

企业人力资源成本控制与经济效益提升的协同策略分析

时晶涯

无锡地铁集团有限公司, 江苏, 无锡 214000

DOI: 10.61369/IED.2025020003

摘要 : 本文聚焦企业人力资源成本控制与经济效益提升的协同关系, 先是分析人力资源成本构成要素, 涵盖招聘、培训、薪酬福利成本及其具体表现与优化方向。之后探讨经济效益提升的关键指标及实现途径。重点研究协同策略, 包括优化招聘流程、科学设计培训体系、合理薪酬福利管理。同时剖析策略实施中的阻碍, 如企业文化冲突和部门协调困难, 并提出相应应对措施。研究旨在为企业实现人力资源成本合理控制与经济效益持续提升提供实践参考。

关键词 : 人力资源成本; 经济效益; 协同策略; 成本控制; 效益提升

Analysis of Collaborative Strategies for Controlling Human Resource Costs and Improving Economic Benefits in Enterprises

Shi Jingya

Wuxi Metro Group Co., Ltd., Wuxi, Jiangsu 214000

Abstract : This article focuses on the synergistic relationship between controlling human resource costs and improving economic benefits in enterprises. It first analyzes the constituent elements of human resource costs, covering recruitment, training, compensation and benefits costs, as well as their specific manifestations and optimization directions. Then it explores the key indicators and ways to improve economic benefits. The research focuses on collaborative strategies, including optimizing the recruitment process, scientifically designing the training system, and reasonable compensation and benefit management. At the same time, it analyzes the obstacles in implementing the strategies, such as corporate culture conflicts and difficulties in department coordination, and proposes corresponding countermeasures. The research aims to provide practical references for enterprises to achieve reasonable control of human resource costs and continuous improvement of economic benefits.

Keywords : human resource costs; economic benefits; collaborative strategies; cost control; benefit improvement

引言

在当前激烈的市场竞争环境下, 企业对人力资源的依赖程度日益加深, 人力资源成本作为企业运营的重要支出, 其合理控制与经济效益提升的协同发展成为企业可持续发展的关键议题。人力资源成本涵盖招聘、培训、薪酬福利等多个环节, 其构成复杂且影响深远, 而经济效益的增长又高度依赖人力资源效能的充分发挥。如何平衡人力资源成本投入与经济效益产出, 实现二者的协同优化, 是企业管理实践中亟待解决的问题。

一、企业人力资源成本构成要素分析

(一) 招聘成本

在企业人力资源成本中, 招聘渠道成本是重要组成部分, 不同渠道的费用构成与特点对成本影响显著。网络招聘凭借覆盖面广、操作便捷的优势, 涉及平台使用费、广告投放费等, 因成本较低且响应高效, 成为许多企业的首选; 校园招聘针对应届毕业生, 费用包括宣讲会场地租赁、宣传材料制作等, 虽能获得潜在高素质人才, 但成本较高且周期长; 猎头招聘适用于高端岗位, 费用为候选人年薪的一定比例, 虽成本高昂, 却能精准匹配稀缺

人才, 提升招聘效率并降低长期用人风险。企业需综合岗位要求、预算与效果, 实现成本与效益平衡^[1]。简历筛选与面试环节同样构成重要招聘成本, 涉及人力、物力及时间消耗。简历筛选需人力资源部门投入大量时间评估海量申请, 面试则增加面试官时间成本及场地、设备等物力消耗。

(二) 培训成本

培训开发成本是企业为提升员工技能投入的重要资源, 涵盖课程开发、教材编写及讲师聘请等方面。课程开发需专业团队结合企业战略与岗位要求设计系统化内容, 过程耗时较长, 还可能产生外部专家咨询费用; 教材编写要融合最新行业动态与实践经

验，成本体现在资料整理、排版设计及版权购买等环节；讲师聘请费用因资质经验差异较大，高质量内外部讲师虽能带来更显著学习效果，但成本也相对较高^[2]。

尽管培训开发成本不菲，但其对提升员工工作效率和创新能力作用关键，能为企业创造更大价值。培训实施成本是培训过程中的直接费用，包括场地租赁、设备使用及学员差旅等支出。场地租赁费用受地理位置、设施条件和使用时长影响，企业需依培训规模和内容选择合适场地；设备使用涉及投影仪、音响等教学工具的购置或租赁成本；异地培训时，学员差旅的交通、住宿和餐饮费往往占比较大。

（三）薪酬福利成本

基本薪酬成本是企业人力资源成本的核心部分，其构成与市场水平直接影响财务负担和员工满意度。不同岗位的基本薪酬由市场行情、岗位职责及员工能力等因素决定，企业设定时需兼顾内外部公平性，确保薪酬体系既有竞争力又符合预算。核心岗位薪酬通常高于普通岗位以吸引关键人才，基层岗位则侧重成本控制避免过度支出。同时需关注薪酬结构合理性，如固定工资与绩效奖金的比例分配，既要激励员工，又要避免绩效波动导致人工成本大幅变化。通过科学的薪酬评估机制，企业能合理设定薪酬水平，在控制成本的同时提升员工积极性。福利成本是企业为员工提供的非货币性补偿，涵盖保险、补贴、员工活动等形式，虽非直接现金支付，但对财务状况和员工满意度影响重大^[3]。保险福利包括医疗、养老等，由企业承担费用以保障员工生活并增强归属感；交通、餐饮等补贴可减轻员工生活压力；团队建设、健康检查等活动成本能提升凝聚力和忠诚度。

二、经济效益提升的关键指标与途径

（一）关键指标

营收增长是企业经济效益提升的重要体现，人力资源在其中发挥关键作用。员工工作效率直接影响企业产出能力，高效的人力资源管理通过优化人员配置、提升技能水平和激发积极性，能显著提高单位时间工作成果转化率。市场开拓能力作为营收增长的核心驱动力，依赖营销团队的专业素养与协作效率，在竞争激烈的市场中，具备强市场分析和客户沟通能力的员工，能为企业带来更多订单和市场份额，推动营收持续增长。因此，企业需重视人力资源的选拔与培养，以充分发挥其在营收增长中的效能。利润率提高既反映成本控制能力，也体现产品或服务附加值水平，人力资源在其中至关重要。从成本控制看，科学的人力资源管理可降低不必要人工成本，如减少冗余岗位、优化薪酬结构，间接提升利润率。同时，通过培训与激励机制，人力资源能增强员工专业技能与创新能力，助力企业在产品设计、服务质量上形成差异化优势，提高产品附加值^[4]。这种附加值提升不仅增强市场竞争力，还能带来更高利润空间，可见人力资源有效管理是利润率提高的重要保障。

（二）提升途径

优化产品与服务是提升企业经济效益的重要途径，离不开员工专业能力的支撑。通过系统化培训与技能提升计划，企业能显著提高员工在产品设计、生产制造及售后服务等环节的表现，为客户提供更优质的产品与服务。比如定期组织技术培训和知识更

新课程，既能帮助员工掌握最新行业动态与技术工具，又能激发创新思维，为产品改进和服务升级注入持续动力。同时，良好的团队合作氛围与沟通机制可促进各部门协同配合，进一步提升整体服务质量，增强市场竞争力，推动经济效益增长。拓展市场渠道是企业扩大市场份额、提升效益的重要手段，员工在其中作用关键。市场营销人员通过深入分析目标客户群体并精准定位，能制定更具针对性的推广策略，有效吸引潜在客户并转化为实际订单^[5]。企业可设立合理的绩效考核与奖励机制，将个人业绩与团队目标结合，激发员工参与市场拓展的主动性和创造性。跨部门协作也为渠道拓展提供有力支持，例如研发与市场部门合作能加快推出符合需求的新产品，助力企业抢占市场先机，实现经济效益最大化。

三、人力资源成本控制与经济效益提升的协同策略

（一）优化招聘流程

在现代企业管理中，精准招聘是实现人力资源成本控制与经济效益提升的重要环节。通过明确岗位需求并结合企业战略目标，能显著提高招聘质量与效率，降低无效招聘的成本浪费。企业应根据职位要求制定详细招聘计划，包括目标人群、渠道及时间节点等，避免因盲目扩大范围导致不必要支出。同时，科学评估候选人与岗位的匹配度，可减少员工短期离职现象，降低重复招聘和培训成本。企业也可以转向使用成本效益更高的在线招聘平台，这些平台不仅覆盖面广，而且费用相对较低。企业可以简化招聘流程，减少不必要的环节。冗长的招聘流程不仅会增加时间成本，还可能导致优秀候选人流失。通过优化筛选标准和面试流程，企业可以更快地识别和吸引合适的人才，从而降低整体的招聘成本。企业可以考虑建立内部推荐机制，员工推荐通常能够带来更符合企业文化和需求的候选人，且推荐成功的概率较高。此外，内部推荐往往成本较低，因为企业可以通过提供奖金或其他激励措施来鼓励员工参与推荐。企业可以利用数据分析来优化招聘策略，通过分析过往招聘数据，企业可以识别哪些渠道和方法最为有效，从而在未来的招聘中做出更明智的决策，避免在无效的招聘活动上浪费资源^[6]。

（二）科学设计培训体系

科学设计培训体系是企业实现人力资源成本优化与经济效益提升的重要途径，以企业战略目标和员工实际需求为导向的培训计划，能显著提高培训针对性与实效性，提升员工工作效能。企业制定培训计划时，需充分考虑不同岗位技能需求及员工职业发展阶段，设计个性化方案，避免形式化培训造成资源浪费。同时结合发展战略进行前瞻性培训布局，帮助员工掌握新技术与知识，为企业创新与转型提供支持。需求导向培训不仅降低无效培训成本，还能通过提升员工专业能力间接推动企业经济效益增长。培训效果的评估与转化是确保培训投入产生实际价值的关键环节。通过系统化评估培训成果，企业可全面了解效果并及时调整计划，提高针对性与有效性。常用评估方法包括问卷调查、绩效考核及工作表现跟踪等，能多维度衡量培训对员工能力的提升作用。企业还需注重成果转化，将培训所学应用于实际工作，提升部门效率与整体效益^[7]。例如设立激励机制鼓励员工将培训内容转化为工作成果，既能巩固效果，又能增强员工责任感与成就

感，为企业创造更大价值。

（三）合理薪酬福利管理

合理的薪酬激励设计是激发员工积极性、提升工作绩效的重要手段，也是实现企业经济效益增长的关键因素。企业设计薪酬体系时，需综合岗位价值、市场水平及员工个人贡献，确保薪酬结构兼具外部竞争力与内部公平性。通过引入绩效奖金、股权激励等措施，能有效调动员工工作热情，促使其为企业目标努力^[8]。同时，薪酬激励设计需与企业战略目标一致，确保员工行为与企业利益高度契合，推动经济效益持续提升。科学的薪酬激励机制不仅能提高员工工作效率，还能通过优化人力资源配置降低企业整体运营成本。福利优化策略在提高员工满意度与忠诚度的同时，可有效控制福利成本，实现人力资源成本与经济效益双赢。企业制定福利政策时，应依据员工需求与偏好设计多样化方案，如弹性工作制、健康保险等，满足不同群体实际需求。通过整合现有资源并引入创新福利项目，能在不增加总成本的情况下提升福利吸引力。例如利用数字化平台提供在线健康管理服务，既满足员工健康需求，又降低传统福利实施成本。优化福利结构不仅增强员工归属感，还能通过提高工作积极性间接推动企业经济效益增长。

四、协同策略实施的阻碍与应对措施

（一）企业文化冲突

在企业推行人力资源成本控制与经济效益提升的协同策略时，常面临企业文化层面的冲突。这种冲突核心是传统观念与现代管理理念的矛盾，比如部分企业仍坚守以“事”为中心的传统人事管理观念，而现代人力资源管理强调“以人为本”，理念差异易让员工抵触新策略，影响实施效果。同时，企业长期形成的固化文化氛围，如过度注重层级制度、缺乏创新意识等，会阻碍协同策略中资源灵活配置和员工激励内容的落地。协同策略要求招聘、培训、薪酬福利等方面系统性变革，但传统企业文化倾向保守稳定，文化惯性使员工对变革不适应，甚至引发内部矛盾^[9]。为化解冲突，企业可加强文化宣贯，通过专题讲座、内部培训传递策略核心理念与重要性，增强员工对变革的认同感。企

业领导者需发挥示范作用，在决策中体现“以人为本”理念，资源配置优先考虑员工发展与经济效益结合。还应建立反馈机制，鼓励员工参与策略制定与优化，减少不满情绪。最终需逐步调整文化价值观，将协同策略目标融入文化建设，形成符合现代管理要求且能激发员工积极性的新型文化氛围。

（二）部门协调困难

在协同策略实施中，部门间协调困难是常见阻碍，主要源于部门利益冲突、沟通不畅和职责分工不明。不同部门追求的绩效目标存在差异，比如人力资源部门侧重成本控制与员工满意度提升，业务部门更关注短期业绩增长，这种目标分歧易在资源分配和策略执行上产生矛盾。同时，缺乏有效信息共享平台导致沟通渠道不畅，各部门难以及时获取必要数据，影响策略整体推进。而职责分工不明确进一步加剧问题，在协同策略实施中，若未清晰界定各部门具体职责，易出现责任推诿或重复劳动，降低工作效率。为解决这一问题，企业需从机制建设和流程优化着手。建立跨部门沟通机制，通过定期跨部门会议或信息化平台，促进信息高效流转与共享协作^[10]。明确职责分工，在策略实施前详细梳理各部门职责，以书面文件确定岗位责任范围，避免混乱。引入项目管理模式，设立专门协同小组统筹各部门工作进度，保障措施按计划推进。建立绩效考核体系，将部门协作情况纳入考核指标，激励各部门主动配合，形成良好内部合作氛围。

五、结束语

总的来说，企业人力资源成本控制与经济效益提升的协同发展是系统性工程。分析人力资源成本构成后，明确招聘、培训、薪酬福利等环节存在成本优化空间。经济效益提升关键在于依托人力资源效能，通过优化产品和服务和拓展市场渠道实现增长。实施精准招聘、内部选拔、需求导向培训、科学薪酬福利管理等协同策略，可促进成本与效益良性互动。针对文化冲突，可通过文化宣贯、领导示范等化解；对于部门协调难题，借助跨部门沟通、明确分工等解决。未来企业需深化协同理念并融入日常管理，以实现人力资源价值最大化与经济效益持续增长。

参考文献

- [1] 胡玉花. 人力资源管理经济效益最大化研究 [J]. 老字号品牌营销, 2024, (7): 64-66.
- [2] 梁欢. 浅析强化人力资源管理促进企业经济效益提升的措施 [J]. 法制与经济, 2020, 29(7): 106-107.
- [3] 刘丽衡. 人力资源管理与企业的经济效益 [J]. 中国乡镇企业会计, 2020, (3): 157-158.
- [4] 赵亚超. 企业人力资源管理与经济效益关系研究 [J]. 商场现代化, 2020, (24): 55-57.
- [5] 李佳应. 企业人力资源管理与经济效益的相关性研究 [J]. 中国科技投资, 2021, (21): 97-98.
- [6] 王轶. 人力资源管理中的成本控制策略优化研究 [J]. 上海商业, 2024, (09): 161-163.
- [7] 王淑梅. 高质量的人力资源管理与企业经济效益 [J]. 产城 (上半月), 2021, (8): 27-28.
- [8] 沈辉. 企业人力资源管理与经济效益关系分析 [J]. 管理学家, 2020, (19): 118-119.
- [9] 黄大钢. 人力资源管理对经济效益的影响及策略探讨 [J]. 商展经济, 2023, (14): 153-156.
- [10] 杨梅. 谈加强人力资源管理以提高企业经济效益 [J]. 环渤海经济瞭望, 2020, 34(10): 99-100.