

# 企业人力资源成本管理的弊端及治理研究

杜文国

首钢集团有限公司矿业公司 河北 迁安 066404

**摘要：**企业人力资源成本管理面临观念滞后、规划缺失、方法陈旧及沟通不畅等弊端，导致成本高昂与人才流失。研究揭示，需更新管理理念，强化长期规划与全面控制，引入创新手段优化成本结构，并加强内部沟通以稳定员工队伍。通过综合施策，可有效提升企业人力资源成本管理效能，促进可持续发展。

**关键词：**人力资源；成本管理；弊端；治理研究

## 1 企业人力资源成本管理概述

企业人力资源成本管理是现代企业管理中的重要组成部分，它关乎企业的运营效率、竞争力及长期发展战略。这一管理过程聚焦于合理规划与控制企业在员工招聘、培训、薪酬福利、绩效管理、员工保留等各个环节的直接与间接成本。通过精细化的人力资源成本管理，企业能够优化资源配置，提升人力资源的使用效率，进而实现成本效益最大化。具体来说，企业需进行人力成本预算，确保各项人力资源开支符合企业整体财务规划；通过科学的岗位分析与评估，合理配置人员，避免冗余与不足；实施有效的绩效管理机制，激励员工发挥潜能，提高工作绩效，同时依据绩效结果合理调整薪酬结构，确保公平性与激励性并存；注重员工培训与发展，虽然短期内会增加成本，但长期来看能显著提升员工素质，降低离职率，减少招聘与再培训成本<sup>[1]</sup>。企业人力资源成本管理是一个综合性的、动态的管理过程，旨在通过高效的成本控制与优化，构建具有竞争力的人才队伍，推动企业持续健康发展。

## 2 企业人力资源成本管理的重要性

企业人力资源成本管理的重要性不言而喻，它是企业实现可持续发展与竞争优势的关键驱动力。在当今激烈的市场竞争环境中，有效的人力资源成本管理能够确保企业在招聘、培训、薪酬激励及员工保留等方面做出科学合理的决策，从而最大限度地提升人力资源的利用效率和生产效益。通过精细化的人力资源成本管理，企业可以精确控制人力成本支出，避免不必要的浪费，使有限的资源得以高效配置于关键业务领域。这不仅有助于企业提升经营效益，还能在激烈的市场竞争中保持成本优势，赢得更大的市场份额。科学的人力资源成本管理还能激发员工的工作积极性和创造力，提高整体绩效水平。合理的薪酬结构和激励机制能够吸引并留住优秀人才，为企业的长期发展奠定坚实的人才基础。关注员

工的职业发展和培训需求，不仅能提升员工的个人素质和能力，还能增强员工对企业的归属感和忠诚度，从而进一步降低离职率和招聘成本。企业人力资源成本管理的重要性在于其直接关系到企业的成本效益、竞争力和长期发展潜力。只有不断加强和完善人力资源成本管理，企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

## 3 企业人力资源成本管理存在的弊端

### 3.1 观念落后，意识淡薄

在企业人力资源成本管理的实践中，观念落后与意识淡薄是制约其有效实施的首要弊端。许多企业仍然停留在传统的人事管理思维模式中，将人力资源视为简单的成本负担，而非企业宝贵的战略资源。这种观念导致企业在制定人力资源政策时，往往只关注短期的成本控制，而忽视了人力资源的长期投资价值和对企业整体绩效的深远影响。观念落后体现在对人力资源成本管理的片面理解上，一些企业仅将人力成本视为工资、福利等显性支出，而忽视了招聘、培训、员工流失等隐性成本。这种狭隘的视野使得企业在决策时容易忽略人力资源的整体效能，从而做出不利于企业长期发展的选择<sup>[2]</sup>。由于意识淡薄，企业高层管理者往往缺乏对人力资源成本管理的重视，导致相关政策和措施难以得到有效执行。观念落后还体现在对人才价值的低估上。在知识经济时代，人才是企业最核心的竞争力。一些企业仍然沿用传统的薪酬体系，未能根据市场变化和员工贡献及时调整薪酬结构，导致优秀人才流失，企业竞争力下降。这种对人才价值的忽视，不仅损害了企业的长远利益，也违背了现代企业管理的基本理念。

### 3.2 缺乏规划，管理单一

企业人力资源成本管理的弊端在于缺乏系统的规划和多元化的管理手段。许多企业在制定人力资源成本预算和计划时，缺乏前瞻性和全局性，往往只是根据历史数据和经验进行简单估算，未能充分考虑企业未来的发

展战略和市场环境变化。这种缺乏规划的管理方式,使得企业在面对市场波动和竞争压力时,难以迅速调整人力资源配置,从而错失发展机遇。管理手段的单一也是制约人力资源成本管理效果的重要因素,一些企业仍然依赖传统的行政命令和刚性管理手段,忽视了员工的主观能动性和个性化需求。这种单一的管理方式不仅难以激发员工的工作积极性和创造力,还可能引发员工的抵触情绪,降低工作效率和满意度。缺乏灵活多样的激励机制和绩效考核体系,也使得企业在吸引和留住优秀人才方面面临巨大挑战。

### 3.3 制度不全,方法落后

制度不健全和方法落后是企业人力资源成本管理的又一重要弊端。制度是企业管理的基石,而人力资源成本管理作为企业管理的重要组成部分,同样需要完善的制度保障。许多企业在人力资源成本管理制度建设方面存在明显不足,如制度缺失、制度滞后、制度执行不力等问题。这些问题导致企业在人力资源成本管理过程中缺乏明确的规范和指导,容易出现随意性和主观性,影响管理效果。管理方法的落后也是制约人力资源成本管理效果的关键因素,随着信息技术的飞速发展和企业管理理念的创新,传统的人力资源成本管理方法已经难以适应现代企业的需求。一些企业仍然沿用传统的手工操作、经验判断等落后方法,导致管理效率低下、数据不准确、决策失误等问题频发。这种落后的管理方法不仅增加了企业的管理成本,还限制了企业的创新能力和竞争力<sup>[3]</sup>。

### 3.4 沟通不足,人才流失

企业人力资源成本管理存在的另一显著弊端是沟通不足与人才流失的恶性循环。沟通作为企业管理中不可或缺的桥梁,对于人力资源成本的有效控制至关重要,在实际操作中,许多企业往往忽视了内部沟通的重要性,导致信息传递不畅、决策执行受阻,进而影响到人力资源成本管理的效果。沟通不足首先体现在企业与员工之间的隔阂上,当企业未能充分听取员工的意见和建议,或员工对企业的战略目标和人力资源政策缺乏了解时,就容易产生误解和不满。这种负面情绪不仅会降低员工的工作积极性和创造力,还可能使员工感到被边缘化,从而寻求更好的职业发展机会,导致人才流失。沟通不足还表现在企业内部各部门之间的协作障碍上,人力资源成本管理涉及多个部门和环节,需要各部门之间的紧密配合和协同作战。由于沟通不畅,各部门往往各自为政,难以形成合力,导致资源浪费和成本上升。这种协作障碍也会影响到员工之间的交流和合作,降低团

队凝聚力和工作效率。人才流失则是沟通不足的直接后果之一,当员工感到自己的价值和贡献未得到充分认可和回报时,就会对企业失去信心和归属感,进而选择离开。这种人才流失不仅会增加企业的招聘和培训成本,还会对企业的业务运营和长远发展造成不利影响。更为严重的是,关键人才的流失可能会带走企业的核心技术和客户资源,使企业面临更大的竞争压力。

## 4 企业人力资源成本管理的治理对策

### 4.1 更新观念,提高意识

在企业人力资源成本管理的治理对策中,首要任务是更新管理观念,提高全员对人力资源成本管理的重视程度。传统上,许多企业往往将人力资源视为成本负担,而忽视了其作为战略性资源的价值。因此更新观念的核心在于树立“以人为本”的管理理念,认识到人力资源是企业最宝贵的财富,是推动企业持续发展的核心动力<sup>[4]</sup>。为实现观念的更新,企业需从高层管理者开始,通过培训、研讨会等形式,深入学习现代人力资源管理理论,理解人力资源成本管理的内涵与重要性。企业应积极营造一种重视人才、尊重人才的企业文化氛围,让每一位员工都能感受到自己的价值和贡献被认可。企业还应加强对人力资源成本管理的宣传教育,提高全体员工的成本意识,使他们能够在日常工作中自觉关注成本控制,减少浪费,提高效率。

### 4.2 长期规划,全面控制

长期规划与全面控制是企业人力资源成本管理治理对策的重要组成部分。面对快速变化的市场环境,企业需要制定具有前瞻性和全局性的人力资源成本规划,确保企业在不同发展阶段都能拥有合理的人力资源配置和成本结构。在制定长期规划时,企业应充分考虑企业发展战略、市场趋势、行业特点等因素,结合历史数据和未来预测,科学设定人力资源成本预算和目标。企业还应建立健全的人力资源成本管理体系,包括成本预测、成本核算、成本分析、成本控制等多个环节,实现对人力资源成本的全面监控和动态调整。在全面控制方面,企业应采取多种手段降低人力资源成本。例如,通过优化招聘流程、提高招聘效率,降低招聘成本;通过加强员工培训和发展,提高员工技能和素质,减少因能力不足导致的成本浪费;通过实施绩效管理,激励员工提高工作效率和质量,降低单位成本;通过优化薪酬结构,平衡固定成本与变动成本的比例,提高薪酬体系的灵活性和竞争力。

### 4.3 开拓引新,优化成本

开拓引新与优化成本是企业人力资源成本管理治理

对策中的创新策略。随着科技的不断进步和市场竞争的日益激烈,企业需要不断探索新的管理方法和工具,以降低人力资源成本并提高管理效率。开拓引新主要体现在几个方面:一是引入先进的人力资源管理信息系统(HRIS),通过自动化、智能化的手段提高人力资源管理效率和质量;二是采用云计算、大数据等先进技术,对人力资源数据进行深度挖掘和分析,为决策提供有力支持;三是探索新的招聘渠道和方式,如社交媒体招聘、内部推荐等,以降低成本并提高招聘效果;四是实施灵活用工策略,如兼职、外包等,以应对季节性或项目性的人力资源需求变化。在优化成本方面,企业应注重人力资源成本的精细化管理。通过细化成本项目、设定成本标准、建立成本责任制度等措施,将成本控制责任落实到具体部门和个人<sup>[5]</sup>。企业还应加强对人力资源成本的分析和评估工作,及时发现和解决成本管理中的问题和漏洞,企业还应关注人力资源成本的投入产出比,确保每一笔投入都能带来相应的回报。

#### 4.4 加强沟通,稳定队伍

加强沟通与稳定队伍是企业人力资源成本管理治理对策中的关键一环。沟通是连接企业与员工之间的桥梁,是确保人力资源成本管理政策得以顺利实施的重要保障。而稳定队伍则是降低人力资源成本、提高企业管理效率的重要前提。在加强沟通方面,企业应建立健全的沟通机制和渠道,确保信息的及时、准确传递和反馈。企业可以通过定期召开员工大会、座谈会等形式,听取员工的意见和建议;通过建立员工意见箱、在线交流平台等渠道,方便员工随时反映问题和提出建议。企业还应加强与员工的沟通和交流工作,关注员工的需求和成长,营造积极向上的企业文化氛围。在稳定队伍方面,企业应注重员工的职业发展和个人成长,通过提供

培训和发展机会、建立职业晋升体系等措施,激发员工的工作积极性和创造力;通过实施公平合理的薪酬激励政策、完善的社会保险和福利待遇等措施,提高员工的归属感和忠诚度。企业还应关注员工的心理健康和工作压力问题,为员工提供良好的工作环境和条件,确保员工能够保持良好的工作状态和心态。通过这些措施的实施,企业可以有效地降低人才流失率,稳定员工队伍,从而降低人力资源成本并提高企业管理效率。

#### 结束语

综上所述,企业人力资源成本管理的优化是一项系统工程,需从观念、规划、方法及沟通等多方面入手。通过深入研究与实践探索,企业能够克服现有弊端,实现人力资源成本的有效控制与管理创新。这不仅有助于提升企业的市场竞争力,更为企业的长远发展奠定坚实的人力资源基础。

#### 参考文献

- [1]符晓菲.经济学视角下人力资源管理成本分析及对策[J].全国流通经济,2023,(6).DOI:10.3969/j.issn.1009-5292.2023.06.030.
- [2]郭晓雪.成本约束下人力资源管理合理化模式构建[J].商业观察,2023,9(6).DOI:10.3969/j.issn.2096-0808.2023.06.013.
- [3]官博然.企业人力资源成本管理的弊端及治理研究[J].经济师,2022(1):257-259. DOI:10.3969/j.issn.1004-4914.2022.01.122.
- [4]温婧.出版企业人力资源成本控制措施浅析[J].出版参考,2022(05):42-44.
- [5]朱旭.企业人力资源成本会计在企业成本管理中的必要性研究[J].商场现代化,2022(05):184-186.