# 建设人力资源管理制度对企业的影响

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-07-21

*第一篇：建设人力资源管理制度对企业的影响建设人力资源管理制度对企业的影响现代企业建设人力资源管理制度是以企业人力资源为中心，研究如何实现企业资源的合理配置。加强建设人力资源管理制度，它冲破了传统的劳动人事管理的约束，不再把人看作是-种技术...*

**第一篇：建设人力资源管理制度对企业的影响**

建设人力资源管理制度对企业的影响

现代企业建设人力资源管理制度是以企业人力资源为中心，研究如何实现企业资源的合理配置。加强建设人力资源管理制度，它冲破了传统的劳动人事管理的约束，不再把人看作是-种技术要素，而是把人看作是具有内在的建设性潜力因素，看作是决定企业生存与发展、始终充满生机与活力的特殊资源。

建设人力资源管理制度不再把人置于严格的监督和控制之下，而是为他们提供创造各种条件，使其主观能动性和自身劳动潜力得以充分发挥。不再容忍人才的浪费和滥用权力造成的士气破坏，而应像为子孙后代造福而爱护自然资源一样珍惜爱护人力资源。

要从以物为中心的管理转向以人为中心的管理，更加重视加强建设人力资源管理制度，更加重视人力资源的投入，来提高人力资源的利用程度，实现企业核心竞争力与可持续发展的长远目标。

加强建设企业人力资源管理制度，人才是科技的载体，是科技的发明创造者，是先进科技的运用者和传播者。如果说科技是第一生产力，那么人才就是生产力诸要素中的特殊要素。人才不仅是再生型资源、可持续资源，而且是资本性资源。加强人力资源管理，在现代企业和经济发展中，人才是一种无法估量的资本，一种能给企业带来巨大效益的资本。

加强建设企业人力资源管理制度，人才作为资源进行开发是经济发展的必然。企业只有依靠人才智力因素的创新与变革，依靠科技进步，进行有计划的人才资源开发，把人的智慧能力作为一种巨大的资源进行挖掘和利用，才能达到科技进步和经济腾飞。加强建设人力资源管理制度，企业必须创造一个适合吸引人才、培养人才的良好环境，建立凭德才上岗、凭业绩取酬、按需要培训的人才资源开发机制，吸引人才，留住人才，满足企业经济发展和竞争对人才的需要，从而实现企业经济快速发展。

加强建设人力资源管理制度，企业人才资源的目标是吸引人、培养人、用好人，挖掘潜力，激发活力。企业应紧紧围绕经济发展目标，以人才资源开发为根本任务，从根本上解决人才的开发和利用。

1、加快建立适应各类人才成长的管理体制。加强人力资源管理，要按市场经济体制的要求，深化企业人事制度改革，加快建立起适应各类人才成长特点的新型人才管理体制。要围绕高素质领导人才、经营管理人才、专业技术人才和技术工人四支队伍建设，建立各具特色的分类管理制度，重视抓好创新型人才、复合型人才的培养和选拔使用，树立重能力、重实绩、重贡献，鼓励创业、鼓励创新、鼓励竞争的用人新理念。

熊鹤龄 —— 既具备全球500强背景又拥有北京大学学术研究经历的实战专家！

社会资历：

1、国家人力资源和社会保障部全国高级人才评荐中心高级咨询顾问

2、国务院发展研究中心《国家软实力之企业软实力标准I版》课题专家组成员

3、北京大学教育文化与品牌战略研究所战略发展部副主任

4、北京大学民营经济研究院、中国人民大学EMBA班特聘教授

企业资历：

曾先后在HP、深圳西风信息产业集团、北京春雪财务集团公司等多家顶尖企业担任部门经理、人力总监、集团副总裁、董事局秘书长职务！

现任天下伐谋咨询公司高级合伙人、独家讲师、沙盘模拟学院院长、企业商学院院长！在20余年工作实践及10余年大型企业高管、企业管理咨询和企业管理内训经历中，熊鹤龄先生悉心关注企业管理工作，具有极深的企业管理咨询的体验、感悟和认知。

2、提高对人才的激励力度。激励是现代企业人才资源开发的核心。加强建设人力资源管理制度，人才资源的潜能能否发挥和能在多大程度上发挥，在一定程度上依赖于对人才的激励力度。企业在人才引进、使用中要积极研究个人需求和制度对个人需求满足感的影响以及能产生各种激励作用的机制，制定人才队伍收入待遇及其岗位责任和业绩、贡献挂钩的原则，实行按岗位、按任务、按业绩付酬的分配制度，鼓励技术、管理等生产要素参与收益分配，最大限度地调动人才积极性，最终实现企业经济发展与人才资源开发的双丰收。

**第二篇：浅谈人力资源对企业绩效的影响范文**

浅谈人力资源对企业绩效的影响

[摘 要]：随着时代的发展，绩效管理在企业经营管理活动中占据关键地位，是全员参与的目标管理。科学有效的绩效管理对于防止人才流失发挥着重要作用。众多企业管理层开始越来越多地关注人力资源对企业绩效的影响。把握好人力资源管理对企业绩效管理的指导原则，充分发挥人力资源管理对企业绩效指导的最大作用，显得尤为关键。

[关键词]：人力资源；绩效；人文管理

新时期企业的发展，充分认清了人力资源对企业绩效的重大意义，特别是进入经济高速发展的高速时代，人力资源管理对绩效的影响越来越受到公司、企业高层领导的高度重视，所谓“绩”就是数量，所谓“效”就是贡献或增值程度，绩效就是活动在一定时间内完成的工作量，是一个经济学、管理学概念，有别于以前对工作成绩的考核单纯认为工作任务的完成情况当作工作成绩的观念。

一、建立企业人力资源绩效管理体系的正确观念

人力资源绩效管理体系以绩效考核为主，还包括计划、回顾、评估等几个步骤，通过绩效管理，企业可以引导员工行为，并以监督考核的方式提高企业员工的工作效率和创新能力，最终实现企业效益的增长和提高。建立企业人力资源绩效管理系统时需要秉承正确的绩效管理观念。

首先，要认识绩效管理的深刻内涵。绩效管理体系与简单的绩效考核不同，强调的是通过计划、组织、协调和控制等多种管理手段，综合使用帮助企业或部门、员工的绩效提高。认识到绩效管理体系的内涵，必须树立起正确的绩效管理观念，在许多企业中，绩效考核仅仅是薪酬奖励的一种评估形式，这就是对绩效管理的一大错误观念。绩效考核作为绩效管理体系中最为核心的部分，其目的在于通过考核完成绩效改革和企业价值评价，所以要突出考核的过程性，并不足单

纯地重视“员工薪酬”这一结果。

其次，在绩效管理体系建立的过程中，要重视公平性。由于绩效管理的最终目的在于企业收益增强，员工效率得到提高，所以在建立绩效管理体系的过程中要重视公平性，避免因不公正行为影响员工的积极性。这种公平公正的观念，不是体现在薪酬上，而是在物质奖励、精神奖励以及职位提升上，这与员工的利益是直接联系在一起的，只要把握公平的观念，就将激发出员工无穷的激情和潜力。

最后，要建立人性化的绩效管理体系。虽然建立了一套制度，但是工作中的变化是突然性的，绩效管理的具体办法不能完全估计到这些可变因素，因此许多苛刻的条文制度将引起员工的不满，造成负面影响。只有在人性化的观念下，将“以人为本”贯彻到具体工作当中，使员工意识到其作为人力资源的优越性，有利于员工个人才能最大程度的得到发挥。

二、人才流失与绩效管理

一些路桥企业虽然每年也招收了很多新员工，但是同时每年也流失大量的老员工，这些人大多流往民营企业，具体分析起来，其根本原因在于员工未能产生对企业文化的认同感和企业归属感。每个企业必然存在企业文化，企业文化不论其外显的制度文化和行为文化、物质文化如何，它最终都是由内在的、特定的企业核心价值观念所决定的。当一个新员工进入企业的时候，他首先面临的就是对企业文化的适应和融入问题。其核心，就是他能否建立对企业文化所蕴含的企业核心价值观念的认同感，从而才能产生对企业的归属感，也就是“家”的感觉。员工之所以选择“离家出走”，从根本上说，就是没有能够建立对企业核心价值观念的认同感，从而也谈不上归属感。

从社会学的角度看，认同感与归属感是基于双方利益背景的共识而建立的。企业存在的首要理由是“盈利”，企业因盈利所以得到生存并发展，企业和企业雇员之间是一种利益共存体的关系，正如企业招聘一个员工的原因是因为期待员工能够满足企业的需要一样，员工之所以选择应聘这家企业，首先不是由于企业需要他，而是因为他期望企业能够满足他个人的需求。企业希望员工为企业创造价值的前提。就是要能够让员工意识到：

“只要我努力奉献于这家企业，企业便能够为我创造个人期待的价值”。促成这种归属感与认同感建立的责任主体首先是企业，而不是员工。从企业管理的角度看，不能“守株待免”的期待员工主动适应企业，而是企业必须主动的帮助员工融入企业文化与企业核心价值观念。这便需要企业必须了解员工的需求，并且把员工需求整合到企业目标愿景中。

“全员参与”的绩效管理体系可以实现员工需求与企业目标的整合，从而为建立员工对企业价值观念的认同感和归属感提供制度保障。譬如，在绩效计划的制定过程中，管理层能够征求员工的意见，员工参与目标制定，从而使员工认同企业绩效的目标；在绩效过程控制阶段，通过持续双向沟通，实现员工自我控制的过程，其实就是不断使员工融入企业价值观念的过程；绩效考核等反馈控制阶段，就是员工通过绩效反馈体系，实现自我调整和自我成长的过程。当完成一个绩效管理的闭环运作后，员工全面参与企业目标的实现，也就逐步建立了对企业价值观念的认同感和归属感。

三、发挥人力资源管理对企业绩效指导的最大作用

如何才能充分发挥人力资源管理对企业绩效指导的最大，当前要着重在以下四个方面下工夫：

一是坚持优胜劣汰，对选拔聘用和收入分配进行动态管理。将优胜劣汰的人力资源管理竞争法则引入企业绩效管理工作领域，就是要让客观标准在选人用人过程起基础性作用，变“伯乐相马为“赛场选马”，变“人选人”为“标准选人”。按照人事制度改革的方向，拓宽“上”的渠道，逐步扩大竞争上岗的范围，公布任职条件和任期目标，通过公开报名、考试答辩、群众评议、组织考察、党委审定产生人选。然后按规定程序予以委(聘)任；在实行任期制、试用制的基础上，建立末位淘汰制，疏通“下”的渠道。对综合考核处于末位的，实行警告整改或严重者辞退，以竞争的方式建立退出机制：紧紧围绕扩大民主这个重点，坚持民主化的基本取向，进一步完善民主推荐、民主测评等一系列制度，体现选任的动态原则；建立动态的收入分配制度。坚持以岗定薪，岗变薪变，收人与业绩挂钩，让竞争来优化人员配置，调整人才资源的存量结构。

二是坚持发展的观点，完善动态管理过程中人力资源考核体系。第一，科学设计注重实绩的考核标准。不仅要看其对党的基本路线和新时期企业发展方针的态度如何更要看实际贯彻执行的成果如何，即将实绩作为考核的主要依据。设置各类各岗人员履行职责的实绩标准。由于不同类别、岗位、层次人员的职责性质和工作难易程度不同，在实绩标准设置过程中要做到共性和个性相结合，对每个岗位上的人员从专业素质、组织领导、完成任务、群众威信等方面，制定不同的标准。第二，协调运用定性和定量的考核方法。必须定性与定量相结合。如在考核的基本要素上，可设置基本学历、任职经历、专业培训经历、专项考核成绩等具体指标；在工作实绩上，可把完成日常工作任务和急难险重任务等情况列为量化指标；在群众的公认度上，可把民主评议的得票率作为量化指标，等等，达到项目标准的定性和定量互补，避免“数字出成绩”的现象。第三，全方位运用考核结果。考核的目的和积极作用在于对考核结果的正确运用。建立规范的人力资源考核制度，将考核结果的运用摆到重要位置。一方面是要将考核结果与广大员工职务和薪酬的升降、调整结合起来，以真正实现能者上、庸者下；另一方面是将考核结果与奖惩结合起来，以鼓励先进，鞭策后进。

三是坚持“两个转变”，加强员工工作的动态监督。要坚持“两个转变”，“两个转变”，就是变事后监督为事前、事中、事后监督相结合，强化事前、事中监督；变被动监督为主动防范，把监督寓于员工教育、选拔任用、管理的全过程。做到“两个转变”就要以多元化、合理化、可行性化为着力点，建立全方位的员工监督制度体系。不断完善多元化的监督制约机制。健全巡视制度和检查通报等制度，强化上级组织监督；实行员工识别评价、决定、监督三权分离，形成用人上相互制衡关系；按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，健全领导班子在用人上的决策程序、议事规则和工作制度，强化班子内部监督。健全选任员工通报制度、听证制度、群众质询制度、举报制度，强化群众监督：要不断完善全程化的监督制约机制。健全领导干部选任工作责任制，领导干部选任工作全程监督制度和绩效考核评估制度；要不断完善刚性化的监督制约机制，把各项

监督制度逐步以法定的形式固定下来，并以罚则明确界定用人失察失误责任追究，促进管理工作不断走向科学化、系统化和法治化。

四是主动适应动态管理要求，建立员工动态管理信息库。现有的员工管理数据库，大多是静态反映企业员工的基本情况，主要实现统计汇总和查询功能，难以适应员工动态管理的要求。动态管理信息库除了应包括广大员工的姓名、年龄、性别、学历、职务、工资等基本情况外，还应该包括员工的兴趣、爱好、奖惩、培训、业绩、考察材料、接受监督等多种情况，并在管理工作、中不断进行补充。其目的是通过建立动态库，全息展现企业员工素质、能力、业绩等方面的变化，全面反映员工的成长轨迹。

**第三篇：企业人力资源管理制度[模版]**

员岗位的人员，原则上不准调动。

第十章　员工的解雇与辞职

第二十六条　员工的解雇。员工违约、违纪，依据《劳动法》、《职工奖惩条例》等劳动法规的规定，对符合解雇条件的，按照一定的程序予以解雇。因经营状况不佳，需要实行经济性裁员时，按照《劳动法》、《公司法》、《工会法》的规定经公司批准后，方可实施。

第二十七条　员工的辞职。员工自愿辞职，首先由员工本人提出申请，所在单位领导同意，经公司人力资源部批准，可办理辞职手续，并享受一定数额的经济补偿。未经批准，自行辞职的，不得享受经济补偿待遇。

第十一章 薪酬管理

第二十八条 工资总量基数按照当年我矿经营成果及预测工资增长幅度，报公司人力资源部确定。实行总量控制，绝不超提。

第二十九条 按照岗位测评、劳动成果大小、工作环境差异分别实行吨煤费用工资、销售额费用结算、经营承包等不同形式进行分配工资。详见《天安一矿效益工资分配办法》。

第三十条 员工的基本工资制度

（一）经营者年薪制度

矿长、副矿长、三总师等实行年薪制。年薪由基薪和风险收入两部分组成。基薪标准根据我矿资产净值、税利水平、生产经营规模和我矿员工平均收入水平确定；风险收入以基薪为基础，根据我矿生产经营成果、责任大小、风险程度等因素确定，最高为基薪的1.5倍。

（二）一般员工的岗位技能工资制

在岗位劳动评价的基础上，对一般员工实行以劳动技能、劳动强度、劳动责任、劳动条件为基本劳动要素的岗位技能工资制，并根据每年企业经济效益和当地生活费用价格上涨的指数变化，作适当调整。详见《天安公司岗位技能工资制度试行办法》。

第三十一条 其它工资问题的处理规定

（一）被录用新员工工资处理

经过有关录用程序，对于新录用的员工根据每个岗位的技术含量及对生产经营的重要程度等具体情况而定：对于大中专毕业生原则上应有一年的见习期，见习期满后执行定级工资标准；对于一般人员或技工学校毕业生原则上执行不少于半年的熟练期。熟练期满后，执行定级工资。

对于新录用的复员（转业）军人，不再执行熟练期工资标准。根据其军龄的长短和岗位不同，自录用之日起，执行定级工资标准。

新录用员工的定级手续由公司人力资源部统一办理。

对我矿特聘的技术拔尖人才或其他人员，其工资待遇分别按照有关文件执行。

（二）员工岗位变动的工资处理

矿属各单位因员工的正常流动引起岗位（职位）变动的，其工资标准执行新岗位的岗位工资标准。其技能工资标准的处理为：

（1）井上下员工岗位变动，由地面调到井下从事辅助工作的，技能工资增加一级，调到井下从事采掘工作的，技能工资增加两级；由井下辅助调到采掘岗位的，技能工资增加一级。

井下员工非因工负伤或其它原因调到地面工作的，采掘员工实际工作满10年（工龄部折算）保留原技能工资不变，满5年不满10年的，技能工资降低一级，不满5年的，技能工资降低两级。井下辅助员工在井下实际工作满15年的，调到地面工作以后，技能工资不变；不满15年的，技能工资降低一级。

从事采掘的员工调到井下辅助的，从事采掘工作实际年限满5年的，技能工资不变；不满5年的，技能工资降低一级。

从事地面工作员工调到井下工作，从事井下辅助工作的员工调到采掘工作，只能享受一次高定技能工资待遇。

（2）从事地面工作的员工变动岗位的，其技能标准不作变动。

（3）员工因工负伤（包括职业病）需要岗位变动的，按照劳部发[1996]266号文件规定处理。

（4）对所有变动岗位的员工，都给予一定的学习熟练期，学习熟练期满经考核后方可上岗。否则，安排到员工再就业中心或劳务市场重新培训学习，其工资待遇按相应规定执行。

第三十二条 津（补）贴的管理

津（补）贴，仍按照现行的平天安人有关文件规定的标准执行。

第三十三条 有关假期及加班加点工资支付

员工在享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间的工资支付，其日工资标准均以岗位工资加技能工资作为计算基数；根据实际需要安排员工在法定标准工作时间以外工作的工资支付标准，按照《劳动法》和《工资支付暂行规定》（劳部发[1994]489号）以及《中华人民共和国劳动部关于（劳动法）若干条文的说明》（劳部发[1994]289号）的有关规定执行。

第三十四条 员工工资增长机制

为维护员工的长远利益，充分发挥工资对促进生产和提高效益的经济杠杆作用，调动员工的工作积极性，我矿将根据经济效益情况和公司的统一安排，每隔一定时期对员工档案内技能工资适当调整。

第十二章 员工的社会保障

第三十五条 严格执行国家颁布的各项社会保障政策，认真贯彻职工工伤保险、医疗保险、失业保险、养老保险等方面的法律法规。

第三十六条 矿所属各单位及员工个人，要按时足额缴纳养老保险金、医疗保险金、失业保险金等各项社会保险费。

第三十七条 对符合离（退）休条件的人员，由公司人力资源部审核合格后上报集团公司有关部门审批。凡经河南省劳动和社会保障厅确认符合退休者，自确认之次月起退出生产工作岗位，享受退（离）休待遇。

第十三章 附则

第三十八条 本办法如有未尽事宜，参照法律法规和公司的相关文件执行。

第三十九条 本办法由人力资源部负责解释。

第四十条 本办法自发布之日施行。

**第四篇：试论人力资源成本会计对企业的影响**

试论人力资源成本会计对企业的影响

一、人力资源成本会计的主要含义

随着全球化的不断进步，世界经济发展越来越密切。经济社会经历了由资本转向人力的阶段。人力资源是每个企业发展都要关注的问题，特别是在当下的知识经济发展之下。人能够创造的价值是物质资本不可比拟的。进行人力资本的合理选择和安排，甚至到一个成本会计的问题。在关于人力资源成本会计的研究当中，重点在于从人力的角度进行人力资源的分析和探究。其中涉及到两个方面的内容，它们是相对于历史成本而言的重置成本和在企业出现人力资源代替时产生的一种替代成本。

人力资源成本会计有着自身的特点。随着对人力资源成本研究的深入，越来越多的人都充分地认识到了人力资源成本不仅仅包括取得成本和使用成本两项。而且应该要进行人力资源取得成本、开发成本、使用成本和撤离成本的单独计算。这种新的提法主要更多地考虑到了“时间”的概念，是基于传统的会计理念当中对资本的支出和收益进行合理的划分而使用的。进行人力资源的成本会计时要进行资本性支出的资产化处理，并且把这种成本产生的各个环节考虑清楚，进行准确的计算。对于企业的持续发展是也有必要的。

人力资源成本会计的主要是根据企业的人力资源，为了不断进行经济效益的提高而进行对人力资源的成本、价值和权益进行估量，把这些确认和计算的数值用于对人力资源的预测、决策和规划上。这样一项工作能够为企业的人力资源的有效管理提供权威的信息。人力资源成本会计研究是不同于传统的财务会计的，能够为企业提供更为专业的资源信息，为企业能够准确把握人力资源的合理安排提供了依据。

二人力资源成本的构成（一）取得成本

1招募成本

招募成本主要是为确定企业所需的人力资源的内外来源，发布企业对人力资源需求的信息，吸引所需的内外人力资源所发生的费用，这些费用主要有，招募过程中的工资，招募过程中的洽谈会的会费，招待费等等，企业为吸引高校的在校毕业生，毕业后进入本企业工作，与学生签订的用人合同后为起支付的培

养费用或向其发放的奖学金等，也应在学生进入本企业时计入招募成本。

2选拔成本

选拔成本是企业对应聘人员进行挑选，评价，考核等活动所发生的成本。他通过初步面试或处理应聘人的申请材料进行初选费用，对初选人合格者进行深入面谈，测试的费用，对合格者组织答辩，进行调查的费用，体检费用等。选拔的人员所要担任的职位越高，选拔成本越高。

3录用成本

录用成本是企业从应聘人员中选拔出合格者后，将其正式录用为企业的成员的过程中所发生的费用，如录用手续费等，可能还有支付给外部被录用人员所在单位的补偿费（如被录用人员与原单位签有服务合同，企业在服务期内将其录用，对方同意调出时企业可能要为录用人员支付由于违约而必须承担的赔偿金

等）。

4安置成本

安置成本是企业将所录用人员安排到确定的岗位上时所发生的各种费用。它包括企业为安置录用人员发生的相关行政管理费用，临时生活费，报到交通费等，向某些特殊人才支付的一次性补贴等，录用成本和安置成本也与被录用人员，安置人员的职务，重要性的不同及来源的不同（来自内部或外部）而有所不

同。

（二）开发成本

1定向成本

定向成本也称为岗前培训成本，是企业对上岗前的职工进行有关企业历史文化，规章制度，业务知识，业务技能等方面的教育时所发生的支出。它包括教育和受教育者的工资，教育管理费，学习数据费，教育

设备的折旧费等。

2在职培训成本

在职培训成本是在不脱离工作岗位的情况下对在职人员进行培训所发生的费用，它包括培训人员的工

资，培训工作中所消耗的材料费和在职人员参加业余学习的图书数据费，学费等。脱产培训成本

脱产培训成本是企业根据生产和工作的需要对在职职工进行脱产培训时所发生的支出，脱产培训可以根据实际情况，采取委托其它单位培训，委托有关教育部门进行培训或企业自己组织培训形式进行，根据所采取的培训方式，脱产培训成本可分为企业内部脱产培训成本和企业外部脱产培训成本，外部脱产培训成本包括培训机构收取的培训费，被培训人的工资差旅费，补贴，住宿费，资料费等等。内部脱产培训成本包括培训者和被培训者的工资，培训数据费，专设培训机构的管理费等。

（三）使用成本

1维持成本

维持成本是为保证人力资源维持其劳动力生产和在生产所需的费用，包括职工的计时工资或计件工

资，各种劳动津贴和各种福利费用

2奖励成本

奖励成本是企业为激励职工使其更好的发挥主动性，积极性和创造性，而对职工做出的特别贡献所支

付的奖金，它是对人力资源主体所拥有的能力的超长发挥做出的补偿。

3调剂成本

是企业为了调剂职工的生活和工作，满足职工精神生活上的需求，稳定职工队伍并进而影响和吸引外部人员进入所发生的费用支出。调剂成本包括职工疗养费用，职工娱乐及文体活动费用，职工业余社团开

支，职工定期休假费用等。

（四）替代成本

替代成本是指目前重置人力资源应该做出的牺牲，他包括为取得或开发替代者而发生的成本，也包括由于企业的员工的离开企业而发生的成本。替代成本有个人替代成本和职务替代成本的双重概念，个人替代成本是“用一个能够提供一组同等服务的人来替代目前雇佣的人而现在必须招致的牺牲”，它是用另一个人提供同等的服务来代替某个人的服务的替代成本。而职务替代成本则是“用一个能够在既定的职务上提供一组同等服务的人来代替职务上的人员而现在必须招致的牺牲”它指的是替代既定职务的任何在职者所能提供的一组服务的成本。一般来说，个人替代成本比职务替代成本高，替代成本由取得成本，开发成本，遣散成本构成，其中取得成本，开发成本的内容与企业新聘用人员所发生的取得成本，开发成本相同，遣散成本指因职工离开企业而发生的成本，它包括遣散补偿成本，遣散前业绩差别成本，空职成本。

三、人力资源成本会计的重要内容

现代企业当中的人力资源成本各有差异，但是，从整体上来说，都主要包括，取得人力资源的投入、人力资源开发的成本、使用人力资源的成本和人力资源离职的成本四个方面的内容。主要产生在为了获取人力资源的几个重要的环节当中，包括招聘、选拔、录用和培训人才的过程中必然要付出的代价。[2]进行人力资源会计的研究时，要注重关注这些方面的信息，把人力资源进行会计形式的计算处理，及时将成本会计纳入到传统的会计核算当中，为进行合理的比较分析做好必备的条件。

在实际的人力资源会计研究当中全面地考察了人力资源成本的不同构成，划分了历史成本、重置成本和替代成本三个方面的内容。进行人力资源成本会计计量过程当中是有一个计量模式的，这个模式是可以用来进行计量、报告那些由于取得、开发和重置企业人力资源带来的成本影响。关键是在于对历史成本、重置成本和替代成本三个方面内容的详细考察。

（一）对历史成本计量的考察。历史成本计量基础的考察实际上是一种实际的成本计量。在人力资源的各个方面进行的估计，包括在人才的取得上、在进行人力资源的开发上、在人力资源的使用过程当中产生的成本问题。这是企业对人力资源的原始投资的体现。这是一种来自于实际当中的具体真实受到数据，是能够通过一定的方式进行考察的。但是也存在着一定的缺点，包括不能进行人力资源的这种增值和摊销，没有把这两个方面的内容和实际当中产生的价值进行一个增减，没有能够真正地准确无误地反映出实际的成本。

（二）对于重置成本的考察主要是在考察了当下的市场之下进行的，考虑到把那些已经有的员工的水平和当下的市场进行比较，来估量重置人力资源产生的成本问题。这是企业决定是否进行人力资源的重新配置应当考虑的重点问题。

（三）对人力资源替代成本的考察。很多情况之下，人力资源是可以替代的，但是合不合适替代需要的是一种成本的考察，在企业进行人力资源成本计算的时候，要把由于员工撤离可能产生的 成本计算在内，以确保会计要素金额能够获得一个可靠的计量。

四 人力资源成本会计核算对企业的重要性

（一）人力资源成本会计费用资本化的必要性

1它有助于正确地反映企业的实际情况和对企业管理者的人力资源取得决策，开发决策进行评价。在信息时代，一些人力资本密集的高新科技企业与传统企业的大公司相比，从资产到销售收入只能算是一些小公司，但是，从盈利率及盈利的增长情况，市场价值及市场价值的增长情况来看，它们则处于绝对的优势地位，又堪称为世界级的大公司。这是因为这些企业具有人力资源的优势，其人力资源具有很大的价值体现。而企业人力资源优势的形成，是企业重视吸引和获得所需要的人力资源并对所拥有或控制的人力资源进行投资的结果。如果不对企业的人力资源的取得成本和开发成本进行单独核算，在企业的会计报表中予以反映，就不能体现出企业在人力资源取得和开发价值上的投入，也不能对企业管理者做出的人

力资源取得决策和开发决策的正确性进行评价。

2它更符合权责发生制原则和配比原则

将企业所发生的人力资源成本全部作为当期费用处理，显然不符合权责发生制和配比原则，因为人力资源的取得成本，是企业为了获得人力资源的使用权和处分权而发生的支出（使用成本是因实际运用人力资源的使用权而给予作为人力资源载体的劳动者的补偿），而在合同期内的规定时间内，企业始终拥有这一处分权和使用权，并在支付使用成本后能运用这一使用权和处分权为企业创造效益。人力资源的开发成本是为了使企业聘用的员工掌握必要的知识，技能以便能承担起所在岗位的职责而发生的支出，这部分支出在员工所掌握的知识，技能没有过时，仍然能有效的运用的期间内，能够为企业带来效益。因此，将人力资源的取得成本和开发成本与受益期相配比，在受益期内分期摊销，更符合权责发生制原则和配比原则

五、企业对人力资源成本会计研究的意义

从本质上来说，人力资源侧重于一种人的能力的运用。当这个人的能力用到市场上的时候，才能够形成人力资本方面的内容，对这种能力的一种考察和成本会计主要是为了到达一种投入和产出的平衡。企业的人力资源包含的是一种生产的能力。对员工的招聘、培训、使用和撤离的成本进行一个全面的计算，是

为了保证企业的最大效益，进行一种成本风险的估量。随着知识经济的不断发展，作为科学技术载体的人力资源正是企业在发展当中的强大保证。人力资源成本会计是侧重研究有关人力资源投资支出的计量、核算和报告的人力资源会计。人力资源成本会计研究的规范化有利于把这个企业引向更加科学的发展道路上，提升企业的竞争实力。企业必须重视人力资源的有效开发和管理。进行人力资源成本会计是适应知识经济的发展开展的。在这个有利的条件之下能够综合我国的人力资源状况结合企业的人力资源要求，建立起可行的人力资源管理。

六 企业人力成本会计发展趋势将会趋向以人为本

根据新经济时代人力资源管理的发展趋势,我国企业应超前思维,在进行人力资源管理时坚持“以人为本”,主动调整观念,以适应未来的挑战。

1.以人为本,实施柔性管理。以人为本,坚持人作为管理活动的核心和企业最重要的资源,理解人、尊重人、发展人和为人谋福利。通过各种措施,提高员工的能力和发挥员工的积极性和创造性,引导员工去实现预定的目标。柔性管理本质上是“以人为中心”的管理,要求柔性的方式去管理和开发人力资源。人力资源的柔性管理是在尊重人的人格独立与个人尊严的前提下,在提高广大员工对企业的向心力、凝聚力与归属感的基础上所实行的分权化管理。柔性管理的最大特点在于它主要不是依靠外力,而是依靠人性解放、权利平等、民主管理,从内心深处来激发每个员工的内在潜力、主动性和创造精神。使他们能真正做到心情舒畅、不遗余力地为企业不断提升业绩,成为企业在激烈的市场竞争中取得竞争优势的力量源泉。

2.注重人力资源的开发培训。企业经营战略目标的实现需要相应的人力资源支持,人力资源的重要特征是能动性和可变性,在知识经济时代,知识与技能的更新加快,企业管理人员首先应转变观念,重视培训,应当把培训当作一项投资,而不是消费。其次,要结合企业经营发展目标,制定科学的、系统的培训计划。因为人才的培养有一个时间过程,所以员工培训要从长远出发,重视未来,根据员工的年龄层次、知识结构、岗位特点等可以采用在岗培训、脱产培训、专题短训等多种方法。为进一步拓宽人才来源渠道,还可根据企业未来人才需求状况有选择地资助大专院校贫困学生,为企业的人才库储存后备力量,形成人才梯队。这种投资不仅会产生良好的社会效益,也会带来较好的经济回报。

3.优化企业人力资源配置。所谓优化配置,简单地说,是让合适的人在合适的岗位上最有效地工作。企业通过人力资源的优化配置,能有效地挖掘潜力,提高人力资源使用效率。为求得人与事的优化组合,人员配备应遵循因事择人,因才使用,动态平衡的原则,即一方面根据岗位的要求,选择具备相应的知识与能力的人员到合适的岗位,以使工作卓有成效。另一方面要根据人的不同特点来安排工作,以使人的潜能得到最充分的发挥,这就要求分析员工的职业经历、个性特点、年龄结构、身体状况、文化层次等,进行合理的调整结合,发挥协同效应,实现最佳匹配。

**第五篇：政治环境对企业人力资源战略的影响**

政治环境对企业人力资源战略的影响

人力资源战略的制定是一个系统性的工作，在新经济条件下企业所面临的环境更是复杂且剧烈变化的。如何有效地分析企业的内外部环境，直接影响到企业人力资源战略与规划的制定。战略理论权威迈克尔·波特说：“特定企业的最佳战略，从根本上上来说就是一种反映其特定环境的独特结构。”企业唯有适应环境的变化，才能求得生存和发展。现代企业所面临的内外环境对企业的人力资源战略和规划产生了深刻而重大的影响。在此仅仅分析企业外部环境中的政治环境对企业人力资源战略的影响。

政治环境主要包括一国的政治局面，政府的管理方式和政府方针政策的取向，一个国家或地区在一定时期内的政治大背景。比如说政权是否经常更迭、政府是否经常变换,政策是否经常变动等。政治环境是影响企业人力资源战略极其重要的因素。政治环境一般不直接作用于人力资源管理活动，但是能够通过影响企业的总体战略，进而间接影响企业内部的人力资源管理活动。稳定的政治制度、安定的社会环境、连续的政策、丰富的人力资源是市场经济条件下企业发展壮大的充分条件。如果一个企业所处的国家的政治环境比较稳定，那么这个时期国家就可以集中精力发展经济，企业的生存环境比较安全，不会发生大的变故，企业也可以制定比较稳定和长远的企业战略和人力资源战略。相反如果一个国家政治环境不稳定，政府管理方式和方针政策经常发生变化，那么企业的人力资源管理也必须随之变化，这就会造成人力资源管理活动和政策的频繁变动，不仅会影响企业人力资源管理的效果，而且也不理于企业的经营发展。

同时政治体制、经济管理体制、政府和企业关系、劳动力管理活动的法令法规和方针政策等也对企业的人力资源战略有很大的影响。例如，政府规定的关于劳动力招聘、最低工作标准、工作时间、劳动保险、失业保险以及医疗保险等强制性规定都会对企业的人力资源规划产生影响。企业在进行人力资源规划时不能违背国家的政策和法律、法规，在政府的宏观调控下进行人员招聘和利用。

建国以来我们实行的是高度集中的计划经济体制，与之配套逐渐建立起来了一整套与计划经济相适合的管理制度。典型特征就是“低工资，高分配，通报统配”。这种管理制度对于巩固人民政权有很大的作用，但是在人事管理上的管的过宽过死也出现了很多的弊端。十一届三中全会以后，国家开始了改革开放，企业劳动人事管理也随之进入新的发展时期。随着外资企业的进入，劳动雇佣制，合同制开始成为企业管理和人力资源管理的新概念。随着改革的不断深入，社会主义市场经济的建立，政治民主的不断扩大，新的人力资源管理制度、方法和理念得到了前所未有的发展。

2024年党的“十六大”报告中提出了“人力资源是第一资源”，2024年党的十六届三中全会明确提出了“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续发展”的科学发展观，2024年党的“十七大”报告中提出了“优先发展教育，建立人力资源强国”，2024年新《劳动合同法》开始实施，这些都给企业人力资源战略与规划带来了深刻的影响和有力的外部环境。政府提出一要保持宏观经济政策的连续性和稳定性，二要根据经济运行新情况及时完善政策措施，有针对性地解决突出矛盾和问题。三要认真落实中央的各项政策措施，真正把各项政策部署落实到实处。强调坚持社会主义市场经济改革方向，推进政治体制、经济体制、文化体制、社会体制改革。中国的富强、社会的稳定、人民的幸福，为企业有效的人力资源管理提供了必要的政治条件。

稳定的政局使人民的安全有充分保障，一定范围内的劳动力可以自由流动。这样就使人力资源在可以市场经济的作用下实现优化配置。劳动力市场是企业的一个外部人员储备，通过这种储备企业能够获得它需要的工人。公司员工的能力在很大程度上决定着公司能否顺利地完成自己的目标。由于可从公司外部聘用新的员工，因此劳动力市场便是人力资源管理必须考虑的一个外部环境因素。大量合格的劳动力存在和能够自由流通正是企业进行人力资源战略规划的前提条件。自从改革开放以来国家实行家庭联产承包责任制，解放了农村劳动力和放宽了对农民进城务工的限制。大量的农民工开始涌入东南沿海商品经济发达地区，成为了当地加工制造企业的主要劳动力，造就了中国“世界工厂”的名声。有利的政治环境为东南沿海地区的加工制造业提供了充足的劳动力。2024年一场经济危机席卷全球。东南沿海许多中小型加工企业受到经济危机的冲击导致商品滞销，利润减少，企业订单减少，生产急剧下降，失业大量增加，企业开工不足并大批相继倒闭、停产。为了解决农民工失业问题，保证社会安定，政府出台了鼓励农民工回乡创业的措施，大批农民工返乡创业，解决了很大一部分农民工的就业问题。随着经济危机的过去，经济开始回暖，一部分中小企业开始恢复生产。当他们信心满满的开始招工时，却发现自己遇到了一个尴尬的问题。先前供大于求的劳动力市场现在却出现了招不到人的局面。这就是所谓的“用工荒”。用工荒的原因是多方面，其中一个就是国家出台的支持农民工返乡创业的政策。如果企业能够充分考虑到国家采取的这种政策对自己企业产生的影响，并提前采取措施，挽留那些技术型工人，相信这种情况是可以避免的只有针对政治环境的变化做出相应的企业战略和人力资源战略的转变，企业才能做大做强。海尔集团这个在八十年代还只是一个小冰箱厂，亏损达几百万的小企业在新世纪一跃成为世界白色家电第一品牌，很大程度上是因为海尔乘上了改革开放的东风，抓住了改革开放后非常有利的政治环境和经济环境，并制定了合适的企业发展战略和人力资源战略，最终实现了建设世界名牌的国人梦想。总裁张瑞敏认为：在新的经济时代，人是保证创新的决定性因素，人人都应成为创新的主体。为此海尔设计了市场链的思路。“国际化的企业，国际化的人”、“赛马不相马”、“挑战满足感、经营自我、挑战自我”这一系列人力资源培养和开发模式的提出体现了海尔人面对环境积极求变的开拓进取精神。卓越的政治眼光是一个合格的企业家必备的基本素质。一个成功的企业家不只是一个商人，也是一个成功的政治家。他们能够通过对国家的政策、新闻、法规的解读，把握住国家政策的方向，趋利避害，制定合理的对策，做出对企业未来发展有利的企业战略和人力资源战略。

政府对企业的所在产业和企业本身的态度也决定了企业的发展和战略的制定。国家的产业政策随着产业结构调整的节奏也会做出改变。得到国家产业政策支持的企业，往往对相关人力资源的需求会变大。而被国家产业政策明确限制的行业，其人力资源往往变成供过于求。前不久国家明确限制了一些高耗能、高污染的行业如冶炼业的发展，与之相关的行业发展如开采业也受到影响，对这些行业人力资源需求也急剧减少。对比国家重点扶植的高科技产业，国家从教育产业化、人力资源市场配置体系、人才流动整合和社区环境营造等方面采取了一系列措施，导致企业对高科技的人才需求快速增长，高科技人才待遇也水涨船高，高科技企业在人才市场上有很强的吸引力和竞争力。

在新经济时代，企业之间的竞争日益激烈，而所有的竞争则集中在人力资源，可以说人力资源竞争的成败将决定企业竞争的成败。这就要求企业必须能够清醒的认识到企业的内外部环境，特别是政治环境和经济环境，因时而变，制定适合自己的企业战略和人力资源战略。同时我们的政府也要保持稳定的政治环境和比较稳定的政策，为企业的发展提供最有利的保证。只有如此人力资源战略和规划才能在企业发展中充分发挥出自己的重要作用。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找