

人力资源成本管理与成本控制研究

屈晓辉 张艳

(天津中基大地工程有限公司 天津 301700)

【摘要】为了研究人力资源管理和成本控制对企业的重要性,本文从人力资源成本管理和成本控制两个方面来探讨人力资源成本管理和成本控制所面临的问题和方法。结果表明,随着经济全球化的发展,人力资源管理逐渐成为企业的核心竞争力,人力资源管理和成本控制的一个主要因素影响企业核心竞争力的重要因素的合理、有效配置的比例不仅可以控制人力资源成本在一个企业的总成本,还能有效地控制人力资源成本,使企业效益最大化。

【关键词】人力资源成本管理;人力资源成本控制;人才

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2020.05.371

前言

如今,市场竞争越来越激烈,人们相互竞争。在现代企业的发展中,人力资源逐渐成为决定企业能否实现长期发展的关键因素。现代企业之间的竞争归根结底是人才的竞争。企业要想在经济市场中立于不败之地,就必须做好人力资源的管理和控制,建立科学的人力资源成本管理体系。人力资源管理水平的高低直接反映了企业对人才的吸收和管理能力,影响着企业能否实现可持续发展。对人力资源成本进行合理有效的管理和控制,提高了管理人员对人力资源成本管理的重视程度。人力资源是现代企业发展的基础。一个良好而高效的人力资源成本管理和控制将为企业奠定坚实的基础。

一、人力资源成本基本定义

企业在生产经营的过程中,人力资源管理相关的所有费用分为人力资源成本的类别,包括员工在服务期间的管理费用和后期的费用由员工辞职。它们的总和被称为人力资源成本。人力资源成本涉及的范围很广,在一些地方可能会发生,如招聘、入职培训、工资福利等。这些都是直接成本。此外,人力资源的成本还包括时间、数量和质量,如员工离职过程中所花费的成本,职位空缺的损失和成本,以及低绩效。这些都是间接成本。人力资源成本是企业的命脉,如何最大化和优化人力资源是人力资源成本管理和控制的重点。

二、企业必须要有对人力资源成本的控制意识

企业要想把人力资源的利用率提高到一定的水平,首先要加大人力资源管理的投入,制定合理详细的管理条款。企业人力管理人员不仅要关注当前的利益“更少的钱和更多的工作”,但也使用先进的现代管理概念集成到工作条件下确保成本在每个步骤中,为了实现企业最大节约成本,实现企业利益的最大化。同时,企业要把运作人力资源管理的制度和方式深入人心,加强宣传。员工只有理解和认可企业的人力资源管理制度,才能更好地实施该制度的运行,有利于管理者的管理,促进企业的长期稳定。

三、人力资源成本管理中可能存在的问题

1. 不合理的人力资源管理规划

管理者在进行人力资源规划时,如果只借鉴他人的管理方法和模式,而不根据企业的实际发展进行改进和优化,就会出现人力资源浪费、制度设置重复等“南辕北辙”现象。企业之间发展方向和模式的差异意味着不能完全应用。如果优秀的人力资源规划不能因地制宜地应用,将会大大增加企业的成本,增加企业进步和发展的阻力。

2. 人力资源部门设置过于复杂

企业人力资源管理部门的建立是为了提高企业的管理水平,保证企业的良好运行。如果人力资源部门的员工设置过于杂乱无章,与其他员工相比,人力资源管理部门的工作任务要容易得多,这是不利于调动员工的积极性,这将造成大规模的人员流动,工作效率和质量肯定会下降,增加企业的成本,而且还浪费人才。其次,与岗位本身的工作和发展模式分离也会使人力资源管理制度在实际实施中难以顺利实施,没有科学合理的规划,无法充分发挥其应有的作用。缺乏人力资源管理体系的开发,会降低人力资源的实际可操作性,无法形成系统的人力资源管理体系,严重影响人力资源管理的质量。

3. 人力资源成本管理理念的固化

在信息时代的今天,我国企业对人力资源管理的成本控制有不同层次和不同方面的研究,人力资源成本管理的概念也在向更广泛的方向发展。但是,仍然有很多企业的人力资源成本管理理念没有明确的方向和目标,人力资源管理成本控制的方法没有得到有效的应用。这些情况的原因是凝固的人力资源成本管理的概念,所以没有办法提供实用和有用的效果获得人力资源,从而限制了企业的发展空间从长远来看,企业将失去基本在该行业的竞争力。

4. 人力资源成本管理意识相对薄弱

许多企业在进行内部管理时缺乏人力资源管理的意识,其内部管理主要是实施人力资源管理的企业发展活动。但是,他们忽视了长期发展战略,忽视了人力资源管理与使用之间的具体关系。对其投入产出缺乏准确的评价和分析,对人力资源缺乏会计管理和人力资源控制,造成了一定程度的人力资源浪费。许多企业的人力资源没有达到使用高功能和高质量工作的标准,不能满足一些工作的基本要求。这势必影响工作效率和工作质量。有一些工作场所不需要高工作能力的人,但是他们使用的高素质人才远远超过了高薪工作的需要。这些情况造成了大量的人力资源浪费,协调管理的效率和人力资源的有效性严重降低,也造成了人力资源的浪费。

5. 人力资源管理成本控制的经验与方法不足

许多企业还存在着许多缺乏科学性的问题。例如,在工资成本控制方面,主要是薪酬定位不合理、薪酬与岗位职责不恰当、薪酬满意度低。在招聘成本控制方

面,没有对公司的招聘要求、招聘标准、招聘渠道进行科学审核。在培训成本方面,培训具有针对性和创新性,但实际上企业并没有做到这一点,培训的投入产出效益也不是很好。人力资源成本核算对企业人力资源成本的控制起着非常重要和基础性的作用。然而,目前许多企业的人力资源会计制度还不够科学。人力成本、效益产出、人力资源成本控制等关键环节的具体投入不够明确,影响了人力资本成本控制策略的制定。

四、人力资源成本控制的方法

1. 通过建立健全合理的规章制度,降低企业经营成本

合理的人力资源规章制度可以有效地约束员工的工作行为,也可以降低劳动争议的风险。一个统一和谐的内部环境对维持企业的生产经营非常重要。在劳动冲突中,一旦双方发生纠纷,我们需要借用法律手段。此时,规章制度可以为解决这一问题提供依据。因此,规章制度的制定必须科学合理。此外,不现实、不科学的制度也应及时修订或废除。一旦合理有效的规章制度得以实施和规范,企业的运营成本将大大降低。

2. 完善薪酬等级和绩效考核

合理的薪酬和绩效管理体系可以激发员工的创造力和价值。人力资源管理的主要内容是不断更新和调整工资水平和绩效管理不完善或不合理的工资和绩效管理,反映了企业管理中有一些不公平,不能达到的目的,发挥员工的最大潜能,造成人力资源的浪费成本,影响企业的效率。

绩效考核的实施要有利于物业管理的发展和进步,考核企业人员应得薪酬,引导员工树立自我意识,培养员工积极的进取意识,促进员工更好的发展,有利于物业管理企业的可持续发展。营造公平公正的氛围,让员工脱颖而出,让所有员工都有平等的晋升机会。确保绩效考核实施的公正性和公平性,提高员工的实施能力。积极组织全体员工学习和了解企业的考核体系,明确自己的绩效考核标准和薪酬标准,有效保证绩效考核的公平性,提高人力资源管理效率,确保企业工作价值的实现。

3. 明确岗位,合理选拔人才

在人力资源成本管理中,应细化岗位的职责、权利和分工。只有明确岗位职责,才能最大限度地发挥每个员工的潜力和闪光点。企业应该对人才的教育和培训制定一个全面、合理、可行的长期规划。基于普通员工的培训,企业的领导者在决策过程中也必须做好培训和管理培训,有效地促进企业的各个方面的发展,并为后续的稳定发展奠定了良好的基础。

4. 重视和落实激励措施

现代企业要重视企业文化和员工的精神需求。具体来说就是尊重人才、关爱人才、珍惜人才,增强员工对企业的认同感,增强凝聚力。轻松愉快的工作环境有利于员工身心的发展,当然更有利于工作的发展。因此,企业必须注意给员工一个良好的工作环境。抓住关键人才,通过各种激励机制留住他们,使他们成为企业发展的主力军。

5. 借助现代化和大数据技术实现对人力资源成本的控制

在新经济时代,管理模式多种多样。动态管理更适合企业的长远发展。必须建立适应人才发展趋势和市场变化的长期人力资源管理机制。一个有效的长期人力资源管理系统需要企业定期汇总和归档成本数据,上传系统后通过数据平台进行经验总结。企业可以依靠先进的网络软件。利用信息管理不仅可以丰富内部和外部的信息量,而且可以有效地整合人力资源管理的成本。

结语:

现代企业是当前知识经济和社会制度发展的趋势。企业要想获得长远的发展,就不能把物质资源管理和传统的人力资源管理作为企业的经营理念。现代社会的快速发展应该为人力资源管理注入新鲜血液。人力资源成本管理和成本控制新理念的引入和完善,提高了企业人力资源利用效率,降低了企业成本。加大人力资源成本管理和成本控制力度。当人力资源成本得到合理控制时,企业的经济效益必然会提高,使企业不会被时代所抛弃,在激烈的人才竞争中处于领先地位。

参考文献

- [1]于向前.规范人力资源管理与控制人力资源成本研究[J].卷宗,2017,1(3):52-52.
- [2]蔡雪梅.分析物业行业人力资源管理的成本控制问题[J].大科技,2019,1(12):197-198.
- [3]封盈.人力资源成本管理与成本控制分析[J].人力资源,2019,1(10):97-98.
- [4]谢文菲.人力资源管理成本控制研究[J].中文信息,2019,0(8):71.