

人力资源管理风险及安全对策思考

——评《人力资源法律、合规、风险、内控管理实务》

人力资源管理中的风险防控对企业发展极为重要,不仅关乎员工权益保障,而且还有助于企业降低潜在的法律风险和经济损失。加强人力资源安全管理能够提升企业形象,吸引和留住人才,构建和谐劳动关系,推动企业实现可持续发展。

优化人力资源配置,降低用工风险,是企业人力资源管理的目标。《人力资源法律、合规、风险、内控管理实务》是一本全方位、全流程的人力资源管理实务指南,涵盖了从员工入职到离职的各个环节。通过深入剖析人力资源风险,帮助读者快速掌握法律、合规、风险、内控的关键内容。全书共分为13个章节,详细阐述了人力资源法律、合规、风险、内控管理中的操作规范。基于人力资源安全管理,该书梳理了103个风险点、116个问题、14个制度、29个流程和18个模板,帮助企业规避因人力资源不当操作带来的用工风险,降低用工成本,减少劳动争议的发生,实现用人单位用工的合法化和合规化。

企业在招聘与培训过程中存在一定风险,因此,需要主动防控人才选拔培训风险。招聘时,不同招聘渠道可能吸引不同类型的候选人,招聘渠道不合适可能导致错过高质量的候选人,增加招聘时间和成本。面试过程中,企业可能面临应聘者提供虚假信息或隐瞒关键事实的风险,导致招聘决策失误,且不准确的面谈评估可能会导致录用不合适的人员,增加员工培训成本和离职率。为解决这一问题,企业应结合线上和线下招聘方式,利用社交媒体、专业论坛、招聘会等多种渠道,扩大候选人来源和提高招聘效率。企业对应聘者的学历、工作经历等信息应严格核实,如通过背景调查、联系前雇主等方式,确保信息的真实性。建立结构化面试流程,结合行为面试、案例分析等评估方法,确保面试评估的准确性和公正性。培训风险主要是培训计划与实际需求不符,可能导致资源浪费和培训效果不佳,或在培训过程中可能存在内容不匹配,以及设备故障、操作不当等安全隐患,对员工和企业造成潜在损失。基于此,企业在制定培训计划前,需深入了解员工和企业的实际需求,让培训计划与实际需求相契合,并根据岗位特性和业务需求设计培训内容,并定期更新培训内容,确保与实际工作匹配。在培训过程中加强安全管理,如定期检查培训设备、提供安全操作指导规范等,保障员工培训过程安全。

在企业运营过程中,人力资源部门主要面临工作评价风险和薪酬风险问题。工作评价事关员工的积极性,若评价标准不明确或主观性过强,可能导致考核结果的公正性和客观性受到质疑。部分企业考核结果未与员工激励、晋升等职业发展紧密结合,可能导致员工对绩效管理产生抵触情绪;绩效管理体系缺乏持续改进机制,可能无法适应企业发展和市场变化的需求。为解决这一问题,应制定明确的绩效评价标准,确保评价标准的客观性和可衡量性,并加强评价标准的宣传和培训,确保员工对评价标准的理解和认同。企业应将考核结果与员工薪酬、晋升、培训等紧密结合,让绩效管理的激励作用得以有效发挥。引入先进的绩效管理工具和方法,定期评估和调整绩效管理体系,保障其与企业战略和业务需求的契合度,提高绩效管理的科学性和有效性。薪酬事关企业运营成本和员工切身利益,薪酬风险体现在多个方面。一是薪酬结构未能体现岗位价值、员工能力和市场水平等因素,导致内部不公平和外部竞争力不足;二是未能根据市场变化和企业业绩及时调整薪酬水平,可能导致员工薪酬满意度下降和人才流失;三是薪酬信息泄露可能引发内部矛盾和员工不满情绪,影响企业稳定和长远发展。面对薪酬风险问题,首先,企业要综合考虑岗位价值、员工能力、市场水平等因素设计薪酬结构,保证内部公平和外部竞争性,并引入激励机制如奖金、股票期权等激发员工的积极性。然后,企业根据市场薪酬调研,定期调整薪酬水平,保持与市场同步并满足员工期望,调薪时与员工进行充分沟通,解释薪酬调整的依据和目的,让员工理解和接受。最后,建立完善的薪酬保密制度,明确保密责任和要求,加强对薪酬管理人员的培训和监督,保证薪酬信息的安全性和保密性。

总之,企业的可持续发展,需要加强人力资源风险识别评估,并针对性制定安全保障对策,以更好地保护企业利益与员工权益。

(常勇斌/东明县人力资源和社会保障局/高级经济师)



书名:人力资源法律、合规、风险、内控
管理实务

作者:李亚峰,石岩

出版社:电子工业出版社

ISBN:9787121452284

出版时间:2023年4月

定价:89元