

人事部视角下的人力资源成本控制与工资福利优化

陈娇露

湖南省水文地质环境地质调查监测所，湖南 长沙 410131

DOI:10.61369/MEMR.2024010003

摘 要： 本文深入探讨了事业单位人力资源成本控制和工资福利优化的理论基础、现状与问题，并提出了相应的优化策略与方法。分析了人力资源成本控制的构成、存在的问题，以及工资福利体系的现状和问题，并从人事部的角度出发，提出了包括成本预算与预测机制的建立、人力资源配置优化、绩效管理体系建设、薪酬结构合理化、福利体系多元化与创新、成本效益分析和工作人员参与与沟通等策略，旨在通过这些措施提升事业单位的管理效率和工作人员满意度，促进单位的可持续发展。

关 键 词： 人事部；人力资源成本控制；工资福利优化；成本预算；激励机制

Human Resource Cost Control and Salary and Welfare Optimization from the Perspective of the HR Department

Chen Jiaolu

Hunan Hydrogeology and Environmental Geology Survey and Monitoring Institute, Changsha, Hunan 410131

Abstract： This article delves into the theoretical foundation, current status, and issues surrounding human resource cost control and salary and welfare optimization in public institutions. Additionally, it proposes corresponding optimization strategies and methods. The paper analyzes the composition of human resource cost control, existing problems, and the current state and issues of the salary and welfare system. From the perspective of the HR department, it presents strategies including the establishment of cost budgeting and forecasting mechanisms, optimization of human resource allocation, construction of a performance management system, rationalization of salary structure, diversification and innovation of the welfare system, cost-benefit analysis, and staff participation and communication. These measures aim to enhance the management efficiency and employee satisfaction of public institutions, promoting their sustainable development.

Keywords： HR department; human resource cost control; salary and welfare optimization; cost budgeting; incentive mechanism

引言

随着我国社会经济的快速发展，事业单位在公共服务领域的地位日益凸显。作为国家治理体系的重要组成部分，事业单位承担着为社会提供教育、卫生、科研、文化等公益服务的重要职责。然而，在当前经济形势下，事业单位面临着财政压力增大、人力资源成本不断上升的挑战。同时，工资福利作为吸引和留住人才的关键因素，其合理性与公平性直接关系到工作人员的工作积极性和满意度。因此，探索人力资源成本控制与工资福利优化的有效途径，对于事业单位的可持续发展具有重要意义。

一、人力资源成本控制与工资福利优化的理论基础

本章旨在探讨人力资源成本控制和工资福利优化的理论基础，为后续实证分析奠定理论基石。内容将围绕人力资源成本控制理论、工资福利优化理论以及事业单位人事管理特色展开，旨在深入解析事业单位在此过程中的操作难点与挑战。

（一）人力资源成本控制理论

人力资源成本是事业单位成本管理极为重要的组成内容，工

作人员从入职到离职，在事业单位工作期间开展的活动所需要的所有费用都是人力资源成本。人力资源成本是事业单位为获取人力资源的使用权，在人力资源使用活动过程中所有耗费的成本和消费的总和，包括事业单位为使用人力资源所需要支付的实际成本和机会成本^[1]。实际操作中，人事部在成本控制中的作用主要体现在以下几个方面：通过对工作人员结构的优化调整，减少不必要的人力成本支出；之后通过建立科学的薪酬体系，合理规划工资支出，避免无效成本的产生；然后通过实施有效的绩效管

理，提升工作人员工作效率，从而降低单位人力资源成本；最终通过定期的成本分析，为人事决策提供数据支持，确保成本控制的精准性和有效性。

（二）工资福利优化理论

工资福利优化理论强调在保障工作人员基本生活的同时，通过调整薪酬结构和福利体系激发工作人员积极性，以提升组织绩效。该理论阐明，优化的工资福利。差异化薪酬策略的执行，结合岗位特性、绩效和市场标准，保障薪酬的公平性和竞争力。同时，通过评估和定制福利方案，满足工作人员多样化需求，确保工资福利合理配置。此外，优化措施对于吸引和保留关键人才至关重要，长期激励机制有助于激发人才潜力，促进其持续留任。

（三）事业单位人事管理特点

事业单位的人事管理具有鲜明的特色，对人力资源成本控制和工资福利优化产生显著影响。编制管理的严格限额控制直接关联人员配置和成本；职务晋升的透明度和公正性是工作人员激励的关键；绩效考核的全面性则直接影响薪酬福利的分配。基于此，事业单位的全体人员应提高思想认识，不断优化和改进绩效考核管理制度，让绩效考核管理制度更贴近事业单位发展的实际；将绩效管理融入职工日常工作，并对绩效考核内容进行全面分析，形成科学全面的评估与反馈，促进职工不断落实工作要求^[2]。

二、人力资源成本控制的现状与问题

本章节将深入剖析事业单位人力资源成本控制的现状，通过分析成本的构成、存在的问题以及影响因素，为后续工资福利优化策略的提出提供现实依据。

（一）人力资源成本构成分析

事业单位的人力资源成本分为直接和间接两类。直接成本主要包括工作人员工资（含薪级工资、岗位工资、绩效工资和津贴补贴）及强制性福利，如五险一金（养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金和职业年金）。间接成本则包括工作人员培训费、非法定福利（如节日慰问、体检、补充医保、餐费补贴、车费补贴等）及人力资源部门运营费用（招聘、管理软件、办公用品等）^[3]。这些成本虽隐性，但对提升工作人员能力和维护组织运行至关重要。

（二）成本控制存在的问题

事业单位在成本控制方面存在诸多问题，一是普遍缺乏足够的成本控制意识，未将成本控制上升到战略高度，工作人员往往将成本控制视为财务部门或管理层的专属责任，与自己日常工作脱节。二是缺乏科学的成本预算体系，预算编制多依赖历史数据或主观的经验判断，未能充分考虑市场动态和单位实际需求，导致预算执行过程中出现偏差。三是成本核算方法的不统一和标准不明确，使得成本数据失真，不同单位间的成本数据难以进行比较。四是对人力资源成本控制的重视程度不够，缺乏有效的监控和评估机制，导致人力资源配置不合理，从而影响了单位的整体效益^[4]。

三、工资福利优化的现状与问题

工资福利优化是提升事业单位工作人员满意度和工作效率的关键。本章节将详细分析事业单位工资福利体系的构成，存在的问题，以及优化措施及其效果评估。

（一）工资福利体系概述

事业单位的工资福利体系综合了薪级工资、岗位工资、绩效工资、津贴补贴、五险一金及工作人员福利等多个层面。薪级工资和岗位工资是工作人员的主要稳定收入，反映其工作年限与技能水平，依据岗位、职称职级和学历等因素确定。绩效工资依据工作表现和贡献，通过年终奖金、项目奖金等激励手段，促进工作人员的工作效率与质量的提升。津贴补贴是补偿工作人员在特殊岗位上从事苦、脏、累、险等工作实行的补贴，包括岗位和地区差异，以实现公平。五险一金为工作人员提供基本社会保障和住房福利，是福利核心。工作人员福利则包括带薪休假、体检、节日慰问等，旨在提高满意度、忠诚度和身心健康。这些措施共同构成了事业单位对工作人员的全面关怀与激励体系。

（二）工资福利优化存在的问题

在工资福利优化过程中，事业单位面临的主要问题包括福利结构单一、激励效果不明显和分配不公。由于事业单位在福利设计上缺乏多样性和灵活性，受传统观念和行政化管理体系影响，福利结构长期不变，难以满足工作人员多样化的需求，尤其是年轻工作人员对弹性和个性化福利方案的期待，这不仅影响了工作人员的满意度和工作积极性，还削弱了事业单位的整体竞争力。同时，绩效工资和激励措施的设计不当或激励力度不足，导致与工作人员的工作表现和成果脱节，无法有效激发工作人员的积极性，长此以往，可能阻碍事业单位的发展。此外，工资福利分配过程中的人为干扰，如领导偏好和关系网络，使得分配缺乏透明度和公平性，引发工作人员不满和信任危机，加剧内部矛盾，恶化工作氛围，损害团队凝聚力和事业单位的稳定发展^[5]。

四、人力资源成本控制策略与方法

人事部作为事业单位人力资源管理的核心部门，对于成本控制负有直接责任。本章节将从人事部的角度出发，提出一系列旨在优化人力资源成本控制的策略，以实现成本效益的最大化。

（一）成本预算与预测机制的建立与完善

事业单位应制定精细化成本预算，通过对历史数据的深入分析，并结合单位的发展规划和人员配置需求，以确立精确的年度人力资源成本预算；同时，实施动态成本预测，定期对预算的执行情况进行评估，对潜在的成本波动进行前瞻性预测，以便及时对预算计划进行调整，确保成本控制的灵活性和有效性^[6]。

（二）人力资源配置优化

事业单位应通过精准招聘策略，提高招聘效率，避免不必要的人员冗余，确保每一位新招聘的工作人员都能满足岗位需求，从而降低后期的培训成本；同时，定期进行职位分析与评价，确保职位设置的合理性，以及薪酬与职位职责的匹配度，以优化人

力资源配置。

（三）绩效管理体系建设

事业单位需建立科学的绩效指标体系，确保绩效评价的公平性和有效性，并将工作人员绩效与薪酬紧密挂钩，以实现按绩付酬的原则；同时，强化绩效结果的应用，将之作为薪酬调整、职位晋升、培训发展等决策的依据，以此激励工作人员提高工作效率，推动个人与单位的共同成长^[7]。

五、工资福利优化策略与方法

人事部在优化人力资源工资福利方面扮演着关键角色。本章节将从人事部的视角出发，提出一系列策略，旨在通过工资福利的优化，提升工作人员的工作动力和组织的整体绩效。

（一）薪酬结构合理化

事业单位在优化薪酬体系时，应重新评估固定工资与浮动工资的比例，调整薪酬组合，增加绩效工资和年终奖金等浮动工资部分，以此激励工作人员提升个人绩效；同时，定期引入市场薪酬调查，确保单位的薪酬水平与市场保持竞争力，从而吸引和保留关键人才，这两者相结合，既能够根据工作人员表现灵活调整薪酬，又能保持薪酬的外部公平性，促进工作人员积极性与单位整体竞争力的提升^[8]。

（二）福利体系的多元化与创新

事业单位应积极推广弹性福利计划，提供丰富多样的福利选项以满足工作人员在健康、家庭和个人发展等方面的个性化需求，包括医疗保险、灵活休假安排、教育补贴等。同时，重视非经济性福利的提供，如灵活工作时间、舒适的工作环境和工作人员心理健康服务，以实现工作与生活的和谐平衡。这些综合性福利措施不仅尊重了工作人员的自主选择权，还有助于提升工作人员满意度和忠诚度，激发工作热情与创造力，营造人性化工作环境，增强单位凝聚力和吸引力，为事业单位的长远发展奠定坚实的人力资源基础。

（三）成本效益分析

为了精确管理福利成本，事业单位需采取一系列策略，其中包括对福利项目进行深入的成本效益分析^[9]。这一过程涉及细

致评估每个福利项目的实际效用，淘汰那些效益不高、工作人员需求不强烈的项目，从而优化福利支出的结构，确保每一分投入都能产生最大的效益。此外，事业单位还需建立健全的薪酬预算管理制度，该制度旨在严格监控工资福利支出，确保其始终处于合理可控的范围内。通过这些措施，事业单位能够实现对成本的有效管控和资源的优化配置，不仅保障了工作人员的基本福利需求，也促进了单位财务的健康和持续发展。

（四）工作人员参与与沟通

事业单位应当定期进行工作人员满意度调查，深入洞察工作人员对薪酬福利的期望与不满，以此作为优化薪酬福利措施的重要依据。这样的调查有助于事业单位更准确地把握工作人员的真实需求，从而制定出更加贴合工作人员期望的福利政策。同时，事业单位还需建立畅通无阻的开放式沟通渠道，保障工作人员能够就薪酬福利问题畅所欲言，自由地表达自己的意见和建议。通过这样一个双向互动的沟通机制，事业单位可以促进薪酬福利体系的持续改进和优化，确保福利措施与时俱进，不断满足工作人员的期待，进而提升工作人员的满意度和忠诚度，为事业单位的稳定发展注入强劲动力^[10]。这样的做法不仅有助于构建一个更加人性化的工作环境，也是事业单位实现人力资源高效管理的关键所在。

六、结束语

总的来说，人力资源成本控制和工资福利优化是事业单位实现高效管理和提升竞争力的关键环节。通过对理论基础、现状问题以及优化策略的深入探讨，明确了事业单位在人力资源成本控制与工资福利优化方面的发展方向。未来，事业单位应不断深化对人力资源成本控制的理解，创新工资福利体系，以工作人员需求为导向，实施精细化管理和差异化策略，从而有效提升工作人员满意度和工作效率，为事业单位的持续发展提供强大的人力支持。此外，建立健全的沟通机制和持续改进的薪酬福利体系，将有助于事业单位在日益激烈的市场竞争中保持优势，实现人力资源价值的最大化。

参考文献

- [1]江巧真.企业人力资源成本管理问题研究[J].投资与合作,2023,(11):145-147.
- [2]黄剑锋.事业单位人力资源管理工作浅析[J].今日财富,2023,(24):71-73.
- [3]谭传鹤.医院人力资源成本控制分析[J].中国产经,2023,(04):81-83.
- [4]张妙芳.关于人力资源成本优化控制的研究[J].现代营销(经营版),2021,(12):160-162.DOI:10.19921/j.cnki.1009-2994.2021-12-0160-053.
- [5]胡敏.房地产企业人力资源成本的管控[J].人力资源,2020,(04):16-17.
- [6]邹红,肖翰,宋泽,等.最低工资、成本价格传递与家庭真实福利效应[J].经济研究,2023,58(06):173-189.
- [7]李欣艳.最低工资标准与城镇居民家庭生活成本[D].西南财经大学,2022.DOI:10.27412/d.cnki.gxncu.2022.001213.
- [8]李雨佳.城市轨道交通行业薪酬福利创新研究[J].商讯,2021,(20):183-185.
- [9]刘文.基于人本管理的人力资源成本控制探究[J].财会学习,2023,(10):100-102.
- [10]杨虹,狄雅婧,高云峰,等.集团公司人力资源成本构成分析与控制措施浅论[J].中国金属通报,2023,(05):141-143.