

经济学视角下人力资源管理成本分析及控制分析

何娟

新疆北新路桥集团股份有限公司, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]随着市场竞争的加剧,企业需通过科学的人力资源管理提升核心竞争力。本篇文章基于经济学理论,对人力资源管理中的显性成本(如薪酬、培训)与隐性成本(如人才流失、沉淀成本)进行系统性分析,并提出成本控制策略。经济学视角下人力资源管理的成本分析内容主要包括直接成本分析、间接成本分析、交易成本分析、转换成本分析,在此基础上提出经济学视角下人力资源管理成本策略,包括精准规划人力资源需求、优化薪酬福利体系、提升员工保留率、提高培训投资效益,企业可在降低管理成本的同时实现资源效率最大化,从而增强市场竞争力。实施人力资源管理可以对企业内的杰出员工进行适当的分配,让他们充分展示自己的潜能,这是提升企业生产效率和经济收益的关键。经济学视角下结合实际情况采取人力资源管理成本的控制策略,包括数据驱动预测、灵活用工模式、结构化薪酬设计等,实现对人力资源管理成本的有效控制。

[关键词]经济学; 人力资源管理; 成本分析; 控制策略

DOI: 10.33142/mem.v6i4.17470

中图分类号: F23

文献标识码: A

Cost Analysis and Control Analysis of Human Resource Management from an Economic Perspective

HE Juan

Xinjiang Beixin Road and Bridge Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: With the intensification of market competition, enterprises need to enhance their core competitiveness through scientific human resource management. This article is based on economic theory and systematically analyzes the explicit costs (such as salary and training) and implicit costs (such as talent loss and sedimentation costs) in human resource management, and proposes cost control strategies. The cost analysis of human resource management from an economic perspective mainly includes direct cost analysis, indirect cost analysis, transaction cost analysis, and conversion cost analysis. Based on this, cost strategies for human resource management from an economic perspective are proposed, including precise planning of human resource demand, optimization of compensation and benefits system, improvement of employee retention rate, and enhancement of training investment efficiency. Enterprises can achieve maximum resource efficiency while reducing management costs, thereby enhancing market competitiveness. Implementing human resource management can allocate outstanding employees within the enterprise appropriately, allowing them to fully demonstrate their potential, which is the key to improving the production efficiency and economic benefits of the enterprise. From an economic perspective, adopting cost control strategies for human resource management based on actual situations, including data-driven forecasting, flexible employment models, structured compensation design, etc., to achieve effective control of human resource management costs.

Keywords: economics; human resource management; cost analysis; control strategy

引言

在人力资源管理的过程中,成本的把握对企业的运作效益与竞争优势有着决定性的作用,特别是当劳动力开销持续攀升且市场状况日趋复杂时,企业在资源调度与成本管理方面面临的负担会变得更重。根据经济学的观点,企业的人力资源管理开销可被区分为明显的和潜在的开销,明确的开销主要涵盖了雇佣的全部花销、员工的报酬与相应的福利,还有针对技术提高的培训开销。隐形开销包括由于人才外流导致的生产效益下滑和文化整合的挑战,所有这些开销的改变都是由市场供求关系、边际收益法则等经济规律推动的,必须借助科学的数据解读和创新的管理方法来进行优化。对人力资源管理成本的构成和逻辑进行研究,可以帮助企业有效地设计控制方案,以此来提高资

源的使用效率,适应不断变化的市场竞争环境,最终达到更优的经济收益和管理效果。

1 人力资源管理概述

人力资源管理是一种通过合理的分配、挖掘和刺激员工来达成企业管理行为,其内容包括招聘、培训、绩效评估和薪资管理等多个环节,其主要目的是增强员工的工作表现和满足感,从而为企业带来竞争优势^[1]。企业把人力资源看作是最核心的资源,员工的素养和技能是影响企业竞争力的主要元素。优秀的人力资源管理不只会增强工作效益,同时也可以提升生产效率和产品质量,从而为企业带来持久的发展动力。这个过程也进一步促进了企业的创新和改革,让企业在激烈的市场竞争中始终保持领先地位。

2 经济学视角下人力资源管理的成本分析

2.1 直接成本分析

2.1.1 招聘成本

招聘成本构成部分包括渠道费用、人力投入、衍生支出。线上招聘平台年费通常在 3~8 万元区，如综合性平台智联招聘企业会员年费 4.8 万元、垂直类 BOSS 直聘高端服务套餐 7.2 万元，可获取简历下载权限、优先展示职位。猎头服务按候选人年薪 20%~30% 收费，针对稀缺技术岗位或高管职位，单笔费用为 20~50 万元。线下招聘涉及场地租赁，每场 800~2000 元、物料制作（人均 150~300 元）等开支。企业内部招聘团队人工成本占比 25%，以日均筛选 100 份简历、面试 10 人计算，当单岗位招聘周期为 30 天，需要消耗 600 人工小时，按平均时薪 80 元计，折合成本 4.8 万元。技术岗位招聘成本为普通岗位的 2.5 倍，高端管理岗位猎头费用为普通岗位的 15~20 倍^[2]。

2.1.2 培训成本

培训成本包括外部课程采购、内部讲师资源、机会成本。外部专业课程单价介于 5000~20000 元/人，如 PMP 认证培训费用约 1.2 万元/人、六西格玛黑带培训为 1.8 万元/人。尽管内部培训无课程采购费，但是讲师人工成本占总成本 35%，以企业内部高级工程师授课为例，按日薪 3000 元计算，3 天课程产生直接成本 9000 元。培训材料、场地租赁等费用占比 20%，员工参训期间停工导致的机会成本占 45%。虽然实施系统化培训体系的企业人均培训成本相比非系统化企业高 18%，但是员工技能提升效率提升 32%，项目交付周期平均缩短 15%。

2.1.3 离职成本

离职成本包括经济补偿、工作交接与重置费用。经济补偿金按《劳动合同法》N+1 标准支付，最高不超过 12 个月工资，以月薪 2 万元、工作年限 8 年的员工为例，补偿金为 18 万元。工作交接产生的临时加班费用约占离职成本的 15%，关键岗位空缺导致的生产延误损失为离职员工月薪的 3-5 倍。离职重置成本中，招聘环节占比 40%、培训环节占比 35%，技术岗位离职重置成本约为年薪的 1.8 倍、普通岗位约为年薪的 1.1 倍，当涉及竞业限制补偿的情况下，费用可额外增加年薪的 30%~50%。

2.2 间接成本分析

2.2.1 时间成本

人力资源管理不同环节均存在时间消耗。招聘流程中，简历筛选平均耗时 2~3h/岗/初试 1.5~2h/人/复试 2~3h/人，年度招聘 300 个岗位需消耗 1.95 万人工小时，折合成本 156 万元。培训期间员工停工导致生产效率下降 12%，以年产值 5 亿元的企业为例，10 天封闭式培训造成机会成本约 137 万元。处理劳动纠纷年均投入 180~240h，跨部门协作解决人力资源问题消耗的管理时间占比约 15%，引入 AI 简历筛选与智能排班系统后，可降低 38% 的时间

成本。

2.2.2 效率成本

人力资源配置失衡导致隐性损耗。岗位设置冗余使 12%~18% 的人力资源未被充分利用，低效的绩效考核体系使员工工作效率下降 10%~15%，新老员工技能断层造成知识传递损耗，使项目执行效率降低 18%~22%。某制造企业通过优化岗位，将人均产值由 120 万元提升至 155 万元，人力成本利润率提高 25 个百分点。

2.2.3 风险成本

合规漏洞与管理缺陷引发潜在支出。劳动纠纷败诉的直接赔偿金额通常为诉求金额的 65%~85%，间接声誉损失可达赔偿金额的 2~3 倍，如某企业因违法解除劳动合同赔偿 20 万元，导致客户流失造成预估损失 60 万元。社保缴纳不合规面临补缴金额 1~3 倍的罚款，关键人才流失导致的技术外泄风险难以量化，核心研发人员离职可能使企业市场份额下降 3~5 个百分点，预估损失可达年薪的 8~12 倍^[3]。

2.2.4 机会成本

资源错配造成收益损失。培训资源过度投入基层员工，忽视管理层战略培养，可能使企业错失技术升级机遇，潜在损失可达培训预算的 4~6 倍。人才引进决策失误导致产品竞争力下降，某企业因压缩高端人才薪资预算，市场份额减少 4 个百分点，折算损失 850 万元。采用人力资本投资回报率（HCROI）模型优化资源配置后，可使企业投资回报率提升 18%~22%，关键决策失误率降低 30%。

2.3 交易成本分析

“交易成本”的理论最早源自美国的经济学者威廉姆森，它实际上是科斯的“交易成本”理论的扩展。科斯在《组织的性质》一书里明确表示，在市场交易体系下，产品的生成会导致较大的交易成本，然而，如果在组织的框架内进行产品的生成，就有可能实现资源的集成与利用，从而实现组织的价值，即降低交易成本。尽管如此，当前的经济理论并没有详尽地阐述交易成本的含义，只是简单地指明：在协商、合约审查和市场探寻过程中会导致交易成本的形成。正如前述的观点，在数字化经济环境中，由于人力资源的“挤压效应”，各种组织可能会出现大批的闲置员工。在这个过程中，需要花费大量的时间和精力来进行劳动者与雇主的协商，如果有政府的介入，就可能在公共权利部门和投资者之间产生交易成本。当执行分配职位的合同后，由于合同的监管，也可能会引发新的交易成本^[4]。

2.4 转换成本分析

“转换成本”在经济学领域的表现是，当需要增加员工的人力资源储备时，需要投入更多的时间与精力，而这也可能导致员工的工作压力和生活压力的加剧。随着数字经济的兴起，众多职务都被整合进了 IT 与智能技术的框

架, 因此, 对于企业来说, 如何有效地提高员工的人力资源储备成为一个必须面临的挑战。此外, 由于科技被广泛运用到各种功能部件的构筑上, 并且科技的更新进程正在持续提升, 这些因素都会导致组织产生巨额的变革成本。因为有转变的成本, 必然需要花费组织成员在重塑职务技能上的时间和精力, 如果管理不善, 可能会对组织的运营表现产生负面影响。目前, 仍有一种状况, 那就是在没有足够的职务技能重塑的预备知识的情况下, 成员们只能零基础的参加培训和自我学习, 这既增加了个人的转变成本, 也提高了人力资源管理的机会成本。

3 经济学视角下人力资源管理成本的控制策略

3.1 精准规划人力资源需求

3.1.1 数据驱动预测

运用时间序列模型、回归分析等方法, 结合历史用工数据 ($R^2 \geq 0.85$)、业务增长指标 (β 系数) 预测需求, 可将误差率控制在 $< \pm 4\%$ 。建立劳动力市场监测机制, 通过行业薪资指数、人才供需比等 12 项指标预警, 提前 6~12 个月预判人才缺口, 降低紧急招聘溢价成本 25%~35%。

3.1.2 灵活用工模式

控制非核心业务岗位外包比例 25%~30%, 可降低固定人力成本 18%~22%。采用兼职、劳务派遣等弹性用工方式应对季节性需求, 如电商企业“双 11”期间临时用工可使成本减少 35%~40%。建立内部人才池, 通过项目制调配实现跨部门用工, 某科技企业内部调配率为 65%, 降低外部招聘成本 28%, 同时提升员工技能复用率 40%。

3.2 优化薪酬福利体系

3.2.1 结构化薪酬设计

基本工资占比控制 63%~67%、绩效奖金占比 22%~27%、股权激励占比 5%~8%。建立宽带薪酬体系, 拓展薪资带宽 40%~50%, 提升核心岗位薪酬竞争力 25%。绩效奖金与 OKR、KPI 强挂钩, 浮动比例提高至 45%~55%。

薪酬结构设计可引入市场对标机制。定期开展薪酬调研, 对比行业 75 分位值调整核心岗位薪资, 确保薪酬竞争力。某科技企业通过薪酬对标, 将研发岗位薪资水平从行业 50 分位提升至 75 分位, 核心人才流失率从 15% 降至 8%。设计多元化激励方案, 在物质奖励基础上, 增加荣誉激励、职业发展激励等非现金奖励。例如设立“创新之星”奖项, 获奖者可优先获得培训机会或晋升资格, 激励员工创新积极性, 某企业实施该方案后, 专利申请量增长 60%、创新成果转化率提升 40%。

3.2.2 福利成本优化

采用弹性福利积分制, 将福利预算转化为积分 (人均 1~1.5 万元/年), 员工自主选择福利项目, 通过集中采购降低供应商成本 20%~25%。优化保险方案, 采用阶梯式保额设计, 减少保费支出 22%~28%。推行远程办公、弹性工作制等新型福利, 降低场地租赁等固定成本 18%~

23%, 某金融企业实施后年度节省办公成本 260 万元。

福利优化可进一步集中分析员工需求。通过员工对满意度进行调查、对大数据进行分析, 精准识别福利需求偏好。例如年轻员工群体对健康管理、学习发展类福利需求较高, 而资深员工更关注退休保障与家庭关怀。某企业据此调整福利结构, 增加健身补贴、在线课程会员等福利项目, 使员工满意度从由 78% 提升至 92%。探索福利货币化与社会化服务结合模式, 将部分福利外包给专业机构, 如引入第三方健康管理平台, 提供定制化体检、心理咨询等服务, 在提升福利品质的同时, 降低企业运营成本 15%~20%。

3.3 提升员工保留率

提高员工的保留度是减少企业人力资源管理开销的有效策略, 核心在于通过制定员工发展规划和改善组织环境, 以提高员工的归属感和满足感。员工发展规划可以帮助员工明确职业发展的道路, 让他们对晋升机会和未来走向更为明朗, 从而进一步提高对企业的信赖。而具体的培训计划则通过提高专业技能和企业的重视程度, 增强了员工的价值认同, 尽管这需要花费一些培训成本。然而, 如果从长期来看, 这将大幅度降低由于人才流动引发的雇佣和培训开销。提升员工的保留度也需要改善组织环境, 一个健康的工作氛围能够带给员工更多的快乐, 从而降低由于压力或者情绪不满引发的离职风险。企业通过增强内部交流、加强信任, 以及推动团队合作, 使得员工对企业的满足度和保留度得到提高。同时, 通过适当的鼓励和认可, 让员工对工作充满热情, 并且对企业产生更深的认同感。虽然这种文化建设的成果难以量化, 但它能够有效地减少人才的流失, 并且维持团队的稳定。终究, 企业不只是能够维持杰出的员工, 而且在这个前提下提升了全面的竞争实力。

3.4 提高培训投资效益

企业通过培训来提高员工的技能, 并促进生产力的扩展, 这是一种高效的策略。如果企业缺乏明确的目标和合理的规划, 那么资源就可能会被滥用。因此, 准确地了解培训的需求是保证投资回报的重要途径。企业应该根据自己的职责和员工的实际状况, 设计出详细的培训计划, 以便使得培训能够达到最佳的效果^[5]。企业应当利用绩效考核和能力检测来发现员工在技术和知识方面的短板, 并根据这些短板来设计特别的培训方案, 以便让培训内容更符合实际需求, 从而最大化提升培训的效果。员工在接受培训后, 可以根据具体情况提高自己的相关能力, 以满足实际工作的应用需求。企业内部的资源可以通过让有丰富经验的资深员工分享培训经验, 这样不仅能够降低雇佣外部教师的成本, 而且员工之间的互动也能提高知识传递的效率, 并且能够增强团队协作的气氛。企业的全面进步变得更为平衡。

3.5 运用外包和共享服务

外包与分享服务的应用, 主要是为了减轻企业的人力

资源管理成本，尤其是在非关键业务部分。如果把行政、后勤及 IT 支援等职位委托给专门的服务提供者，就能显著地削减固定的劳动开销。同样，专门的服务提供者的参与，也使得企业在这些任务中的时间与精神消耗大大降低。比如，把清扫、安全防护及物业管理等任务委托给专门的企业来完成，不仅可以节省人员与设备的开销，而且还能提供更为优质的专门服务。随着时间的推移，如联合招募与培训等资源分享模式已经被众多企业所采用，并且这些模式也在不断地改善其成本构造。

4 结语

综上所述，经济学的理念为企业在分析和人力资源管理成本方面带来了新的观察方式。透过清晰地理解显性和隐性成本的具体组成以及它们的动态变化，企业能够有效地改进资源配置的策略，从而达到短期投入与长期收益的均衡。基于这个前提，企业采取了成本收益分析的手段来优化管理决策，并且配合科学的奖励机制的构建，从而大

幅度提高了员工的工作热情，并且促进了组织效率的全面提升。这样一来，不仅能够减少人力资源管理的开销，还能增强企业的核心竞争力。

[参考文献]

- [1]张焕.管理经济学视角下人力资源管理创新研究[J].活力,2024,42(19):34-36.
 - [2]刘畅.经济学视角下人力资源管理成本分析及控制策略[J].商场现代化,2024(18):98-100.
 - [3]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.
 - [4]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.
 - [5]余芬,王明亮.经济学视角下人力资源柔性的分析[J].人力资源管理,2016(7):58-59.
- 作者简介：何娟（1983—），女，汉族，山东菏泽人，本科，研究方向为人力资源。