

企业的人力资源管理要实行财务化 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BC\\_81\\_E4\\_B8\\_9A\\_E7\\_9A\\_84\\_E4\\_c37\\_54441.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BC_81_E4_B8_9A_E7_9A_84_E4_c37_54441.htm) 随着市场经济的进一步发展，面对外资企业的竞争，如何留住人才，并使员工能够跟我们企业共同成长？最早企业采用的办法是靠档案留人、靠户口留人，现在这些已经不灵了，很多人对这些已经不看重了。企业已经在实践中总结出很多有中国特色的说法，如“用感情留人、用待遇留人、用政策留人”等等。但这也并不能阻挡人员流动的脚步，由于工作的原因，我经常收到一些简历，前几年还看得到有些人在一个单位工作十年、八年的，现在经常遇到的是工作三、四年，已经换了六个单位，这种现象现在越来越多。当然，对于那些三十岁还不到，已经换了五六个单位，每个单位呆不到一年半载的人，我通常也不敢用，换工作太频繁绝不是什么好事。人员流动的成本过去人力资源管理在企业所受的重视程度不够，主要是不能向股东、向高管人员证明它对财务的影响。因此，我们做了大量的调查和研究，发现一些很有价值的数字，比如关于人员流动的成本，我们的调查表明，企业花在人员流动占的成本，大约是支付给雇员年薪的1.5到3倍。也就是说如果一个人原来的年薪是10万元，他跳槽了或因故离职了，那么起码在一年之内，公司投在新的继任者身上的钱，比他前任的年薪要多1.5到3倍，也就是大约15万到30万，这还只是花在人员更替上的看得见的费用，实际上人员更替，必然会产生效率低下、工作延误等等潜在的费用。有时候，新人接手往往意味着他想要重建一套东西，这肯定会导致企业花更多的

钱。假设一家企业花在一个员工身上的年总成本是4万美元（工资仅仅是总成本中的一部分），我们的计算基准是，花在人员流动上的成本为保留一个人员费用的1.5倍，如果这家企业有10000人，每年人员流动率降低5%的话，就可降低成本3000万美元（见表一）；如果这家企业有5000人，则可降低成本1500万美元，也就是说每1000个人可降低300万美元。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)