

企业人力资源用工风险防范的相关措施

张岚

山西省阳城县人力资源和社会保障综合服务中心

摘要：人力资源管理部门作为企业负责人事管理的部门，在制定规章制度、签订和执行劳动合同时，规章制度的法律漏洞、劳动合同的不合理，以及人力资源管理人员执行力度不够、工作上的疏忽等，都是导致员工与企业之间纠纷频繁发生的原因。因此采取措施提高人力资源管理人员对人事管理的重视，丰富相应的劳动法法律意识，促使管理人员对劳动用工招聘、入职、工作和离职等过程存在的用工风险进行深刻理解和认识，对减少因纠纷造成的企业经济损失必不可少。

关键词：人力资源；劳动用工；用工风险

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.03.116

引言

在新发展格局下，我国企业既需要参与全球同行业竞争，也要结合国内市场高质量发展现状，加快产业升级，以此达到提质增效的经营管理目标。现阶段的实践经验表明，各行业企业实施企业治理、完善内部控制制度后，已基本实现了向现代企业转型的目标。同时，广泛参与了对同行业质量管理体系标准制定权的争夺和供应链竞争。然而，要真正实现设计环节的知识产权创新，并在供应链竞争中扩大企业可营利空间，仍需要在人力资源经济管理工作方面下功夫。尤其在当前高质量发展实践过程中，企业压力倍增，亟须透过经济管理方法为自身的人力资源管理赋能。下面先对人力资源经济管理做出简要概述。

一、企业人力资源管理创新的意义

（一）有利于优化人力资源管理方式

之所以创新企业现有人力资源管理，主要与现有管理方式存在较多弊端有关。通过研究可以发现，很多企业所采用的人力资源管理方式均有不同程度的问题，或是考核机制落后，或是管理机制不健全，或是员工归属感不强。在数字化背景下，企业为实现进一步发展，应抓住机遇，优化人力资源管理方式，借助数字化技术制定符合企业实际发展需求的人力资源管理体系，激发员工工作主动性，增强员工归属感，体现员工价值。

（二）有利于提升人力资源管理质量

在数字化背景下创新人力资源管理，多数管理工作由数字化技术完成。随着数字化技术在企业人力资源管理中的运用，相关工作人员可以借助数字化技术完成信息的存储与共享，对提升人力资源管理效率大有裨益。同时，在数字化技术被应用到人力资源管理中以后，员工档案不再以纸质形式呈现，而是实现了电子化管理，人力资源管理工作人员在查阅员工档案时，只要输入关键词便可在几十秒内找到最完整的档案信息。此外，数

字化技术在人力资源管理中的运用，还能有效提升招聘效率。企业在招聘时都会收到大量简历，而这些简历中难免夹杂着一些不符合企业招聘需要的简历，为减轻人力资源部门的工作压力，他们只需要利用数字化技术的筛选功能设定要求，便可从众多简历中挑选出符合要求的简历，淘汰不符合要求的简历，有效提升人力资源管理效率与质量。

（三）有利于提升企业员工综合素养

随着企业人力资源管理创新的实现，企业员工思维模式也会发生转变，尤其是在引入了数字化技术以后，企业员工会看到数字化技术所带来的好处，长此以往，在他们的潜意识中也会对数字化形成更深刻的认识，并积极主动投入到数字化技术运用与学习中。同时，在企业人力资源管理创新背景下，员工综合技能也会得以提升，尤其是在看到数字化技术改变了传统生产方式以后，员工为了更好地开展工作，也会主动学习与数字化技术有关的知识，让自己更好地适应企业发展需求。可见，数字化技术在企业人力资源管理中具有重要作用，作为企业管理者应加大对人力资源管理数字化转型的重视，运用数字化技术开展管理工作，只有这样才能让企业紧跟时代步伐，争取到更多优秀人才，始终立于不败之地。

二、企业人力资源劳动用工风险类型

（一）入职前的劳动用工风险

员工进入企业签订合同和办理手续环节，存在一定风险，如员工未与上一个企业单位完全解除劳动关系、员工与应聘单位要求不匹配和员工自身患有某种职业病等。上述风险问题不仅会增加人力资源管理的成本，还容易造成企业因违约承担高额的赔偿费用。特别是对于存在职业病的员工，如果企业无法证明是员工是入职前患有职业病，则现用人单位需要负责员工的医疗费用，并承担员工工伤待遇风险。因此，人力资源管理部门在

招聘时，不仅要对员工的上一份工作进行细致调查，还应当结合相应的法律指导和合同法对劳动合同进行细致梳理，避免因疏忽和失误给企业造成损失。

（二）入职后的劳动用工风险

员工入职后，未能在一个月内签订正式的劳动合同，企业将按照法律规定承担双倍工资的风险。员工入职后，企业未能按照劳动合同内容严格执行相关条例，如没有按时为员工缴纳社保等，企业将依据条例规定向员工支付赔偿费用，并面临相应的处罚风险。此外，员工在工作期间，企业不能及时处理员工的一些问题，不仅会影响员工工作的积极性，还会对企业形象造成负面影响，进而影响企业的盈利，这些都会为企业人力资源管理造成困难，影响人力资源管理体的持续稳定。劳动者在工作期间，对考勤人员或出现违规人员的管理存在一定风险。特别是员工在使用期间，用人单位因随意辞退员工，或因员工违纪辞退员工，容易导致员工与用人单位出现纠纷，按照《劳动合同法》，用人单位不得随意辞退劳动者。

（三）离职或离职后的劳动用工风险

员工因私人原因或其他诸多原因，可能存在不辞而别的现象，离职手续因此无法及时办理，员工未能按照流程办理离职手续，返岗后要求涨工资和经济补偿，这对企业而言是非常不利的，及时起诉也容易出现败诉。员工不辞而别，或离职后未能按照要求规定完成工作交接，企业将因此无法顺利开展和推进工作进展。此外，对于一些掌握着关键技术的员工，突然离职，企业无法在短时间内招聘到合适的人才，这将影响企业工作的顺利开展。因此对于企业重要的关键技术人才，企业要给予足够的重视，平时多沟通交流，避免突发事件的发生。

（四）人力资源保护风险

对于个人而言，每天遇到的事情都是难以估测的。站在企业长远发展的角度，人力资源保护需要引进人才、留住人才并发挥好人才的作用，唯有如此，企业才能更长久的发展。作为企业竞争发展过程中重要的竞争力，人力资源需要良好的规划更需要保护与管理。特别是对企业员工的保护，即“人权的保护”，同时也有对企业员工健康及身体素质的保护。在企业发展的过程中，难免会出现企业与员工两者之间的权益纠纷，若企业不能妥善处理其中的纠纷，可能会使企业面临诉讼、罢工等问题，轻则影响企业短时间内的的发展，严重可能会破坏企业在市场上的声誉，使企业面临严重损失。

三、企业人力资源用工风险防范的相关措施

（一）制度防范

对于企业人力管理制度而言，其科学性、合理性是提升企业人力资源管理水平的关键因素。企业在开展人力资源管理制度的组织建设过程中，首先应当进一步强化人力岗位的管理工作，借助或依托建立实施有效的企业激励和约束机制来预防风险。此外，还应当开展组织风险管理制度化体系建设工作。第一，在加强人力岗位管理工作方面，企业在最开始招聘员工时，应当详细地了解所招聘员工以往的工作经验以及工作能力是否与上岗的工作岗位相匹配，能否胜任工作任务以及完成工作目标。充分了解员工各方面能力后，才能进一步帮助其找到定位，使其在适合的岗位上发挥最大的作用。另外，企业应当站在自身长远发展的前提下，制定相关岗位的工作要求、岗位职责、任务目标，为员工招聘以及后续的绩效考核提供参考。企业在招聘员工或内部调配人员配置时，人力资源管理部门应当按照科学合理的员工招聘及岗位晋升管理规定，严格采取合理合规的人事测评方法和绩效考核方法，对上岗职工进行知识、技能、品德等方面的合理评估，以确保人岗匹配，从而降低人力资源管理风险。第二，在建立实施有效的企业激励和约束机制方面，企业要提前了解掌握运营管理风险，以预防风险为前提，提前制定企业的奖罚机制、约束机制，从而形成良好的制度体系，实现对员工的合理管理，进而推动形成人岗匹配、合理有效的员工工作机制，合理有效地发挥好员工的工作热情和工作能力，进一步为企业的发展出谋划策，促进企业更好的发展。

（二）强化企业文化组织建设

对于一个企业而言，拥有优秀的企业文化是应对企业人力资源管理风险的有效措施。企业只有拥有了大批与企业发展、企业内部文化、核心价值观相匹配的员工，整个企业才能达成“一盘棋”的思想，劲往一处使，为企业的发展目标共同努力。企业需要注意一点，那就是在员工招聘过程中，需要提前安排好员工培训，特别是企业文化方面的培训，让员工在就职初期养成良好的企业文化认同感。企业要建立科学的人才培养机制，从实际出发，根据员工自身需求以及能力水平，提升员工的工作技能。此外，在企业正常的运营发展过程中，可以不断地加强员工文化考核体系建设，实时了解员工对企业文化的认可度，为企业人力资源风险防范提供保障。

（三）培养与扩大人才队伍

制订明确的人才培养与培训计划。人才培养是企业人力资源管理的重要工作，在市场竞争较为激烈的今天，拥有高素质的精英人才便是掌握了市场先机，因此，在培养人才过程中应借助大数据技术强化人才培养

效果,如借助大数据技术掌握员工性格特征、为人处世方法、具体才能等,然后结合实际情况制订个性化发展计划,同时明确人才培养目标,构建适合于员工的培训体系。例如,有些企业将员工培训时间设置在下班后,这样的培训方式很容易引起员工的不满,因此在培训时间上应调整为在上班时间内。同时,企业应为不同员工设置不同培训策略,如有些员工并不适合从事销售工作,其本身从事销售工作的意愿也不强,但该员工口才较好,可以将其作为公关人才重点培养对象,传授其公关技巧,强化其公关处理能力,这样不仅可以让人才有用武之地,还能为企业扩充公关人才。引进复合型人才。

(四) 转变传统的管理观念,加大资金投入力度

要想在严格遵循现代化人力资源管控标准和要求的基础上促进企业发展,激发企业内在发展活动,第一,企业需要结合自身发展情况,及时优化人力资源管理理念,掌握企业内部发展挑战和问题,且要给予企业员工足够多的理论知识学习和技能训练机会,掌控好企业人力资源管理的根本作用和优势,组织专门的负责人和管理者参与培训学习活动,合理掌控和运用企业人力资源管理方法和技巧,确保各项管理工作得到正常开展。第二,企业管理工作者需要了解,不可以将控制成本当成唯一的目的来开展管理工作,而是要结合企业实际发展情况,针对那些人力资源管理体系不完善的企业加大资金投入力度,适当扩大管控范围,加大管理人才规模,并从上到下层监管,形成多元、完善的多级别管理制度和体系,并根据全员会议结果决定最终的人力资源管理计划与方案。此外,如今我国很多企业需要从国外引入专门的人力资源管理理论知识和技术,但是也必须结合我国的实际发展情况,选择和应用最适合自身发展的管理理念,通过实践来完善管理工作,促进企业发展。

(五) 以岗位设置为依托,建立科学合理的人员结构

体系企业的人员结构体系是随着企业发展战略和经营目标而不断变化的,因此企业要以岗位设置为依托,根据企业发展战略目标和经营目标的要求,建立科学合理的人员结构体系。人力资源管理是一项综合性很强的工作,因此在进行工作安排时,需要充分考虑到各方面因素,综合平衡各方需求。人员结构体系的建立,需要综合考虑岗位设置、人员配备等诸多因素。为了促进企业人力资源管理工作效率和质量的提高,企业要尽可能地将各项工作任务细化分解,明确工作职责,使人力资源管理各方面的工作都能够有条不紊地进行。另外,为了让人力资源管理工作有条理、有重点地进行下去,还需要做好整体规划,比如年度计划、中期计划等,根据

计划来安排日常的各项业务活动和任务。如果在规划中发现某些方面出现了问题,就需要及时调整方案或者修改计划方案,以保证人力资源管理工作不偏离正确的轨道。在人员结构体系建立过程中,还需要把握好三者之间的协调性问题。首先要把握好内部员工之间相互协调的问题;其次是要把握好外部社会环境变化与企业内部发展变化之间协调性问题;最后还要把握好企业领导与各部门之间协调性问题。只有将三者完美地结合起来,才能实现人力资源管理工作最优效果。

(六) 加强企业人力资源管理部门的劳动法法律知识学习

企业人力资源管理部门人员与人员招聘、员工入职、员工培训、员工考勤和员工离职等都有着直接联系,因此为了减少用工风险,加强人力资源管理部门对劳动法法律知识的学习不可忽视。人力资源管理部门对相应的劳动法法律知识有一定了解,才会树立法律意识,在工作中提高注意力,以公平公正和双方自愿的原则对待劳动合同的签订,避免以命令的语气向员工施加压力,防止因主观情感与意识造成管理不当和失误,减少企业管理混乱或松懈的现象,保障管理制度的顺利实施与建设推进。同时,人力资源管理人員具备一定的劳动法法律知识,在发现问题和处理纠纷等方面都会更加客观理智,降低用工风险,减少企业因用工纠纷造成的经济损失。对于加强人力资源管理人員的法律意识,主要可通过线下培训和线上学习的方式。同时可采取考核和实际案例分析等方式,提高管理人員对法律知识的理解记忆和认识。

结束语

劳动合同签订率低、企业人力资源管理制度不完善等是现阶段企业人力资源管理中普遍存在的现象。而这些现象与劳动用工风险有着一定联系,员工在入职前、入职后和离职等过程中均存在一定用工风险,用工风险的存在导致企业与员工之间频繁发生法律纠纷,因此促使企业人力资源树立劳动用工防范意识、加强劳动法律知识的学习、确保工作流程的完善和建立健全企业管理制度等,都是降低企业人力资源用工风险的有效措施。

参考文献

- [1] 王艳辉. 浅析当前企业人力资源管理的风险与防范[J]. 现代商业, 2022(25): 131-133.
- [2] 张玉智, 熊新民. 大数据时代企业人力资源管理变革策略分析[J]. 商场现代化, 2022(21): 57-59.
- [3] 李霞. 大数据时代企业人力资源管理变革策略分析[J]. 商场现代化, 2022(20): 58-60.
- [4] 周世滨. 大数据时代企业人力资源管理变革策略分析[J]. 商讯, 2022(14): 191-194.