

企业人力资源招聘风险管理策略研究

温莹莹

(武汉东湖学院 湖北 武汉 430000)

[摘要] 在企业的人力资源管理当中,招聘是不可忽视的一部分。通过招聘,既可以获得优秀的员工,还可以增加企业的竞争实力,为占有市场份额添加砝码,从而获得更高的经济效益。然而在整个人力资源管理当中,招聘也是一个风险很高的环节内容。因此,要给予其高度的重视。如果稍有疏忽,不仅会对企业的人才管理建设造成影响,甚至可能会给企业带来经济损失。因此,在企业当中施行人力资源招聘风险管理就显得十分必要。

[关键词] 企业人力资源;招聘;风险管理

引言

在企业招聘的过程中,由于决策的失误,以及招聘目标没有完成,或者是招聘到了不理想的员工,都会带来企业人力资源招聘风险,从而也会给企业带来一定的损失。在现代管理学当中,涵盖了风险管理的内容。风险是带有一定破坏性的,它具有不确定的因素,而且有些是比较可观的内容。因此,如何对风险进行预测,并降低它的影响力和危害性是风险管理的重要内容。在企业人力资源管理当中,如何规避招聘风险是工作开展的重要任务,应该引起人们的高度重视。

一、企业人力资源招聘风险管理的重要性

随着全球化进程的加快,企业面临着前所未有的机遇和挑战。对于企业的人力资源管理来说,尽量地不能出现决策的失误以及变动,因为这样都会给人力资源管理带来危机。现如今,我国越来越重视企业的人力资源管理,相关部门和人员也对人力资源管理的问题展开了深入的分析和研讨,并制定出了相关方面的管理机制。在这个机制中的重点,就是对人力资源招聘风险管理进行预估和应对,并且实时监测企业的日常人力资源管理的情况。最后形成一个有效的数据,并对数据进行分析,以此来防治招聘风险。现今条件下,企业的经营规模越来越大,市场竞争也日益激烈,因此,企业人力资源招聘风险管理就越发引起人们的重视。

二、企业人力资源招聘过程中可能存在的风险点

1、在企业招聘渠道方面存在着问题

在现代的社会条件下,信息技术高速发展,企业招聘的渠道也逐渐变得信息化。它在给企业带来便利的同时,也给企业带来了一定的风险,而且风险的类型是多种多样的。在现代企业招聘的过程中,使用的比较广泛的一种信息渠道就是互联网。但是网络的信息是复杂的,上面的一些信息真假难辨,所以说在招聘人才的选择上面,可能会由于信息的不真实,而给招聘带来一些误差。这也给企业的人力资源招聘带来变相的风险。

2、企业招聘信息法律层面的风险

在企业中会出现这样一种现象,也就是企业的招聘人员缺乏一定的知情权。具体表现在人力资源管理中时,则体现为企业缺少和招聘人才之间劳动关系的确立。这样就缺少了法律方面的保护,从而给企业带来了法律层面的风险。另外,在进行招聘的时候,如果出现了纠纷,也会通过法律的手段来解决,这都会给企业带来法律方面的风险。

3、在评测人才的过程中存在着风险

在企业进行人才招聘的时候,难免会受到招聘人员主观因素的影响,这时候就可能会出现人才定位的偏差。另外,如果在招聘时使用了不恰当的人才测评方法,也会造成人才估量的偏差,从而影响对人才的判断,加大招聘风险。在日常的招聘工作中,询问问题的面试是一种比较常用的方法,这样招聘关注的焦点会集中在问题的回答上面,很容易造成忽视应聘者性格特点、以及适应环境能力的情况出现。这最终可能会造成招聘来的人才无法与企业需求的岗位职能相匹配的现象出现。

4、在企业招聘成本回报方面存在着风险

在进行企业人力资源管理的时候,招聘人员要对企业的招聘成本以及回报做到心中有数。要时刻注意选拔适合公司发展的人才,尽量做到节省成本。在招聘人才的时候,如果投入了大量的人力物力,有时候会使得人才收益远低于招聘成本的投入。从某种程度上来说,这都会增加企业人力资源招聘的风险。

三、企业人力资源招聘风险管理的措施

1、建立规范的招聘制度

在人力资源规划和岗位分析的基础上,根据岗位的类型和层次,建立基于岗位素质模型和胜任力的用工标准,按照“人岗匹配”原则,选择潜在收益最大的员工。通过建立规范的招聘制度,科学地确定招聘申请、简历筛选、笔试、面试等程序,合理选择心理测评、无领导小组面试、评价中心等技术手段,可以使企业在招聘的过程中深入了解求职者的工作能力、动机以及岗位要求的要求的契合程度,进而提高招聘的质量和员工的稳定性。同时,也能减少招聘人员的主观臆断,降低招聘失败的风险。因此,规范的招聘制度对规避招聘风险很有意义。

2、熟知和使用法律

要熟知我国相关法律、政策及当前企业所在地方的相关法规,避免因招聘人员自身的问题而引起的劳动纠纷。企业要提高法律风险意识,提升运用法律手段的水平。企业招聘人员应规范招聘运作的各项流程,在最终签订合同前需要详细了解应聘者之前的雇佣关系和相关背景。同时,要善于使用法律规避招聘中的相关风险,保护企业的合法权益。

3、减少信息不对称

信息不对称理论是指在市场经济活动中,各类人员对有关信息的了解是有差异的;掌握信息比较充分的人员,往往处于比较有利的地位,而信息贫乏的人员,则处于比较不利的地位。招聘过程是一个不完全信息的动态博弈过程。由于应聘者具有信息优势,为了追求自身利益最大化,可能会产生造假行为,出现“逆向选择”或“道德风险”。因此,无论是招聘者对应聘者信息获取量的大小,还是应聘者对招聘企业信息掌握的多寡,都需要有一定的对称性;一旦信息严重失衡,招聘环节经常会出现问题,使得招聘效率降低,风险被扩大化。如何运用科学的招聘及测评方法,减少信息失衡是招聘风险规避环节必须注意的问题。

4、确定招聘需求

一般情况下,企业人力资源进行招聘的第一步就是将招聘需求确定下来,部门经理通常会先把书面招聘要求下发给人力资源部,人力资源部门的负责人再进一步确定空缺职位。而职位空缺可分为不通过招人就能弥补的空缺,这种情况可根据加班或工作再设计等方法进行解决,和需要招人弥补的空缺,这种情况就需要人力资源对外招聘。当该职位出现空缺时,人力资源部门可在企业内部或对外进行招聘。但为了体现企业以人为本的原则,通常先采用在企业内部招聘的形式,让企业员工知道该职位空缺的消息,以便优秀员工能够获得优先应聘的机会,以此来调动企业员工工作和表现的积极性,从而实现人员流失率的有效降低。

结语

综上所述,经济飞速发展以及社会化进程加快的环境背景下,各企业正面临着前所未有的机遇和挑战。所以说,如何抓住时代的机遇,与社会经济的发展相适应,并且有效的规避人力资源招聘过程中所存在的风险和挑战,是各企业亟待解决的问题。只有这样做,才会促进企业良好经济效益的取得,并在未来行业的竞争发展中处于有利的地位。

参考文献

- [1]李伊,程静.企业人力资源风险管理的流程和策略[J].中国劳动,2011(11)
- [2]李志强.企业人力资源招聘风险管理研究[J].企业改革与管理,2017(04)

浅谈企业人力资源管理中人才测评技术的应用

张兴欣

(武汉市汉口学院 湖北 武汉 430000)

[摘要] 对于现代企业来说,人才为企业发展着动力支持,因此,企业想要实现长久发展,就必须要把招聘吸纳更多的人才。在对人才进行选拔时,需要做好人才的评估工作,判断人才是否可以与企业发展相适应。本文将人力资源管理中人才评估技术的应用展开讨论,以期为企业人力资源管理提供参考。

[关键词] 现代企业;人才测评;人力资源管理

引言

所谓人才测评,实质上是对企业内部员工的工作能力以及综合素质进行考核,并根据考核结果进行评价,结合每个员工的个人特点将其安排到合适的岗位上,保证其在工作中发挥出个人的才能,为企业创造更大的经济利润。这样在提升员工能力的同时,也可以促进企业的健康发展。因此,进行人才测评极有必要。

一、企业人才测评的主要内容

1、心理测评

当前许多企业在对人才进行测评时,往往会通过心理测评来掌握员工的心理素质情况和抗压能力。以往所采取的测评方式是通过发放纸质的心理测评试卷,要求员工在规定时间内完成答卷,最后通过对试卷分数来分析员工心理素质情况,并给予相应的评价。但这种方式往往不能完全反映真实情况,准确性

不高。当前,企业在人才心理测评方面正在不断创新测评方法,面谈及实物操作成为企业目前最普遍的心理测评方式。

2、专业知识测评

扎实的专业知识是开展各项工作的基础,所以企业对专业知识的考核较为严格。专业知识的测评实质上就是使用考试测验的方法考核人员对专业知识的掌握程度。针对不同岗位的人员进行相对应的专业知识考核,通过考核了解人员对于专业知识的了解、理解、掌握及应用,考核的方式主要有:客观的试卷测验、口头的论述式测验以及论文书写测验等。

3、评价中心技术

评价中心技术不是一项单一的测验方法,其测验的途径有很多,通过多种途径的测验使得企业对人才的整体素质及综合能力水平有最全面的认识。评价中心技术主要是通过情境模拟或是对员工进行行为观察的途径;同时,会辅助

较为多样的测评形式。这些测评形式主要包括：领导员工的角色互换、对相关案例进行具体的分析和详解、在无领导的状况下进行小组讨论等。评价中心技术使得员工置身于真实的情境中，企业根据员工对事物所作出的具体判断及处理，对人员的道德品质、行为规范及实际运用操作的能力给出相应的评价。

二、人才测评和企业人才管理的关系

1、相对独立关系

人才测评和企业人才管理的关系是相互独立的。企业人才管理主要是对企业分布规划进行合理的选拔，此选拔是在不断的实践的情况下，对企业进行合理的分析，从而得出合理的规划，同时，它包含着很多方面的选拔，包括：人才测评、布局选拔、景观选拔等多方面的选拔，是一个相对独立的选拔。而人才测评是在企业人才管理合理可执行的情况下，对这个企业的人才进行一个合理的选拔，从何保证企业的人才的和谐性。因此，它们相互独立。

2、人才测评服从于企业人才管理

人才测评的前提是企业人才管理的合理可执行，因此，从另一方面来说，人才测评也服从于企业人才管理。人才可以说是一个企业的灵魂，一个企业的标志。企业人才管理的合理才能让这个企业有更好的发展方向，让这个企业的员工生活的更美好，因此，在人才测评的时候，必须满足企业人才管理的条件，这样才能让企业更好的发展，从而带动员工的生活条件。故而，人才测评也服从于企业人才管理。

3、人才测评与人才管理相辅相成

在对人才进行选拔的时候，我们要保证人才的精英型，只有选拔出的人才能力强，那么在之后的发展中，对人才的管理才会简单易懂，因此，在实际企业中，人才测评与人才管理是相辅相成，缺一不可的，只有招聘到精英的人才，企业才会发展的更快更好。

三、人才测评在企业中的具体应用

1、人才的招聘及选拔

在企业中人才的招聘、选拔、晋升是企业人才变更的主要途径。岗位人员的变更对于企业的影响是较为深远巨大的。人才测评为企业的人事变更提供了良好充足的保障。企业在进行招聘时，初期都是根据简历来了解应聘者的基本情况，但通过简历却无法完全了解应聘者的能力和素质情况，随意用人会导致企业损失增加，不利于企业的运营发展。所以，企业应当运用人才测评的手段，来更加全面的掌握应聘者实际情况，进而作出更加科学的评价与定位，将应聘者安排到合适的岗位上，使得员工的能力与所在的职位实现了最大程度上的匹配，合理科学的人员配置大大的提升了企业运营的效率，企业的价值创造得到了一定的保障。

2、应用于人力资源的选择任用

一些企业的管理人员在人才招聘过程中，会受到相关因素的影响，如外表、关系等因素，未能真正掌握应聘者的自身能力情况，往往会出于私心，将自己的亲朋好友安排在重要岗位，有的企业管理者在设置岗位时会倾向于个人喜好，而没有考虑职工自身的能力水平，未能充分结合岗位要求的要求，这些都不能很好发挥员工的作用，甚至严重打击了员工工作积极性。通过人才测评技术，可以为企业管理者提供科学合理的有效信息，从而做出正确的判断，做到人尽其才。

3、绩效评估，优化管理机制

企业对人员的绩效评估不单单的表现在对员工日常业绩的考核，同时还包括员工平日的工作态度、敬业精神、工作的集中投入度、谈业务的能力、人与人之间的交流沟通能力以及团队合作精神等。人才测评成为企业对员工进行绩效评估的有效途径。人才测评使得员工的绩效评估更加的具有精确性和客观化。科学有效的绩效评估对于企业内部人员结构的调整及目标的策划与制定有着重要的影响作用。企业从人员绩效的评估中，发现总结人力资源管理中所存在的问题，及时的进行调整和改进，最终有利于促进企业的良好运转。

4、团队建设

在企业中，人才的培养与发展需要依托周围的环境，工作小组及团队合作成为推进企业运营的一个重要因素。在进行团队合作时，需要对团队人员进行整合。通过人才测评，优化合作团队的人员结构，根据每个成员不同的能力特点进行组合及任务分配，保证团队成员工作的顺利开展，保障团队效益创作的最大化，为企业的发展提供最坚实的人才基础和源源不断的创作动力。

结语

企业人才管理是当前企业建设发展中的重要任务，人才选拔无论是对于个人还是对于企业都具有积极的影响。在如今企业人力资源管理中，人才测评技术的应用能够符合企业发展的实际需求，为企业选拔出更加合适的人才，从而逐渐建立起优秀的人才团队，为企业的发展奠定了良好的基础，唯有如此，企业才能在发展中不断提升自身实力。

参考文献

- [1] 宋子傲.人才测评在人力资源管理中的运用及意义研究[J].科技资讯.2017(08)
- [2] 张晓丹,李丽平.人才测评技术在企业招聘中的应用分析[J].财经界(学术版).2016(16)
- [3] 张锋.人才测评在企业人力资源开发管理中的应用[J].沙洲职业工学院学报.2015(04)

新经济形势下的企业财务会计与管理会计融合发展

黄利

(重庆兴燃能源有限责任公司 重庆 400030)

[摘要] 本文以新经济形势下的企业财务会计与管理会计融合发展为主要阐述，结合当下财务会计和管理会计之间在联系和新形势下财务会计和管理会计工作融合的有效方法为主要依据，从组建财务会计和管理会计融合系统、调整财务资料达到形式统一、推广会计电算化内容增强融合性、培养精通两者双料优秀人才等方面进行深入探讨和分析，其目的在于提高财务会计和管理会计在新形势下的融合发展的运作效率。

[关键词] 新形势；财务会计；管理会计；融合发展

0 引言

财务会计在企业中需要管理的事务是财务管理工作，管理会计则是从内部收集、整理一些资料，两者会计部门工作性质几乎一致。在新形势下需要为社会培养更多优秀人才，面对向企业的财务会计和管理会计须进行一定融合和创新，促进企业的有效发展。

1. 财务会计和管理会计之间存在的联系

财务会计和管理会计是企业中两个比较重要的基础部门，工作性质上具有互补性和融合性。两者在工作岗位和职能上具有相同的工作性质，存在一定统一性。在企业管理中发挥非常重要的作用，协助企业对财务进行系统管理，为企业运行提供更多便利服务。财务会计工作和管理会计都属于文职范畴，工作性质和环境之间存在一定相同性，而且两者之间围绕企业经营的财务信息，可以展开一定沟通和交流，提升工作效率。财务会计工作中一些基础内容需要查看相关管理会计中信息从而实现和完成。管理会计工作的进行有时也需要财务会计的支持和帮助^[1]。

2. 新形势下财务会计和管理会计工作融合的有效方法

2.1 组建财务和管理会计融合系统

因为财务会计和管理会计之间具有相同的工作性质和职能，因此两者工作整合是一项需要及时进行的系统性任务，需要在一定时间进行。在新形势下的企业财务最基础的任务就是要构建一套能够适合两者融合的工作氛围和融合机制。首先，在融合工作中要高度重视管理会计的工作价值，将其置于和财务会计工作同等高度。传统的财务工作，企业比较注重财务会计而忽略了管理会计的重要性，对其认识不到位，在企业运行中更加注重历史性的信息数据内容，对企业运行中未来信息预算缺失，这样长时间的工作将对两者融合造成不利影响，对企业运行具有一定阻碍作用。所以需要企业管理人员能够明确管理方向，提升管理会计工作的地位价值。其次，要借助适当手段收集一些财务基础信息，精细化工作流程和步骤，强化内部财务资源和信息，使得财务会计和管理会计融合更加紧密。由于两者在工作中存在信息差异化问题，因此在融合过程中，要根据实际情况制定一些符合两者融合问题的解决方法，在数据收集和管理等工作上更加注重标准的融合和匹配，使得两者能够在程序中有效结合^[2]。

2.2 调整财务资料达到形式统一

企业在新形势下要对构建一个全新的信息管理列表，将所有财务和管理信

息都融合到一起，然后针对工性质设计能够顺应两者工作融合的会计凭证，在原有凭证基础上适当做出调整和改革，还可以人为的添加一些信息代码和备注等内容，为两者工作上的融合做好充足准备，进而对财务资料进行详细的调整，使得财务会计和管理会计在形式上能够达成统一化发展，为两者融合奠定基础和保障。

2.3 推广会计电算化内容增强融合性

财务会计和管理会计工作内容上也存在一定差异性，所以两者的有效融合对企业人员来说很麻烦和复杂，不过计算机和网络时代的到来，成功的解决了企业人员担忧的问题。企业可以将电算化会计内容推广开来，将其纳入到企业融合工作中，将企业人员的基本信息和数据都录入到计算机中，然后计算机能够自动根据信息的种类进行有效区分和处理，通过内部程序进行划分和处理，然后更加精细化的加工和处理，最终使得信息数据既可以满足财务会计要求，又能够符合管理会计的标准，使得融合更加轻松和便捷。

2.4 积极培养精通两者共组的双料优秀人才

财务会计工作是企业中所有会计工作的关键部门，在企业财务信息上具有不可替代的作用，也是对企业内部人员的最基本需求。在两者进行有效融合过程中，企业应注重培养精通两者工作形式的双料优秀人才。首先，企业需要引进一些优秀人才，能够引导融合工作的进行，为企业融合工作其带头作用。其次，要注重财务管理会计的培训，紧跟时代潮流，市场经济发展趋势，将新技术、新信息、新方法及时运用到财务管理会计中，随时做好企业财务管理会计工作的创新和调整，促进企业具备全新的管理理念和工作形式，从而从根本上提升企业财务部门的工作效率。

结束语

在新形势下企业中的财务会计和管理会计工作的融合，能够促进企业的发展，减少企业的资金浪费，提升企业工作效率和资料，两者共同发挥作用对财务会计进行管理和监督，提升企业财务整体管理能力，使得企业在市场中能够占据一定位置，促进企业的有效发展。

参考文献

- [1] 葛晓艳.新形势下财务会计与管理会计的融合发展研究[J].现代经济信息, 2017(18): 184-185.
- [2] 王晶磊.新形势下财务会计与管理会计的融合[J].中国乡镇企业会计, 2015(2): 114-115.