

# 人力资源管理在企业中的应用现状及优化措施

□张国英

人力资源管理是企业的重要管理内容,是促进企业稳步发展的重要保证。企业经营的目的是为了利润最大化,高效高效的人力资源管理是企业获取利润的重要手段。市场上有很多不确定因素影响着企业人力资源管理的效果。因此,企业无论是在创业初期还是成熟的发展阶段,都要根据自身发展战略和外部市场情况,不断调整人力资源管理政策。但是,目前许多企业在人力资源管理过程中,对外部市场研判错误,市场规则认知不清,导致企业的人力资源管理机制不成熟,给企业带来一些经济损失。所以十分有必要研究企业的人力资源管理现状及其优化措施。

随着科学技术的进步,市场经济发展水平的提高,人才成为现代企业竞争的核心。人力资源管理是现代企业管理的重要模式之一,特别是在经济时代,人力资源在企业管理和发展中的地位日益突出,它通过配置人员、调节工作岗位、选拔人才等方式优化配置人力资源,融入企业发展全过程,促使员工主动参与到企业发展中,实现企业发展的可持续性和健康性。

## 一、人力资源管理在企业中的应用现状

### 1. 人力资源管理理念不足

新时期企业人才管理和人才引进的合理性决定了它能否健康、长远地发展。在企业的不断改革中,人力资源部门不断改善,企业领导人也认识到加强人力资源管理的作用,但具体管理存在问题,没有从企业发展的角度考虑人力资源工作。在一些企业,原来的人事部门执行人力资源任务,在具体人力资源

管理工作中,只是进行传统的招聘,开展奖惩人事工作,仅仅单一管理员工,没有树立先进的管理理念,这严重阻碍了企业人力资源作用的发挥。

### 2. 人力资源管理制度不完善

大多数企业在经营发展中更加重视人力资源管理,目前很多企业根据人力资源管理现状制定了相应的人力资源管理规章制度。但是,部分企业在运营时,只有人力资源管理工作侧重于制度开发,忽视了制度的执行,导致人力资源管理实施效果达不到预定目标。部分企业的人力资源管理制度与业务部门需求不匹配,遭到了部分业务人员的抵触。

### 3. 缺乏对人才的教育和培训

在企业的发展过程中,对人才有旺盛的需求,但大多数企业在招聘人才后,并不注重对人才的后期教育和培训。这与传统企业管理活动中科学技术含量有限直接相关。现在网络化时代,随着科学技术更新的速度日新月异,以企业职工为对象的教育和教育不足的情况下,企业现有人才很难满足企业高速发展的需要。在传统的企业人力资源管理模式下,大多数企业员工对于教育培训工作缺乏重视,这导致在企业的发展过程中,随着员工年龄的不断增长,部分企业员工会因为缺乏教育与培训而出现无法适应企业工作岗位被迫离职的问题,这一问题会对企业员工的工作积极性产生深远影响。

## 二、企业人力资源管理的优化措施

### 1. 开发和规划人力资源

大数据时代,智能化、数字化、信息化的速度大大加快,大部分企业通过大数据平台掌握了员工的基本资料和信息。同时,通过大数据技术,可以对员工

的工作经验、教育水平、家庭条件进行综合分析,对企业所有员工进行科学评价。在具体的计划和制定过程中,首先要总结、归纳和整理数据,充分掌握每一位员工的工作状态和实际的工作质量。在掌握这些资料的基础上,合理规划人力资源,保证充分开发出每一位员工的价值,增强员工对企业的归属感,促进员工全面提升。

### 2. 完善企业薪酬管理制度

(1)提高员工的基本薪酬待遇。大部分员工在选择工作岗位时,都将企业提供的补偿待遇和未来增长空间作为对自己职业选择的重要考虑标准。工资和福利是否符合员工的理想标准,对员工是否选择这项工作以及选择后能否在企业内踏实工作有重要影响。如果企业有比较健全的工资福利制度,就会吸引更多优秀人才。因此,企业不断完善工资制度,根据职务义务和岗位要求设定合理的工资水平。如对于高精尖的岗位,由于这类人才供不应求,企业就需要设置超出行业平均水平的薪酬待遇,以提高企业对人才的吸引力;对于流水化作业的基层岗位,由于这部分劳动力供过于求,企业就可以设置行业平均水平的薪酬待遇。(2)设置差异化薪酬制度。目前,有许多企业存在不同岗位薪酬差异性小的问题,导致能力较强、贡献突出的员工无法得到足够的奖励回报,严重打击这部分员工的工作积极性。因此,企业需要针对企业内容每一个员工的工作内容与要求制订不同的薪酬待遇,保证员工价值可以通过薪酬待遇凸显出来,以此提高企业高素质人才的忠诚度,使其对企业有更强烈的归属感。

### 3. 加强企业文化建设

支撑一个企业长期发展、实现机制

创新的关键是企业的核心文化,这充分体现了企业领导人的经营理念。因此,要集中精力建设企业文化体系、企业的日常经营、对待员工的态度、企业的营销策划方案等,这些都是构成企业核心文化的重要因素。在核心文化形成以后,应当让全体员工了解企业文化的核心所在,积极开展宣传,强化对企业软实力的认识,对企业拥有信心,提升工作积极性。

### 4. 构建全过程培训体系,夯实人才队伍基础

在新的经济背景下,重视人才教育,构建全过程培训体系,奠定人才队伍的基础至关重要。全过程培训体系包括岗前培训、各类专业技术理论和实践的递进式培训、员工职业道德教育、敬业精神培养、自觉学习和终身学习意识与能力的养成等。换言之,企业针对员工的培训应贯穿其整个职业生涯,而且要在不同阶段形成层层递进、螺旋式上升的教育格局。只有企业切实将员工视作珍贵的资源而乐于投入教育资源,企业人才队伍才有可能在持之以恒的培育中实现不断的潜力挖掘和价值产出。

在现代企业发展中,高水平的人力资源管理工作是重要的保障。受经济时代的影响,人力资源管理在企业发展和管理中的地位提高和发挥的作用也将更加突出。为此,企业管理人员应开发和规划人力资源,完善企业薪酬管理制度,加强企业文化建设,构建全过程培训体系,夯实人才队伍基础,努力将人力资源转变为源源不断的生产力,实现自身可持续发展。

(作者单位:西北电力建设第一工程有限公司)

# 企业内控视域下灵活用工平台业务风险防控问题研究

□邱子桐

灵活用工模式具备提升资源配置效率、激发市场活力、满足人们多元化就业需求的效用,灵活用工平台作为新兴经济业态在近年来发展迅速。本文分析了灵活用工平台在运营中面临的业务风险挑战,包括涉税相关风险、业务承接的合规性风险、信息安全风险等。接着从平台企业内部控制的视角,从内部控制五要素的角度提出平台企业风控体系建设的建议,旨在减少灵活用工平台的运营风险。

随着共享经济的发展,各类经济主体通过互联网平台配置生产资料,极大地提升了资源配置效率。劳动力作为重要的生产资料,也可以利用互联网平台进行信息传递和灵活匹配。近年来,许多企业在降本增效的驱动下,用工理念逐渐从“人员为我所有”到“人员为我所用”。个人劳动者的择业观也日渐开放和多元化,愿意发挥个人特长、利用自有时间获取更多收益。灵活用工逐渐成为人力资源市场化配置中被广泛采用的方式。

灵活用工平台作为资源配置的中间方,为人力资源的供需双方——企业和自由职业者提供服务。由于发展时间较短,且当前尚缺乏对于此类新经济业态的对口治理规范,市场参与者的认知尚不成熟,灵活用工平台的合规运营也面临着诸多挑战和问题。

## 一、灵活用工平台面临的业务风险

### 1. 涉税相关风险

上游发包方通过网络在灵活用工平台发布业务分包需求,若平台方不加以识别和区分,不能及时发现虚假业务、价格虚高业务,盲目进行承接,且未严

格审查最终业务成果的匹配性,对虚假业务进行了结算和发票开具,则将触碰涉税合规的红线。此外,灵活用工平台还需要识别个人与企业的关系,谨防企业股东、高管、员工利用平台拆分收入,若个人利用灵活用工将原本属于股息分红、工资薪金收入转化为提供服务的自雇性质所得,平台上对应的业务流并未匹配真实的分包内容,也会为平台带来所得性质错配风险和虚开发票风险。

### 2. 业务承接合规性风险

随着信息技术的发展和普及,催生了各类新型商业模式,尤其在电商领域,通过社交平台、网络电信进行裂变式营销的企业如雨后春笋般涌现,而此类企业往往需要大量的C端个人进行社交式、碎片式营销,从工作灵活性上看,非常适配灵活用工的模式。但是,部分涉传、涉诈、洗钱等不合法不合规的业务也逐渐披上互联网营销的外衣,借助信息化技术开展业务,合规性变得难以界定,若不能准确识别涉传、涉诈、洗钱等业务,则可能会被卷席到参与非法业务的链条中。

### 3. 信息安全风险

平台作为信息传递的中间方,也将会留存大量企业主体信息、交易流信息、个人身份信息等等。信息安全在现代生活中变得越来越重要,2021年出台的《个人信息保护法》,明确了收集、使用个人信息的基本遵循,强调处理个人信息应当遵循合法、正当、必要和诚信原则。若灵活用工平台未注重信息防火墙的建设而导致企业或个人的敏感信息泄露,或违规收集、储存、使用、加工传

输个人信息获利,则会为平台企业带来信息安全相关的合规性风险。

## 二、企业内控角度对灵活用工平台企业搭建风控体系的建议

灵活用工平台的合规运行涉及税务规则厘清、业务合规性判断、信息保护机制建设等方面的考量,需建立长效机制对每个风险点进行识别和控制,本文从企业内部控制的视角给予灵活用工平台搭建风控体系的建议。

### 1. 营造良好的内部控制环境

树立风控意识,以合规为前提开展业务。良好的控制环境是建立风控体系的土壤,企业需制定明确的价值观和行为准则,搭建行之有效的风险治理结构,并设置独立于业务部门的风险控制机构,对违规行为进行专门的识别和监督。对内加强平台企业从治理层、管理层到员工的风险管理意识,也需对入驻平台的企业和个人进行合规性普及。一个良好的内部控制环境可以弥补部分风控规则的不足,用软性的价值导向要求规范平台从业者和使用者的行为。

### 2. 建立完善的风险识别和评估标准

要进行业务风险的防控,首先需要对风险的种类、重要性程度进行识别和评估。灵活用工平台应当建立分行业、分场景的准入标准,明确灵活用工平台可承接的业务范畴。并通过大数据分析提炼涉及风险的行业、企业、人群的特点,积极寻求外部数据库的信息补充,例如提前排除涉传、涉诈、洗钱相关业务,识别企业的法人、董监高、股东、正式员工等人群,对风险高发的行业和场

景进行标记和预警,以便确保能够及时识别风险。

### 3. 保障风险控制活动的持续有效实施

在风险控制体系运行的过程中,需要遵循灵活用工平台的主流程序,结合主流程序的实操节点,在事前、事中、事后各个阶段明确各个岗位的职责和权限。在事前识别并排除高风险业务,事中进行业务流信息审核,对异常数据进行标记和核实,事后进行穿透性检验,对业务风险漏洞及时进行纠正和弥补,形成控制闭环。

### 4. 打造通畅的信息与沟通路径

灵活用工平台需要建立有效的内部外部信息沟通机制。包括维护平台与监管部门的沟通机制,及时了解最新监管要求,并利用平台信息化接口高效共享涉税相关信息;风控部门与业务部门的沟通机制,避免出现故意隐瞒、歪曲事实的情况;风控部门与产研部门的沟通机制,以精准、及时传递风控需求,构建智能风控体系。

### 5. 设置内部监督与评估机制

对风控体系的监管和评估机制是保证风控体系持续有效的必备要件,其中包括风险控制标准的适用性和准确性评估、从事前到事后控制措施的落地有效性评估、控制流程的运行是否存在合规漏洞的核查、业务开展过程中舞弊事件的监督等方面。此外,提高员工对风控合规的重视程度和认识,加强整体控制意识,也是推动风控体系不断改善和提升的重要条件。

(作者单位:重庆众乐邦网络科技有限公司)