

内蒙古基层用人风险管理如何做

发布日期：2025-10-27 | 阅读量：22

企业劳动用工常见的风险有哪些？企业虽然与员工签订了劳动合同，但由于其公司管理不严，导致劳动合同“遗失”或者劳动合同签名非员工本人签订。当员工向企业主张双倍工资差额时，企业无法证明已经事实上签过了劳动合同，从而导致败诉的后果。还有就是，在公司实际运作过程中，经常存在“员工在其他公司缴纳社保，不愿意签署劳动合同”、“部分农村务工人员不愿意签署劳动合同”等实际情况，面对这种特殊情况，公司往往选择了不签署劳动合同的做法。企业规避用人风险中招聘的方法有注重对招聘者的培养。内蒙古基层用人风险管理如何做

如何避免雇佣风险？对于企业来说，对求职者的背景调查不能只停留在工作履历核实上，将会单一、片面地做出评价。HR应该更深入、更全方面地了解求职者的工作状态，通过工作评价访谈来描绘出一个真实立体的求职者。过往企业的工作表现是衡量候选人担任某一职位的一组标准化的要求，用以判断其是否称职。过往工作表现欠缺的候选人，会造成企业时间成本的浪费，制约企业的快速发展，使企业的整体工作效率低下。通过对候选人前雇主的上、下、属或同事从候选人德、能、勤、绩四大维度实施访谈，并根据现实情况进行针对性的调整，全方面、真实、客观地还原候选人的能力素质，以让企业实现人岗匹配，用人部门做到知人善用，充分发挥候选人的专项才能，提升组织的效能。内蒙古基层用人风险管理如何做企业用工面临哪些风险？

企业应当如何规避用人风险？成功的招聘必然需要健全的招聘体系作为后盾，但是由于招聘体系的概念太大，不是一篇文章所能论述的，所以在这里我们假定各企业已经建立健全了招聘体系的情况下，规避招聘风险的第1个措施：制定周密的招聘规划，做到招聘工作有的放矢。根据企业近期发展的战略蓝图或者叫战略规划，制定本年度、季度、月度的工作计划，应包括招聘时间、岗位名称、到岗时间、任务分配等，以达到运筹帷幄、有条不紊的效果。招聘人员的合理选择对于企业招聘来说是至关重要的，需慎重选择。

常见的用人风险管理有哪些？法律风险：用人过程中，可能涉及候选人的竞业禁止、兼职等原因，触犯《劳动合同法》等法律法规。另外值得重视的是，候选人是否有案底前科、吸毒记录、金融违规等不良记录，这些看似小概率可能遇到的事件，却经常给很多企业带来严重隐患，一旦遇到，往往都是大问题。况且，这些问题都是面试过程无法看到的，如果因此带来了损失，将是无法只用金钱能衡量的！成本风险：当出现用人风险导致招聘到一位不合适的员工，那么浪费的有：不适岗员工每月的薪酬/福利/社保、招聘过程中HR自己的工资/时间/精力、选拔过程中错失其他优秀人才的机会、占着岗位做不出成绩导致公司浪费的时间和发展机会。常见的用人风险有离职风险。

雇佣自由职业者避免风险要注意什么问题？不要和自由职业者直接对接：企业和自由职业者

之间不要直接对接，不要有任何劳务关系，否则会给企业用人造成很大成本，压力当然还会降低自由职业者收入，双方利益都没办法得到保障。通过灵活用工结算平台就能保证雇佣自由职业者安全性很高，无需和自由职业者对接，避免给企业造成税负压力和用人风险。企业在不同发展阶段对用人需求不同，如果招聘编制工作人员难免会造成人才储备成本压力，还会导致用人风险很高，这对企业发展会造成很大影响。通过雇佣自由职业者就能满足不同阶段用人需求，建议通过灵活用工结算平台提供服务，确保灵活用工模式得到实现。企业劳动用工常见的风险有哪些？内蒙古基层用人风险管理如何做

企业用工面临哪些风险？要如何规避？内蒙古基层用人风险管理如何做

企业常见的用工风险有哪些？在招聘这个环节，忽略了招聘中的禁止性条款，将会给企业带来不必要的法律风险。禁止性条款：禁止使用童工、禁止就业歧视、禁止就业担保和收取财物、禁止泄露员工资料等。这些禁止条款，如果企业在招聘中违反了，将承担严重的法律后果。其中就业歧视是经常遇到的，比如有的招聘中歧视性别，歧视民族、歧视种族、歧视外来人口等。用人单位在录用员工之前，对员工的录用资格要审查一遍，如果不审查，会带来双重劳动关系纠纷、竞业限制纠纷等。关于劳动合同，用人单位在试用期不给员工签劳动合同或者延迟签订劳动合同，在签劳动合同时，劳动合同某些条款漏掉了，这些都会带来法律风险，一定要多加注意。内蒙古基层用人风险管理如何做

广州傲信征信服务有限公司位于南村镇汇智二路212号1001房01，交通便利，环境优美，是一家服务型企业。公司是一家有限责任公司企业，以诚信务实的创业精神、专业的管理团队、踏实的职工队伍，努力为广大用户提供***的产品。公司始终坚持客户需求优先的原则，致力于提供高质量的背调，入职调查，用人风险管理，履历核实。傲信自成立以来，一直坚持走正规化、专业化路线，得到了广大客户及社会各界的普遍认可与大力支持。