

如何规范人力资源制度 降低人力资源成本

张艳丽

河南焦煤能源有限公司中马村矿 河南 焦作 454100

摘要：随着经济繁荣与发展，企业人力资源成本控制日益重要，实质即对企业人才资源进行控制，本文深入探讨了规范人力资源制度以降低成本的重要性，并对当前制度现状进行全面分析。招聘与录用、培训与发展、绩效考核及薪酬福利等方面存在的问题逐一显现，这些问题不仅削弱了人力资源效能，也增加了企业运营成本。为此，本文提出了一系列针对性改进措施，旨在优化人力资源制度，降低企业人力成本，提升企业竞争力和可持续发展能力，为企业管理实践提供参考。

关键词：规范制度；人力资源；降低成本

引言：在现代企业管理中，人力资源管理占据核心地位，是企业发展的命脉和动力源泉。西奥多·舒尔茨曾深刻指出，企业的人才资源是衡量其整体竞争力的标志。因此，规范人力资源制度，降低人力资源成本，对于企业的长期发展具有至关重要的意义，本文将深入分析当前人力资源制度的现状，包括招聘、培训、绩效考核及薪酬福利等方面，并针对存在的问题提出相应的改进措施，旨在为企业的人力资源管理提供有益的参考和指导。

1 规范人力资源制度，降低人力资源成本的重要性

在现代企业管理中，对人、财、物的管理构成了其核心内容，然而，进一步研究会到，物力资源与财力资源的管理实质是通过与人力资本的紧密联系而进行的。西奥多·舒尔茨的重要思想指出：“公司的人力资源是体现一家公司整体实力的标准。”这一观念深深阐述了人力资本在公司管理中的核心作用，它不仅仅是公司赖以生存和发展壮大的灵魂和力量，更是公司在激烈的市场竞争中屹立不倒、取得一席之地的根本^[1]。在人力资源管理的实践活动中，管理制度的作用变得格外凸现，一种完善、合理的人力资源管理制度，可以实现人力资本的合理分配与使用，从而促使现有组织的人力资源转变为核心竞争优势。这样的制度不仅为企业提供了稳定的人才基础，还为企业创造了持续发展的可能，人力资源成本的范围广泛，它涵盖了获得成本、使用成本、保障成本以及各项开发成本所产生的主要费用。因此，规范人力资源制度以降低成本显得尤为重要；通过优化招聘流程、提升培训效率、合理设计薪酬福利体系等措施，企业可以在保证人力资源质量的同时，有效降低相关成本。

2 人力资源制度现状分析

2.1 招聘与录用制度现状

当前，多数企业已经建立了相对规范的招聘与录用流程，从职位发布、简历筛选、面试安排到最终录用，每一步都力求科学、公正。企业越来越注重招聘渠道的多元化，如社交媒体、专业招聘网站等，以吸引更多广泛的人才，企业在录用决策上也更加谨慎，除了考察应聘者的专业技能外，还注重其团队合作能力、创新能力等综合素质。然而，问题依然存在。一方面，招聘流程可能过于繁琐，导致效率低下，影响企业快速响应市场变化的能力。另一方面，录用标准可能过于单一，过于依赖面试表现，而忽视了应聘者的实际工作经验和潜力，此外，一些企业在招聘过程中仍存在性别、年龄等隐性歧视，影响了招聘的公平性和多样性。

2.2 培训与发展制度现状

培训与发展制度在企业中得到了广泛重视，多数企业都会为员工提供定期的技能培训、领导力发展等多元化课程；并且，企业也越来越注重员工的个人发展，为员工提供晋升和成长的机会，如设立职业发展规划、提供内部晋升机会等；然而，培训与发展制度在执行过程中仍存在问题。一方面，培训课程可能过于理论化，缺乏与实际工作的紧密结合，导致员工在培训后难以将所学应用到工作中。另一方面，员工发展规划可能缺乏明确性和可操作性，导致员工对未来发展感到迷茫，缺乏明确的职业成长路径。

2.3 绩效考核制度现状

绩效考核制度是企业评估员工工作表现、激励员工的重要手段，当前，多数企业已经建立了相对完善的绩效考核体系，包括设定明确的考核标准、进行定期的绩效考核、反馈考核结果等。并且，企业也越来越注重绩效考核的公正性和透明度，力求做到公平、公正；然而，绩效考核制度在实际执行中仍存在问题。一方

面,考核标准可能过于模糊或主观,导致考核结果的不公平和争议^[2]。另一方面,考核过程可能缺乏透明度和公正性,引发员工的不满和抱怨;此外,一些企业可能过于依赖绩效考核结果,而忽视了其他重要的员工评价因素,如员工的创新能力、团队合作能力等。

2.4 薪酬福利制度现状

薪酬福利制度是企业吸引和留住人才的关键因素,当前,多数企业已经建立了相对完善的薪酬福利体系,包括基本薪资、奖金、福利项目等。企业也越来越注重薪酬福利的公平性和激励性,力求通过合理的薪酬福利制度激发员工的工作积极性和创造力;然而,薪酬福利制度在执行过程中仍存在一些问题。一方面,薪资水平可能缺乏竞争力,无法吸引和留住优秀人才。另一方面,福利项目可能过于单一或缺乏实用性,无法满足员工的多样化需求;此外,一些企业可能忽视了薪酬福利制度的长期激励效果,导致员工缺乏持续的工作动力和忠诚度。

3 规范人力资源制度,降低人力资源成本的措施

3.1 优化招聘与录用制度

制定科学的招聘计划和流程是优化招聘与录用制度的核心,企业应当明确自身的岗位需求和录用标准,确保招聘工作的针对性和有效性,这一步骤的精细化操作有助于企业在后续的人力资源管理中减少不必要的浪费和成本。为了吸引更多的人才并提高招聘效率,企业应拓宽招聘渠道,除了传统的招聘方式,如校园招聘、社会招聘等,企业还可以利用社交媒体、专业招聘网站等多元化方式,扩大人才搜索范围,提高招聘的覆盖面和效率。在招聘过程中,加强背景调查和面试评估的科学性至关重要,企业应确保录用的人才不仅具备所需的技能和素质,还具有良好的职业道德和团队合作精神。这样可以降低因员工不胜任工作而带来的额外培训成本和流失成本,为企业节省宝贵的时间和金钱资源;此外,实施内部晋升机制是优化招聘与录用制度的另一重要举措。通过鼓励员工内部流动,企业可以激发员工的工作积极性,提高员工的归属感和忠诚度,内部晋升还可以降低外部招聘成本,因为企业可以从现有员工中选拔出合适的人才来填补空缺职位。

3.2 完善培训与发展制度

完善培训与发展制度对于降低人力资源成本同样具有重要意义,企业应制定针对性的培训计划,确保培训课程与实际工作紧密结合,提高培训效果。这样可以避免无效培训带来的资源浪费,提高员工的工作效率和生产力,为了激发员工的工作动力和忠诚度,企业应提供

多样化的职业发展路径和晋升机会。通过为员工设立明确的职业发展目标,并提供相应的培训和支持,企业可以帮助员工实现个人价值,降低员工流失率,加强在岗培训和转岗培训也是完善培训与发展制度的重要措施。这可以提高员工的综合素质和适应能力,使员工能够更好地胜任当前工作,并为未来的职业发展做好准备,通过不断提升员工的技能和知识,企业可以增强其整体竞争力,并在市场中保持领先地位。此外,实施导师制度也是降低培训成本的有效方法。通过经验丰富的员工指导新员工快速成长,企业可以缩短新员工的适应期,提高其工作效率和质量,导师制度还可以促进员工之间的交流和合作,增强团队的凝聚力和向心力。

3.3 改进绩效考核制度

改进绩效考核制度是降低人力资源成本的另一关键措施,企业应制定明确、量化的考核标准和流程,确保考核结果的公正性和透明度。这样可以避免主观臆断和偏见对考核结果的影响,提高员工对考核制度的信任度和满意度;采用多种考核方法,如360度评估、关键绩效指标法等,可以全面评估员工的工作表现。这些方法可以从不同角度反映员工的工作能力和贡献,避免单一考核方法带来的片面性;通过综合运用多种考核方法,企业可以更准确地评价员工的工作表现,并为其提供更有针对性的激励和发展机会^[3]。将考核结果与薪酬福利、晋升机会等挂钩,可以激励员工积极工作,提高工作效率和质量;建立反馈机制,及时与员工沟通考核结果,帮助员工改进不足,也是提高员工工作能力和降低人力资源成本的有效途径。通过改进绩效考核制度,企业可以更好地激发员工的工作潜力,提高整体绩效水平,从而在竞争中立于不败之地。

3.4 调整薪酬福利制度

调整薪酬福利制度是降低人力资源成本的重要一环,同时也是吸引和留住优秀人才的关键。企业应根据市场情况和企业实际情况,定期调整薪资水平,确保薪资具有竞争力,这一举措不仅有助于吸引外部优秀人才,还能激励内部员工,提高他们的工作积极性和满意度。除了具有竞争力的薪资,提供多样化的福利项目也是必不可少的,企业应根据员工的个性化需求,提供如健康保险、弹性工作时间、员工旅游等福利项目。这些福利项目能够满足员工的不同需求,提高员工的满意度和忠诚度,从而降低员工流失率,减少因员工离职带来的招聘和培训成本。长期激励措施的实施也是留住核心人才的有效手段。企业可以通过股权激励、绩效奖金等方式,让员工持有公司股份或提供与绩效挂钩的奖金,

这样可以激发员工的工作积极性和创新精神，提高员工的工作效率和创造力，为企业创造更大的价值。为了确保薪酬福利制度的合理性和有效性，企业应定期检查其薪酬福利制度的执行情况，并根据市场变化和企业发展需求进行及时调整。

3.5 降低企业人力资源的经营运作成本

降低企业人力资源的经营运作成本，对于提升企业整体竞争力具有至关重要的作用。（1）引入先进的人力资源管理软件是企业实现降本增效的重要途径；通过该软件，企业可以实现员工信息的电子化管理，不仅提高了人力资源管理效率，还大大减少了因人为错误而带来的额外成本，这种电子化的管理方式，使得员工信息的查询、更新和维护变得更加便捷和准确，从而降低了企业在人力资源管理方面的时间和人力成本。（2）企业应该注重提升内部人力资源管理的专业素养和管理能力。通过定期的培训和学习，他们可以更好地掌握人力资源管理的最新理念和方法，提高管理效率和质量，这样，企业在人力资源管理方面的成本也会因为管理不善而得到有效降低。（3）企业还可以通过与员工进行积极的沟通和协商，共同寻求降低经营运作成本的途径，例如，企业可以与员工协商调整工作时间，实行弹性工作制，这样不仅可以满足员工的个性化需求，还可以降低企业的加班费支出和办公成本。企业还可以鼓励员工提出改进意见和建议，激发他们的创新精神和参与度，员工的积极参与和创新思维，往往能够为企业带来新的降低成本的思路和方法。

3.6 建立人力资源的成本预算

建立人力资源的成本预算是企业经营管理中的重要环节，它关系到企业的人力资源配置、薪酬福利设计、培训与发展等多个方面：在进行人力资源成本预算时，需要全面分析企业现有的人力资源状况，包括员工数量、结构、职位分布等，以此为基础预测未来的人力资

源需求。（1）要详细规划各项人力资源成本，这包括员工的薪酬福利、招聘与培训费用、绩效考核与激励成本等；在薪酬福利方面，要根据企业的财务状况和市场薪酬水平，制定合理的薪酬政策和福利计划，确保既能吸引和留住人才，又不会给企业带来过大的财务压力。

（2）人力资源成本预算还要考虑企业的战略目标和市场环境的变化，确保预算的灵活性和适应性；在制定预算过程中，要与各部门进行充分沟通，确保预算的合理性和可行性^[4]。（3）建立人力资源成本预算的监控和评估机制，定期对预算执行情况进行检查和分析，发现问题并进行调整；通过不断优化人力资源成本预算，企业可以更好地管理人力资源，提升企业的竞争力和可持续发展能力。

结语：通过优化招聘与录用制度、完善培训与发展制度、改进绩效考核制度、调整薪酬福利制度以及降低企业人力资源的经营运作成本等一系列措施。企业可以在保证人力资源质量的同时，有效降低相关成本，这不仅有助于提升企业的经济效益，还能增强企业在市场竞争中的灵活性和竞争力。因此，规范人力资源制度，降低人力资源成本，是现代企业实现可持续发展、赢得市场竞争优势的关键路径，企业应积极采取措施，不断优化人力资源制度，以适应市场变化和企业发展的需求。

参考文献

- [1]宜少华.国有施工企业人力资源成本控制的实践问题[J].中国市场,2019(19):80+82.
- [2]樊星,王妍,徐凯,钟粟广.企业人力资源成本控制存在的问题及其对策分析[J].中国管理信息化,2019,22(02):29-30.
- [3]王东伟.基于国有企业人力资源成本控制优化策略探讨[J].河北企业,2018(12):147-148.
- [4]王盛.浅议规范人力资源制度与降低人力资源成本[J].金融经济,2018(02):156-157.