

企业人力资源管理风险与防范研究

孟 凯

(山东国惠集团山东国泰大成科技有限公司, 山东 泰安 271201)

摘 要:进入现代社会以后,企业要想提升自己的竞争实力,就需要从人力资源方面入手,这是实现企业长足发展的重要基础。人力资源在企业发展中起到至关重要的作用,所以充分发挥人力资源的积极作用,能够更好促进企业发展。但是这一过程也应当重视企业人力资源管理当中存在的风险问题,采取有效的措施进行防控,能够避免企业发展受到影响。而且重视人力资源管理风险控制工作,能够有效地降低风险出现的概率,从而避免为企业造成损失。基于此,本篇文章将主要讨论企业人力资源管理存在的风险问题,并提出相应的防范措施,希望可以给相关从业者提供帮助与借鉴,仅供参考。

关键词:企业;人力资源管理;风险;防范措施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.24.083

1 引言

进入新的时期之后,企业的发展开始向现代化的方向转型,改革过程经历了很多的难题和瓶颈。其中从人力资源管理方面入手,可以很好地帮助企业打破局限,获得长足的发展。对于现代企业来说,管理制度是否完善会直接影响各种工作的开展质量,所以现代企业不仅要完善管理制度,还需要对管理制度进行进一步的强化,使用创新机制,抵消管理过程中出现的各种风险问题,实现企业全面发展的目标。在企业管理中,人力资源管理占有非常重要的地位,主要负责的工作内容是进行人员招聘、培训、激励、约束、薪资、分配等,使用各种有效的措施和管理方法,将工作人员的潜能和价值充分发挥出来,从而促进企业更好发展,帮助企业达成经营目标。当前的市场竞争非常激烈,企业在这样的环境中要想获得一席之地,就需要有效提升自己的竞争实力,其中人力资源的风险防范工作就显得尤为重要,能有效解决人力资源管理当中出现的风险问题,所以企业应当对企业加强重视,充分发挥出人力资源的作用和优势,实现企业更好发展的经营目标。

2 企业人力资源管理的概念与内容

2.1 企业人力资源管理的概念

所谓的人力资源指的是国家或者某一地区当中有劳动能力的人口之和。如果是企业当中的人力资源,那么范围将会缩小,主要指的是企业在生产经营的过程中,所有参与的工作人员都属于企业的人力资源。人力资源在经济学管理中是主要的研究对象,属于第一资源,同时也是关键性的核心资源。企业的长远发展必然离不开人,所以对于企业来说,人力资源管理显得尤为重要。在企业中的人力管理工作需要按照经济学和以人为本的思想,对企业内部的人员进行有效的管理,同时采取科学的手段进行外部招聘,这样能够满足企业的发展战略需求,实现企业经济效益最大化目标。对于人力资源来说,可以分为六个

模块,每一个模块都有其自身的独特性,同时互相之间也有相应的联系。在对企业的人力资源进行管理的时候,每一个模块都应当得到充分的重视,以统一的管理手段对企业进行管理。

2.2 企业人力资源管理的内容

通常情况下,企业的人力资源管理工作可以分为两方面。一方面是企业中工作人员的体力,另一方面,指的是企业中工作人员的智力。人的体力和智力是展现自身的重要方面。人力资源管理工作分成的六大模块,每一个都有其自身的特征,分别指的是:

(1)能动性,每一个人都有自主思维,在思维的引导和控制之下,会产生自主性的行为。在条件充足的情况之下,自主思维还会对外界世界产生影响;(2)两重性,在同一个空间环境之下,人力资源会以不同的角色进行展现。一方面,展现出人力资源的生产者特性,另一方面展现出人力资源的消费者特性;(3)时效性,人的全寿命周期会经历不同的年龄阶段,在某一年龄阶段需要办相应的事情,而经过了那一个年龄,有些事情就无法继续执行,所以人有最佳的使用时间的,如果长时间不能对人力资源进行充分的利用,就是对其的一种浪费行为;(4)连续性,人的潜能是无限的,如果能够满足一定的培训条件,那么人的能力会持续性的增长;(5)社会性,不同时代有着不同的要求,所以社会时代的发展和变革会对人力资源产生一定的影响,如果当前的社会环境不稳定,那么将会影响人力资源价值的稳定发挥;(6)再生性,人的一生不可能一帆风顺,在某一阶段可能会遭受到很多的挫折和打击,就算是毁灭性的打击,由于人具有很强的再生能力,所以人力资源会随之恢复。

人力资源的六大特性都是人的基本特征,每一个都有着重要的作用是不可或缺的。除了以上特性之外,对人力资源进行细致的划分,还能分成八大特性,这与人类的自

身性质有着密切联系,不会受外界环境变化而产生影响。分别是生物性、社会性、时效性、不可剥夺性、能动性、载体性、生物性和资本积累性。

3 企业人力资源管理风险的特性

3.1 必然性

在企业中的人力管理工作,每一个环节都有可能受到一些因素的影响出现风险。所以风险是客观存在的,是不可避免的,不会受到人的意志而发生转移。为了避免风险对人力资源管理工作产生较大的影响,企业必须要提前制定相应的防范措施,而且还应当保证防范措施足够完善且有针对性。我们只能做的是尽量降低人力资源风险的概率,但是却不能完全避免。所以企业应当正确认识人力资源管理风险,并且要理解风险的存在,从而才能从容应对寻找有效的防范措施。

3.2 隐蔽性和突发性

如果在企业中的工作人员存在违法乱纪的行为,避免被发现会采取一定的措施,让人难以发现和察觉。所以在人力资源管理中风险具有较强的隐蔽性,这也是为什么我们必须采取一定的防范措施,如果违规行为已经出现,那么将很难及时发现并处理,造成的后果将会非常严重。而且人力资源产生的违规行为会对企业产生长远的影响,一些审计手段所发现的问题往往是后果已经比较严重,或者影响已经达到一定程度的情况之下才会被发现,所以人力资源管理风险还具有突发性的特征。

4 人力资源管理的特点

4.1 强调人才的市场化配置

随着全球一体化的不断推进,我国市场经济体制的要求之下,企业的人力资源管理工作也应当能够适应市场化的配置要求,符合市场提出的人力资源配置。具体来讲,指的是企业和个人要以双向选择的方式确定。双向选择的方式会更加自由,充分尊重了双方的意愿,在合理使用人才方面有着重要作用,可以更好地促进人才的个性发展,充分发挥出人力资源的价值和优势。但是现实情况却并不是如此,由于市场机制自身具有一定的不足之处,缺乏完善的人才供求机制、竞争机制、价格机制,所以使得人才浪费的问题常见。如果对于人才的利用效益和职业满意度并不高,就会导致市场配置完全失效。

4.2 强调企业的用人自主权

企业具有独立法人,那么在人力资源管理方面会更加重视用人的自主权。对用人自主权进行仔细的研究可以发现,其实对于企业的发展是具有促进作用的。企业会根据自己的实际情况设置岗位,并招聘人才,并且根据企业的发展情况随时进行人员调整,能够有效地减少人力成本支出,降低工资费用对于实现企业经济效益最大化有一定促进作用。但是,从整体的角度来看,这种用人自主权的方式会比较片面,具有一定的缺陷。比如,企业过于重视自身的利益,而忽视了员工的利益,导致员工存在不满情绪,出现

了很多的矛盾问题。并且还会导致行业人才聚集,导致人才结构被破坏。除此以外,在招聘人才时可能会出现任人唯亲的现象,导致企业中存在小团体的行为,出现了阶层板结问题。

4.3 强调人才的绩效管理

人才的绩效管理与企业的经济效益有着直接联系,是适用企业盈利性质的。对于人力资源的绩效管理,可以激发员工的工作积极性,避免员工出现混日子的消极心态。可以充分激发员工的竞争意识,提高工作效率。但是,绩效管理也具有一定的缺点,比如过于强调个人的绩效很容易出现不正当竞争的问题出现,影响团队之间的协作和平衡关系。设置的绩效考核制度,如果过于单一也无法对人才的实际产出比进行全面地反映,并不代表人才的实际价值。

5 人力资源管理中存在的风险

5.1 工作成就感风险

企业的发展离不开员工做出的努力和贡献,员工的工作成就感可以在两方面进行体现。首先,如果员工所在的岗位从事的工作任务非常枯燥且乏味,就很容易导致员工出现厌烦的心理。其次,员工所在的岗位没有晋升的机会,或者升迁速度非常缓慢,导致员工的未来职业规划非常渺茫。这些问题都会导致员工认为,企业对于自身的重视程度不足,从而在工作中缺少积极的工作态度,没有充分发挥出自身的作用和价值。这一点在新入职的员工身上体现的尤为明显,员工在短期内的成就需要被企业认可,而对于企业中的老员工来说,更加重视的是自身的长远发展。

5.2 企业文化认同感风险

企业内部文化对于企业发展是有着重要影响的,内部环境的好坏会影响员工的工作状态,并且内部环境还会对员工的企业文化认同产生影响。在当前的很多企业当中都没有重视企业文化的建设,而且内部的参与程度较低,企业文化只是以表面的形式进行建设,却缺少了员工与企业之间的有效沟通。建立企业文化的主要目的是连接更加紧密,在员工当中建立一定的价值信仰,所以增强员工对企业文化的认同感具有一定的意义。如果企业在这一方面的工作开展的不足,将会影响企业对人才的培养,从而造成较大的风险,存在员工忠诚度下降的情况。

5.3 培训风险

新员工入职之后,为了能更好地胜任岗位工作,企业会对其进行培训。但是在培训之前,如果没有做好充分的准备工作,不了解员工的真实想法,就会导致培训工作开展的并不全面,人员的知识技能也无法有效地提升,这就会导致培训的风险出现,再加上培训过程需要投入大量的资金成本,还会导致资金浪费问题出现。

6 企业人力资源产生风险的原因

6.1 人力资源管理水平受限

导致企业人力资源的管理工作无法充分发挥作用,是因为管理人员自身的专业能力不足缺少完备的知识储备,所以会出现人力资源管理工作开展不到位的情况。再加上外部环境非常复杂,那么工作人员的技能不足的缺陷,就会被展现出来,对于人力资源管理工作产生影响出现问题,以后也无法有效的解决。对企业进行人力资源管理时,我们要充分考虑到不同工作人员的实际需求,针对不同的管理模式,每个人都有着一定的反应和差异,所以具体问题应当具体分析,但是当前人力资源工作的开展,并没有体现出工作性质的有效定位。

6.2 企业制度不健全

企业当中的人力资源管理工作如果制度不健全将会严重增加人力资源管理的风险。企业内部的权力发生失衡,监控制约手段失灵、制度变迁的问题,将会影响人力资源管理的水平发挥。除此以外一些外界因素也会对人力资源产生影响,增加人力资源风险。再加上企业在日常生产和经营的过程中会存在一些不确定因素,从而影响企业经营目标的实现。

7 企业人力资源管理风险的防范措施

7.1 企业人力资源管理规范化

企业要想获得长足的发展,就应当重视人才的培养。招聘的人才应当具有良好的综合素质,不仅要掌握专业的技能知识,还应当拥有良好的专业素养,这样才能更加认真的对待工作,有效提升企业的竞争实力,降低企业人力资源管理风险。所以企业应当对人力资源管理工作进行规范化的管理。对于企业当前的实际运行情况进行仔细的分析和调查,从而制定完善的人力资源发展计划,确保制定的计划内容可以真正的落实到位,使得企业的人力资源管理工作足够规范标准。当前,我国市场竞争越来越激烈,企业在这背景之下,必须要重视人力资源管理工作,但是现实情况是人力资源管理工作正在面临着快速转移的问题,所以对人力资源管理进行优化,根据自身的发展需求制定发展计划。具体的发展计划可以是短期的,能够获得明显的效果,但是还是应当要从长远的角度去考虑制定计划,这样才能实现企业的长足发展。企业需要增强与企业员工之间的联系和紧密性,使二者能够实现共同发展的目标,达成合作共赢的目的。因此,对于人力资源管理制度的完善性提出了更高要求,使用规范化的管理制度,可以使企业更好地满足员工的发展需求,从而促进企业的可持续发展。

7.2 加强人才培养

市场环境是在不断变化的,也就意味着企业经营的外部环境是在不断变化的,这就会给企业的发展产生一定的影响,各种不确定的因素会增加企业人力资源管理的风险。所以企业应当学会适应外部环境的变化,从而以自身出发调整人才培养模式,让企业能够在不断变化的市场经济环境之下,能够实现稳定的发展。企业要考虑人才的个

人发展和职业规划,以此来吸引更多的人才。企业的用人思路也要进行相应的转变,让企业的发展和人才的发展产生紧密的联系,让二者共同承担风险,同时也能共享成功的果实,真正实现合作共赢的目标。

7.3 对人力资源管理风险进行评估

企业的人力资源管理工作在开展的过程中会存在很多的风险,所以必须要及时地应对,此时就体现出人力资源风险的预防措施的重要性。并且当出现风险的时候,对其进行及时的评估也非常的重要。企业要及时的发现风险产生的原因,并且做好内部问题的调查研究工作,根据企业的发展规划进行调整,从而降低人力资源风险带来的危害性,避免风险恶化,造成不可挽救的后果。

7.4 树立“以人为本”的管理理念

企业的人力资源管理是围绕人进行的管理,所以以人为本的管理理念尤其重要。在企业当中,人力资源可以分为很多的类型,包括技术性人才和管理型人才,其中大多数都是技术型人才。对这一类人才的心理特征进行分析,并且了解他们的真正发展需求,从而尊重人才个人价值的实现意愿,给予更多的发展机会。要充分尊重人才的创新精神,肯定他们的工作成果,并做好科学合理的人员配置,对于促进企业更好发展有着重要作用。

8 结束语

如今,我国社会经济的高速增长,有效地促进了各行各业的发展,企业数量不断增多,导致市场竞争越来越激烈,在这样的背景之下,企业必须要重视人力资源管理工作,有效地降低人力资源管理风险,避免风险对企业的发展造成过多影响,本文提出了几方面的措施,希望可以给相关从业者提供帮助,更好地实现企业可持续发展的目标。

参考文献

- [1]黄文卿,章勇.简析企业人力资源管理嵌入式风险防控技术的应用[J].知识经济,2017(22):94-95.
- [2]王君.供电企业人力资源管理风险与防范措施研究[J].企业改革与管理,2017(20):85.
- [3]田凯,董文龙.企业人力资源管理风险控制相关研究[J].现代国企研究,2017(14):10.
- [4]孙艳.浅析人力资源管理风险及表现形式[J].科技资讯,2017,15(15):123+125.
- [5]唐滢.企业人力资源管理风险与防范研究[J].投资与合作,2021,4(06):118-119.
- [6]朱琳.浅谈中小企业人力资源管理风险的成因及防范[J].中国集体经济,2021,4(16):123-124.
- [7]窦晓莹.企业人力资源管理法律风险及防范控制[J].商展经济,2021,4(01):92-94.
- [8]李成才.企业人力资源管理风险与防范研究[J].人力资源管理,2018(3).

作者简介:孟凯(1988-),男,汉族,山东济南人,经济师,研究方向:人力资源管理。