

事业单位人力资源管理风险及其防范措施探讨

刘富涛

吉林省第四地质调查所, 中国·吉林 通化 134000

【摘要】从事业单位发展的角度来说,人才是必不可少的资源,而要保证人才的价值得到充分发挥,就必须做好人力资源管理工作。事业单位在实际开展人力资源管理工作的時候,由于人力资源具有复杂性的特点,或多或少地存在不确定因素。因此,难免会遇到一些风险,这就要求加强对风险的预防和控制。本文对事业单位人力资源管理风险与防范进行了深入分析,并提出了风险防范措施,以规避相关风险。

【关键词】事业单位; 人力资源管理; 风险; 防范

Discussion on Human Resource Management Risks and Preventive Measures in Institutions

Liu Futao

The Fourth Geological Survey of Jilin Province, Tonghua, Jilin, China 134000

[Abstract] From the perspective of the development of institutions, talents are an indispensable resource, and to ensure the full play of the value of talents, we must do a good job in human resource management. When institutions actually carry out human resource management, there are more or less uncertain factors due to the complexity of human resources. Therefore, it is inevitable to encounter some risks, which requires strengthening the prevention and control of risks. This paper makes an in-depth analysis of the risk and prevention of human resource management in institutions, and puts forward risk prevention measures to avoid related risks.

[Key words] public institution; human resource management; risk; prevention

1 事业单位人力资源管理风险概述

1.1 事业单位人力资源管理风险的内涵

现阶段,我国大部分事业单位都处在转型发展的关键时期,这就进一步凸显人力资源管理的重要性,作为事业单位战略的一大重要内容,这一管理过程存在着多方面的风险。人力资源管理本身具有生物性、时效性、能动性等特点,正是由于上述特点的存在,人们在开展各种经营活动的时候,很容易致使实际结果与事业单位的预期目标发生偏离,最终给事业单位造成巨大的损失。简单来说,事业单位人力资源管理风险指的就是事业单位在开展人力资源管理工作的時候,由于受到相关不确定因素的影响而造成损失的可能性。

1.2 事业单位人力资源管理风险的主要特点

事业单位人力资源管理风险除了具备不确定性、客观性、可预测性等一般风险的特点以外,同时还表现出自身独有的特点,具体如下:首先,事业单位人力资源管理风险具有较强的突发性和隐蔽性。事业单位人力资源本身具有能动性的特征,在实际开展管理工作的時候,人们可采取一些抵制管理制度的对策,为了确保自身的利益免受损失,这些对策一般都是采用隐蔽的方式进行的,在短时间内难以察觉,而且由于隐蔽性,风险事件的发生时间往往也比较短,具有较强的突发性;其次,人是风险的主要来源。在事业单位人力资源管理体系中,人不仅仅是管理的主体,同时也是被管理的对象,作为主体来说,由于自身的认知水平以及环境中各种不确定因素的存在,人们在决策的时候难免会出现一些失误;而作为管理的对象来说,由于个体价值观念的不同,在行为上可能出现偏离事业单位发展目标的情况,进而给事业单位带来损失;最后,风险的高低往往和当事人所处职位有着密切联系。个体的职位越高,所能行使的权利就越大,管理的内容也更加宽泛,可能造成的管理风险自然也会随之上升。例如,事业单位的部门经理、高层领导等一旦出现决策上的失误,就可能致使整个事业单位的发展陷入危险境地,甚至可能导致事业单位面临破产的威胁。而事业单位的基层工作人员如果出现偷懒、马虎等问题,带来的损失顶多就是产品出现质量缺陷,只要及时发现并解决就能弥补损失,并不会威胁到事业单位的整体生存发展^[1]。

1.3 事业单位人力资源管理风险的主要类型

按照人力资源管理流程的差异性,事业单位人力资源管理风险包含人力策划风险、考核员工风险、员工教育风险、招考员工分析等。

1.3.1 人力资源获取方面的风险

一些事业单位在招考员工的时候,往往会聘用一些无法胜任对应岗位的人员,或者录用的员工并不认可事业单位的文化与价值观,这样就很容易导致员工在入职一段时间以后就出现离职现象,进而增加事业单位人力资源重置的成本。另外,聘用的员工数量与质量和事业单位本身所需的员工数量与质量不符,导致内部人员大量闲置,或者部分要求较高的岗位无人可胜任,这一情况也会致使事业单位内部发生人力资源大量浪费以及结构性失调等问题^[2]。

1.3.2 人力资源策划利用方面的风险

事业单位对人力资源进行管理的主要目的就是确保员工的利用价值得到充分发挥,让每一个员工都能在自身条件相符的岗位上全面展示出自身的能力。事业单位在开展人力资源管理工作的時候若出现管理者以权谋私、贪污腐败或者员工借助职务之便进行相关违法活动等行为,必定会给事业单位带来极大的人力资源风险。另外,事业单位若不具备完善的管理机制以及员工激励机制,缺乏积极向上的事业单位文化,则员工在实际工作过程中也很容易失去积极性和主动性,许多类似于此的因素都会增大事业单位人力资源管理的风险。

1.3.3 人力资源教育投资方面的风险

为了提升员工的知识素养以及专业技能,很多事业单位都会定期组织员工参与各类培训活动,源教育投资行为,在这一

投资过程中, 很容易出现以下两类风险: 第一是选择投资对象的风险; 第二是员工离职的风险。事业单位在进行人力资源教育投资的时候, 若选择的投资对象与事业单位本身的岗位需求不相符合或者投资对象的增值性偏低, 则很可能面临教育投资失败的问题。

2 事业单位人力资源管理风险产生的具体原因

事业单位人力资源管理风险产生的内部原因主要包括个体知识与能力的有限性、事业单位管理的复杂性以及事业单位制度方面等因素。事业单位人力资源管理的客体是人, 而人本身的复杂性, 是干扰人力资源管理的重要因素。要完成事业单位各方面的工作任务, 需要依靠知识丰富、能力较强的人才, 但任何人的时间与精力都是非常有限的, 极少存在同时具备各领域知识与能力的完人, 所以, 在开展人力资源管理工作的時候, 必定存在管理者力不从心的时候, 进而造成管理风险。社会化大生产、所有权与经营权的分离、劳动分工等加剧了现代事业单位的复杂性, 这也是导致事业单位人力资源管理风险产生的一大主要原因; 另外, 制度因素也是事业单位人力资源管理风险产生的内部原因之一, 这方面的因素具体包括制度的变迁性、监控制约方法无效、权力结构失衡等。除了上述内部原因以外, 还包括一些外部原因, 如政治法律因素、社会人文因素、经济因素、技术因素等^[3]。

3 事业单位人力资源管理风险的防范措施

3.1 构建科学完善的事业单位人力资源管理信息系统

从事业单位人力资源管理风险产生的原因中可以看出, 信息不对称是产生风险的根本原因, 因此, 为了避免风险的出现, 就必须建立健全事业单位的人力资源管理信息系统。首先, 管理者应提高对信息管理的重视力度, 在人力资源管理信息系统的建设上必须立足当前、着眼长远, 做到循序渐进, 不能急于求成。在配套设施建设上, 不仅要注重硬件建设, 同时也要加强软件建设。既要重视系统的开发, 更要注重系统的维护; 其次, 要做好对信息的过程管理, 包括信息的收集、加工、传递、存储、反馈这五大环节。在信息的收集上, 主要涉及内部信息与外部信息的收集这两个方面, 在进行信息收集的时候, 应编制科学完善的收集方案, 合理设计相关问卷, 设置明确的目标, 保证收集的信息内容具备真实性与可靠性。在信息加工上, 应结合事业单位人力资源管理的目标, 对收集到的信息进行深入分析、比较、筛选和编辑, 使其便于应用、保存与传递, 将本身比较凌乱且彼此不相关的信息资料转变为系统化、完整化、具备内在逻辑联系的信息; 在信息传递上, 应注重不同部门的相互配合, 确保信息传递通道的顺畅性, 避免信息失真问题的出现; 在信息存储上, 应消除信息存储中面临的安全隐患, 落实好信息的备份工作, 对各项原始资料必须科学保管, 以便需要的时候能及时查看; 在信息反馈上, 对于收集到的信息经过整理以后是否能满足用户的需要、是否达到了相关管理目标等, 应在第一时间向信息管理系统反馈, 以便根据具体的情况对信息管理进行适当调整和完善^[4]。

3.2 加强管理制度与激励机制的建设

在管理制度建设上, 首先, 应建立健全各类规章制度。制度是人们行动的标准和指导, 事业单位应结合自身的具体情况出台对应的管理制度, 所有制度条例的编制必须严格按照一定的程序进行, 确保制度之间的逻辑性, 不能与事业单位其他制度和上级部门出台的相关法律法规相违背; 其次, 应加大对制度实施的监督力度, 使各项制度得到有效执行, 以降低人力资源管理风险的发生几率。在激励机制建设上, 一方面, 应注重激励的公平性。在激励的时候考虑报酬的相对值与绝对值, 尽可能地避免因主观判断失误而造成不公平的局面; 另一方面, 还要加强对被激励者公平心理的引导, 使其树立正确的公平观, 杜绝出现盲目攀比的情况。

3.3 提高管理干部的综合素质

要降低事业单位人力资源管理风险, 就必须提高管理干部的综合素质。首先, 事业单位应对管理人员的选拔进行严格把关, 要求负责人力资源管理的干部必须具备相应的专业背景和一定的实践经验; 其次, 事业单位应注重对管理干部的培训, 通过安排多样化的培训活动, 使其管理能力得到进一步提升, 从而更好地防控管理过程中的风险。

4 建立完善的激励机制与约束机制

4.1 激励机制

在不断对人力资源管理风险进行分析和防范的过程当中有效设立激励机制, 可以对员工的稳定性以及积极性进行一定的提升, 并且能够在一定程度上保障员工不出现跳槽或流失等现象。所谓激励机制, 在一定程度上要能够满足员工的物质需求, 可以不断从工资或假期以及奖金、福利等各项待遇进行制定。因此, 企业在人员招聘上, 要能够对员工进行深刻地了解, 以便于满足员工在物质和生活上的需求, 增强员工的归属感, 进一步激发员工的工作热情。

此外, 在企业当中会存在高学历人员, 在激励机制设计的过程当中, 不仅要满足此类人员的物质需求, 同时还要满足此类员工的成就感, 使这类员工能够真正投入到工作当中, 为企业奉献价值。除此之外, 企业在发展过程中, 要使员工明确企业的发展方向, 尊重和理解员工所处的岗位和所开展的工作, 能够用真心获得员工对企业的信任。在企业中充分发挥个人的创新价值, 提升企业的核心竞争力, 进而促使企业能够长期稳定和健康发展。和理解员工所处的岗位和所开展的工作, 能够用真心获得员工对企业的信任。在企业中充分发挥个人的创新价值, 提升企业的核心竞争力, 进而促使企业能够长期稳定和健康发展。

4.2 增强约束机制。

约束机制的作用体现在三个方面: 一是建立高效的组织结构, 完善监督和管理; 二是能够管理企业内部人员的行为; 三是能够化解人力资源管理中的风险, 设置完善的奖惩措施, 留住人才。

第一, 建立人才培训机制。企业可以制定科学合理的培训措施, 增强人才的培养力度。根据企业内部人员的素质进行分析, 组织人员分类轮流进行定期培训, 提升企业人员的专业知识, 进而提升人员的综合素质能力。此外, 企业为人才提供良好的学习机会与发展平台, 能够提高企业人员的稳定性。

第二, 防范企业人力资源管理风险的对策。当企业人力资源管理出现风险时, 企业的防范对策有以下三种, 采取风险回避、对经济损失进行控制以及对企业风险进行转移。

5 结语

人力资源管理在事业单位的发展中占据着十分重要的地位, 要实现对人力资源管理风险的有效防范, 事业单位就必须构建完善的人力资源管理信息系统, 加强相关管理制度与激励机制的建设, 并提高管理人员各方面的素质与能力。综上所述, 人力资源管理对事业单位发展具有非常重要的影响。在形势不断变化发展的背景下, 人力资源能够有效增强事业单位的核心竞争力, 在进行风险管理和防控过程当中能够进行有效风险系数分析, 并采取合理的方式进行风险把控, 降低事业单位风险发生的机率。在市场发展当中要具备长远的目光, 为事业单位制定合理的发展方向。在事业单位经营管理活动当中不断完善管理制度, 有利于提升事业单位发展的品质, 明确事业单位发展的方向, 进而使得事业单位在市场经济当中能够处于稳定发展的状态, 在激烈的市场竞争中立于不败之地。

参考文献:

- [1] 黄慧. 事业单位人力资源管理风险及其防范措施探讨[J]. 事业单位改革与管理, 2020(12): 89-90.
- [2] 潘玮. 事业单位人力资源管理招考风险及控制[J]. 福建质量管理, 2020(11): 102, 100.