此类人才的一个途径,通过系统性的教学与训练,能提升员工综合水准,进而为企业未来良好发展储备具有复合能力的人力资源,进一步稳固人才结构。这能在一定程度上规避因为人才流失而产生的风险,并持续强化企业的实力。在培训前,要先编制出科学的方案,并以企业的战略需求为导向,确定所需达到的效果。在方案确定后,要合理安排各个项目,参考员工的情况,将每个项目都执行性下去。需要注意的是,培训要有全局性,不能只针对部分人,这样会导致整体的水准的不平衡。只有把握好全局,才能作用于员工集体,既能促进提高,又能起到鞭策的作用,从而带动整个企业的正向发展。当然,培训是要做最后评价的,以此来对成果进行验收。

(3)健全考核激励机制。管理的高效进行,应当配合考核激励机制。依托于该机制,能实现对全员的激励,调动所有人的能动性,使他们能全身心投入到其中。机制的核心理念就是“多劳多得”,所以员工要突出自身价值,就一定会表现出积极的态度,努力完成手头的工作。这能帮助发掘工作人员天赋和职业特长,进一步加深工作人员之于企业的归属感和依赖感,还能稳定人员结构,避免人力资源流失。另外,还要依托相应法、参考自身现状,机遇员工鼓励,不能只局限于物质上的奖励,也要有精神上的激励,简单来讲,就是既要发奖金又要通报表扬。根据得到的反馈,还要继续对机制做出完善,让员工对于自己的绩效表现出重视态度。在保证薪资的前提下,还要依照个体的实际贡献,完善劳保制度。从实际出发,稳固企业人力资源结构,控制内部风险。

## 4 结束语

可以看出,企业间的竞争在不断加剧,在这样的环境下,只有把握住机会,适时做出改变,才能有好的发展。国有企业也同样如此,对于老旧的管理,不能再维持原样,否则将会面临发展危机。特别是人力资源方面,更要把握住时代的演进,做出适当的革新,从而与当下市场形势相契合。人力资源本身也应当受到足够的重视,毕竟最佳的人力资源管理实践不仅能够组织更加适应时代的发展,为绩效提供帮助。同时,要强化风险管控,防止资源受损。

## 参考文献

- [1]郭佳丽.企业人力资源管理风险防范与控制措施探讨[J].企业改革与管理,2020,9(16):82-83.
- [2]周娟.国有建筑施工企业人力资源风险控制分析[J].企业文化(中旬刊),2017,5(12):158-159.