

# 企业人力资源管理的风险分析及防范措施探讨

崔静敏

天津能源投资集团有限公司 天津 300000

**[摘要]**当前时期,在针对企业人力资源管理中,应当有明确认识到员工的综合性管理中所产生的相关问题。同时,还应当针对企业的综合发展形势和社会的变化做好人力资源的优化。在新时期,由于受到不同因素的影响,企业人力资源管理受到一定的限制,这就需要做好综合有效的规划和整改,下文主要结合企业人力资源管理的风险分析及防范措施展开了研究和分析。

**[关键词]**企业;人力资源管理;风险分析;防范措施;优化整改

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.1071

新时期,企业的人力资源管理,对企业的经营发展有十分重要的作用,在具体人力资源管理过程中,由于不同因素的影响,往往会限制了人力资源管理的质量和水平的提升,所以应当积极明确认识到企业的人力资源管理中存在的相关影响因素,同时,还应当出台更加规范化的政策来促进人力资源管理的进步和提升。下文首先论述了企业人力资源管理风险的特性,并针对企业人力资源管理风险的原因进行了论述分析,提出企业人力资源管理的风险防范措施,希望企业的综合管理有所启发。

## 1 企业人力资源管理风险的特性

### 1.1 必然性

当前时期,在现阶段的社会发展形势下,想要高效展开企业的经营管理,应该要明确认识到企业人力资源管理中存在的不同风险,实际上,企业人力资源风险总存在于各个方面,同时。这就需要做好对企业风险综合性分析,搭建起更为完善风险管理方式,从而能够控制风险,提高人力资源管理的整体效率,也能够促进企业的良好发展。

### 1.2 隐蔽性和突发性

在新时期的企业经营管理过程中,很多员工往往会对企业所展开的管理方法产生不同的想法,所以必须要搭建起更加针对性的管理策略,同时企业自身也要明确管理效率的高低,会导致企业自身的经营管理受到不同的影响,进行企业规范管理过程中,也要明确认识到企业的风险存在于各个方面,这样会产生多样化的突发性效果,也会对于企业的自身经营管理出现不同的影响。

### 1.3 正相关

进行企业人才培养过程中,往往会涉及多样化的人力、财力和物力的支出,同时,自身也会导致风险管理性增加,所以在进行相应工作过程中,应该认识到不同的人力、物力等隐性风险。同时,如果在进行经济投入过程中资金投入较少,往往产生的风险会降低。

## 2 企业出现人力资源管理风险的原因

### 2.1 信息不对称

基于现阶段的企业人力资源管理工作,如果说存在信

息不对称的情况,势必会导致很多企业的员工会出现简历虚报的情况,这样导致企业在进行员工录用过程中,难以掌握员工专业性的能力,也会导致企业自身的管理工作风险难度增加。如果说在进行企业的员工工作管理过程中,员工自身的工作表现态度不专注,网游时间较长,这样会导致企业工作开展受到不同的影响。所以企业应当展开对员工的解聘管理,但是由于劳动合同的存在,难以有效进行综合管理,也没有增强高度的职能,则导致企业的资源浪费,最终会影响到企业的人力资源管理的风险,也会造成企业风险增加。

### 2.2 制度缺失

在企业的综合管理过程中,企业自身综合管理也要认识到不同的管理制度,对企业的风险管控的重要影响。不同企业往往难以展开规范化的制度的落实,甚至在具体的工作过程中没有形成统一的部门之间的沟通和配合,难以高效的进行合作,甚至会出现部门各自为政的局面,这样会导致企业自身工作管理效率难以增加,也会导致员工自身的工作积极性以及人力资源管理难以有序开展。

### 2.3 环境的影响

在企业经营管理工程中,不同社会的变化,对企业自身发展产生不同的影响,所以如果想要满足社会的发展需要,应当结合企业的人力资源管控方式,来推动更为完善的综合管理方式,甚至会导致企业的员工的工作展开不同影响,那么,不同的管理工作也难以有序的展开,最终会对企业的风险管控产生不同的综合影响,风险管控过程中,不同的管理方式也会产生多样化的影响。

## 3 人力资源管理风险防范措施

### 3.1 提高防范意识

在基于现阶段企业经营管理服务,想要提升企业的人力资源管理的效果,应当要具备自身的风险管控管理意识,为企业自身的综合发展创造出有利的条件,尤其是对企业的综合发展来说,要不断推动人力资源管理与新时期的企业风险结合在一起,同时应当组织员工参与到多样化的培训管理活动中去,做好对员工自身的业务能力的提升,确保员工能够具备风险管控意识,同时员工在工作管理过程中,具有风险

管控意识，能够在工作过程中，提高相应管理思路，也能够强化推动专业化工作开展。在进行企业人力资源管理中，还应当要做好风险防控，所以企业应当要做好对员工的相应考核。如果说发现员工自身的表现较为突出，应当要做好更加完善的鼓励政策，如果说涉及考核分析，要结合实际展开规范化的指导，然后进行补考，等到补考合格之后进行正式复工。通过这种规范化的绩效考核方式，才能够减少企业的人力资源的经营风险。

### 3.2 加大监督力度

经营企业自身的经营发展，也要做好对企业的综合性监督和管理，这样能够帮助增强企业的人力资源管理需要。所以，企业在经营管理过程中，应当有针对性拓宽监督途径，要做好对于工作的有序开展。同时，还应当要结合具体的工作展开相应审核，在具体审核过程中发现不同的问题，应当做好有序的处理。针对投诉处理过程中要做好对问题意见的有效落实，要结合不同意见展开整改，从而能够确保企业人力资源管理获得相应的成绩。当然，企业还应当要做好对工作人员自身的监督，要能够帮助员工解决实际工作中存在的问题，从而能够增强员工的主人公意识，也能够让员工更加积极展开工作，同时形成更加自律的工作意识，降低人力资源的风险。

### 3.3 建立完善的激励机制

在进行企业的人力资源中，要做好对员工的综合性激励，要帮助增强员工自身业务能力，同时，要将更为完善的激励机制，落实到企业人力资源管理中，也能够促进员工自身工作积极性的提升，做好对于人才的综合管理，从而能够完善和优化人力资源管理效益。可以通过物质奖励的方式来增加员工的基本需求，从而能够激励员工自身的工作热情。同时，要结合相关部门的工作开展情况，建立惩罚政策，对于一些表现不良的员工，可以优化员工工作开展效率，要注意惩罚应在法律允许的范围内。当然还应该由企业自身员工加强培训，要提高员工自身的专业性，帮助增强员工自身的工作自信心，结合员工自身的工作开展情况，促进精神面貌的进步，从而能够为企业的发展搭建起更完善的条件。另外一方面，还应当做好对员工自身的工作方式和方法的优化提升，让员工以更加坦诚的态度来解决自身工作中存在的问题，为员工搭建起更加良好的业务环境，发挥出员工的工作积极性。

### 3.4 强化人力资源管理效能

基于企业的人力资源管理中，要注重提高人力资源管理的效果，要推动人力资源管理的优化和变革，所以人力资源管理过程中，要积极建立起人力资源的管理网络，要通过

信息的人工智能、大数据、互联网等方式做好人力资源的综合性应用，也能够为人力资源的管理以及变革提供新的方向。另一方面，可以通过协同办公以及云端协作的方式来为企业的人力资源管理提供合作协调，让员工能够发挥出自身的想象力和创造力，增强员工的工作积极性。另外一方面，要强化做好人力资源管理的综合管控，要根据对员工的管理方式来搭建起多样化的管理结构和大数据体系，要以员工自身的工作经历以及能力、素质核心，结合员工自身的职业生涯履历，以及能力、气质、特征、潜力、趋势等多样化的个人数据，要做好对于员工的综合性分析，从而能够为后续的人力资源管控提供基础。在基于员工自身的人力资源管理过程中，应当有积极搭建起完善有效的人力资源体系，要做好对员工的综合性培训，要强化制定出更为完善合理的培训计划，提供企业自身的培训资料，同时，还应要加强做好对员工的组织学习，要对员工内部的综合情况展开全面了解，针对员工的企业管理情况来推动总体的培训方式，端正心态，提高员工的专业性素养和能力。

### 结语

总体来说，面对不断变化的社会发展形势，对企业的人力资源管理提出了新的要求和挑战。所以，在进行企业的人力资源管理中，应当要结合着不同的管理需求来出台完善的措施，优化人力资源管理的体系。促进企业的进步和发展，这就需要积极提高防范意识；加大监督力度；建立完善的激励机制；不断强化人力资源管理效能，从而促进企业人力资源管理质量和水平的进步提升。

### 参考文献

- [1] 裴宗波, 欧剑锋. 试论白酒企业人力资源管理外包风险分析及防范措施[J]. 全国流通经济, 2020, (35): 73-75.
- [2] 高叶欣. 企业人力资源管理风险与防范措施探讨[J]. 营销界, 2021, (26): 113-115.
- [3] 李燕枫. 企业人力资源管理中的常见法律风险防范措施[J]. 人才资源开发, 2021, (22): 84-85.
- [4] 刘俊. 浅谈新形势下企业人力资源管理风险与防范措施[J]. 人才资源开发, 2021, (16): 88-89.
- [5] 陈润. 浅析企业人力资源招聘的风险分析及防范措施[J]. 经济管理文摘, 2021, (15): 109-110.
- [6] 陈春燕. 企业人力资源管理风险与防范措施探讨[J]. 全国流通经济, 2021, (15): 125-127.
- [7] 黄小纯. 企业人力资源管理风险与防范措施研究[J]. 内蒙古煤炭经济, 2021, (08): 83-84.