

# 企业人力资源招聘的风险及对策研究

黄杏怡

广州工商学院

DOI:10.12238/ej.v5i2.891

**[摘要]** 当今经济飞速发展,企业竞争日趋激烈,人才成为第一竞争力,因此有效的人才招聘在企业中是非常重要的。企业要做好人力资源招聘的工作并不容易,当中存在一定的风险问题。本文对企业人力资源招聘中存在的风险进行分析,并提出解决的对策建议,确保企业招聘优质人才,提高企业的核心竞争力,为企业的可持续发展打下良好的基础。

**[关键词]** 招聘风险; 企业; 对策

**中图分类号:** F27 **文献标识码:** A

Research on the risks and countermeasures of enterprise human resources recruitment

Xingyi Huang

Guangzhou college of Technology and Business

**[Abstract]** Today's rapid economic development, enterprise competition is becoming increasingly fierce, talent has become the first competitiveness, so effective talent recruitment is very important in enterprises. It is not easy for enterprises to do a good job in human resource recruitment, and there are certain risk problems in it. This paper analyzes the risks in the recruitment of enterprise human resources, and puts forward countermeasures and suggestions to ensure that enterprises recruit high-quality talents, improve the core competitiveness of enterprises, and lay a good foundation for the sustainable development of enterprises.

**[Key words]** recruitment risk; enterprise; countermeasures

## 前言

随着时代的发展,企业间的竞争日益激烈,越来越多企业家意识到企业之间的竞争也就是人才的竞争,而获取人才的最快捷方式之一就是招聘,所以在人力资源管理中,招聘是一个非常关键的环节。然而企业招聘工作并非一件容易的事,会面临许多不确定的因素,也导致会遇到各种各样的风险。对于企业来说,人力资源招聘风险是影响最大的风险,一旦人力资源招聘过程中出现错误,就会使人力资源管理中其他环节也出现问题,因此把把关好人力资源招聘这一环节,运用各种对策把控人力资源招聘风险,就是为企业提供持续发展的有力保障。

## 1 人力资源招聘风险的定义

人力资源招聘风险是指企业在人力资源招聘过程中出现失误的决策,导致

企业招不到合适的人才,会对企业的生产效率和企业发展产生不利的影 响,使企业遭受损失。其主要体现在外部的原因导致招聘工作存在差错,或者是企业内部在做招聘工作时存在一定的问题,使招聘目标无法达成。

## 2 人力资源招聘中存在的主要风险

### 2.1 外部风险

#### 2.1.1 法律法规政策风险

法律法规政策风险是指不符合国家法律规定导致风险存在的可能性。法律法规政策风险是招聘过程中比较容易忽略的,大部分可能认为只有在签订劳动合同或在后期的劳动用工中才会存在这样的风险。然而,事实并非如此,任何劳动争议都是有因果关系的,而在劳动合同签署之后发生的劳动纠纷,很大程度上是由于在招聘工作中的疏忽造成的。

国家的法律法规政策的实施会对各行各业产生影响,从而也会影响到人力资源招聘工作。我国针对劳动人员制定了一系列保护政策,比如不因种族、性别、宗教信仰等不同而歧视、劳动者在签订劳动合同时的知情权等规定,这些规定既能保障企业和劳动者的权益,又能规范企业的人力资源招聘工作。国家的法律法规政策会因为时代的发展不断完善和更新,所以企业在招聘工作时要重视国家法律政策以及发展趋势,这样才能有效控制法律法规政策所带来的招聘风险。

#### 2.1.2 市场环境风险

市场环境风险是指市场环境变化产生的波动,比如劳动力的供给需求状况、经济发展状况、企业之间竞争状况等。在市场经济发展旺盛时,企业有较好的发展,就会提供更多的就业机会,劳动力流

动性较大,企业招聘工作难度就会降低;在市场经济发展衰落时,劳动者就会趋向于现有稳定的工作,不会做出冒险的行为,这就给企业招聘工作产生一定的阻碍作用,可能出现招聘到不适合的人才、企业人才的缺失等情况。市场环境是瞬息万变的,具有太多的不确定性,其中变化的因素对企业招聘工作会产生影响,不能完全规避,因此企业在进行招聘工作时需要了解当时的市场环境状况,进行分析评估,针对不同市场环境变化采取不同的策略,审慎决策以降低风险。

## 2.2 内部风险

### 2.2.1 招聘流程的风险

招聘流程的风险是指招聘流程流于形式和过于简单所造成的风险。许多企业开始进行招聘工作时,并没有重视招聘流程,认为招聘流程起不到任何的作用,导致招聘工作失误,使企业受损,这种属于速食快餐式招聘,自然招聘效果就不理想。企业在制定招聘计划、招聘流程过于简单,只是走个流程,缺乏有序性和高效性,导致招聘工作各个流程无法连接,可能忽略其中存在风险,招聘流程就失去其指导意义,造成企业人力、物力的浪费。

### 2.2.2 招聘渠道风险

招聘渠道的风险是指企业在招聘过程中选错渠道而导致没有达成招聘目标。随着互联网的发展,人才招聘工作变得更加便捷,企业通过各种渠道发布招聘信息,比如企业官网信息平台、公众号、招聘软件等渠道。在招聘过程中,企业选择招聘渠道有一定的风险,有些招聘渠道并不能起到有效招聘效果,采用错误的招聘渠道,所造成的后果是招聘不到合适的人才,轻则造成招聘成本的增加,重则影响企业的生产运营和发展。如果企业选择招聘渠道比较狭窄,招聘信息发布不完全,应聘者获得企业的信息有限,就可能会选择其他的企业,这样就导致企业损失一位潜在的人才。在人才招聘工作中存在另外一个不可忽视的弊端,即信息不对称。互联网的便利给各种信息进入提供可能性,难以分辨其中的真假。有些应聘者为了获得工作,

往往会在自己的简历上美化自己的信息,比如文凭、各种证书、工作履历等等,应聘者将美化后的简历提供给企业,这种虚假的信息会将不符合企业所需要的人才招聘进入企业,如果企业不能及时发现将会带来非常大的风险。

### 2.2.3 人才评估风险

人才评估风险就是在面试过程中应聘者对应聘者进行综合评定时产生的风险。在人才评估的过程中,主要存在这三种风险,分别是标准制定的不明确、评价不客观、评价方式单一。在评估前如果企业没有对招聘岗位制定明确的标准,在简历筛选中没有严格按照标准执行,会导致优秀人才付之东流。在人才评估过程中,每个招聘者都有自己主观意向,有时候招聘者会受到自己主观的感情影响,比如产生晕轮效应、第一印象效应等,进而对应聘者做出不公平的评价。在评估时,招聘者的素质也会有影响评估效果,招聘者的形象代表着企业的形象,如果招聘者表现专业,会让应聘者对企业产生好感,提升企业的形象;反之招聘者的不专业一面留给应聘者就会影响企业的形象。另外,招聘者单纯依靠传统的面试是不能全面对应聘者进行评估,对应聘者的知识、技能等方面是不能充分考察,这样也会出现用人的风险。

### 2.2.4 人才成本风险

人才成本的风险就是企业所招的人才不符合企业的要求造成成本增加的风险。一方面,人才成本可能由于在对人才评估这个环节时产生错误的评估,导致人才入职后发现所招聘到的员工与所匹配的岗位不合适,或者招聘的新员工与所期望的能力有所偏差,需要进行培训,发生这样的情况是不可逆转的,会导致企业增加用人成本,人力成本高于人力价格,又需要花费额外的时间招聘合适的人才。另一方面,新员工在入职后完成企业培训后就跳槽、离职,特别是企业的高技术人才,那么损失相对于其他岗位来说是更为严重的。人才成本风险出现对于企业前期招聘工作就意味着前功尽弃,影响人才结构的稳定性,人才的不确定性会给企业造成的损失是难以弥补的,

浪费人力、物力和财力,影响企业的发展运营,严重的可能会导致企业机密被泄露。

## 3 企业人力资源招聘风险管理对策

### 3.1 外部风险对策

#### 3.1.1 熟知法律法规政策

法律法规是既维护企业的权益,同时又约束着企业的行为。企业要想规避风险就需要熟知国家各项法律法规政策,同时要随时关注国家的最新法律法规政策的出台和最新解释,国家的法律法规是招聘工作不能突破的底线,企业要按照法定程序进行开展招聘工作,要熟知每个招聘环节可能遇到的法律风险,做好防控风险方案,有必要可以聘请专业法律顾问,在发生劳动争议的时候可以通过相关的法律和规章来保护自己的合法权益。在签订劳动合同时,要向新员工说明合同内容,确保劳动合同一式两份,为企业和员工维护合法权益的提供一份保障。

#### 3.1.2 关注市场环境的变化

市场环境是非人力资源招聘风险容易使企业处于被动的状态。企业事先做好招聘规划工作,掌握当前企业的人力资源状况,做好优秀人才储备工作。开展招聘工作时要了解当时的市场环境状况,进行分析评估,针对不同市场环境变化采取不同的策略,最大程度地降低风险。在市场经济发展衰落时,企业暂时找不到合适的人才时,可以适当地延长企业员工的工作时间,提高工资,聘用非全日制临时工,如返聘已退休者或小时工,将符合条件而又处于富余状态的人调往空缺职位来进行及时的补充。这些策略是解决人力资源短缺的缓解办法,但是却是最为有效的办法。

### 3.2 内部风险对策

#### 3.2.1 规范招聘流程

科学、合理的招聘流程能够有效规避招聘风险,好的招聘流程才能指导招聘工作的开展。每一家企业的招聘流程都是不相同的,不必照搬其他企业的招聘流程,需要结合自己实际的招聘需求找到适合自己企业的招聘流程,建立一

套详细、标准、科学化招聘流程可以保证招聘工作各个环节顺利进行,从而提高招聘工作效率。在招聘的过程中,招聘人员需要严格按照企业的招聘流程来安排招聘工作的进程,进行人力资源规划、制定招聘计划、发布招聘信息、筛选简历、面试及评估等方面工作,每个环节都不可缺失,稍一疏忽可能就会产生风险。

### 3.2.2 有针对性选择招聘渠道

在招聘工作时,企业要根据招聘岗位的需要,合理确定招聘渠道,并将招聘信息进行有针对性的发布。在选择招聘渠道时要考量招聘岗位层级、招聘成本、招聘期限、招聘区域等等,需要考量招聘计划的可操作性,这样才能保证招聘工作的顺利进行,还需要根据企业不同的发展阶段以及各类招聘渠道的优劣势进行分析,比如对于初创期或者高速发展期需要更多的优秀人才,就需要以外部招聘为主;对于稳定发展期,就适合以内部招聘为主,但企业更多的时候是综合运用多种招聘渠道组合使用,最大化利用招聘渠道,避免过于依赖某一渠道而导致错过寻觅优秀的人才的机会。

3.2.3 尽量减少信息不对称,对应聘者进行合理的评估

企业是无法避免应聘者在简历上填写虚假信息,隐藏对自己不利消息,那么对于企业来说直接看应聘者简历上的内容是无法辨别是否真假,不能被虚假的信息给迷惑,为了减少这种信息不对称

就需要科学的方法来进行识别。企业需要提高自身的信息搜集能力,综合运用多种平台来辨认信息的真假。在对应聘者进行面试时少采用结构化面试,避免应聘者是有备而来,无法辨别应聘者的真实实力,准备一套高效、标准化的方案,可采用多种评估方式,比如情景模拟、心理测试、无领导小组讨论等方式,根据招聘岗位的特点对应聘者的心理素质、沟通能力、领导能力等方面进行综合分析评估,充分认识应聘者的整体实力,实现人职匹配,发挥其最大的价值。另外,企业对应聘者要进行背景调查,严格对应聘者的证书、学历、年龄和体检报告进行审核,若发现应聘者作假,就可取消应聘者的应聘资格,可在风险发生前就避免。

3.2.4 明确招聘岗位标准,提高招聘者的素质

在招聘工作开始前需要与用人部门反复沟通确认招聘岗位的要求,比如年龄、学历、履历、知识技能等方面,了解用人部门真正需要的人才是什么样的,才能提高招聘的精确度和工作效率。同时,要招到合适的应聘者,招聘者的素质是非常重要的,招聘者需要清楚了解岗位的标准,不能按照自己的主观意愿来选拔应聘者,为了防止招聘者的主观意愿过强,企业需要对招聘者进行职业素养、知识技巧等方面培训,提高招聘者的专业水平,端正工作态度,重视招聘工作,

打造专业的招聘团队。

## 4 总结

综上所述,企业在人力资源招聘中的风险是对企业来说是非常不利的,但又是不可避免的,因此采取有效的招聘风险防范措施对企业来说是有必要的。在招聘工作的各个环节中企业需要对可能存在的风险进行分析并采取相应的对策,时刻保持风险防范意识,为企业招聘到合适专业的人才,提高招聘成本的效益,发挥人才的价值,推动企业的持续发展。

## [参考文献]

[1]金京华.中小企业招聘过程中人力资源法律风险及对策研究[J].财经界,2021(16):196-198.

[2]于婕.国有企业人力资源招聘的风险管理和目标绩效分析[J].商业观察,2021(10):79-81.

[3]白少华.探究企业人力资源招聘与培训的风险管理[J].就业与保障,2020(24):169-170.

[4]黄慧.企业人力资源管理风险及其防范措施探讨[J].企业改革与管理,2020(12):89-90.

[5]塔娜.企业人力资源风险管理问题探析[J].市场论坛,2019(03):58-60.

## 作者简介:

黄杏怡(2001--),女,汉族,广东东莞人,广州工商学院人力资源管理专业学生,研究方向:人力资源管理。