

人力资源风险及人力资源风险分析

杜巍

(锦州新闻媒体集团, 辽宁 锦州 121000)

【摘要】随着企业管理日益复杂, 人力资源作为组织核心资产的风险管控显得尤为重要。本文系统归纳和探讨了人力资源风险的相关概念、识别与分类, 并深入分析了其特性与影响因子。进一步, 本研究构建了一套包含定量与定性分析的风险分析模型, 并通过综合评估方法, 为风险管理提供了新的视角。在实证研究部分, 选取特定行业案例, 探讨了风险的具体表现与应对策略。最终, 本文明确提出了具体而有效的风险预防、监控和应急管理措施, 为人力资源风险的管控提供了系统的理论框架和实用的管理策略, 具有较高的实践价值和理论深度。

【关键词】人力资源风险; 风险分析; 风险管理; 定量分析; 定性分析; 案例研究

引言:

人力资源风险是指在管理和利用人力资源过程中可能引发的不确定性和损失, 涵盖招聘、培训、绩效评估、员工流动等多个方面。人力资源风险的主要来源包括外部环境变化(如法律法规的调整、经济波动)、内部管理漏洞(如人事政策缺陷、组织文化问题)、以及员工个体特征(如能力不足、忠诚度低)。

在企业运营中, 人力资源风险分析有助于识别和评估这些潜在风险, 采用定量与定性相结合的方法。定量分析通常包括风险概率计算与潜在损失评估, 通过数据如员工离职率(如10%以下被认为可接受)、培训投入产出比(如1:3被视为合理)等来进行评估。定性分析则聚焦于影响因素的评估, 如领导力、团队凝聚力和企业文化等, 通过访谈和调查问卷收集员工意见。

风险评估通常采用风险矩阵法, 将风险的发生概率与影响程度进行交叉比对, 划分为高、中、低三种等级, 以帮助决策者优先处理高风险领域。此外, SWOT分析法(优势-劣势-机会-威胁分析)也常用于识别与人力资源相关的外部威胁及自身优势, 从而制定相应的应对策略。

识别风险后, 企业可采取多种应对措施, 如建立健全的招聘及培训机制, 强化员工留任策略。常见的措施包括提供良好的职业发展通道和薪酬福利体系, 实施员工满意度调查, 并基于反馈调整管理策略。此外, 制定应急预案, 如员工突发离职或劳资纠纷, 确保在危机发生时迅速响应。

在分析过程中, 应重视法规遵循与道德标准, 避免因合规性不足而引发法律风险。人力资源管理应定期进行评估与更新, 确保风险管理的动态适应性, 以应对外部环境和企业内部变化。通过定期审查与修订风险管理政策, 增强企业在人力资源管理

中应对复杂情境的能力, 降低潜在损失, 提高组织的整体绩效与竞争优势。

一、人力资源风险概念

(一) 风险识别与分类

风险识别与分类是人力资源风险管理中的关键环节, 涵盖了识别各种潜在风险以及对其进行有效分类的方法。人力资源风险通常可分为战略风险、运营风险、合规风险、财务风险和声誉风险五大类。

战略风险指的是组织在实现其长期目标和使命过程中可能遭遇的人力资源问题, 如人力资源规划不足、人才流失率高等。运营风险包括日常人力资源管理中的问题, 如招聘效率低、培训效果差、员工满意度低等。合规风险主要源于法律法规及政策变化对人力资源管理的影响, 例如违反劳动法、隐私保护不当等。财务风险涉及人力资源成本的控制, 例如薪酬结构不合理、福利支出过高等。声誉风险与员工对组织的认知和外部形象有关, 可能源自不当的员工管理或负面事件的传播。

为了有效识别风险, 组织可采用SWOT分析法, 从内部环境和外部环境两个维度评估人力资源的强项、弱项、机会与威胁。同时, 风险分类常用的方法有定性分析与定量分析。定性分析通过专家访谈、问卷调查等形式, 识别潜在风险并通过评分矩阵进行分类。定量分析则运用统计学方法对历史数据进行分析, 计算风险发生的概率及其可能导致的损失, 从而为风险决策提供依据。

另一个重要工具是风险矩阵, 通过将风险的发生概率与影响程度相结合, 能够清晰识别高风险领域并优先制定相应的管理措施。此外, 关键风险指标(KRI)也可用于监控人力资源风险的变化, 帮助提前预警。常用KRI包括员工流动率、招聘周期、员工绩效评估结果等。

在分类过程中, 还需考虑风险的相互关系与联

动效应。例如，合规风险可能引发声誉风险，运营风险中的管理失误也可能导致财务风险的增加。因此，实施交叉风险分析有助于全面理解和应对复杂的人力资源风险环境。

综上，通过系统的风险识别与分类方法，组织能够精准定位人力资源风险并采取有效的管理措施，以保障其长期健康发展。

（二）风险的特性分析

人力资源风险具有多方面的特性，主要包括不确定性、动态性、复杂性和关联性。

不确定性体现为市场和环境的变化使得人员流动、行为习惯等难以预测。例如，行业发展变化、技术升级都可能导致关键岗位的人才短缺，影响企业的运营效率。动态性则表现在人力资源风险是持续变化的，受内外因素影响。例如，经济波动可导致员工流失率提高，企业需随时调整人力资源策略。同时，招聘需求、员工能力和市场竞争也不断演变，企业必须灵活应对。

复杂性源于企业人力资源管理中多种因素的相互作用，包括政策法规、市场需求、员工心理等。人力资源风险常常是多重因素叠加的结果。比如，企业在进行大规模裁员时，需考虑法律合规性、员工关系、声誉风险等因素。这种多维度的复杂性使得风险评估与管理变得极具挑战性。

关联性指的是人力资源风险与其他风险之间的相互影响。人力资源风险与财务风险、运营风险等高度相关，人员流动的增加可能导致知识流失，进而影响企业的财务绩效。同时，企业的人力资源战略也需考虑产品市场趋势，确保人才配置能够支持业务发展。

在风险识别和分析过程中，常用的方法包括SWOT分析和PEST分析。SWOT分析用于识别企业在内部和外部环境中的优势、劣势、机会与威胁，能够有效辅助识别人力资源相关的风险因素。PEST分析则着重分析政治、经济、社会和技术环境对人力资源管理的影响，为风险评估提供全面的框架。

具体量化风险时，企业可采用KPI（关键绩效指标）和风险评估矩阵。KPI能够帮助监测人力资源管理的效率与效果，而风险评估矩阵则有助于分析不同风险的发生概率与影响程度，进而制定相应的应对策略。

（三）影响因素探讨

人力资源风险受到多种因素的影响，这些因素可以分为组织内部因素和外部环境因素。组织内部因素包括企业文化、管理层素质、员工流动率以及人力资源管理体系的健全程度。企业文化的稳定性与吸引力直接影响员工的工作满意度和留存率。管理层的战略决策、领导能力与沟通方式在一定程度上决定员工的积极性与忠诚度，进而影响人力资源

风险。此外，员工流动率的高低直接反映了人力资源的稳定性，流动率过高将导致专业技能流失和经验累积的断层，从而加大人力资源风险。

外部环境因素同样不可忽视，主要包括市场经济变化、法律法规、社会文化和技术变革等。市场经济波动会影响企业的用人需求，如经济衰退期间，企业往往会裁员、缩减招聘，从而增大人力资源风险。法律法规的变动，如劳动合同法、社会保障政策的实施，也可能使企业在用人管理上面临新的合规性风险。社会文化因素如劳动力市场的竞争情况、人才供需结构变化，直接影响企业的招聘策略及成本。而技术的迅速发展要求企业在人才储备上保持动态适应，未能及时更新技能的人力资源将面临淘汰。

针对人力资源风险的管理，企业可采取多种方法。风险识别可以通过数据分析和调研来实现，关键指标包括员工满意度、离职率、培训与发展投入、薪酬竞争力等。风险评估则可使用SWOT分析法识别内部优势与威胁，以及面临的外部机会与挑战。风控措施应涵盖人才选拔、绩效管理、职业发展等多方面，提升员工留存率和满意度。

针对特定行业的特征，风险的严重程度与频率也差异显著。技术密集型行业对高素质专业人才的依赖性强，人才短缺将直接导致研发能力下降和市场竞争能力削弱。在此背景下，行业企业需量化评估人才风险，设计相应的人力资源储备计划。

二、风险管理与控制

（一）风险预防措施

人力资源风险管理的核心在于有效的风险预防措施。这些措施包括招聘流程的优化、培训体系的构建、员工绩效管理及每年度的风险评估。对于招聘，施行结构化面试和评估中心模式，确保评估标准统一，录用率应保持在约30%以内，以优化人力资源配置。建立完善的背景审查机制，包括学历、工作经历及信用记录验证，降低雇佣风险。

在培训方面，制定标准化的培训计划，确保新员工在入职后的30天内完成基础培训，并随后进行阶段性专业技能提升。建议每年投入薪资的5%用于员工培训，以增强员工能力与凝聚力。职能岗位的交叉培训亦应纳入考量，确保关键职位在人员流动时仍能平稳运作。

绩效管理体系应建立明确的KPI（关键绩效指标），与员工的目标薪酬挂钩，确保激励机制有效。定期进行360度评估，每半年反馈绩效，确保员工的发展与企业目标一致。

定期进行风险评估，每季度收集并分析员工流失率、缺勤率和离职原因数据，针对性地制定改进措施。特别是在员工离职率超过10%时，需要启动专项分析，识别问题根源，及时调整管理策略。每年

至少进行一次全面的人力资源审计，评估人力资源政策的有效性及其合规性。

引入技术手段，如人力资源管理系统（HRIS），实现数据的集中和可视化，提升决策效率。通过数据分析预测人力资源流动趋势，制定相应的人才引进与培养计划，确保企业人力资源的可持续性。

建立员工反馈机制，设立匿名投诉箱和定期满意度调查，以收集员工对工作环境及管理政策的真实反馈，从而及时调整人力资源管理策略。加强企业文化的塑造，形成良好的工作氛围，促进员工的归属感，从而降低人力资源风险。

制定应急预案，针对突发事件（如疾病流行、自然灾害），制定明确的人员分流及补充计划，确保企业在危机期间能够保持基本的运营能力。建议重点岗位如HR经理、财务主管建立应急接任机制，确保关键人才的及时替补。整体规划中，人力资源风险预防措施的实施需贯穿于企业日常运营，形成常态化管理，确保企业的可持续发展。

（二）风险监控体系

风险监控体系是企业人力资源风险管理的重要组成部分，旨在实时识别、评估和应对可能影响组织目标的潜在风险。体系的架构主要包括风险监测、风险评估和风险响应三个关键环节。

风险监测阶段采用定量和定性相结合的方法，对各类人力资源风险进行动态跟踪。常用指标包括员工流失率、招聘周期、培训效果评估及绩效考核的合规性。流失率指标设置为年度目标值不超过10%；招聘周期控制在平均30天以内；培训后员工满意度需达80%以上。此外，通过建立KPI（关键绩效指标）体系，实现各部门风险指标的相互关联，促进风险的前瞻性识别。

在风险评估方面，采用定量模型和情境分析工具，对识别出的风险进行优先级排序。风险评估模型考虑的参数包括风险发生的概率、影响程度和组织承受能力。对于高风险事件，如关键岗位的空缺，风险发生概率评估为30%，影响程度为5分（满分10分），从而计算出综合风险评分为150（高于设定阈值100），需立即采取干预措施。

风险响应环节则强调快速、有效的应对机制。针对高风险指标建立应急预案，规定响应时间不超过24小时。具体措施包括加强对关键人才的保留策略，实施定制化发展计划，如提供职位晋升机会、薪酬激励及职业发展辅导。此外，设定每季度进行一次风险评估审查，确保风险控制措施的有效性和适时调整。

利用现代信息技术，如人力资源信息系统（HRIS）和数据分析工具，监控体系不断优化。通过实时数据分析，发现潜在的风险点，并提前制定

应对方案，实现全生命周期的风险管理。此外，定期召开风险管理沟通会议，确保各部门信息共享，促进跨部门协作，有助于及时调整控制策略。

综合运用数据驱动分析和专家意见，构建反馈机制，实现信息的动态流转与实时更新。风险监控体系的定期审核和评估，确保其有效性和适应性，使人力资源管理在快速变化的环境中保持灵活性，顺应组织战略目标的实现。

（三）风险应急管理

风险应急管理是指针对人力资源风险的预判、响应和恢复过程，旨在降低风险事件对组织的负面影响。首先，风险应急管理的流程包括风险识别、风险评估、应急预案制定、应急响应和后期评估。风险识别阶段通过数据收集与分析，识别可能的风险源，如人力资源短缺、员工流动率增高、技能缺口等。采用SWOT分析法，将内部优势与劣势及外部机会与威胁进行对比，从而发现潜在的人力资源风险。

风险评估使用定性与定量方法相结合，对已识别风险进行分析。定量评估常用的参数包括发生概率（P）和影响程度（I），采用风险优先级数（RPN = P × I）进行排序。根据RPN值对风险进行分级，值越高，优先级越高，需优先处理。风险应急预案制定结合组织的实际情况，确定应急响应的角色与职责，流程包括信息报告、资源调配和决策响应。应急小组由人力资源、法务、IT等关键部门组成，确保多方协作。

应急响应阶段根据预设的应急预案进行行动，确保在发生突发事件时及时反应。如若发生员工大量流失，针对高离职率，启动首轮应急措施，分析离职原因，进行员工保留策略调整，提供灵活工作安排和职业发展机会。同时，设定反馈机制，确保信息的及时传递与处理。

结论：

风险监控应通过设立定期评估机制，季度回顾人力资源风险评估，分析变化因由，并及时更新风险管理策略。此外，评估风险的预警系统也十分重要，企业需借助HR信息系统（HRIS）对关键指标进行实时监控，一旦指标超出预设阈值，立即启动应急机制。通过以上综合措施，企业能够显著降低人力资源风险，增强整体管理效能。

参考文献：

- [1]李凯.人力资源风险及人力资源风险分析[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2021 (1) .
- [2]任涛.非雇佣型人力资源管理风险评估及其应对策略研究[D].北京林业大学, 2019.
- [3]戴冰.F邮储银行人力资源外包业务风险管理策略研究[D].福建农林大学, 2023.