

经济学视角下人力资源管理成本分析及对策

杜文国

首钢集团有限公司矿业公司 河北 迁安 066404

摘要:在经济全球化与市场竞争日益激烈的当下,企业的生存与发展面临诸多挑战。人力资源作为企业的核心资源,其管理成本的有效控制与优化对企业经济效益有着至关重要的影响。本文从经济学视角出发,深入剖析人力资源管理成本的构成、影响因素,并提出针对性的降低成本、提高效益的对策,旨在为企业在人力资源管理方面提供有益的参考,助力企业提升竞争力。

关键词:经济学视角;人力资源管理成本;成本分析;对策

引言:随着经济的快速发展,企业间的竞争愈发激烈,人力资源管理在企业运营中的重要性日益凸显。人力资源管理成本作为企业成本的重要组成部分,涵盖了企业在人力资源规划、招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等各个环节所投入的费用。从经济学角度深入分析这些成本,不仅有助于企业清晰了解自身资源的配置情况,更能为企业制定科学合理的人力资源管理策略提供依据,从而实现企业资源的优化配置,提高企业的经济效益和市场竞争能力。

1 人力资源管理成本的经济学理论基础

1.1 成本效益理论

在人力资源管理中,企业投入人力资源管理成本的目的是期望获得相应的收益。例如,企业在招聘环节投入资金吸引高素质人才,期望这些人才能够为企业创造更多的价值,如提高生产效率、增加产品创新、提升企业市场份额等。只有当人力资源管理的收益大于成本时,企业的投入才是合理且有效的。企业需要通过精确的成本效益分析,来确定在各个管理环节的最佳投入水平,以实现企业效益的最大化。

1.2 边际效用理论

随着企业在人力资源管理某一环节投入的增加,每增加一单位投入所带来的效益增加量可能会逐渐减少。在员工培训方面,初期对员工进行基础技能培训,能够显著提高员工的工作能力和绩效,带来较大的效益提升。但当员工技能提升到一定程度后,继续投入大量资源进行培训,其绩效提升的幅度可能就会变小,即培训投入的边际效用递减。企业在进行人力资源管理决策时,需要考虑边际效用的变化,合理控制投入规模,避免资源的浪费^[1]。

1.3 交易成本理论

交易成本理论认为,企业在人力资源管理过程中,

存在着各种交易成本,如招聘过程中的信息搜寻成本、面试成本,员工管理过程中的监督成本、协调成本等。企业通过优化人力资源管理流程,建立有效的信息沟通机制和管理制度,可以降低这些交易成本。采用线上招聘平台可以降低信息搜寻成本,明确的岗位职责和工作流程可以减少监督和协调成本,从而提高企业人力资源管理的效率。

2 人力资源管理成本的构成分析

2.1 人力资源取得成本

人力资源取得成本是企业获取人才的关键支出,主要包括招聘成本和选拔成本。招聘成本涉及招聘渠道选择、广告投放、招聘人员差旅等多个方面,尤其在招聘高端技术人才时,常需借助猎头公司,其高昂的服务费用可达人才年薪的25%-35%。另外,内部招聘人员在简历筛选、面试组织、候选人评估等环节的时间成本也不容忽视。选拔成本则涵盖笔试、面试、心理测试、背景调查等费用,为确保选拔精准,企业常组织多轮面试并邀请多位面试官,增加了成本。关键岗位更需专业测评机构介入,进一步提升了选拔成本。这些成本与招聘标准及流程复杂度密切相关。因此,企业需在保证选拔质量的前提下,合理控制选拔成本,以有效降低人力资源取得成本,实现人才获取效益最大化。通过科学规划和管理,企业能够优化资源配置,提升竞争力。

2.2 人力资源开发成本

人力资源开发成本以培训成本为核心,涵盖多方面投入。企业为提升员工工作技能与综合素质,开展新员工入职、岗位技能、职业发展等各类培训。这涉及培训师资、场地租赁、教材费用,以及员工培训期间的工资福利。邀请外部专家培训,授课费可达数万元甚至更高;若启用内部培训师,虽能节省部分外部师资费,但需投入资金培养提升。据统计,企业年度员工培训投入

约占工资总额的3%-5%。开发成本还包括为员工提供职业发展机会与晋升通道的投入,如制定个性化职业规划,评估员工能力潜力,安排轮岗、项目锻炼,以及为晋升岗位重新设计调整、对晋升员工额外培训指导等,这些均是人力资源开发成本的具体呈现。

2.3 人力资源使用成本

人力资源使用成本中,薪酬成本占比最大,涵盖员工基本工资、绩效工资、奖金、津贴及补贴等。企业为吸引并留住人才,需提供有竞争力的薪酬,一线城市金融行业的高级管理人员年薪可达数百万。同时,企业还得依据员工表现与市场行情调整薪酬,这增加了管理的复杂程度与成本。薪酬成本既直接影响企业支出,又关乎员工积极性与人才竞争力,企业需平衡成本控制与员工激励。福利成本同样是重要部分,包含法定福利(如社保、住房公积金)与企业自主福利(像商业保险、带薪年假、节日福利、员工体检等)。法定福利依国家法规缴纳,支出相对固定;企业自主福利则因企而异,如某互联网企业提供免费三餐、健身房、下午茶,虽增强员工归属感,却增加了福利成本。统计显示,企业年度福利支出约占薪酬总额的15%-30%。

2.4 人力资源保障成本

人力资源保障成本包括劳动事故保障成本和健康保障成本。劳动事故保障成本涉及预防和处理劳动事故的费用,如工伤保险、赔偿、医疗及生产中断损失,尤其在高危行业较高,需企业强化安全管理以降低风险。健康保障成本则涵盖员工健康检查、职业病防治等投入,旨在保障员工健康、提高工作效率,包括提供防护设备、职业病检测等,不仅有益员工健康,也提升企业社会形象和员工忠诚度^[2]。

2.5 人力资源离职成本

人力资源离职成本包括离职补偿成本、离职前低效成本和空职成本。离职补偿成本是企业因员工离职需支付的法定或规定补偿,如经济补偿金、代通知金,与离职率和员工工资水平相关。离职前低效成本则是员工决定离职至正式离职期间因积极性下降导致的损失,如工作质量下滑、项目进度延误,虽难精确量化,但对企业运营有负面影响。空职成本则指员工离职后岗位空缺期间的损失,涉及生产任务延误、客户服务质量下降等,影响企业经济效益,与岗位重要性、招聘难易及空缺时长有关。企业需控制离职率,加强员工关系管理,建立人才储备机制以降低这些成本。

3 人力资源管理成本的影响因素分析

3.1 企业战略与规模

企业的战略目标和规模对人力资源管理成本有着重要影响。如果企业实施扩张战略,需要招聘大量的人才,进行大规模的培训和开发,这将导致人力资源取得成本和开发成本大幅增加。相反,如果企业实施收缩战略,可能会进行裁员,从而增加人力资源离职成本。企业规模越大,人力资源管理的复杂性越高,相应的管理成本也会增加。大型企业需要建立完善的人力资源管理体系,配备更多的人力资源管理人员,这都会导致管理成本上升。

3.2 人力资源市场供求关系

人力资源市场的供求关系直接影响企业的招聘成本和薪酬成本。在人才供不应求的市场环境下,企业为了吸引和留住人才,需要支付更高的薪酬待遇,同时招聘难度也会增加,招聘成本相应提高。在一些热门行业,如人工智能、大数据等,由于专业人才短缺,企业往往需要付出高额的薪酬和招聘成本来吸引人才。相反,在人才供过于求的市场环境下,企业的招聘成本和薪酬成本可能会降低,但也需要注意筛选合适的人才,避免因人才质量不高而带来后续的管理成本增加。

3.3 行业特点与技术创新

不同行业的人力资源管理成本存在较大差异。一些技术密集型行业,如信息技术、生物医药等,对员工的专业技能要求较高,企业需要投入大量的资金进行员工培训和开发,以保持员工的技术水平和创新能力,因此人力资源开发成本相对较高。同时,这些行业的人才竞争激烈,薪酬成本也较高。而一些劳动密集型行业,如制造业、服务业等,人力资源使用成本中的薪酬成本相对较低,但由于员工数量众多,人力资源管理的事务性工作较多,管理成本可能较高。另外,技术创新也会影响人力资源管理成本。企业为了适应技术创新的需求,需要不断对员工进行培训和技能提升,这将增加人力资源开发成本^[3]。

3.4 企业管理水平与文化

管理水平高的企业能够建立科学合理的人力资源管理体系,优化人力资源管理流程,提高管理效率,从而降低人力资源管理成本。在招聘环节,通过科学的招聘流程和精准的人才定位,可以减少招聘成本和选拔成本。企业的文化也会影响员工的工作积极性和忠诚度。积极向上的企业文化能够增强员工的归属感和凝聚力,降低员工的离职率,从而减少人力资源离职成本。相反,不良的企业文化可能导致员工离职率上升,增加企业的管理成本。

4 降低人力资源管理成本的对策建议

4.1 优化人力资源规划

企业应根据自身的战略目标和发展规划,制定科学合理的人力资源规划。通过对企业内部人力资源状况和外部人力资源市场的分析,预测企业未来的人力资源需求,合理确定员工数量和结构。避免因人员冗余或短缺而导致的成本浪费。建立人才储备机制,提前培养和储备企业发展所需的关键人才,降低因人才短缺而导致的招聘和培训成本。

4.2 提高招聘与选拔效率

企业应优化招聘渠道,综合运用线上招聘平台、校园招聘、内部推荐等多种方式,提高招聘信息的覆盖面和精准度,降低招聘成本。在选拔过程中,采用科学的选拔方法,如结构化面试、行为面试、人才测评等,提高选拔的准确性,避免因选拔失误而导致的人员流失和重新招聘成本。建立完善的人才库,对未录用的优秀人才进行跟踪和管理,以便在企业有需求时能够及时招聘到合适的人才。

4.3 加强员工培训与开发管理

企业应根据员工的岗位需求和职业发展规划,制定个性化的培训计划,提高培训的针对性和有效性。采用内部培训与外部培训相结合、线上培训与线下培训相结合的方式,降低培训成本。鼓励员工自主学习和自我提升,建立学习型组织文化。加强对培训效果的评估和反馈,及时调整培训内容和方式,确保培训投入能够转化为员工的实际工作能力和绩效提升。

4.4 优化薪酬福利体系

企业应建立公平合理的薪酬福利体系,根据员工的工作表现、岗位价值和市场行情,制定具有竞争力的薪酬水平。采用灵活的薪酬结构,如基本工资+绩效工资+奖金等,激励员工提高工作绩效。合理设计福利项目,在满足员工基本需求的基础上,注重福利的个性化和差异化,提高员工的满意度和忠诚度。定期对薪酬福利体系进行评估和调整,确保其与企业的发展战略和经济效益相适应^[4]。

4.5 完善绩效管理体系

企业应建立科学的绩效管理体系,明确绩效目标和考核标准,采用定量与定性相结合的考核方法,对员工的工作绩效进行客观公正的评价。通过绩效反馈和沟

通,帮助员工发现问题,改进工作,提高绩效水平。将绩效与薪酬、晋升、培训等挂钩,激励员工积极工作,提高工作效率。同时,通过绩效管理,及时发现和淘汰绩效不佳的员工,优化企业的人力资源结构,降低人力资源使用成本。

4.6 利用信息技术提升管理效率

企业应积极利用信息技术,建立人力资源管理信息系统,实现人力资源管理的信息化和数字化。通过信息系统,可以提高人力资源管理的工作效率,减少人工操作和管理成本。在招聘环节,利用信息系统可以快速筛选简历、安排面试;在培训管理方面,信息系统可以实现培训课程的在线发布、报名和管理;在薪酬管理方面,信息系统可以自动计算薪酬、生成报表等。同时,信息技术还可以为企业提供人力资源数据分析,为管理决策提供支持。

结束语

人力资源管理成本对企业成本管理至关重要,深入分析其构成、影响因素并采取对策优化控制,可提升企业经济效益和市场竞争力。企业应认识到其重要性,结合实情制定科学策略,优化流程,提高效率,降低成本,实现人力资源优化配置和可持续发展。未来,随着经济环境变化和管理水平提升,人力资源管理成本管理将迎新挑战与机遇,企业需不断探索创新,适应市场变化和发展需求,以实现长远发展。

参考文献

- [1]苏俊.经济学视角下人力资源管理成本分析及对策[J].现代企业文化,2023(9):153-156.DOI:10.3969/j.issn.1674-1145.2023.9.xdqywh202309039.
- [2]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):120-123.DOI:10.3969/j.issn.1009-5292.2023.06.030.
- [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).DOI:10.3969/j.issn.1004-4914.2022.01.122.
- [4]卫奕.论劳动力成本增加背景下劳动密集型企业的人力资源管理[J].中国市场.2022,(12).DOI:10.13939/j.cnki.zgsc.2022.12.096