

# 企业人力资源成本的合理投入水平研究

高守伟, 高殿军

(辽宁工程技术大学 工商管理学院, 辽宁 葫芦岛 125105)

**摘要:**为了优化企业人力资源成本投入规模,提高人力资源成本效益,在建立人力资源成本相关指标的基础上,从水平和动态两个角度对企业人力资源成本的投入水平进行综合检测。针对企业人力资源成本变动的特点,提出从水平和动态两个角度进行检测的方法,并论证其可行性,然后综合两个角度的检测结果给出四种不同的综合检测结果,并给出相关建议。该研究为企业优化人力资源成本投入规模、提高人力资源成本效益提供了方法借鉴和理论基础。

**关键词:**人力资源成本;合理投入水平;综合检测

**中图分类号:**F279.23 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-1807(2011)06-0047-03

随着我国市场经济的发展与完善,人力资源成本管理逐渐成为学术界和企业界的热点话题。然而,目前大多数学术研究都是从人力资源成本的计量与核算方面进行的,而对于人力资源成本合理投入水平的检测和确定问题则涉及甚少。并且,研究方面的不足直接导致企业实践方面的缺陷,人力资源成本效益低下已经成为企业普遍存在的问题。基于此,本文将企业人力资源成本合理投入水平的检测和确定作为主要内容,以期当前学术研究和企业实践提供借鉴与参考。

## 1 人力资源成本的定义及构成

### 1.1 人力资源成本

对于企业而言,成本是指在生产和经营过程中所支出的所有直接费用和间接费用的总和。人力资源成本包含于企业总成本,是企业为实现其经营目标,而取得、开发、利用和保障必要的人力资源以及人力资源离职所支出的各项费用的总和。企业人力资源成本管理的本质就是协调人力资源成本与利润最大化之间的矛盾<sup>[1]</sup>。

### 1.2 人力资源成本的构成

作为人力资源成本管理的主要对象,人力资源的投资费用应包括取得成本、开发成本、利用成本、保障成本和离职成本。取得成本是指企业在获得人力资源的过程中发生的成本,它可细分为招聘成本、选拔成本、录用成本以及安置成本等;开发成本是指企业通过各种培训提高员工技术和管理能力时所发生的成本;使用成本是指企业在使用员工的过程中所支付

的各项费用;保障成本是指保障劳动者在短期或长期失去使用价值时的生存权而必须支付的费用,包括养老保障和失业保障等;离职成本则是指由于员工离开企业而产生的成本,包括离职补偿成本、空职成本等<sup>[2]</sup>。

## 2 企业人力资源成本投入水平的综合检测

随着我国市场经济的发展与完善,人力资源成本在企业总成本中的比重越来越大,其投入水平的合理程度直接关系到企业经济效益和产品服务的市场竞争力。因此,研究人力资源成本投入量的合理监测与控制问题,是人力资源管理的一个重要课题。判断一个企业人力资源成本的投入量是否合理,应该从水平和动态两个角度进行考虑。

### 2.1 水平角度

从水平状态管理人力资源成本,即从分配水平的角度着手,促使企业在分配方面处理好个人、企业和国家三者之间的利益关系,从而保证企业的健康持续发展。水平角度的考察主要是通过人力资源成本的比率指标来进行的,即参照行业平均的人事费用率、劳动分配率和人力资源成本占总成本的比重这三个比率指标,来衡量企业相对于行业对应指标的偏差程度<sup>[3]</sup>。一个合理的人力资源成本投入水平,应该使得以上三项比率指标低于行业平均水平,并且这三项比率指标都不能为负值,也即综合偏差率大于0且小于等于1的情况<sup>[4]</sup>。反之,则认为该企业在人力资源成本的比率方面存在改进空间。由此可知,从水平状态对人力资源成本投入水平进行检测是可行的。以上

收稿日期:2011-04-10

作者简介:高守伟(1987—),男,山东邹平人,辽宁工程技术大学,硕士研究生,研究方向:人力资源管理。

三个指标的含义及计算公式如下:

1) 劳动分配率。劳动分配率指标表示一定时期内人力资源成本支出占新创造价值的比例,它反映分配关系和人力资源成本的投入产出关系。由于人力资源结构和生产管理方式的不同,该指标在不同行业之间不容易进行比较,因此,劳动分配率指标仅适用于同行业的企业之间进行比较。其计算公式如下:

劳动分配率 = 给定时期内人力资源成本总额 / 同期新增值总额

即  $r_v = l/v$ , 其中  $r_v$  表示劳动分配率,  $l$  表示人力资源成本,  $v$  表示增加值。

2) 人事费用率。人事费用率是指一定时期内企业生产销售的总价值中用于支付人力资源成本的比例,它反映的是企业职工人均收入与劳动生产率的比例关系。其计算公式如下:

人事费用率 = 给定时期内人力资源成本支出总额 / 同期销售收入总额

即  $r_s = l/s$ , 其中  $r_s$  表示人事费用率,  $l$  表示人力资源成本,  $s$  表示销售收入。

3) 人力资源成本占企业总成本的比重。该指标表示一定时期内人力资源成本占同期企业成本费用总额的比例。它反映的是企业劳动效率状况。该指标是衡量同行业企业之间竞争潜力的重要指标,人力资源成本含量越低,则表明企业竞争潜力越大。而不同行业之间由于要素密集程度的不同,该指标也不容易进行比较。其计算公式如下:

人力资源成本占总成本比重 = 给定时期内人力资源成本支出总额 / 同期企业总成本

即  $r_c = l/c$ , 其中  $r_c$  表示人力资源成本占总成本的比重,  $l$  表示人力资源成本,  $c$  表示企业总成本。

企业当年的人事费用率、劳动分配率、人力资源成本占总成本的比重确定以后,设行业当年的平均人事费用率、劳动分配率以及人力资源成本占总成本比重分别为  $R_s$ 、 $R_v$ 、 $R_c$ , 则企业与行业人力资源成本的比率偏差率公式为:

$D_s = (R_s - r_s) / R_s$ ;  $D_v = (R_v - r_v) / R_v$ ;  $D_c = (R_c - r_c) / R_c$

上式中,  $D_s$  表示企业人事费用率相对于行业人事费用率的偏差率;  $D_v$  表示企业劳动分配率相对于行业劳动分配率的偏差率;  $D_c$  表示企业人力资源成本占总成本比重相对于行业人力资源成本占总成本比重的偏差率。

最后可得,企业与行业人力资源成本比率的综合偏差率公式为:

$$X = \lambda_s D_s + \lambda_v D_v + \lambda_c D_c$$

上式中,  $X$  为企业与行业人力资源成本比率的综合偏差率,它基于  $D_s$ 、 $D_v$ 、 $D_c$  三者的加权之和。 $\lambda_s$ 、 $\lambda_v$ 、 $\lambda_c$  分别表示  $D_s$ 、 $D_v$ 、 $D_c$  的权重,它们可以采取专家打分然后取平均值的方法来确定。

## 2.2 动态角度

从动态角度管理人力资源成本,即在增长状态下,通过调整人均人力资源成本变动幅度分别与人均销售收入、人均生产经营增加值和人均总成本变动幅度的比值,使得人力资源成本投入水平的提高完全符合企业经济效益和投入产出水平的要求。合理的人力资源成本投入量,应该是高人均人力资源成本、低人力资源成本含量和低人事费用率或劳动分配率<sup>[4]</sup>。从投入产出的经济效益角度考虑,合理的人力资源成本投入水平应该带给企业一定的产出效益,人均销售收入和人均增加值也应该伴随着人均人力资源成本的增加而呈增长趋势,否则这种人力资源成本投入就是不合理的。并且,当企业人均人力资源成本增长时,人均销售收入和人均生产经营增加值的增长幅度应该大于人均人力资源成本的增长幅度,如此才能取得经济效益,才是合理的人力资源成本投入量<sup>[5]</sup>。反之,则认为人力资源成本的投入未能给企业带来经济效益,是不合理的。因此,从动态角度对人力资源成本投入水平进行检测也是可行的。计算公式如下:

$$E_s = \frac{(L - L_0) / L_0}{(S - S_0) / S_0}, E_v = \frac{(L - L_0) / L_0}{(V - V_0) / V_0}, E_c = \frac{(L - L_0) / L_0}{(C - C_0) / C_0}$$

上式中,  $E_s$  表示人均人力资源成本的销售收入弹性;  $E_v$  表示人均人力资源成本的增加值弹性;  $E_c$  表示人均人力资源成本的总成本弹性;  $L$  表示当年的人均人力资源成本;  $L_0$  表示上年的人均人力资源成本;  $V_0$  表示上年的人均生产经营增加值;  $S_0$  表示上年的人均销售收入;  $C_0$  表示上年的人均总成本。

则可设人力资源成本综合弹性计算公式为:

$$Y = \lambda_s E_s + \lambda_v E_v + \lambda_c E_c$$

上式中,  $Y$  为人力资源成本的综合弹性,  $\lambda_s$ 、 $\lambda_v$ 、 $\lambda_c$  分别表示  $E_s$ 、 $E_v$ 、 $E_c$  的权重。

## 2.3 综合检测

对企业人力资源成本投入量合理与否的评判应该从水平和动态两个角度同时进行,可得以下类型:

1)  $0 < X \leq 1, 0 < Y \leq 1$ 。出现这种类型时,表明企业人力资源成本投入量是最合理的。当  $0 < X \leq 1$  时,表明企业当年的人事费用率、劳动分配率以

及人力资源成本占总成本的比重分别小于行业平均值,与同行业相比管理比较合理;而 $0 < Y \leq 1$ 时,表明企业人均人力资源成本增长率小于或等于企业人均销售收入增长率、人均增加值增长率和人均总成本增长率,达到合理化程度。

2)  $0 < X \leq 1, Y > 1$ 。出现这种类型时,表明在水平状态上人力资源成本投入量是合理的,而在增长状态上存在改进空间。 $0 < X \leq 1$ 表明企业当年的人事费用率、劳动分配率和人力资源成本占总成本的比重分别小于行业平均值,与同行业相比较为合理。 $Y > 1$ 表明企业人均人力资源成本增长率大于企业人均销售收入增长率、人均增加值增长率和人均总成本增长率,人力资源成本增长过快,超过企业实际经营需要。此种情况出现时,企业需要减缓人力资源成本增长,扩大生产经营和积累,努力增加销售收入。

3)  $X < 0, 0 < Y \leq 1$ 。此种类型是指,企业人力资源成本的投入量在增长状态上较为合理,而在水平状态上超过行业平均水平。 $0 < Y \leq 1$ 表明企业人均人力资源成本增长率小于或等于企业人均销售收入增长率、人均增加值增长率和人均总成本增长率,达到合理化程度; $X < 0$ 则表明企业当年的人事费用率、劳动分配率和人力资源成本占总成本的比重大于行业平均水平,存在改进空间。此种情况出现,要求企业对人力资源成本进行投资时要充分调查评估行业平均水平,以利于企业提高行业竞争力。

4)  $X < 0, Y > 1$ 。此种类型的出现,表明企业对人力资源成本的投入量极为不合理,企业人力资源成本管理存在严重问题。 $X < 0$ 表明企业当年的人事费用率、劳动分配率以及人力资源成本占总成本的比重大于行业平均水平; $Y > 1$ 表明企业人均人力资源成本增长率大于企业人均销售收入增长率、人均增加值增长率和人均总成本增长率,用于人力资源成本的支出增长过快,超过企业实际经营需要。此种情况要求

企业降低人力资源成本增长速度,扩大生产经营与积累,协调好企业人力资源成本与销售收入、增加值和总成本的关系,同时参照行业平均水平,使人力资源成本逐步低于行业平均水平,最终实现合理化。

### 3 结语

企业人力资源成本投入水平的检测和控制问题,已经受到越来越多的关注。目前为止,从水平和动态两个角度进行的综合检测方法,也已经得到大多数学者和企业管理者的认同。然而,这并非我们的目的,我们最终的目的是要让其在企业生产经营中发挥最大效用,从而实现经济效益的最大化。因此,企业首先要提高全体员工和各级管理者的成本意识,从而为人力资源成本检测的顺利进行提供思想保障;其次,要建立科学的人力资源成本指标体系和计量核算体系,为人力资源成本的检测提供技术保障;最后,要建立灵敏的反馈与控制联动机制,从而为检测结果切实应用于指导人力资源成本管理提供体制保障。如此,才能使其发挥最大效用,从而达到优化人力资源结构、提高人力资源效益的目的,才能使企业在日趋激烈的市场竞争中取得优势。

### 参考文献

- [1]朱传华.论加强企业人力资源成本控制的必要性[J].技术经济,2002(4):55-56.
- [2]杨艳丽.浅谈人力资源成本弹性控制[J].经济管理,2008,22(1):120-121.
- [3]LYONS R F. Cross-training: A richer staff for leaner budgets [J]. Nursing Management, 23(1): 43-44.
- [4]张莉,刘希宋.企业人力资源成本的控制体系与对策研究[J].中国软科学,2001(3):90-97.
- [5]BARBARA R HARRIS, MARK A HUSTLED, BRIAN E BECKER. Strategic Human Resource Management At Praxair [J]. Human Resource Management, 1990, 38(4): 315-320.

## Study on the Reasonable Level of Investment in Human Resource Cost

GAO Shou-wei, GAO Dian-jun

(School of Business Administration, Liaoning Technical University, Huludao Liaoning 125105, China)

**Abstract:** In order to optimize the scale of investment in human resource costs and improve cost-effectiveness of human resources, human resource costs in the establishment of relevant indicators, based on the level and dynamic from the perspective of investment in human resource costs of the level of comprehensive testing. Changes in human resource costs for the characteristics of the two angles from the horizontal and dynamic testing methods, and demonstrate its feasibility, and then integrated the two perspectives of four different test results are given comprehensive test results, and give relevant Recommendations. The study put the cost of enterprise-scale optimization of human resources and improve cost-effectiveness of human resources provides a method of reference and theoretical basis.

**Key words:** human resources costs; reasonable investment level; comprehensive testing