

# 企业人力资源招聘风险分析及防范

容琪

杭州西奥电梯现代化更新有限公司

DOI:10.12238/cj.v1i1.5352

**[摘要]** 为了让现代企业人力资源招聘中的风险得以有效防范,进一步提升企业的人力资源管理质量,本文特对当今企业人力资源招聘中的风险因素及其主要防范措施进行分析。包括企业人力资源招聘风险概述、企业人力资源招聘中的主要风险分析以及企业人力资源招聘中的风险防范措施分析。希望通过本次的研究与分析,可以为企业的人力资源招聘及其风险管理提供科学参考,以此来促进企业人力资源的良好招聘与管理,为企业在当今时代中的良好发展奠定坚实基础。

**[关键词]** 企业; 人力资源招聘; 主要风险; 防范措施

**中图分类号:** F113.3 **文献标识码:** A

## Corporate HR Recruitment Risk Analysis and Prevention

Qi Rong

Hangzhou Xio Lift Modernization & Renewal Co., LTD

**[Abstract]** In order to effectively prevent risks in modern corporate HR recruitment and further improve the quality of corporate HR management, this paper analyses the risk factors and their main preventive measures in corporate HR recruitment today. It includes an overview of the risks in HR recruitment, an analysis of the main risks in HR recruitment and an analysis of the risk prevention measures in HR recruitment. It is hoped that through this research and analysis, scientific reference can be provided for the recruitment of human resources and its risk management, so as to promote the good recruitment and management of human resources in enterprises and lay a solid foundation for the good development of enterprises in the present era.

**[Key words]** Enterprises; HR Recruitment; Main Risks; Preventive Measures

### 前言

在现代化企业的人力资源招聘中,其主要的风险可按照外部和内部风险来进行划分。其中,外部风险主要包括法律法规方面的风险和市场环境方面的风险;内部风险主要包括岗位任务条件设置方面、招聘广告内容设置方面、企业应尽告知义务方面、员工录用通知方面、员工背景调查方面、员工入职办理与劳动合同签订方面的风险。基于此,在具体的风险管理过程中,管理者和人力资源工作人员应明确各个方面风险的主要原因,并以此为依据,通过合理的措施来进行风险防范。这样才可以实现企业人力资源招聘中相应风险的合理规避,进一步促进企业人力资源招聘质量的提升与企业自身的良好发展。

### 1 企业人力资源招聘风险概述

#### 1.1 基本概念

所谓企业人力资源招聘风险,就是因企业在人力资源招聘方面的决策失误或招聘的工作人员不符合预期而对企业造成损失的情况。人力资源招聘风险的主要特征表现在两个方面,第一是招聘者选拔不当,第二是应聘者提供的信息不符合实际<sup>[1]</sup>。在

这样的情况下,便很可能出现应聘者能力水平与实际岗位要求不匹配的情况,进而对企业的经营与发展造成不良影响。同时,因为企业人力资源招聘方面的风险具有较强的隐蔽性和潜伏性,且一直在不断波动,这对于企业整个人力资源系统都具有极大的影响作用,一旦出现问题,便会对企业带来很大的风险与危害。

#### 1.2 研究现状

自上世纪五十年代末,国外的相关学者便开始对企业人力资源招聘方面的风险进行研究。比如,在上世纪六十年代初期,美国经济学家西奥多·舒尔茨就对人力资本方面的相关理论进行了阐述,并认为人力资本中有大量的不确定因素存在。在上世纪末,鲍里斯·格鲁斯伯格对24家投资银行进行了深入分析,并与86位股票分析师进行了160多小时的面谈,经分析和面谈发现,要想实现人力资源招聘成本的有效降低,企业就需要将这方面的资本投入增加,尽可能采用内部调动的方式来满足人力资源需求,非必要情况下不从外部进行人力资源招聘。而在Geoff Cook的研究中则提出,企业应通过合理的形式对人力资源招聘

中的风险加以约束,比如招聘之前的背景信息调查以及招聘之后的评估反馈等,以此来实现人力资源招聘风险的良好防范。随着近年来社会经济的发展与企业规模的扩大,关于企业人力资源招聘风险方面的研究更是备受关注。基于此,在企业的人力资源招聘过程中,管理者以及人力资源工作人员一定要提高风险意识,明确主要风险及其成因,然后以此为依据来进行合理的风险防范。

## 2 企业人力资源招聘中的主要风险分析

### 2.1 外部风险分析

#### 2.1.1 法律法规风险

在人力资源招聘的法律法规方面,虽然国家和各地方政府都针对劳动者的就业及其保护出台了很多的法律法规和相关指导意见,以此来实现招聘企业与应聘劳动者双方的权利,同时也可实现企业人力资源工作的有效规范与约束。但是在企业的实际经营与管理过程中,一些管理者可能在成本控制与效益追求中出现不符合相关法律法规的行为,如果这些行为表现在了人力资源招聘方面,便会使其具备一定程度的风险性<sup>[2]</sup>。加之不同地方政府在人力资源方面的法律法规实施细则也存在一定差异,对于相同的劳动争议,不同地方的处理结果可能会不同,这也是企业在人力资源招聘中的一大风险因素。

#### 2.1.2 市场环境风险

在企业的人力资源招聘风险方面,市场环境起到决定性因素。如果宏观经济的发展正处在繁荣阶段,企业发展条件比较好,可以提供出的就业岗位也比较多;加之劳动力流动十分频繁,企业在人力资源招聘方面的难度及其风险便会比较低。但是如果宏观经济正处在萧条时期,企业发展条件不佳,就业机会不足,更多的劳动者看重职业稳定性,企业在人力资源招聘方面的难度和风险都会比较大。

### 2.2 内部风险分析

#### 2.2.1 岗位职务条件设置风险

在企业进行人力资源招聘的过程中,如果其岗位说明书足够合理,不仅可以使企业中的人力资源得到合理配置,以此来实现人力资源管理的进一步优化,同时也可以为企业的人力资源招聘提供科学依据。但是就目前很多企业的人力资源招聘来看,其岗位职务条件都并未得到科学设置,具体的工作职责、能力水平要求等都不够明确。这样的情况便很可能导致聘用的人才与其实际工作岗位要求不符,进而为企业再来较大的损失。

#### 2.2.2 招聘广告内容设置风险

在当今很多企业进行人力资源招聘的过程中,其招聘广告内容的设置也存在一定风险性。首先,如果招聘广告中涉及到了地域、年龄、性别、疾病甚至是血型等的歧视性内容,劳动者便可直接针对这些内容提起诉讼,被起诉的企业将会面临相应的法律风险。其次,如果企业并未将相应的岗位职责明确显示在招聘广告中,导致员工入职后的工作要求与广告不一致,在企业因员工实力与岗位要求不符而要求解除劳动关系的情况下,员工可针对这一点进行起诉,企业也会由此而承担相应的法律责任<sup>[3]</sup>。

#### 2.2.3 企业应尽告知义务法律风险

对于企业人力资源招聘而言,如果未尽到相应的告知义务,也会为企业带来相应的风险。按照我国的劳动合同法,企业在招聘员工时需要将工作地点、工作条件、工作内容、薪资待遇、生产安全情况和职业伤害等明确告知应聘者。但是就目前的企业招聘来看,一些企业依然存在疏忽或者是故意隐瞒的情况。如果应聘者因这些情况而做出了错误判断,他们不仅可以单方面与企业解除劳动关系,同时也可以要求企业进行相应的经济补偿。

#### 2.2.4 员工录用通知法律风险

在进行人力资源招聘时,如果企业在录用环节中已经将录用通知发送给了相应的职务候选人,但是之后又在各方面原因的影响下不能将其录用,也会为企业带来相应的风险。按照我国的合同法,企业的录用通知书相当于一份邀约承诺,在企业与劳动者双方都达成一致的情况下,企业要将录用通知书撤销,或者是不为招聘的员工办理入职手续,则属于一种违约行为,企业需要承担相应的法律责任。

#### 2.2.5 员工背景调查法律风险

在企业进行人力资源招聘时,员工背景调查是一项关键内容,只有做好员工背景调查工作,才可以使企业人力资源招聘风险得到最大限度的降低。在此过程中,企业首先需要对岗位候选人年龄进行仔细审查,如果审查不清,误将十六周岁以下未成年人招聘进企业中,企业将会面临罚款甚至吊销营业执照等的严厉处罚。其次是对候选人学历以及以往工作经历的真实性进行调查,如果应聘者欺诈行为没有被及时发现,即使是企业可按照相关法律法规与其解除劳动关系,但是也会对企业自身的招聘成本以及员工培训成本等造成很大损失。最后应对候选人体检报告加以仔细检查,如果因检查不仔细而导致重大疾病患者、职业病患者甚至是传染病患者进入企业,都将会在很大程度上增加企业的用人成本,为企业经济效益造成损失<sup>[4]</sup>。

#### 2.2.6 员工入职办理与劳动合同签订法律风险

在企业的人力资源招聘中,对于员工入职和劳动合同签订,企业一定要严格履行相应的告知义务。但是在很多企业招聘中,这些告知往往都仅仅是口头告知,在这样的情况下,一旦出现争议,企业就会因无法提供证据而承担相应的不利后果。同时,如果企业不与员工进行劳动合同签订,自员工在企业正式工作的第二个月起至一年内,企业需要向其支付双倍工资;如果在员工正式工作一年之后,企业依然没有与其签订劳动合同,按照相应法律法规,可视为该企业和员工之间签订了没有固定期限的劳动合同。

## 3 企业人力资源招聘中的风险防范措施分析

### 3.1 管理者与人力资源工作者的风险意识提升

在企业人力资源招聘中,要想实现各项风险的有效防范,管理者和人力资源工作人员就需要不断提升自身的风险意识,深入研究相应的法律法规与行业规范,明确各项人力资源招聘风险的原因和后果,并将所学知识合理应用到实际工作中。通过这

样的方式, 才可以实现招聘风险的科学防范, 为企业人力资源招聘与人力资源管理奠定良好基础。

### 3.2 人力资源工作者的专业水平提升

对于企业的人力资源招聘而言, 人力资源工作者在其中发挥着至关重要的作用。基于此, 为有效避免人力资源招聘风险, 企业和管理者一定要充分注重人力资源工作者自身专业水平的提升。在此过程中, 企业需要为人力资源工作者提供定期的专业培训与学习深造机会, 使其专业知识与专业素养得以不断提升; 同时应与人力资源工作者共同进行人力资源招聘计划的合理制定, 使其充分符合企业经营与发展需求, 也让人力资源工作者对企业的人力资源招聘规划做到全面明确。通过这样的方式, 才可以有效防范人力资源招聘风险的发生, 进一步确保企业的人力资源管理质量。

### 3.3 岗位说明书的合理制定

在具体的人力资源招聘中, 为确保聘用员工工作能力与职业水平符合其工作岗位, 企业就需要对岗位说明书加以合理制定。在这个岗位说明书中, 不仅要明确岗位名称、工作职责和工作内容等, 同时也需要将具体的工作要求体现其中, 包括所需员工的所学历专业、工作经验、能力要求、考核标准等。通过这样的方式, 才可以让应聘者对具体的岗位要求做到足够明确, 并为人力资源工作者提供足具科学性的指导, 这对于人力资源招聘质量的保障及其风险的防治都将具有非常深远的意义。

### 3.4 招聘广告的科学完善

为实现企业人力资源招聘风险的有效防范, 对于招聘广告, 企业一定要做到科学完善。首先, 在招聘广告中, 不可出现就业歧视类的内容, 并对相应的工作岗位及其录用条件予以明确展示, 以此来为企业塑造一个良好形象。其次, 对于企业的招聘条件, 在招聘广告中一定要做到尽量缓和, 多使用一些类似于“择优”和“优先”等的词语。最后, 针对员工工作职责以及企业纪律等方面的内容, 需要在招聘广告中添加“披露未尽”字样, 也就是表明详细情况需要将企业的制度文本以及劳动合同等的相关规定作为依据<sup>[5]</sup>。

### 3.5 录用通知书内容的全面完善

在企业人力资源招聘中, 为避免因录用通知书撤销对企业造成的不利影响, 企业需要对录用通知书中的内容做到全面完善, 比如生效条件、有效期、企业在何种条件下可单方解除合同等, 再将其谨慎发送给应聘者。非必要情况下, 不可随意将录用通知书发送给应聘者; 如果想要对应聘者实际能力水平或者是薪资待遇进行进一步的协商, 则可将《录用洽谈意向书》发送给应聘者, 以此来代替录用通知书。通过这样的方式, 便可让企业在人力资源招聘中的风险得以有效降低。

### 3.6 员工背景调查的加强

在企业的人力资源招聘中, 对于应聘者, 尤其是相应的岗位候选人, 企业一定要加强其背景调查, 包括候选人的年龄、工龄、

学历、体检报告、执业证书和劳动关系等, 并将其审查记录妥善保留。条件允许的情况下, 企业可以委托第三方单位进行员工背景调查。通过这样的方式, 不仅可让人力资源招聘中的员工背景调查风险得以有效降低, 同时也可以进一步提升企业的人力资源招聘效率, 让企业职位空缺得以及时填补, 进一步促进企业的良好经营与发展。

### 3.7 员工入职手续办理环节的完善

对于新入职员工的入职手续, 人力资源工作者一定要做好充分准备。首先需要通过书面签字的形式来履行告知义务, 包括具体的工作内容、规章制度、工作环境以及劳动保护等, 并将员工签字之后的底稿保存好。其次是对员工试用期间的考核标准予以明确, 并在员工签字之后保留好底稿。最后需要和新入职员工进行承诺书签署, 要求员工承诺没有和其他企业之间的劳动关系、未进行竞业限制协议和保密协议等的签署, 如果信息不实, 所有责任由员工本人承担。通过这样的方式, 才可以让企业在人力资源招聘方面的风险得以有效防范。

### 3.8 招聘环节台账的定期检查

如果企业与员工之间产生了劳动争议, 很多相关材料都需要企业负责举证, 若相关证据不足, 企业就会承担诸多的不良后果。为有效避免上述问题的发生, 企业一定要做好人力资源招聘过程中的各种材料保留, 并定期对招聘环节中的台账进行检查, 及时做好查漏补缺处理。这样才可以确保人力资源招聘资料的完善性和有效性, 为企业人力资源招聘风险的防范奠定良好基础。

## 4 结束语

综上所述, 在当今的企业人力资源招聘过程中, 往往会有很多风险因素的存在。如果这些风险得不到有效防范, 便会对企业造成很大的不利影响。基于此, 在具体的人力资源招聘中, 企业一定要通过管理者与人力资源工作者的风险意识提升、人力资源工作者的专业水平提升、岗位说明书的合理制定、招聘广告的科学完善、录用通知书内容的全面完善、员工背景调查的加强、员工入职手续办理环节的完善、招聘环节台账的定期检查等方式来进行风险防范, 尽最大限度降低人力资源招聘风险。

### [参考文献]

- [1]涂婧.中小企业招聘过程中人力资源法律风险分析及对策[J].产业创新研究,2021(20):109-111.
- [2]陈润.浅析企业人力资源招聘的风险分析及防范措施[J].经济管理文摘,2021(15):109-110.
- [3]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.
- [4]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.
- [5]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.