



石家莊鐵道大學
SHIJIAZHUANG TIEDAO UNIVERSITY

在线开放课程

人力资源成本管理

人力资源成本管理概述

主讲：李晓斌

一、 人力资源成本管理的概念



在线开放课程

- 人力资源成本管理是指企业以现代管理理论为指导，以开发人力资源效益和提高企业经济效益为目的，在生产经营过程中，界定人力资源成本构成，建立人力资源成本指标体系，制定人力资源成本标准，确定人力资源成本控制目标，建立人力资源成本管理体系和制度，规范人力资源成本统计、分析评价方法，健全人力资源成本预警制度的一系列管理活动。

二、 人力资源成本管理的特性

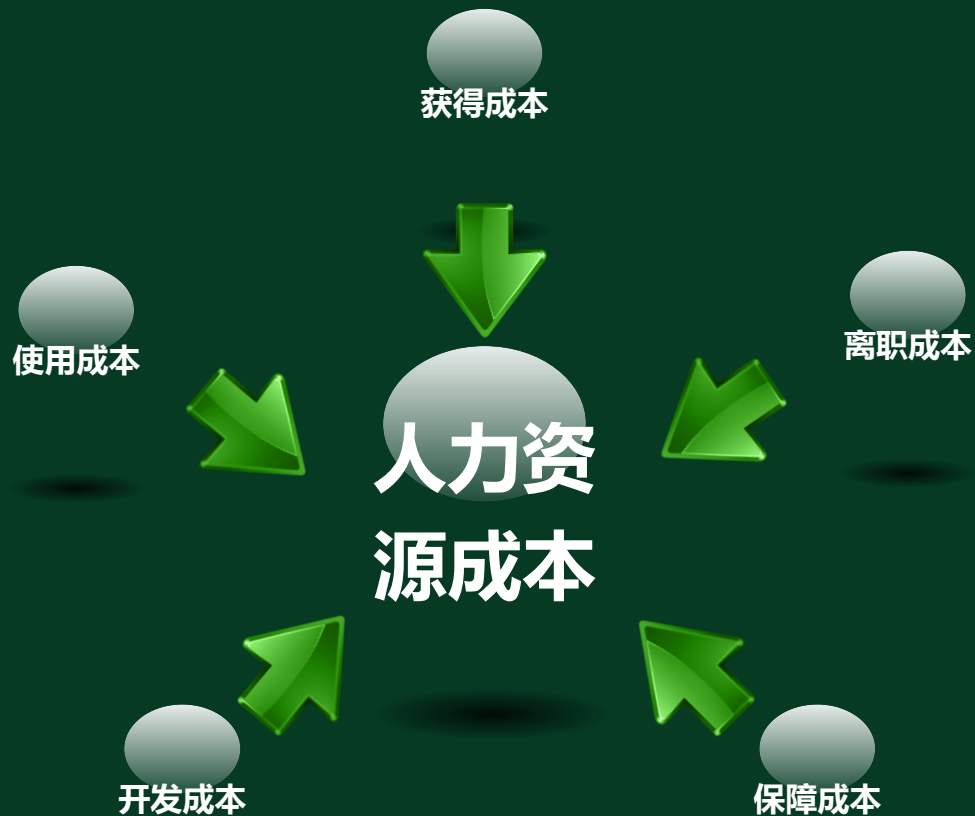
- (1) 层次性 是指国家、地区、行业、企业人力资源成本管理的幅度、职责、任务各不相同；
- (2) 通用性 是指各级人力资源成本管理的方法基本相似；
- (3) 相对性 是指国家、地区、行业或企业人力资源成本综合水平的比较。

。

■ 三、人力资源成本的范围

■ 人力资源成本是一个组织为了实现自己的组织目标，创造最佳经济和社会效益，而获得、开发、使用、保障必要的人力资源及人力资源离职所支出的各项费用的总和。

■ 人力资源成本范围包括：职工工资总额、社会保险费用、职工福利费用、职工教育经费、劳动保护费用、职工住房费用和其他人力资源成本费用等七大项。人力资源成本可以分为：获得成本、开发成本、使用成本、保障成本、离职成本。



1 人力资源的获得成本具体包括:

- (1) 招募成本,是为吸引和确定企业所需人力资源而发生的费用,包括对企业内外的广告宣传费用。
- (2) 选择成本,是企业为选择合格的职工而发生的费用。
- (3) 录用成本,是企业为取得已确定聘任职工的合法使用权而产生的费用。
- (4) 安置成本,是企业将被录用的职工安排在确定工作岗位上的各种费用。

。

- 2. 人力资源的开发成本具体包括：
 - (1) 上岗前教育成本，是企业对上岗前的新职工在思想政治、规章制度、基本知识、基本技能等基本方面进行教育所发生的费用。
 - (2) 岗位培训成本，是企业为使职工达到岗位要求对其进行培训而发生的费用。
 - (3) 脱产培训成本，是企业根据生产加工作的需要，允许职工脱离工作岗位接受短期（一年内）或长期（一年以上）的培训而发生的成本，其目的是为企业培养高层次的管理人员或专门的技术人员。

- 3. 人力资源的使用成本具体包括：
 - (1) 维持成本，是保证人力资源维持其劳动力生产和再生产所需的费用。
 - (2) 奖励成本，是为激励企业职工，使人力资源发挥更大作用，对其超额劳动或其他特别贡献所支付的奖金。
 - (3) 调剂成本，是调剂职工的工作与生活节奏，使其消除疲劳而发挥更大的作用，满足职工必要的需求，稳定职工队伍，并吸引外部人员进入企业工作而发生的费用。

- 4. 人力资源的保障成本具体包括：
 - (1) 健康事故保障成本, 是企业承担的职工因工作以外的原因引起的健康欠佳不能坚持工作而需给予的经济补偿费用。
 - (2) 劳动事故保障成本, 是企业承担的职工因工伤事故应给予的经济补偿费用。
 - (3) 退休养老保障成本, 是社会、企业及职工个人承担的保证退休人员老有所养和酬谢其辛勤劳动而给予的退休金和其它费用。
 - (4) 失业保障成本, 是企业对有工作能力但因客观原因造成暂时失去工作的职工给予的补偿费用。

- 5. 人力资源的离职成本具体包括：
 - (1) 离职补偿成本，是企业辞退职工或职工自动辞职时，企业所应补给职工的费用。
 - (2) 离职前低效成本，是职工即将离开企业而造成的工作或生产低效率损失费用。
 - (3) 空职成本，是职工离职后职位空缺的损失费用。

• 四、人力资源成本管理的原则

- (1) 科学管理原则：即在人力资源成本管理的过程中，遵循事物发展的规律，尤其是经济活动规律及市场规律，采用科学的管理方法，尽量减少主观因素的影响。
- (2) 人本管理原则：体现“以人为本”的管理理念，成本管理过程中不能违背人力资源管理的规律。
- (3) 成本效益性原则：“成本效益性”是衡量所有的成本支出是否具有意义的标准，成本管理中的一切管理活动要以此为原则，制订考核控制等指标时，也要满足这一原则。
- (4) 全面管理原则：成本管理要贯穿人力资源管理的全过程、涉及人力资源管理的各个方面。
- (5) 例外管理原则：对一些特殊情况要采取特殊的办法。

小结



在线开放课程

- 本讲授人力资源成本管理的基本概念

