

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、动机以及与岗位要求契合程度,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综合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