# 试用期风险规避

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2025-01-30

*第一篇：试用期风险规避。《劳动合同法》第21条规定，在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。从这一规定可以看出，《劳动合同法...*

**第一篇：试用期风险规避**

。《劳动合同法》第21条规定，在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。从这一规定可以看出，《劳动合同法》的精神是用人单位原则上不得解除试用期的员工的劳动合同，言外之意，用人单位与试用期员工解除劳动合同的，不能依据第40条第3项(即客观条件发生重大变化，双方无法就变更劳动合同达成一致意见);也不能依据第41条的规定(即经济性裁员

试用期辞退员工风险防范

案例：,案例解析：,(一)败诉原因分析,(二)预防措施,1、招聘时：变“事后考核”为“事前考察”,2、录用前：将“录用条件”具体化、书面化,3、录用后：严格试用期考核，定期考核+不定期考核,4、届满前：杜绝延长试用期，案例：

某公司因需要上马一个新项目，决定从社会上招收一批工作人员，从事公司新项目的开发工作。周先生经过层层面试，最终被公司聘用。经双方协商，公司与周先生等人签订了为期3年的劳动合同，其中约定试用期为3个月。然而，合同履行后不到2个月，公司因经营战略调整，决定撤销该新项目，包括周先生在内的许多人员都被列入了裁员范围。当身为公司人力资源部经理的刘先生将这一决定通知周先生时，周先生却要求单位补偿2个月的工资，理由是：公司先提出解除合同没有提前30日通知，应支付一个月工资的代通知金，此外，公司在试用期没有理由辞退他，属于违法解除，应支付双倍的经济补偿金作为赔偿。对这一“无理要求”，刘先生当场予以拒绝，并说：“试用期双方关系不确定，双方可以随便解除劳动关系，是不需要提前通知并支付经济补偿金的!”周先生在办理完离职手续后不到两周就将公司告到了当地劳动争议仲裁委员会。仲裁委员会支持了周先生的请求。

案例解析：

(一)败诉原因分析

在试用期内辞退员工，是许多公司在解聘员工中经常使用的杀手锏，在公司管理层的概念中，公司并没有承诺员工什么，想让你离开就可以让你离开，如案例中那位人力资源经理的理由，“试用期双方关系不确定，可以随便解除劳动关系”。其实，这些认识都是错误的。《劳动合同法》第21条规定，在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。从这一规定可以看出，《劳动合同法》的精神是用人单位原则上不得解除试用期的员工的劳动合同，言外之意，用人单位与试用期员工解除劳动合同的，不能依据第40条第3项(即客观条件发生重大变化，双方无法就变更劳动合同达成一致意见);也不能依据第41条的规定(即经济性裁员)。

用人单位要想解除试用期员工的劳动合同，必须符合《劳动合同法》第39条规定的6种和第40条规定的2种情形的8种情形之一，否则就是违法的。案例中公司败诉的原因就在于把辞退试用期的员工想象得过于简单。

(二)预防措施

在上述用人单位可以用来解除试用期员工合同的，比较常用的就是用人单位证明劳动者不符合录用条件可以解除劳动合同，这也是法律赋予用人单位在试用期辞退劳动者的一项特权。但是，这也是最容易被用人单位忽视的关键点。用人单位要避免试用期辞退员工的败诉风险，必须在这一关键点上下功夫。具体而言，要做好以下几方面工作：

1、招聘时：变“事后考核”为“事前考察”

在实践中，很多企业招聘员工不太注重录用前的应聘员工评估和考察工作，习惯于把工作放在事后考核，即先把员工招进来再说，如果不合适就在试用期辞退。其实，这种做法是危险的，尤其是在《劳动合同法》背景下，用人单位解除劳动合同尤其是试用期的劳动合同是受到严格限制的。在这种背景下，用人单位在招聘员工时，必须转变观念，变“事(续致信网上一页内容)后考核”为“事前考察”，尤其是对一些重点员工，招聘时要慎重，要做好员工的背景调查工作，把好面试关，重要岗位由部门经理、人力资源部联合面试，确保能招到合适的人员。

2、录用前：将“录用条件”具体化、书面化

前面我们已经提到，试用期解除劳动合同的条件比较常用的是，员工在试用期内被证明不符合录用条件。因此，企业要想利用这一法律规定来保护自己的权益，就必须在招聘时对录用条件作出具体明确的规定。对录用条件一定要明确化、具体化。切忌一刀切以及将录用条件空泛化，抽象化，比如说符合岗位要求，就不能仅仅说符合岗位要求，而应该把岗位要求是什么，怎么衡量是否符合岗位要求固定下来。“录用条件”应该是共性和个性的结合。所谓“共性”即所有岗位的员工都应该具备的基本条件。比如诚实守信，在应聘的时候如实告知自己的与工作相关的信息，包括自己的教育背景、身体状况、工作经历等等。所谓“个性”即每个企业、每个岗位或者职位都有自己的特殊要求。有的有学历的要求，要求获得相应证书，有的有技术的要求，比如能符合企业招聘时对岗位职责的描述等等。“录用条件”的共性可以通过规章制度进行明确，“录用条件”的个性可以通过劳动合同、单独的协议等进行明确。

此外，需要指出的是，用人单位还必须事先对录用条件进行公示。公示，简单说来，就是要让员工知道用人单位的录用条件;从法律的角度来说，就是用人单位有证据证明员工知道了本单位的录用条件。那如何进行公示呢?方法有以下几种：(1)通过招聘公告来公示，并采取一定方式予以固定，以便为诉讼保留证据;(2)招聘员工时向其明示录用条件，并要求员工签字确认;(3)劳动关系建立以前，通过发送聘用函的方式向员工明示录用条件，并要求其签字确认;(4)在劳动合同中明确约定录用条件或不符合录用条件的情形等。

3、录用后：严格试用期考核，定期考核+不定期考核

录用条件明确并向劳动者公示后，接下来就要进行试用期的考核。因为用人单位要解除试用期员工的劳动合同，举证责任在用人单位，而要证明劳动者不符合录用条件，需要以考核结果为依据。当然，考核需要围绕事先设定的录用条件进行考核。考核的方式，可以采用定期考核与不定期考核相结合的方式进行。

4、届满前：杜绝延长试用期

经过试用考核，如果暂时还难以确定其是否符合录用条件的，不能通过延长试用期来继续考核，因为“不符合录用条件”解除劳动合同，仅仅限于在试用期内可用，一旦超过试用期，用人单位就不能以此为由解除劳动合同。故试用期届满前，必须对试用期的员工去留做一个选择，如果不太符合录用条件的，需要按照“从严控制”原则在试用期内以不符合录用条件解除劳动合同。当然，用人单位以此为由解除劳动合同，必须找出劳动者不符合录用条件的地方

**第二篇：如何规避试用期管理风险.doc**

HR学习案例精华汇总

【学习指南】如何规避试用期管理风险？

一、列出试用期管理工作的重点内容；

二、列出可能存在的风险点；

三、规范试用期管理工作流程。

案例1：员工培训服务期内违约离职，公司如何正确要求补偿？

2025年8月，深圳某民营高新技术企业M，派研发部经理张某参加专业技术培训，双方签订了《培训服务协议》，外派培训为1年期限，培训费用12万元，全额公司承担，培训结束为公司服务3年，若在协议服务期内提出辞职，需支付违约费用20万元。张某于2025年8月向公司提交了辞职信，公司按照协议要求陈先生离职前支付12万元。张某不同意支付12万元的培训费用，并与2025年8月底离职。公司于是向劳动争议仲裁委员会裁决，要求张某承担违约责任。请结合本案例分析，员工培训服务期内违约离职，公司如何正确要求补偿？

知识点：培训协议，是公司为了发展，组织员工参加技术、管理方面的付费培训，并约定员工参加培训后，双方必须履行的义务和责任。培训协议通常和服务年限挂钩，说明付费的标准和服务的年限等相关问题。培训协议签订后，可以约定员工接受公司培训后，要承担什么义务，比如：服务期限，技术创新，违约赔偿等。签订培训协议，也是培训管理的一种重要手段和环节。

案例解析：本案例中，公司可以要求张某补偿，但是要求补偿的金额是错误的。由于张某与公司签订了相关培训协议，所以张某必须履行相关的责任和义务。但是，由于张某在培训协议签订后又工作了2年，所以不应按20万的总数予以补偿。根据《劳动合同法》的规定，员工违反《培训协议》约定的，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，也不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。因此，协议里虽然约定了20万元的违约费用，但张某只需按培训费用总数12万，并赔偿的只是服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用4万元。

相关法律条款：根据《劳动合同法》明确规定：用人单位为职工提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可与该职工订立协议，约定服务期。职工违反约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金，但违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，也不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

案例

2、员工授权他人签订劳动合同，是否可以要求经济补偿？

深圳某民营钣金加工生产型企业，由于普工的流动性大，每月都会从人才市场招产线工人，入职后即签订劳动合同。2025年9月，王某入职做产线的QA（品质检验员）。签订劳动合同时，王某和张某对劳动合同中的“加班”条款不满意，让对方在劳动合同上签名后交回人力资源部。2025年3月，王某因“连续3天旷工”，严重违反公司的规章制度，公司解除劳动合同。王某以劳动合同书上的名字不是自己所签为由申请仲裁，要求用人单位支付未签订劳动合同的2倍工资。请结合本案例分析，员工授权他人签订劳动合同，是否可以要求经济补偿？

知识点：劳动合同签订，是劳动关系双方当事人对形成雇佣关系，保障双方权益约定劳动关系的法律行为，以及履行双方责任和义务的手续。劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，是公司处理录用、辞退、解除和终止劳动合同纠纷的重要依据。在公司与员工签订劳动合同时，应注意让员工签订《劳动合同签收表》，作为双方签订劳动合同的签收证据。案例解析：本案例中，员工授权他人签订劳动合同，不可以要求经济补偿。双方事实上已签订劳动合同，申请人提出未签订劳动合同双倍工资的请求，不应支持。本案争议的焦点是合同由他人代签，是否认定为已签订劳动合同。首先，王某让别人在自己合同上签名是一种不诚信的行为，申请人已阅读劳动合同内容，对合同内容未提出异议并将合同以自己所签的名义交回单位，实际上已承认和认可了劳动合同。其次，根据《中华人民共和国民法通则》第六十三条“公民、法人可以通过代理人实施民事法律行为。代理人在代理权限内，以被代理人的名义实施民事法律行为。被代理人对代理人的代理行为，承担民事责任”、第六十五条“民事法律行为的委托代理，可以用书面形式，也可以用口头形式。法律规定用书面形式的，应当用书面形式”规定，王某和张某实际上是以口头形式建立委托代理关系，相互委托，相互代理在对方的劳动合同上签字并予以默认，应认定为本人与用人单位签订了劳动合同，由王某承担与公司已签订劳动合同的法律责任。

案例

3、公司定向培养储备干部，试用期后如何评估胜任度？

某高新技术企业M，为解决员工素质差、招聘难、人员流失的困境，与学校定向与学校的对口专业共同培养部分研发类、市场类、管理类岗位的后备人员。学生报到后，公司按照“储备干部”的身份进行培养。2025年6月，公司共计有储备干部共40人。试用期期间，公司制定了储备干部的培养计划，并决定在6个月试用期后，通过工作表现评估，来完成储备干部的定岗。请本结合案例分析，公司定向培养储备干部，试用期后如何评估胜任度？ 知识点：校企合作是目前招聘的一种常用的，重要的渠道，公司根据自己发展的需求，与合作的学校，对口专业应届生的定向培养，满足公司人员储备的要求。应届生经过工作实习，专题培训和专业训练后，对公司的认同度较高。通过校企合作，定向培养，对公司人才引进和培养，优化人员结构，以及人才梯队建设都有很大的作用。对于定向培养的应届生，实习后评估主要关注：工作能力，工作态度，发展潜力，综合素质四个方面。

案例解析：本案例高新技术企业M通过校企合作的方式，定向培养和储备研发技术，市场

销售，管理岗位后备人员的做法，可以有效满足公司招聘，人员储备，人才梯队建设的需要。储备干部实习期后，评估岗位胜任度，主要有工作能力，工作态度，发展潜力，综合素质四个方面。

1、工作能力主要是评价员工的实际工作业绩，反映工作岗位胜任情况。

2、工作态度主要是评价工作表现，反映工作付出的努力程度。

3、发展潜力，是评价应届生对岗位可塑性和发展可持续性，主要评价应届生的学习能力，自我提高意识，个人发展规划等。

4、综合素质（比如：沟通能力，协调能力，表达能力等），这些反映了应届生的岗位的适应性和优异性，这块的评估显得更为重要。

案例4：如何利用STAR模型，判断面试人员工作经历真实性？

深圳某高新技术IT网络公司，用人部门的领导认为，仅仅通过面试，很难判断面试人员过往工作经历的真实性，只有通过“试用期考核”模式，判断面试人员能力与岗位的匹配性。2025年2月，公司招聘一名高级产品运营总监。人力资源部通过猎头招聘，根据面试人员的工作经历来挑选简历，用人部门则与面试人员也是沟通过往工作经历。公司采取这种方法，录用2名候选人，由于两人工作业绩不如如期，个人工作能力与工作经历明显不符，公司最后辞退了两人。在评估本次招聘的效果时，人力资源部和用人部门领导沟通，大家一致认为，仅仅通过“试用”，很难真正找到合适员工，必须对招聘工作进行完善，面试做好工作能力匹配性评估，做好工作经历真实性评估。请结合本案例分析，如何利用STAR模型，判断面试人员的工作经历真实性？

知识点：“STAR”面试模型，指的是在面试过程中，面试人员以应聘者过去工作、生活中实际发生的工作实例，按照发生情境（Situation）、需完成任务（Task）、应聘者所采取行动（Action）以及行动结果（Result）这四个要素进行提问，通过了解应聘者的过去行为表现来衡量其自身素质与能力是否适合所招聘岗位的要求，因此也可称为“STAR”面试法。“STAR”模型是行为面试法中的一种，是对应聘者工作行为的有效评价的方式。

案例解析： 本案例中，由于公司对面试人员工作经历真实性，工作能力匹配性的评估不足，导致通过两名高级产品总监招聘失败。有效评估面试人员的匹配性，要重点评估面试人员的能力和素质，主要通过面试沟通来进行,判断其工作经历的真实性。一般采取“STAR”模型，即了解面试人员在什么情况下（Situation），接受了什么任务（Task），采取了什么行动（做了什么工作）（Action），结果是怎样的（Result）。结果不好，又采取了什么措施。了解产品运营总监候选人员承担过哪些产品运营项目？在某个具体的运营项目中承担了什么角色？主要做了哪些工作？这些工作目的是什么？这些工作做得怎样，是否达到了产品运营项目的预期目标？没有达到预期的目的是什么原因，如何改进？等等，通过具体化的一系列基于“STAR”模式的行为化问题面试做法，评估面试人员的工作能力，工作经历的真实性，评估面试者与岗位的匹配性。在上述招聘过程中，公司应从两个方面进行完善：

1、明确招聘人员的定位，岗位职责，任职资格。

2、有效评估面试人员的匹配性。在匹配性评估方面，主要包括3方面：①工作经验的匹配性（判断工作经历的真实性）②工作能力的胜任性（判断工作技能和管理能力）③任职资格的符合性（判断工作资质，工作绩效）。

**第三篇：创业如何规避风险**

创业如何规避风险？

十年前我兼并了一个街道小厂，以偿还该厂欠信 用社70万元的贷款为条件获得了该厂的所有资产，生产高级板金腻子。半年时间也达不到质量标准。开始以为就是配方问题，就千方百计地进行试验，后来发现是 基本原料树脂的问题。又搞树脂。怎么搞也搞不明白。于是我坐着吉普车到处颠簸，到沈阳、长州等各地树脂研究所。跑来跑去发现根本突破不了树脂技术，人家搞 了几十年收效甚微。这时我终于明白，为什么日本关东株式会社的腻子，可以卖180元一桶长期占领市场？根本原因是其核心树脂技术，我们中国人至今解决不 了。半年时间，70万元白扔了，如果最初的时候就注意到对技术的验证和证明，那么这个损失是可以避免的。

为要避免创业风险，必须首先知道风险来自哪里，简单的就事论事不行，盲人摸象更不行。要挖出产生风险的根子，从源头上杜绝，靠科学的程序防范。

风险来自三个矛盾。创业者在面对一个具体的投资项目的时候，事实上面临着三个矛盾：

一是演习与实战的矛盾。在创业初期所做的事情都具有探索的性质，这便产生了一个矛盾：本来属于探索的对象，却当成了确定的对象，本来属于实验的内容，却当成了真实的内容来做。这是用实战的方式进行事实上的演习，用演习的本事去应对真刀真枪的实战。

二是能力与实践的矛盾。获得创业能力的唯一途径是实践，而投资者通常是在没有实践经验的情况下开始实践，这便产生创业投资的能力与创业投资实践的矛盾。矛盾决定了能力的获得与能力的应用同步进行，在尚不具备能力的情况下驾御、操作一个项目。

三是功能创造与功能决定的矛盾。不论是提供物质还是服务产品，都是提供一种效用给消费者。创业者是功能的创造者，而功能的有效与否决定于功能使用者的货币选票。矛盾就这样产生了，功能的制造者不是功能的决定者，这个矛盾是市场未知性的表现。

化解需要三个程序。如何应对这三个矛盾以化解风险呢？办法就是模拟――在创业的开始设置一个模拟程序。该程序由三部分构成。

一、解剖。项 目一经确定，立即着手实施是危险的。因为，对项目的考察再充分也是务虚。对信息的拥有不可等同对信息的理解，一个项目是一个蕴涵多种信息的一组码元，你要 将它解码，办法是把它分解开来，摆到桌面看清它内在的构成，为了理解唯有分解，才能使你的目光集中，才可以耐心地咀嚼，才能渗透其中。解剖是理解项目要素 的途径。解剖的办法是剥开皮后抓关键。什么是皮？举个例子：我的一位同学与我谈一个“电动扳手”的项目――给汽车换轮胎用的，其先进性在于省时省力。他介 绍了拥有该项目的公司如何正规，发明人有多少头衔，拿出一摞文件即专利证书、技术鉴定等，还有关于成本和销售价格以及广阔的市场前景分析。我姑且认定这些 都是真的，可这一大堆“真”又能说明什么呢？关键是现在司机使用什么工具换轮胎，省下10分钟时间司机是否在意？用汽车电瓶里的电司机是否愿意？比脚踏扳 手多花200元钱司机是否乐意？这才是项目的关键。什么正规、头衔、证书和盈利等，都是“皮”。

二、验证。对 解剖后的项目要件逐一实施检验，证明其可行与否。如果能够在规模投资之前完成对项目主要内容的检验，直接关系到投资的成败。通过分别确证，如果认为是可行 的，也就大体知道了如何去做――用什么样的方式，多大的规模，在哪个地方做。如果认为不可行，当然就要放弃，避免造成重大损失。验证能够调节投资者的心理 ――初始阶段的迷恋心理。迷恋心理表现在对项目一见钟情，被想象中巨大的利润所驱使，潜移默化地滋生着对项目的迷恋情结，这是连自己都觉察不到的潜意识。它一旦产生，对一切有利于项目成功的信息，像海绵吸水那样乐于接受、放大、拔高。对不利于项目建设的信息，无意识地加以排斥，风险由此产生。对于制造产品 的项目，通常有两点是重要的：一是技术，二是市场。技术的检验对象：先进程度、核心所在、相关技术、相关工艺、所需设备、特殊工具、环保要求、具体标准、包装储运，还有技术引进的方式等。着眼点是，一旦涉及技术则务必搞懂弄透，否则后患无穷。对市场要先走测试之路，甚至对市场的测试要先于技术。市场测试的 目很简单，就是你这个东西行得通行不通――当然还要测试市场目标、入市渠道、价格定位、市场容量、销售方式、销售管理等。在这两个问题中，只要有一个不能 在分解和验证的阶段得到透彻的理解和较充的把握，任何投入都是死路一条。

三、综合。综 合是对项目解剖、检验成果的集合，是把经过考证的项目单元整合成一体的工作。在这个阶段，要把握综合的前提条件，懂得综合的策略，综合的前提是对项目的理 解和把握。理解到何种程度？怎样才是对项目单元的把握？标准为“行得通 ”，每个经过验证的对象，要达到行得通后才可以进行综合。什么是行得通呢？说技术上行得通，就是拿得出合乎目标的产品；说经济上行通，就是从市场销售价格 倒推到综合成本，看有无利润生长的空间；说标准上行得通，就要以最终用户的接受来论定；说模式上行得通，就是你创造的套路能够环环相扣，实现目的与方法的 和谐。综合的根本战略是“小”。不要小看了这个“小”，仅仅是这个“小”字，就关系到投资的成功与失败。“小”是新生的常态。刚刚整合起来的资源和要素构 成一个企业的雏形，就好像刚刚出生的婴儿，经不起市场的风雨湍流，不具有抵抗风险的能力，需要一个呵护、养育的过程，小到什么程度呢？小到只要支撑系统的 骨架，有健全的五脏六腑；小到可以称其为生命的个体，其基本功能能够发挥，系统能够运转；小到能吸纳所需资源，以滋养自己的程度。只要具备以上这些，能小 则小。

提醒须知三大忌――高起点；大规模；快速度。这些都是创业指导思想和行为方式的大忌，不小心碰了哪一个都是高压线――必死无疑。它是许多创业难成的隐蔽的原因，违背创业投资的内在规律，这个问题在《民富论》中有详尽阐述。

**第四篇：如何规避用工风险**

企业用工风险规避培训笔记

一、劳动合同签订

1、试用期约定：同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期

2、试用期限：1）劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。2）以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

3）试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

不满：不含本数；以上：含本数（大于或等于）；不得超过：含本数（小于或等于）

3、签订流程：发订立劳动合同的通知

2、让劳动者签收

3、劳动合同交付要有记录

延长试用期风险：试用期未达到法律规定的上限，试用期结束后，认为劳动者不合格，与劳动者协商一致，将试用期延长至上限（可能被裁判违法适用）

二、女职工三期管理

常见问题：一怀孕就以不适合、危险为由拒绝工作安排

管理方法：

1、适当调整岗位，对一些岗位培训多能工；

2、在员工手册中约定对于医生的长时间的病假建议书只承认“三甲医院\"的证明；

3、让女员工增加孕期等生理常识知识，让她们能正确地认识，不会盲目请假，甚至辞职。

三、员工不能胜任工作

对于员工不能胜任工作，最无风险的就是“劝退”，也就是让员工认识到自己的不足，自己提出辞职离开

四、实习生管理

1、与推荐学校订立协议，明确责任；

2、如果单位自行招用，核查身份；

3、订立实习协议；

4、留下身份证复印件及学生证复印件备查；

5、让学生在上述复印件上签字。

五、工伤管理

1、法律条例：在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。

2、案例记录：工伤职工，刚完成工伤认定，尚未进行劳动能力鉴定，如何解决？

3、方案参考：待劳动能力鉴定结果出来后，再谈补偿。

**第五篇：风险管理规避**

一位IT管理专家这样说到，很多风险管理工作失败，不是因为风险管理的软件程序不运行，而是很多IT管理员不了解风险的由来，未深入了解风险的症结，仅仅是单纯的尝试管理，那么风险管理注定失败。以下总结了风险管理失败的原因：

首先，风险的定义不一致。一些从业者似乎认为风险来源于风险的不确定性，有的人认为风险来自于造成损失的频率和幅度。而这两种观念有本质的不同。理论上的风险代表不确定性，但是很多理论却不能应用到信息安全中去。

其次，使用的术语不一致。很多管理员正在尝试做风险管理，他们努力的解决风险出现的原因，并建立明确的定义来解决这些问题。但是很多威胁并不是按照常规的手段和正常的方法都能解决，因为它们不是使用正常的数据代码就能够解决问题。因为有的人认为这是一个“威胁”，有的人认为这是一个“风险”，而有的人认为这是一个“漏洞”。就如同，物理学上的质量、重量、速度的单位各有不同是一个道理。再次，漏洞评分系统（CVSS）不同。很多风险评估需要相关的计算公式和测量工具。如果选择的工具和变量不同，测得的风险也有所不同。目前风险评估分几个等级，很多时候企业风险被夸大，或者风险被忽略，就是因为风险评级时的失误。

规避风险培养企业内部风险管理人才是关键

德勤一项调查报告显示，90%的受访者认为现阶段缺少风险管理专业人才，企业对风险管理的经验和案例积累尚需进一步加强。

“我们对风险管理很重视，但目前还是比较依赖外部的人才力量，虽然对于企业内部风险管理人才队伍的建设有兴趣也有耐心，但不得要领。”一位参与此次调查的大型企业高层管理人员表示。

目前，企业获得风险管理人才主要有两个渠道，一个是从外部挖人才，不少咨询机构派到企业协助开展风险管理建设的人员也会成为企业追逐的“猎物”。另一个是在企业内部培养，外部风险管理人才具备相关知识储备与能力，但忠诚度不如企业内部培养起来的风险管理人才高，并且对企业情况的了解需要较长一段时间。“企业内部人员一旦掌握了风险管理方面的知识性内容，凭借其对企业的了解，会做得更好。”根据多年的经验，谢安还表示，企业中具有综合业务功能部门的人员更适合培养成为风险管理人才，比如财务部、审计部或内控部等。

据国内知名管理会计培训机构华领国际市场总监尹璐璐女士介绍，随着国资委开始提出基层企业的风险管控问题，并首次要求在2025年年底前在央企建立系统、全面覆盖集团各子企业、各层级责任主体的管控体系，企业对风险管控问题越来越重视，懂得风险管理的人才也由此变得热火起来，国资委2025年引进的CMA正是培养风险管理人才的一大国际型财经认证。

CMA认证是财会专业人士在业务领域的一个重要资格证书，持有者可以在整个职业生涯中看到它的价值。当向全球的CFO们和财务控制专业人士问起当前财务工作中的不足之处时，他们举出了风险管理、内部控制、业绩评估管理、财务计划及分析、以及其他更多财务领域。而这些正是CMA所专长和注重的领域。在企业做任何决策之前，CMA人才会利用已经发生的财务数据进行预测与规划，为企业提供决策支持的准确信息，以此来减小甚至是规避遇到的风险，此外，CMA人才还可帮助企业评估在威胁发生前不采取任何预防措施或检测措施所可能导致的损失。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！