

# 优化高校人力资源成本管理的对策分析

史阳阳

湛江科技学院, 中国·广东 湛江 524000

**【摘要】**人力资源就其资源属性而言, 具备高度经济性, 主要是指人在劳动过程当中体力、脑力的实际应用总和。在高校的发展过程当中, 人力资源是高校发展的重要内容, 也是其发展的重要根本。高校以优质的人力资源成本管理工作能够确保学校达到开源节流的效果, 当然优秀的人力资源管理成本策略, 应首先保证教职工的工作幸福度不会因人力资源成本控制而降低。文章对高校人力资源管理工作进行分析, 探究如何使高校人力资源成本管理工作进行有效优化。

**【关键词】** 高效发展; 人力资源; 成本管理

在新时代背景之下, 人力资源高度稀缺。高校发展中人力资源是其各项资源要素构建中极为重要的部分之一。而高校的实际教学以及各项科研活动当中人力资源有着举足轻重的现实位置。高校进行人力资源成本管理对于实际高校发展而言有着较为重要的现实意义, 能够使高校在发展中对各类正确的管理计划进行有效的制定, 并且开展更加针对性的制政策优化。由此, 对于人力资源能够进行综合性的优化整合, 对人浮于事的问题进行解决, 避免出现各类资源浪费问题。

## 1 对高校人力资源管理特征进行研究

高校人力资源在发展中其创造性相对较高, 在人力资源的实际价值应用中, 人的体能与智力是极为重要的构成部分。此外, 人的智力在进行开发之后能够发挥较大潜能, 与人的体力相比会体现出更为充足的创造能力, 并发挥其价值。人力资源具有着无限潜力, 需要高校在实际管理过程当中加大人力资源管理的投入, 同时需要使各项资源配置能够得到有效整合, 以此使人力资源的价值与作用得到发挥。其次, 人力资源具有的自主性以及主观能动性, 在高校进行各项活动过程当中, 人力资源是具有高度能动性的资源。在应用过程当中能够发挥自身对各项问题解决的能力, 而高校是人才培育的重要阵地, 在人才资源培育方面相关教工人力资源也会对人才培育的综合质量产生影响。

## 2 对高校人力资源成本管理优化方式进行分析

### 2.1 优化人力资源管理机制

第一, 需要树立更加科学人力资源管理理念。目前, 为了对新时代教育发展予以适应, 高校在发展过程当中需要对传统的思想观念予以摒弃, 应用新时代发展观念对人才进行指导, 做到与时俱进, 以人才资料管理创新理念以及创新模式, 使人力资源管理工作关键思路与机制得到综合性的创新, 将传统高校人力资源管理模式向创新、科学且合理的管理方式进行综合性的转变。第二, 在发展过程当中需要构建中、长期人力资源规划, 需要依照实际的学校发展定位以及实际的发展规模, 构建相应的规划, 需要使规划具备超前性以及弹性, 使实际中、长期规划构建过程当中能够与短期人力资源管理计划相对应。第三, 需要使当前人力资源管理制度得以健全。一方面而言, 需要使学校人力资源制度得到进一步的改革, 将竞争机制在人力资源管理中进行有效应用, 充分体现公开招聘、择优选用的现实原则, 并且在实际招聘过程当中, 需要做到平等竞争, 进行严格考核。

### 2.2 构建完善的人力资源成本管理制度

第一, 需要构建教育成本核算制度。在教育成本核算制度应用过程当中, 相应内容是成本控制的重要前提。我国高校教育在创新性发展过程当中, 并不具备较为标准的核算方式, 并且其统一口径相对缺失, 各项信息可比性相对缺乏。而在《高等学校教育培养成本监审办法》出台后, 才对该种现象予以改善, 但就实际而言, 由于教育过程当中所耗费的各项资源相对较多, 并且教育支出具有的更加多元化的特征, 由此也使得成本核算具备了一

定程度的复杂性。对较为完善的教育成本核算制度进行构建, 是高校进行更为完善成本管理的重要基础。而在此基础之上, 需要对人力资源会计相结合的方式进行有效的应用, 构建高校人力资源的综合成本核算制度。第二, 需要构建人力资源成本的分摊制度。长期而言, 高校人力资源在构建过程当中会作为公共资源而进行无偿性的使用, 在实际构建过程当中, 人力资源并不需要对其成本进行考量, 在局部利益利益最大化的背景之下, 会致使高校人员数量大幅度的膨胀。建立人力资源的成本分摊制度, 在实际构建过程当中, 会将高校各项工作所存在的实际人力资源耗费的现实成本以及具体的收益进行有效的挂钩, 对人力资源所具有的成本收益率相对较低的项目以及产品, 需要进一步的对人员数量及结构进行综合性的调整, 以此就整体而言, 使人力资源的结构的有效优化。第三, 需要对成本否决制度进行完善。成本否决制度在实际构建过程当中会使高校的效益最大化, 并且依照部门员工与工作, 增加了现实经济原则, 对边际收益小于成本收益予以否决。在高校进行人力资源实际管理决策过程当中, 需要进一步的在进行综合性的分析之后, 进行更加科学化的决策。第四, 需要对高校的实际流程进行优化, 对相应的组织结构进行优化。高校在发展过程当中, 虽然可将其划为事业单位范畴之内, 但需要进一步地引入企业化人力资源管理模式, 需要进一步的使高校内部的流程得到有效的创新, 并且使其组织结构得到再造优化。高校在实际生产及具体的发展过程当中。需要进一步的依靠自身所存在的特色, 对组织运行流程进行综合性的研究。通过实际的优化流程, 减少重叠的现实流程, 减少具有冲击性的岗位, 使得运营流程各个环节所具有的价值创造能力得以大幅度提升, 由此使得人力资源在实际运行过程当中所具有的超高价值能力及效率得以有效的增加。高校在发展过程当中, 其内部需要对企业化管理工作进行有效的推行, 需要精简机构, 使得层级得以减少, 确保一岗多责制度的应用, 使人员精湛性得以提升。

## 3 结语

在高校运营过程当中, 需要使人力资源发挥其主观能动性, 同时需要在实际人力资源管理中对成本管理工作进行详细的分析, 需要从多角度创新人力资源成本管理方法, 对更为优质的成人力资源管理制度进行构建, 确保成本管理获得发展前提。同时, 以更为优质的人力资源成本管理制度, 确保人力资源管理过程当中能够节约高校的管理成本, 以此从诸多角度使得高校人力资源成本管理工作得到不断的优化。

## 参考文献:

- [1] 朱珠. 论绩效考核工资在高校人力资源成本管理中的作用[J]. 经贸实践, 2017(7): 219.
- [2] 王娜. 基于人本管理的高校后勤人力资源成本控制研究[J]. 科技经济市场, 2019(1): 113-114. DOI: 10.3969/j.issn.1009-3788.2019.01.056.