

基于经济视角的高校人力资源管理成本控制研究

石尊龙

广东工商职业技术大学, 广东肇庆, 526020;

摘要: 高校人力资源管理成本控制对教育质量提升和可持续发展有推动作用, 是高校管理工作的重要环节。高等教育快速发展, 导致资源持续紧张, 如何在有限财政预算内合理配置并优化高校人力资源, 已成提升高校整体运营效率的关键。本文从经济学视角出发, 探讨高校人力资源管理的成本构成与控制策略, 分析合理配置教师及行政人员数量、优化薪酬体系、提高管理效能等方面的实际操作, 分析国内外高校成功案例, 提出提高人力资源管理效率、降低管理成本的可行路径, 为经济压力下的高校高效运营提供理论依据与实践指导。

关键词: 高校人力资源管理; 成本控制; 资源配置; 薪酬体系; 管理效率

DOI: 10.64216/3080-1486.25.12.001

引言

高等教育领域财政压力增大, 高校资源配置与成本控制挑战日趋严峻。由于我国大部分高校都是由政府财政拨款支持的公益二类单位, 实际运行过程中对于各类成本, 尤其是人力资源成本, 并没有进行有效的控制, 进而导致了人力资源在不同程度上的低效, 甚至是无效配置。因此, 有限资源和预算下, 借科学管理手段控制人力资源成本, 是当前高校管理需解决的重要课题, 本文从经济学角度分析高校人力资源管理的成本构成及优化路径, 为探索合理成本控制策略提供新视野与思路。

1 高校人力资源管理中的成本控制现状与挑战

高校人力资源管理成本控制已成为近年高等教育管理的热点话题。随着国家教育资金支持日趋紧张, 如何在有限财政预算内实现人力资源优化配置, 成为提升管理效率与教育质量的核心命题。目前, 大部分高校仍依赖传统经费管理模式, 存在人力资源配置不合理、利用效率低下等问题; 即便部分高水平院校已尝试将人力资源成本纳入整体战略规划, 但普遍存在管理意识薄弱、缺乏专业化成本控制手段的共性问题。

当前高校人力资源管理成本控制面临多重挑战: 其一, 教师队伍薪酬结构与管理模式固化, 不少高校薪酬分配及激励机制设计失衡, 导致教师工作积极性差异显著, 直接影响整体教学质量与人力资源使用效率; 其二, 行政人员过度膨胀成为突出难题, 许多高校行政人员占比过高、岗位设置重复, 造成大量人力资源浪费与管理成本攀升; 其三, 人才招聘与培训制度缺乏科学性, 直

接推高高校人力资源长期成本, 削弱学校整体竞争力与可持续发展能力。

高校人力资源管理成本控制不仅是资金分配问题, 更是管理理念与制度设计的深层次问题。当前不少高校依赖传统管理模式与经验做法, 缺乏系统化、科学化的成本控制方法。为应对上述挑战, 高校需从人力资源战略规划切入, 强化精细化管理, 优化教师与行政人员结构, 合理设置岗位职能, 通过数据分析和绩效考核持续改进人力资源管理。建立灵活的薪酬激励机制、完善的人才培训体系与合理的职务晋升渠道, 将有效推动高校人力资源管理成本控制向高效化方向发展。

2 人力资源成本构成分析与影响因素探讨

高校人力资源成本构成复杂且多样, 核心涵盖人员薪酬、福利待遇、培训费用、招聘成本及相关管理费用。其中, 人员薪酬是人力资源成本的核心, 包含基本工资、绩效奖金、津贴补助等组成部分。目前不少高校教师与行政人员薪酬结构存在明显缺陷, 薪酬差距失衡、绩效考核体系不健全等问题, 导致薪酬成本呈现非效率性特征。员工福利待遇同样是人力资源成本的重要内容, 涉及社会保险、住房补贴、健康保障等项目, 福利过度或配置不合理会直接推高人力资源总体支出。

影响高校人力资源成本的因素较多, 管理体制差异、薪酬体系设计及外部经济环境等均对成本结构有重要影响。学校管理体制与决策机制直接决定人员配置和薪酬分配效率, 部分管理松散或层级复杂的高校, 普遍存在人员冗余与管理成本偏高现象, 进而引发资源浪费与成本膨胀。薪酬体系设计对人力资源成本影响关键, 一

些高校因薪酬结构不科学、缺乏有效激励机制,导致教师与行政人员工作积极性不足,造成人力资源低效使用。外部经济环境变化特别是国家财政拨款波动,对高校人力资源成本影响显著,预算紧张使高校在人力资源管理中面临更大压力,亟需通过多元化方式降低不必要支出。

招聘与培训费用在高校人力资源成本中也占有不小比重,高校引进人才、开展培训时投入通常较高,尤其在引进高水平教师或组织大规模师资培训时,相关成本压力更为突出。此类投入虽能助力提升学校综合竞争力,但过高的招聘与培训支出可能影响学校财务健康。高校若不能合理平衡这部分支出,易导致人力资源成本过高,进而影响整体运营效率,因此,有效控制招聘与培训成本,制定科学的人才引进政策及培训计划,成为高校人力资源成本控制中亟待解决的重要问题。

3 经济视角下高校人力资源管理成本优化路径

基于经济视角,优化高校人力资源管理成本的核心在于合理配置资源,提高人力资源利用效率。高校应结合自身实际情况,采用科学合理的人员配置方式,依靠数据支撑决策,避免人力资源出现过度冗余或缺位的现象。优化人员结构需先对现有人力资源开展全面绩效评估,系统剖析教师和行政人员的工作量与工作效率,然后制定适配的岗位设置与人员调配方案,针对部分高校行政人员配置层级过多、岗位重复的问题,合理调控行政人员数量与职能,优化各类岗位职责,可有效削减不必要的人员开支,实现成本精准控制。

优化薪酬体系是高校控制人力资源管理成本的另一个关键环节,在高校人力资源成本里,薪酬支出占据较大比例,薪酬体系设计直接对人力资源使用效率和管理效果产生影响,从经济学的角度而言,合理的薪酬激励机制可有效增强员工的工作积极性,进而提升组织的运作效率,针对教师与行政人员的薪酬设计,要综合考量市场薪酬水平、岗位重要性以及绩效表现等要素。采用以绩效为导向的薪酬管理模式,按照员工工作成效灵活调节,可防止薪酬过度集中或过于平均,高校要合理规划津贴、福利等附加薪酬制度,在满足员工需求的基础上避免增添不必要的成本开支,实现薪酬体系公平与激励功能的有机统一,确保人力资源管理成本得到有效控制。

应用信息化技术是增强管理效能与优化资源配置效率的重要方式,借助现代化信息管理系统,高校可达

成对人力资源的动态监测与合理调配,运用大数据分析,管理者可全面且精准地了解各类岗位的工作负担以及人力资源的实际运用情况,为及时实施调整优化提供坚实数据支撑。基于数据驱动的决策支持系统能够精准预判未来的人力资源需求,切实防止人力资源的过度浪费或短缺情况,保障学校人力资源管理具备前瞻性与适应性,运用信息化平台开展招聘、培训、考核等关键工作,既能提高这些环节的工作效率,又能降低传统人工管理带来的隐性成本。通过对人力资源整体配置的优化,信息技术手段助力高校构建更具灵活性与可持续性的人力资源管理模式,保障资源分配与学校实际需求精准契合,为学校长远发展筑牢根基。

4 降低高校人力资源管理成本的实践策略

提升管理效能与资源配置效率是降低高校人力资源管理成本的关键。为达成此目标,高校应增强人力资源的合理配置与有效运用,根据实际需求和发展目标拟定科学的人员配置计划:一方面依据不同部门和岗位的实际需求,合理安排教师和行政人员数量;另一方面结合各岗位工作量实施精准调配,防止出现人员过度配置或短缺状况。借助精准的数据分析与预测,高校可实现资源的精准分配,减少无谓消耗,进而提升管理成效。同时,需进一步清晰界定岗位职责,让每位员工在专业范围内释放最大效能,杜绝因职责交叉造成的管理无序,通过提高工作效率间接减少人力资源开支。

制度革新和流程改进是增强管理效率的关键举措,高校需依据自身管理实情,进一步优化内部运转流程,去除不必要的层级与重复环节,切实提升运转效能。通过精简行政审批流程、推进扁平化管理模式,可有效削减管理层级、缩短决策时长,提高组织整体反应速度。完善绩效管理体系建设,能使各级人员工作成果更具透明度与可量化性,充分调动员工工作主动性,进而提升团队整体工作效能。此外,高校应着力优化内部沟通与协作机制,推动各部门协同配合,降低信息传递阻碍,提高资源配置的时效性与精准度。这些管理优化措施不仅能有效提升管理效能,更能保障人力资源配置更为合理高效。

在实际操作中,高校需率先搭建科学的岗位分析与评估体系,明确各岗位具体职责和任职要求,为精准调配人力资源奠定坚实基础。在此基础上,可利用现代信息技术尤其是先进的人力资源管理软件,对人员信息、

工作绩效等关键数据进行实时管控与深度解析,为管理层提供精确的数据支撑,推动科学决策。同时,高校需关注员工可持续发展,定期开展针对性培训及发展方案,提高员工专业技能和综合素养,使其更好适应不断变化的工作要求。实施这些综合措施后,高校既能显著增强管理效能,又能进一步提升资源配置效率,为高质量教育目标的实现筑牢根基,助力高校在激烈教育竞争中崭露头角、实现可持续发展。

5 国内外高校人力资源管理成本控制成功案例分析

国内外高校在人力资源管理成本控制方面积累了诸多成功实践经验,在高效配置人力资源、优化薪酬体系、提升管理效能方面,形成若干可借鉴的模式。美国部分知名高校实施精细化管理,通过调整行政人员与教师比例、精简行政岗位设置,集中资源提升教学质量与科研水平。这些高校采用扁平化管理决策模式,依托数据分析与精确预算控制,保障人力资源合理使用;部分学校引入绩效导向薪酬体系,激励教师与管理人员提高工作效率,在降低过高薪酬支出的同时提升整体运营效能。

国内部分高校通过制度创新与流程优化在成本控制上取得显著成效,部分高校在教学人员配置上采用更灵活模式,依据不同学科特点与具体教学任务需求动态调整教师数量,有效避免冗员现象,同时加强行政人员日常管理,精简不必要岗位设置,减少层级过多引发的管理冗余问题。某大学依托信息化管理平台全面实施全员绩效考核制度,将个人绩效与薪酬直接挂钩,既提高了管理透明度,又充分激发了教职工工作积极性,进一步提升了人力资源利用效率。在这些措施推动下,该校人力资源成本实现大幅下降,管理效能与整体工作效率均得到显著提升。

国内外高校的成功经验表明,精细化人员配置、科

学薪酬体系与优化管理流程是成本控制的核心要素。通过加强内部管理的精确性与灵活性,借助信息技术手段提升管理水平,许多高校得以在资金有限的情况下实现资源最优配置,降低不必要开支。高校借鉴这些成功案例的有效做法,既能提升自身管理效能,也能为其他高校提供可行的成本控制策略,助力其在经济压力渐增的背景下保持可持续发展竞争力。这些案例充分证明,在高度竞争的教育环境中,人力资源管理成本优化是推动学校发展的重要支撑。

6 结论

高校人力资源管理成本控制是提升学校运营效率的关键,更是实现长期可持续发展的必经之路。从经济学视角出发,优化校内资源配置、设计合理的差异化薪酬体系、提高日常管理效能等措施,为高校降低管理成本、提升综合竞争力提供了清晰的实践路径。国内外多所高校的成功案例表明,精细化管理与现代信息技术的深度结合,是提升高校人力资源管理效能的重要手段。未来,高校应持续加强人力资源战略规划和成本动态管控,主动适应日益复杂的经济环境与教育需求,为推动高效、创新的现代教育体系建设提供核心支撑。

参考文献

- [1]王珂.高校人力资源管理成本控制的路径分析[J].教育与经济,2023,(4):112-118。
- [2]李明.高等教育资源配置与人力成本控制的关系研究[J].高等教育研究,2022,(6):57-63。
- [3]张晓华.现代高校人力资源管理的精细化管理与成本控制策略[J].高校管理,2021,(12):34-40。
- [4]刘建华.高校人力资源管理模式创新与成本控制的研究[J].教育发展研究,2023,(5):88-94。
- [5]陈媛.基于经济学视角的高校人力资源管理优化路径[J].管理科学,2022,(8):115-120。