# 罗韶宇举措二：人力成本控制,不是降工资

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-08-28

*第一篇：罗韶宇举措二：人力成本控制,不是降工资罗韶宇举措二：人力成本控制，不是降工资罗韶宇说，东银能源经过不断地开展人员优化、持续增效的动态管理工作，定期收集下属煤矿人员信息情况，要求下属矿根据每个员工的综合能力安排最恰当、最合适、最能发...*

**第一篇：罗韶宇举措二：人力成本控制,不是降工资**

罗韶宇举措二：人力成本控制，不是降工资

罗韶宇说，东银能源经过不断地开展人员优化、持续增效的动态管理工作，定期收集下属煤矿人员信息情况，要求下属矿根据每个员工的综合能力安排最恰当、最合适、最能发挥效益的位置，实现员工最大工作价值。罗韶宇又谈到，落实对富余人员进行优化处理工作，把工资总额降下来。然而，在基层矿井要真正做到以产定工资、以工资费用定人员配置，并不是一件容易的工作。员工的不理解和抵触情绪就是必须要面对并解决的问题。

罗韶宇谈到，东银能源在新吉克推行人力成本管控，绝大部分员工都能理解并落实，但还有少部分人对人力成本控制表示不理解，甚至是抵触。程某是原新吉克矿业公司开拓队的队长，新吉克对该队实施人员精简。然而，他所理解的人力控制就是降低工资，对这种方式不能接受。虽然新吉克矿业公司人力资源团队多次找他沟通，给他讲成本控制的背景以及能给企业带来好处，可程某十分固执，言语上依旧顶撞威胁公司人力资源人员，甚至教唆工人围堵人力资源部门。面对这一切，人力资源体系的同事没有退缩，依旧耐心地给矿上的工人做工作，并得到了矿井工人的理解和支持。经过几个月的推行，工人工资没有降低，反而因为大家的积极性提高，进尺和工程质量有了很大提高，收入增加了。

这样，成本控制在新吉克公司打开了局面。罗韶宇总结道。

**第二篇：浅谈人力成本控制**

浅谈人力成本控制

如何有效的控制人工成本，应该说是人力资源管理重大内容，因为人力成本不单事关公司的整体成本。成本过高或影响企业在其他方面如技术上的投入，成本太低及人工成本支付不足往往又很难吸引人才的加入而最终形成对企业发展的羁绊。显然，这是个事关效率与公平的问题。我们知道，在整个人力成本中，其最大的支出是工资部分，也包括了企业必须的福利。一般来说，企业发展的各个阶段，人力成本投入是不一样的，企业建立阶段，由于组织的相对年轻，岗位分布、职位等级一般来说幅度较小，企业支付的人力成本较少，而当企业发展在成熟阶段。企业人力支付成本就增加，所以把人力成本控制在合理或企业可以接受的范围就显得必要。具体在人力资源细致作业里面也如此。

当地工资水平与行业水平是工资制定的参考，而企业发展则是工资制定的依据。所以，在这里人力资源规划就显得尤为重要。必须得考虑企业未来发展因为岗位职位等的变化。在一般的情况下，很多人一想到减少人力成本支出就首先想到的以降低工资来降低工资总额，以及造成社会不良影响的降低或干脆不发生的福利，还有就是想到裁减员工，而这里探讨的主要是在正常情况下，如何通过人力资源管理手段或管理技术操作来进行人工成本的下降，所以，前述方法与财务控制中如把人力成本分摊在各个作业或产品中心的过程化管理等不是本文探讨的内容。下面就工资以及福利上如何有效控制人力成本，并基于岗位工资制来进行探讨。

一，强调核心作业，优化作业与操作流程，加强自动化设备以及广泛采用计算机技术。在这样的情况下，首先要求在职位与岗位设计时进行认真仔细的分析，每个作业流程必须进行最佳化设计，或时时优化。比如对每个产品的每一道工序每一个具体操作都要制定严格的作业手则。在此基础上进行岗位编制，以减少不必要的冗员。当然，这样可能造成管理成本的增加，但相对于人力成本，应该说企业总成本还是有下降的，况且涉及到管理理念转变的问题，对企业深层次的影响不言而喻。在财务作业上相当于过程化的成本管理方法。

二，采取作业外包的形式.其实所有的作业外包或人才租赁等方式，都可以说是虚拟制造（或商业或农业等）的派生。定牌制造，又称OEM制造、定牌设计制造、工序外包制造都是目前产业链上站据优势的企业选择的手段，把以上生产或制造放在劳动力低廉的地方进行，从而有效控制人工成本。目前在国内，也有这样的企业基于各种因素，产生这样的协作生产方式。

但目前因为福利比如4金的强制性交纳，对有的企业来说已经形成居高不下的人力成本的增加。那么用工外抱显然就可以为企业解决这样的困境，具体作法就是企业实行差异化用工，对于负有指导责任的员工或关键员工由公司管理，并支付和享受企业所有的薪资待遇和福利措施，而一般员工关系挂在人力资源服务机构，不享受公司福利，这样的服务目前在各大城市都有出现。另外，与此相同的还有小时工制、临时租赁等

三，加强各个成本中心的控制。按照管理理论，一般来说在不限制的情况下，上司总希望让下属无限的扩大。那么，在每项关键作业导入成本控制观念以后，在总成本经过核定的情况下，实行对人工成本的合理约束，并模拟市场进行结算，此加强人工成本的监控与管理。

**第三篇：罗韶宇保证矿石品位**

罗韶宇用矿山人品质，保证矿石品位

罗韶宇是军人出身，在部队的大熔炉里磨练了20多年，有着丰富的工作经验和领导能力。如今罗韶宇虽然已脱下军装，但军人那种果敢坚定的性格、雷厉风行的工作作风，严谨细致的工作态度依旧在他身上体现的淋漓尽致。工作以务实为原则，不提不切实际的口号，不做表面文章。罗韶宇说：“古今兴盛皆在于实，天下之事必作于细，办实事就要从点滴入手，力戒形式主义，求实效办实事，狠抓落实，不抓则已，抓则必成，要做就做出实实在在的业绩。”

今年矿山5280平硐的1号采场，在采矿过程中，采场内矿体变化很大，而且变化不规则，经常在矿体中出现废石，根据公司要求，因采矿工艺是留矿法，对于矿体中出现的少量废石，只要不是在采场边缘，还是要继续往上采。罗韶宇对此有着自己的看法，在与相关部门沟通协调后，罗韶宇指出矿体中夹杂的废石将导致整体矿石品味下降，要想尽一切办法，克服一切困难，不要让这些废石真正影响到矿石品味。因此提出了“用矿山人品质，保证矿石品位”，在严格要求施工队按采矿设计要求不超挖、不欠采的同时，对采场中的夹石贫矿，出矿时能整车分检的整车分检，不能整车分检的在矿场分检，最后由挖机装车把关。

罗韶宇这样一做，既不浪费一块矿石，也尽量避免废石上车。由于这项工作严谨度高，罗韶宇每天都会亲临现场监督查看每一道程序，有时不在现场罗韶宇也会电话询问矿石分拣进展，根据情况做出新的部署。由于采取了多道控制措做出新的部署。由于采取了多道控制措施，确保了矿石的质量，降低了贫化率、提高了矿石品位，累计全年从矿石中分拣出废石约19277.13 吨。保证了矿石品位都在6.75%左右。比2024年的没经过分拣的矿石品位提高了1.24%，为公司直接节约运输成本118万余元。

罗韶宇严苛要求，保障安全生命线

矿山采掘属于高危行业，很容易发生群死群伤的伤亡事故，所以安全们被称之为是矿山企业的生命线，没有了安全的保障，员工的生命会受到威胁，企业的利益会得到损害。罗韶宇时刻牢记这一点，对于安全生产中的原则问题立场坚定，态度坚决，从不含糊动摇。顶的住来自各方的压力。罗韶宇常教导管理人员在安全生产上要有忧患意识，要居安思危。由罗韶宇主持每周进行安全例会制度，执行矿山领导带班每天进矿硐、爬采场，对每一生产环节、每个角落逐一进行安全检查，对违章违规行为不予姑息，及时整改并进行严肃处理，他的这种做法在一段时间内让很多人觉得不近人情，甚至有些苛刻，但正是这样严谨的工作态度保障了龙马拉在全年无一起重大事故发生，确保了产量提高了效益。

2024年7月5240平硐开始巷道掘进工作，罗韶宇每天不管施工单位在不在生产，都会去硐内查看岩石情况，每次开会、去现场都会强调顶板的监控管理，罗韶宇说：“因为矿硐断面是4\*4的大断面，而且硐内岩石结构也不是很好，好几处都是风化岩，不注意很容易导致冒顶片帮，只有每天坚持做好敲、帮、问、顶及支护工作，安全生产才能得以有效的实现，进入硐内作业的工人的生命才能得到有效的保障”。

9月11日正当掘进到240多米处时忽然遇到了很大的岩石裂隙，而且还在不停地涌水。当时罗韶宇正在拉萨处理公务，在得知消息后，罗韶宇首先通过电话联系矿山安全生产部提出防范要求，并在第一时间赶回矿山，由于风雪太大道路难行，回到矿区已是凌晨3点，罗韶宇带上相关人员就直奔矿硐，实地看完情况后，马上召开专题会议，通过近一个小时的分析研究，根据现场实际情况，制定出了一套切实可行的支护方案，即在巷道两侧打锚杆做工字钢的支撑点，在保证原巷道不扩帮的情况下，做到支护的效果；对于涌水，虽然巷道有3‰的坡度，但靠自流效率还是很低，涌水量会多于排水量，巷道还是会有积水，李宝明和相关人员商量后，做出安排打水仓，利用机械加大排水量的方法进行排水。

在得到理论的支撑后，罗韶宇立刻安排施工队连夜施工，自己现场督阵，在经过8小时

不间断抢护，岩石破碎裂隙处和排水问题终于得到解决。就在支护工作完成的当天下午，岩石裂隙处就发生了岩石脱离，幸好支护钢梁托住了岩石，避免了一场安全事故的发生。在场工作人员听到岩石碰到支护钢梁的声音及地压重新分布的吱吱声后,都欣慰地笑了。正是由于罗韶宇等人每天下矿硐，坚持安全巡查，对龙马拉矿区的情况一清二楚，才确保了矿区的安全与稳定。

**第四篇：罗韶宇：拼搏与追求**

罗韶宇：拼搏与坚持

罗韶宇：必须拼搏

第二天也许是罗韶宇最记忆犹新的，这一天同时出现了最恐怖的盐碱地和“火焰山”地段。其中全长5公里的盐碱地高低不平犹如月球表面，土质硬得像干透的水泥，期间还要面对铁丝一样坚固的荆棘林。而到达“火焰山”时正值午后，罗韶宇和队员们又要头顶毒辣的烈日走在蜿蜒崎岖的山丘之间，这对人的体力和意志力都是极大的考验。

这一天开始有人掉队。为了让其他队友保持稳定的行走节奏，很多队伍不得不分开行动，走得慢的掉在后面由专人负责照顾，体力好的人则继续保持快速前进。由于运动强度过大，加之早晚气温差异，回到营地后很多人都出现了不同程度的伤病，医疗帐里顿时人满为患，两位随队医护人员不仅要忙着为队员挑脚泡、割死皮，罗韶宇还得顾着为出现头疼脑热的队员拿药、打针。这一天晚上，3名队员因为伤势过重宣布退出。

罗韶宇：一定要坚持

经过前两天的折腾，所有人都已经精疲力竭，加上几名队友的意外退出，又使其他人的信心受到冲击。此时，罗韶宇临时决定将所有人重新分组，原来的5支队伍缩编为4支。各小组出发后明显放慢了行进的节奏，状态较好的队员自发与“困难户”结成了对子，形成了“一帮一”、“多帮一”的局面，目的是给他们信心，帮他们坚持走完全程。

因为马上就是中秋，又因为还有半天就要结束艰苦的“玄奘之路”，罗韶宇组织特地在当晚燃起了篝火，为大家准备了烤羊肉串和月饼，人们围聚在篝火旁，分享着过去三天一路的点点滴滴。此时，来自重庆的一份特别礼物呈现在大家眼前，一段由各公司同事录制的祝福视频让不少人潸然落泪。

**第五篇：罗韶宇谈体系管理**

罗韶宇谈体系管理

罗韶宇表示，我们东原地产也要向万科学习，实行财务体系垂直化管理，区域与城市公司财务负责人的人事任免由于集团财务分管领导决定，区域与城市公司可以推荐人选。

对于业务垂直化管理，罗韶宇指出主要体现为成本、税务、核算等方面，工具也逐步统一（如EAS等）。特别是财务核算方面，万科推崇帐务公开、透明，目前在武汉招聘了近200多名财务人员，筹建了全国性的共享中心，现已进入试运行阶段，正式建成后，各地公司将不再设立财务核算人员，统一由共享中心进行帐务处理，既可做到帐务公开、透明，又可防止区域、城市公司财务舞弊行为。罗韶宇表示这一点可以值得我们借鉴，尽管我们目前收入规模远不及万科，但着眼于未来的管理框架，我们应该提前布局。

万科的垂直化管理，并不呆板，具备了一定灵活度。集团层面更多关注人才、质量、战略，区域层面给予一定灵活度，例如运营方面的灵活机动权，拿地方面的授权(商业小于20%，区域/城市公司自有经营性现金流可以支撑拿地)。

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