

北京師範大學

## 本科生毕业论文

论文题目：中小型企业人力资源成本管理研究——以成都市中心医院为例

姓 名：李哲广  
学 号：202179150021  
指导教师：王华春  
专 业：人力资源管理  
年 级：2020 秋  
层 次：专升本  
学习中心：直属中心  
完成时间：2023 年 04 月 05 日

北京师范大学继续教育与教师培训学院

#### 北京师范大学本科生毕业论文诚信承诺书

本人郑重声明：所呈交的毕业论文，是本人在导师的指导下，独立进行研究工作所取得的成果。除文中已经注明引用的内容外，本论文不含任何其他个人或集体已经发表或撰写过的作品成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中以明确方式标明。本人完全意识到本声明的法律结果由本人承担。

本人签名：李哲广

2023年 04月 05日

#### 北京师范大学本科生毕业论文使用授权书

本人完全了解北京师范大学有关收集、保留和使用毕业论文的规定，即：本科生毕业论文工作的知识产权单位属北京师范大学。学校有权保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许毕业论文被查阅和借阅；学校可以公布毕业论文的全部或部分内容，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编毕业论文。保密的毕业论文（设计）在解密后遵守此规定。

本论文（是、否）☒ 保密论文。

保密论文在\_\_\_\_年\_\_\_\_月解密后适用本授权书。

本人签名：

李哲广

2023年 04月 05日

导师签字：

年 月 日

# 中小型企业人力资源成本管理研究——以成都市中心医院 为例

**[摘 要]**本文以成都市中心医院为例，研究了中小型企业人力资源成本控制体系。首先，介绍了人力资源和人力资源成本的概念及其有效性，以及中小型企业的特点。接着，分析了成都市中心医院的人力资源成本现状，并通过调查方法得出了调查结果。然后，探讨了人力资源成本控制存在的问题及其原因。最后，提出了成都市中心医院人力资源成本定性控制对策，包括提高对加强人力资源成本控制的认识、有效的进行培训、控制主动离职率、建立员工援助计划、对医疗器械的进货过程进行严密的控制以及制定符合公共医疗发展目标的战略性预算。希望通过本研究的结论，能够为中小型企业提供了一些有益的参考，以帮助它们更好地控制人力资源成本。

**[关键词]** 人力资源 成本控制 问题分析

## 目 录

绪论 .....	6
一、人力资源与人力资源成本概述 .....	6
（一）人力资源概念和特征 .....	6
（二）人力资源成本概念及有效性 .....	6
（三）中小企业 .....	7
二、成都市中心医院人力资源成本控制的现状 .....	7
（一）成都市中心医院的简介 .....	7
（二）成都市中心医院的人力资源成本的现状 .....	8
三、成都市中心医院人力资源成本控制现状调查分析 .....	8
（一）调查方法 .....	8
1. 收集并整理科室数据 .....	8
2. 成本费用的归集与分摊 .....	8
3. 成本编报与分析 .....	8
（二）调查结果分析 .....	9
（三）问卷小结及人力资源成本管理办法 .....	11
四、人力资源成本控制存在的问题与原因分析 .....	12
（一）人力资源成本控制存在的问题 .....	12
1. 人员经费占比过高 .....	12
3. 人力资源成本管理缺乏科学性和系统性 .....	12
（二）人力资源成本控制出现的问题的原因 .....	13
1. 缺乏科学的人力资源成本控制经验及方法 .....	13
2. 人力资源招聘成本居高不下 .....	13
3. 人力资源使用成本控制没有成效 .....	13
五、成都市中心医院人力资源成本定性控制对策 .....	15
（一）优化组织架构和 workflow，实现人员经费合理化配置 .....	15
（二）建立科学的绩效考核体系和差异化的薪酬激励机制 .....	15
（三）建立科学的人力资源成本管理体系和信息化管理平台 .....	16

六、结论 .....	17
参考文献 .....	17

## 绪论

在 60 年代以后,我国企业资金结构在经济和社会的发展中产生了变化,这种变化对人力资源的管理有了更高的需求<sup>[①]</sup>。虽然现在的人力资源成本还不能使公司的账簿彻底货币化,但是它的重要性是显而易见的<sup>[②]</sup>。在企业的经营活动中,如何更好地实现人力资源投入与输出比例,才是企业经营活动的核心所在。在进行人力资源管理时,必须对其进行科学的会计处理。利用这种科学方法,能够在实践中引导公司在满足公司经营目的的前提下,既能提升公司的人才利用效率,又能有效地对公司的人力资源进行管理,最后做到人力资源的最大化利用,节省公司的成本<sup>[③]</sup>。

作为医药行业的重要组成部分,公立医院的成本管理对医药行业的影响很大。成本控制是一项贯穿于公立医院日常管理活动中的一项重要措施,在公立医院的长远发展过程中,其成本控制总是会出现一些不同严重程度的问题,许多大型公立医院的一线科室,在进行日常业务的时候,就已经意识到了科室成本控制问题的重要性,并对其予以了关注,但是却没有得到有效地执行<sup>[④]</sup>。医疗成本的持续高开支导致了医疗资源的极大浪费,导致了我国意图提高医疗质量的行动受限,从而影响了公立医院的社会形象。随着医药市场竞争的日益加剧和医药行业收益的种种制约,传统的成本控制模型已经不能满足目前医药行业的发展需要。

## 一、人力资源与人力资源成本概述

本章节对人力资源以及人力资源成本进行概述,以指明研究的理论方向。

### (一) 人力资源概念和特征

人力资源也指一定时期内组织中的人所拥有的能够被企业所用,且对价值创造起贡献作用的教育、能力、技能、经验、体力等的总称。狭义讲就是企事业单位独立的经营团体所需人员具备的能力(资源)<sup>[⑤]</sup>。

### (二) 人力资源成本概念及有效性

人力资源成本指的是一个组织为了自己的发展,而在获取或重新设置过程中,所发生的费用,它包含了取得成本和重新设置成本,也被称为历史成本。企

[①] 赵洋洋.浅议公立医院人力成本管理与控制存在的问题及对策[J].质量与市场, 2022(09): 88-90.

[②] 杨馨.人力成本的分析与控制[J].人力资源, 2022(09): 16-18.

[③] 宋丹.医院人力成本管控与薪酬激励机制研究[J].商业文化, 2022(10): 74-75.

[④] 谷慧敏.基于成本控制的人力资源管理模式研究[J].现代商业, 2022(05): 159-161.DOI: 10.14097/j.cnki.5392/2022.05.012.

[⑤] 周立新.建筑工程设计服务人力成本结转方法探析[J].中国注册会计师, 2022(02): 87-89.DOI: 10.16292/j.cnki.issn1009-6345.2022.02.017.

业人力资源成本的认识有广狭之分。从更广的意义上讲，企业的人力资源成本就是企业为达到某一特定目的而发生的获取与再配置的总成本；从狭义上讲，人力资源成本指的是在一定时期内，企业向员工提供的各类资源所发生的费用<sup>[①]</sup>。一个公司为了雇佣员工而发生的所有花费都可以看作是一个公司的人力成本。除此之外，公司向职工的各项支出，包括工会基金，保险费，教育费，劳动保护费等都是职工的劳动报酬。人力资源是一个公司提高竞争力的一个关键因素，而在公司的日常运营中，它也属于一种财务项目，它体现了公司对人力资本的耗费。

### （三）中小企业

中小企业是指在法律上独立注册、经济实体、规模相对较小、管理相对简单、市场适应性强、机制灵活、经营范围广泛、行业齐全、点多面广等特点的企业。国家在 2003 年出台了《中小企业标准暂行规定》，对中小企业进行了详细的划分。根据规定，中小企业分为三类：微型企业、小型企业和中型企业。其中，微型企业是指从业人数不超过 10 人，年销售额不超过 200 万元的企业；小型企业是指从业人数不超过 300 人，年销售额不超过 3000 万元的企业；中型企业是指从业人数不超过 1000 人，年销售额不超过 1 亿元的企业。中小企业在市场变化上具有较强的适应性，机制灵活，能够发挥“小而专”，“小而活”的优势。同时，中小企业经营范围广泛，行业齐全，点多面广，但成本较高，提高经济效益的任务较为艰巨。中小企业在国家经济发展中扮演着重要的角色，是经济结构优化、促进就业、推动技术创新、增加税收等方面的重要力量。

## 二、成都市中心医院人力资源成本控制的现状

本文研究的人力资源成本控制的问题和对策是以成都市中心医院为例进行的具体分析；从该医院的简要经营情况，以及人力资源成本现状进行阐述，有利于对策研究以此为基准。

### （一）成都市中心医院的简介

成都市中心医院是一所现代化综合性医院，创建于 1947 年，占地面积约 40 亩。医院设有医疗、教学、科研三大部门，拥有百余个临床和医技科室，开放床位 1300 余张。医院拥有国内外一流的医疗设备和技術，以心血管、神经外科、消化内科、妇产科、儿科、肿瘤科等诊治为重点，同时也开展多个专科领域的诊

---

<sup>[①]</sup> 上官宇珂.浅谈公立医院人力成本控制[J].人才资源开发, 2022(03): 33-34.DOI: 10.19424/j.cnki.41-1372/d.2022.03.017.

疗工作。医院秉承着以人为本，不断提高医疗质量和服务水平，与多家国内外顶尖医学机构建立战略合作关系，推进行业国际化发展。

## **（二）成都市中心医院的人力资源成本的现状**

成都市中心医院注重人力资源管理，加强员工培训和管理，优化组织结构和流程，提高员工效率和满意度。建立现代化人力资源管理体系，制定招聘、薪酬福利和绩效考核等制度和政策，定期评估和激励员工。采用分级诊疗和团队合作等模式，推进信息化建设，提高服务效率和质量。这些措施提高了员工满意度和医院综合实力，为可持续发展奠定了基础

## **三、成都市中心医院人力资源成本控制现状调查分析**

此次研究选择的是成都市中心医院为研究对象，对于成都市中心医院管理部门与财务部门展开走访，能够掌握此次研究需要到的数据，作为研究支持。

### **（一）调查方法**

#### **1.收集并整理科室数据**

财务部汇总各部门上报的数据，保证财务数据的一致性。各科室统计相应的数据，如人事科负责员工工资变动情况，总务科负责水、电、材料等消耗量，设备科负责设备名称、型号、数量等。财务科审核数据，按成本项目分类，编制成本支出清单，为下一步工作做好准备。报关部门简单汇总资料，保证真实、准确，无遗漏与缺失。

#### **2.成本费用的归集与分摊**

医疗成本会计科目包括人员经费、卫生材料费、药品费、固定资产折旧、无形资产折旧、医疗风险资金提取和其他费用。财务科汇总各会计部门在某一时期发生的直接成本，将公摊费用和其他无法直接计入部门的成本根据分摊标准在各部门之间逐级结转。财政项目补助支出以及科教项目支出形成的固定资产折旧和无形资产摊销分为直接成本和间接成本，归集到各科室，形成医院全成本。

#### **3.成本编报与分析**



分摊完成后，总结各标的中直接或间接分担的成本，生成各科室和医疗业务模块的直接成本和间接成本的横向和纵向合并计算。编制《医院各科室直接成本表》和《医院临床服务类科室全成本表》。利用趋势分析、结构分析、本量利分析等多种方法，与相关信息和市场信息联系进行分析。成本分析将重点放在业务收入和支出上。

## （二）调查结果分析

成都市中心医院总成本由财政补助支出、医疗业务支出和其他支出三部分构成，取成都市中心医院 2015-2019 年五年的成本数据平均数进行计算（如图 3.1 所示）。

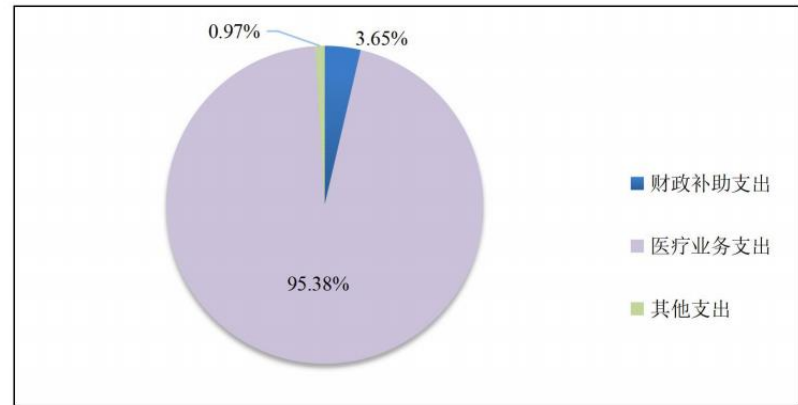


图 3.1 2015-2019 年总成本构成图

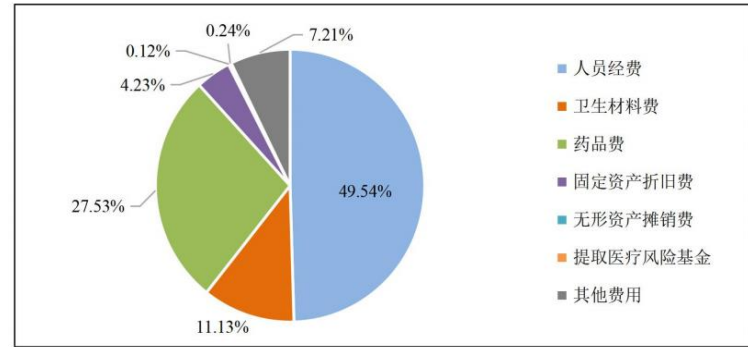


图 3.2 2015-2019 年医疗业务成本支出构成图

医疗成本是医院运营的主要开支，其中人员经费、药品费和卫生材料费是主要支出。成都市中心医院 2015-2019 年间医疗成本支出构成表明，人员经费占比最高，达 49.54%。因此，医院应更加重视人力资源配置和管理，加强成本控制和优化，以有效降低人员经费开支。

药品费占据了 27.53%的比重，是医院第二大的支出项目。随着医疗技术的

不断发展和新型药品的不断研发，药品费用的支出也随之增加。因此，医院应该优化药品采购流程，降低药品采购成本，同时注重用药的合理化，提高药品的使用效率，从而降低药品费用的支出。

卫生材料费占据了 11.13%的比重，是医院第三大支出项目。医院应该在采购卫生材料时注重品质和价格的平衡，降低卫生材料的采购成本。同时，医院应该加强卫生材料的管理，避免浪费和损耗，从而降低卫生材料费用的支出。

虽然其他费用和固定资产折旧费的比例较小，但同样重要。加强对其他费用的管理和控制，合理规划固定资产使用寿命以降低折旧费用，有助于管理和控制医疗业务成本支出。这将实现双赢的经济效益和社会效益。

2015-2019 年，医院费用主要计算项目见表 3.1，其中医疗费用呈逐年递增趋势；员工费用增幅最大，2019 年接近 50%，超过了医院的一半；医药费用排名第 2，比重呈下降态势；医疗物资开支排名第 3，2018 年猛增 40.99%，2019 年增幅相对快。各年支出金额波动小，较为稳定。

表 3.1 公立医院 2015-2019 年成本核算指标

成本核算指标（%）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年
人员经费支出比率	45.63	48.03	48.28	47.80	54.86
卫生材料费支出比率	6.80	7.58	8.01	9.72	8.39
药品支出比率	32.22	33.32	31.97	23.85	21.25
资产折旧（摊销）比率	1.80	2.01	2.49	5.34	4.09
医疗风险基金支出比率	0.19	0.24	0.28	0.28	0.25
其他费用率	11.22	13.05	8.97	8.78	13.30
人员经费支出同比增长率	7.79	8.02	11.75	15.11	19.24
卫生材料费支出同比增长率	11.34	14.42	17.49	40.99	12.24
药品支出同比增长率	5.89	6.12	6.68	-13.27	15.87
资产折旧（摊销）同比增长率	2.45	14.08	37.76	149.68	-0.4
医疗总成本同比增长率	2.54	2.61	11.17	16.27	30.03

2019 年，医院升级管理举措之一是增加《医疗业务收入和费用明细》以更好地监控财务状况。同时，医院将卫生活活动费用划分为经营费用、管理费用和其他费用，与预算开支进行比较以实现规范、透明的财务管理和控制成本。这些举措有助于医院了解费用支出情况，制定针对性财务策略，实现财务收支平衡和稳健的财务状况。

医疗活动费用	金额（万元）
<b>业务活动费用</b>	<b>7261.48</b>
人员经费	3374.38
工资福利费用	3374.38
对个人和家庭的补助费用	-
商品和服务费用	3534.10
资产折旧（摊销）费	336.60
计提专用基金	16.40

<b>单位管理费用</b>	1652.85
人员经费	1516.46
工资福利费用	1508.57
对个人和家庭的补助费用	7.89
商品和服务费用	108.44
资产折旧（摊销）费	27.95
<b>其他费用</b>	218.21
<b>合计</b>	9132.54

### （三）问卷小结及人力资源成本管理办法

调查显示，成都市中心医院在管理和控制人力资源成本方面存在问题，但加强这方面的管理对长远发展至关重要。可运用信息系统、灵活的薪酬政策和多渠道招聘优秀人才降低成本，提高人才招聘和培训质量以实现可持续发展。

#### 1. 问卷小结

成都市中心医院在 2015-2019 年的医疗业务成本支出构成、主要费用计算项目和财务管理方面的情况。

其中，人员经费是医院支出最大的项目，医院需要重视人力资源的配置和管理，加强成本控制和优化管理。

同时，医院应该注重用药合理化，提高药品的使用效率，从而降低药品费用的支出，医院需要合理规划固定资产的使用寿命，降低固定资产的折旧费用。

总体而言，医院需要不断完善和改进医疗业务成本支出的管理和控制，实现经济效益和社会效益的双赢。

最后，医院采取了全面升级的举措，增加了医疗业务收入和费用明细，并将卫生活动费用划分为经营费用、管理费用和其他费用，以实现更加规范、透明的财务管理和控制成本。这些举措有利于医院了解费用支出情况，制定针对性的财务策略，实现财务收支平衡和稳健的财务状况

#### 2. 人力资源成本管理办法

人员经费是医院支出最大的项目，通常占据了医院支出的很大比例。因此，医院需要重视人力资源的配置和管理，以加强成本控制和优化管理。

首先，分析医院的经费构成。医院的人员经费包括医生、护士、行政人员等，不同的部门在人员经费上的占比也不同。通过分析人员经费的构成，可以评估医院的人力资源配置是否合理。

其次，为确保医院的持续可行性，并避免人力资源成本的无法控制，医院需要进行成本控制和管理。医院可以采取多种措施来控制成本，如-outsourcing、

聘用临时工，以及通过工作流程和信息技术的改进来减少员工工作量。这些策略将有助于确保成本的可预见性，并降低医院的运营成本。

同时，优化人力资源配置也是医院管理的一个重要方面。通过培训和技能提升、绩效评估和激励机制等方式来提高员工的工作效率和工作满意度，将有助于提高医院的竞争力和效益。因此，医院的管理者应该注重优化人力资源配置，以提升医院的效率和影响力。

综上所述，人员经费是医院运营中至关重要的一环，同时也是医院成本管理和人力资源优化的关键方面。通过合理配置和管理人力资源，提升医院的竞争力和运营效率，将有助于创建一个持续良好的经营环境。

## **四、人力资源成本控制存在的问题与原因分析**

### **（一）人力资源成本控制存在的问题**

基于人力资源成本控制方面。成都市中心医院存在的问题有：

#### **1.人员经费占比过高**

成都市中心医院人员经费占比过高，影响企业利润率、竞争力和人力资源管理。人员经费是企业管理中重要成本，高经费会影响利润率、资金周转和竞争力。高经费还难以实施薪酬激励和培训计划，员工工作积极性和职业发展受影响，人才流失率上升。

#### **2.缺乏有效的绩效考核和激励机制**

中小型企业的人力资源成本管理中，缺乏绩效考核和激励机制是普遍问题，成都市中心医院也存在此问题。缺乏绩效考核和激励机制会影响员工工作积极性和热情，难以知道工作表现是否符合要求，得到适当激励和奖励，从而影响业绩和竞争力。绩效考核和激励机制是管理手段，帮助提高员工工作效率和质量，提高业绩和竞争力。缺乏绩效考核和激励机制会导致员工难以保持高效工作状态，影响竞争力。

#### **3.人力资源成本管理缺乏科学性和系统性**

在成都市中心医院中，人力资源成本管理缺乏科学性和系统性表现在以下几个方面：

成都市中心医院的人力资源成本管理存在几个问题，其中薪酬体系不科学、

绩效管理不系统、招聘、培训和福利缺少科学性和系统性等问题。这些问题导致员工薪酬不公，工作积极性和满意度降低，员工绩效评估不科学，招聘浪费成本，培训受限，福利待遇不合理等。因此，成都市中心医院需要加强管理，提高人力资源成本的科学性和系统性，为企业的发展提供有力的支持。

## **(二) 人力资源成本控制出现的问题的原因**

### **1. 缺乏科学的人力资源成本控制经验及方法**

医院虽然设立了人事处管理全院人力资源，但是处室内人员对专业知识的掌握程度参差不齐，无法运用人力资源管理理论进行整体规划和成本管理。例如：人事处在每年的招聘中随意性大，盲目崇尚高学历，没有将人员特点与医院的发展目标、人才梯队建设紧密结合起来，招入的人员中并非所有人的专业和技术特长都与医院的学科发展和实际需求相匹配。

针对缺乏科学的人力资源成本控制经验及方法的问题，可以采取以下解决办法：

加强人力资源管理人员的培训和专业知识的学习，提高其对人力资源管理理论的掌握程度，使其能够更好地进行整体规划和成本管理。

建立科学的人才梯队建设和发展目标，将招聘的人员特点与医院的发展目标、人才梯队建设紧密结合起来，以确保招入的人员专业和技术特长能够与医院的学科发展和实际需求相匹配。

建立科学的人力资源成本控制机制，包括制定合理的薪酬制度、考核制度、员工福利制度等。同时，借助信息化手段，加强对人力资源投入和收益的监控和评估，及时调整人力资源的配置和使用。

建立科学的绩效评价和激励机制，激励和塑造医院员工的积极性、主动性和创造性，增强员工对医院的归属感和认同感，从而提高医院人力资源的质量和效益。

### **2. 人力资源招聘成本居高不下**

每年，成都市中心医院编外人员离职现象比较普遍，对医院的正常运营产生了一定的影响，但编外人员的离职人数与编内人员相差不大。过去三年，医院招聘了 11 次，占用了大量人力和资金，同时医生的培训难度大，补充医院所需人才也需要相当长的时间。不同科室、岗位对人才需求各异，令医院人力资源成本不断增加。

针对人力资源招聘成本居高不下的问题，可以采取以下解决办法：

加强人才引进渠道的拓展，通过多样化渠道进行招聘，如通过人才市场、互

联网招聘、校园招聘等多种渠道寻找具有专业技能、经验丰富的人才，并扩大地域范围，针对全国性市场开展招聘活动。

建立完整的招聘流程和标准，对不同岗位的招聘流程和标准进行详细制定，形成合理、规范的招聘流程和标准化的用人标准，避免不必要的招聘成本和重复招聘。

优化人才配置和培训机制，针对不同科室、岗位对人才需求各异的情况，实行符合岗位要求、能力与潜能匹配的人力资源配置和培养计划，同时设置职业发展通道和岗位变动机制，以期实现优秀人才的留住和成长。

加强信息化手段的应用，通过建立人才库和招聘信息数据库，便于快速地了解招聘人员的信息，在组织招聘前，对招聘岗位的分析就要尽可能准确，避免过度的招聘。同时，查集信息化手段能大大减少人工筛选和面试时间和成本。

加强对新员工的社会化引入和跟踪管理，为新员工制定详细的培训和发展计划，定期开展团队建设和沟通活动，增进新员工的认同感和归属感，降低新员工离职率。

### **3.人力资源使用成本控制没有成效**

成都市中心医院作为事业单位绩效评估和员工激励政策效果不佳。现有薪酬结构和分配机制缺失有效激励，层级职工基金制广泛沿用。医院考核存在缺陷，评价流于形式，员工面临薪酬与积极性双低问题。员工因考核而获得较低薪酬，工作动机受到倍增的打击。

针对人力资源使用成本控制没有成效的问题，可以采取以下解决办法：

建立合理的绩效评价和薪酬分配机制，制定科学合理的薪酬体系和薪酬标准，将员工的绩效和付出直接关联到薪酬和福利待遇的增加。同时，积极推广企业年金计划和中长期股权激励计划，引导员工长期发展，提高医院内部的流动性和稳定性。

加强考核方式和内容的优化，通过建立全面、科学、公正的考核指标和标准，覆盖医院各个部门与岗位，为员工提供更准确、全面的工作评价，并将考核结果作为薪酬分配的重要依据。

加强对员工的关怀与培训，指导员工重视职业生涯规划，提高个人职业技能及发展潜能，进而提高员工的工作积极性和工作质量。同时，倡导医院员工文化，营造良好的企业氛围和团队合作精神。

加强医院内部的沟通与营销，通过内部的多种形式的交流，促进医院员工的团队意识和团队协作，提高员工的工作效率和工作质量。同时，通过市场营销手段将医院整体标准和医疗服务投放到更广泛的人群中，以提高医院的经济效益和

社会效益，为医院供应更多优质医疗资源。

## **五、成都市中心医院人力资源成本定性控制对策**

### **（一）优化组织架构和 workflow，实现人员经费合理化配置**

中小企业在人力资源成本管理方面，经常面临着人员经费占比过高的问题。这种情况不仅会影响企业的利润，还会影响企业的竞争力和长期发展。因此，解决这个问题，对于中小企业来说非常重要。

在优化组织架构方面，企业需要根据自身实际情况，合理减少中层管理人员的数量和简化部门层级关系。这样不仅可以降低人力资源成本，还能提高组织效率和人员利用率。同时，企业可以通过员工的能力和业务经验来合理配置岗位职责，让每个员工都能充分发挥自己的优势，提高工作效率。

在合理分工和流程设计方面，企业需要考虑每个部门和员工的工作性质和特点，以便进行合理分配和协调。同时，企业可以采用现代化的信息化系统来实现 workflow 的规范化和自动化，提高工作效率和降低成本。

另外，企业可以充分利用外部资源来降低人力资源成本。外包、租赁、共享等方式可以让企业在不影响业务质量的情况下降低成本。例如，企业可以将一些非核心业务外包给专业公司处理，或者通过租赁设备和共享办公空间等方式来节约成本。

总之，中小企业在管理人力资源成本方面需要根据实际情况采取不同的策略。通过精简组织架构、合理分工和流程设计以及充分利用外部资源等方式，企业可以实现人员经费的合理化配置，提高企业效率和利润，为企业的长期发展奠定坚实基础。

### **（二）建立科学的绩效考核体系和差异化的薪酬激励机制**

在当今竞争激烈的商业环境中，中小型企业面临着巨大的挑战。企业的成功取决于其员工的工作积极性和绩效水平。因此，建立科学的绩效考核体系和差异化的薪酬激励机制对于企业的长期发展至关重要。

首先，中小型企业应该建立科学的绩效考核体系。为了实现差异化激励，企业需要明确每个员工的岗位职责和任务目标，并制定量化考核指标，建立考核评价机制。在考核过程中，应该采用科学公正的考核方法，如 360 度评估、绩效评

价表等，以评估员工的工作表现。最后，企业应该制定相应的激励政策和措施，以便员工在考核结果达到一定水平时得到相应的奖励。

其次，差异化激励机制可以更好地激发员工的工作积极性和创造力。企业可以采用多种差异化激励措施，例如基本工资与绩效工资相结合、设立年度或季度奖金、提供福利待遇和发放股权等。这些措施可以有效地激励员工提高工作绩效，从而帮助企业提高生产效率和竞争力。

最后，建立完善的绩效管理体系是实现科学绩效考核和激励的前提。企业应该制定绩效管理流程，明确考核标准和目标，及时反馈员工绩效等方式，实现对员工绩效管理的全方位监控和指导。同时，企业应该加强对员工的培训和发展，提高员工的工作技能和绩效水平，促进员工和企业的共同发展。

### **（三）建立科学的人力资源成本管理体系和信息化管理平台**

在现代经济发展中，企业的竞争优势越来越依赖于人力资源的管理和配置。特别是对于中小型企业来说，有效的人力资源成本管理可以帮助企业在激烈的市场竞争中占据优势地位，提高企业效益和降低成本。然而，中小型企业在人力资源成本管理方面面临着各种挑战，需要采取一系列的措施来应对。

第一条建议是建立科学的人力资源成本核算制度。一个科学的人力资源成本核算制度是确保企业资源合理分配的基础。通过分析企业的各项成本和财务数据，可以科学测算人力资源的成本，并将其纳入企业的财务管理体系。这样可以更好地掌握人力资源成本的分布情况，为企业的决策提供更加精准的数据支持。此外，科学的人力资源成本核算制度也可以帮助企业遵循财务规范和税务法律法规，避免不必要的风险和损失。

第二条建议是优化人力资源结构。优化人力资源结构是提高企业效益和降低成本的关键。中小型企业应该通过人才储备、职位评估、绩效考核等措施，构建适应企业发展需要的人力资源结构，避免不必要的人力资源浪费。在人才储备方面，企业应该重视人才的选拔和培养，注重激励和职业发展机会，形成有竞争力的人才储备体系。在职位评估方面，企业应该合理设定职位职责和工作要求，为员工提供明确的职业发展路径和成长空间。在绩效考核方面，企业应该制定科学的考核标准和激励机制，确保员工的工作表现与企业目标的协调。

除了上述两个方面的建议外，还有其他的措施可以帮助中小型企业实现科学的人力资源成本管理。例如，企业可以通过培训和教育提高员工的专业素质和工作技能，提高企业的绩效水平；也可以通过引入信息化技术，提高管理效率和精准度，降低企业的管理成本。



## 六、结论

本论文通过以成都市中心医院为研究对象,采用文献综述法、案例分析法展开研究,发现成都市中心医院成本控制存在预算和实际实施有很大差别、缺乏对员工的费用限制、医疗消耗品的严重损耗问题,提出几点建议:需要注重的就是管理人员对于人力资源成本控制的认知,形成正确的认识,才能够为企业的发展制定良好的制度;之后对于人员要展开相应的培训,缩短开发成本以及避免较多的员工离职所带来的离职成本;在日常管理过程中,为了能够使得员工有更高的工作态度,设置员工援助计划;医院在进行医疗设备采购的过程中要设置严格的采购制度;企业的发展需要与时俱进,能够制定除符合现在医疗发展趋势的战略方针。

由于本文研究水平有限,此次调查所选择的是成都市中心医院,并不能代表大部分的医院,在后期的研究中,需要收集更多的资料,保证所得数据的准确性。希望有更多的学者对此进行研究。

## 参考文献

- [1]赵洋洋.浅议公立医院人力成本管理与控制存在的问题及对策[J].质量与市场,2022(09):88-90.
- [2]杨馨.人力成本的分析与控制[J].人力资源,2022(09):16-18.
- [3]宋丹.医院人力成本管控与薪酬激励机制研究[J].商业文化,2022(10):74-75.
- [4]谷慧敏.基于成本控制的人力资源管理模式研究[J].现代商业,2022(05):159-161.DOI:10.14097/j.cnki.5392/2022.05.012.
- [5]周立新.建筑工程设计服务人力成本结转方法探析[J].中国注册会计师,2022(02):87-89.DOI:10.16292/j.cnki.issn1009-6345.2022.02.017.
- [6]上官宇珂.浅谈公立医院人力成本控制[J].人才资源开发,2022(03):33-34.DOI:10.19424/j.cnki.41-1372/d.2022.03.017.
- [7]耿江.新医改环境下加强公立医院人力成本控制的思考[J].山西经济管理干部学院学报,2021,29(04):19-21.
- [8]蒋帅.基于成本与价值导向的医疗服务项目定价模型研究[J].中国卫生经济,2021,40(11):47-50.
- [9]陆元媛.L型经济环境下N市中小型企业人力成本控制调查——以A企业为例[J].中国市场,2021(28):112-114.DOI:10.13939/j.cnki.zgsc.2021.28.112.
- [10]张春乾.科技型企业人力成本控制研究[J].今日财富,2021(19):193-195.
- [11]满尊圣,陈忠.员工共享模式下的人力成本管理创新——中国铁路上海局H公司的案例分析[J].管理会计研究,2021(04):40-47+88.

- [12]温婧. 出版企业人力资源成本控制措施浅析[J]. 出版参考, 2022(05): 42-44.
- [13]李燕. 国有工程企业人力资源成本控制分析[J]. 中国集体经济, 2022(02): 116-117.
- [14]崔乃文. 浅谈企业人力资源成本的管理和控制[J]. 人才资源开发, 2021(23): 77-78. DOI: 10.19424/j.cnki.41-1372/d.2021.23.035.
- [15]邵慧. 论物业管理企业如何做好人力资源成本控制[J]. 中国集体经济, 2021(35): 116-117.
- [16]张齐鲁. 企业人力资源成本的管理与控制[J]. 产业创新研究, 2021(21): 141-143.
- [17]付恩国. 新常态下国有汽车企业人力资源成本控制探讨[J]. 时代汽车, 2021(19): 4-5.
- [18]顾卫章. 船舶企业人力资源成本控制的有效策略探讨[J]. 船舶物资与市场, 2021, 29(09): 35-36. DOI: 10.19727/j.cnki.cbwzysc.2021.09.018.
- [19]马文静. W 科技公司人力资源成本控制研究[D]. 广西师范大学, 2021. DOI: 10.27036/d.cnki.ggxsu.2021.001406.
- [20]. UN highlights human cost of transatlantic slave trade[J]. M2 Presswire, 2022.
- [21]. Addendum to: Karlin J. Sam's story: the financial and human costs of disjointed logics of care. Ann Fam Med. 2022;20(1): 84-87. [J]. Annals of family medicine, 2022, 20(2).