

# The Impact of Financial Analysis Data on Human Resource Cost

Meng Wang

Beijing Sound Environmental Engineering Co., Ltd., Beijing, 100000, China

## Abstract

The operation and development of enterprises are inseparable from talents, and the human resources department is to provide enterprises with appropriate talents, enterprises are constantly improving their requirements for human resources management departments. When human resources departments provide talents for enterprises, they will inevitably produce a lot of costs. Therefore, controlling human resources costs has become a more concerned issue for many enterprises. This paper introduces human resources and financial analysis respectively, focuses on the impact of financial resource data on human resource cost, and puts forward some application points of financial analysis data. I hope it can be used as a reference for professionals to further mention the level of human resource management in China.

## Keywords

financial analysis; data; human resource cost

## 财务分析数据对人力资源成本的影响

王猛

北京桑德环境工程有限公司, 中国·北京 100000

## 摘要

企业的经营发展离不开人才,而人力资源部门就是为了给企业提供合适的人才,各企业对人力资源管理部门在不断提高要求。人力资源部门在为企业提供人才时,不可避免地会产生很多成本。因此,控制人力资源成本成为众多企业较为关注的问题。论文就针对人力资源和财务分析分别展开介绍,将论文的重点放置在财务资源数据对人力资源成本的影响上,并提出几点财务分析数据的应用要点。希望能供专业人士参考,进一步提高中国人力资源管理水平。

## 关键词

财务分析; 数据; 人力资源成本

## 1 引言

目前各行各业间的竞争愈来愈激烈,企业想要在行业中处于优势地位,就要重视企业内部掌握的专业人才和企业对各项成本的控制。企业中有众多管理部门,其中人力资源管理部门的主要作用是为企业输送所需的专业人才,由此可见企业人力资源部门的重要性,人力资源的成本会随着人才引进的数量逐步增加,在众多管理部门中,人力资源部门所产生的成本较多,为了企业后续的发展就需要加强对人力资源成本的控制。

**【作者简介】**王猛(1983-),男,中国北京人,本科,任职北京桑德环境工程有限公司人力资源经理,现为对外经济贸易大学国际商学院研修班在读学员,从事人力资源管理研究。

## 2 人力资源成本概念

企业的生产能力会随着内部人才所掌握的知识和技能等发生变化,而想要增加企业内部人才数量,以及让内部员工在现有基础上进一步提高专业知识和能力,就会产生相应的费用,在这一过程中的费用支出就是人力资源成本。人力资源成本分别可以从下面五个方面产生:其一,取得成本,即企业在需要某方面人才时,人力资源部门会制定相应的招聘计划,在聘请人才过程中产生的成本即取得成本。其二,开发成本,为了让前期招聘的员工为企业创造更多经济利益,就需要提高各个员工的能力,其中主要就是指培训费用<sup>[1]</sup>。其三,使用成本,在取得成本产生后就会产生使用成本,使用成本主要是指针对员工付出的劳动支付的费用。其四,保障成本,指企业内部的员工由于工作原因等导致其丧失劳动

力,不能继续为企业创造经济价值,企业需要对其支付一些费用保障其基本生活。其五,遣散成本,针对内部员工离职时所支付的费用。

### 3 财务数据分析的方法

#### 3.1 因素分析法

此类型财务分析方法可以体现出不同财务指标,对企业实际经营和发展所带来的影响,但是在使用此类型分析方法时其数据信息容易受到一些外界因素的影响,每个数据的变化都会影响到企业的经营状况,可以通过其中一个数据的变化来得出此数据对企业经营状况的影响<sup>[2]</sup>。

#### 3.2 比率分析法

此项分析方法主要是提取企业财务报表中两个相互关联的财务数据,计算两项的比例,来分析企业目前的财务和经营状况。此种分析方式有较为明显的一个优势就是可以通过其比值快速得出判断,还可以通过指标的横向比较,来实现与其他规模企业间的比较。

#### 3.3 比较分析法

比较分析法可以根据其比较的具体事项分为比较对象和比较内容两个方面。其中按照比较对象的划分可以分为三类,其一是相同类型的各个企业之间的比较,也就是将企业自身与竞争对手进行比较;其二是与本企业比较,不同时间段企业的经营状况有一定区别,主要是指将本企业目前的经营状况与往期进行比较;其三是企业预算之间的比较,主要是指将企业前期制定的预算目标与实际情况之间进行比较。另一种是比较内容的区分,主要是指将相应财务数据与会计要素总量所产生的比率进行比较<sup>[3]</sup>。

### 4 财务分析数据与人力资源成本的联系

针对财务成本和人力资源成本两者间的关系可以从下面四个方面展开分析。其一两者所包含的范围不同,两者间成本范围的区别主要是受工作范围的影响,人力资源管理工作在整个企业中都有所涉及,其所包含的会计范围较财务成本范围来说要宽广很多。其二是所包含的内容,人力资源的会计内容包含了过去已经实现和即将实现的内容,针对现阶段还未实现的人力资源,相应的财务人员需要帮助其完成。其三是资本的固定情况有区别,人力资源会计工作中,

其资本是多变的,会跟随着主观因素发生变化,但财务会计工作的资本是固定不变的。其四是信息时效性不同,在人力资源会计中,不仅可以提供已有的信息还能对未来可能会发生的信息进行预测,对公司后期的发展有非常积极的促进作用,而财务会计工作主要是针对过去已有的信息进行总结<sup>[4]</sup>。

### 5 财务分析数据对人力资源成本的影响

#### 5.1 对企业财务分析结果的影响

传统的财务会计在针对资产进行统计时主要是统计有形资产,针对人力资源相关的无形资产没有进行有效统计。除此之外,财务会计对这类无形资产的成本管理也不重视。就现目前的企业发展来看,人力资源管理作用非常巨大,针对人力资源展开成本管理工作时可以秉承权责发生制,利用分期摊销的方式展开管理。企业人力资源成本会影响到企业整体收益,想要企业持续发展就需要对人力资源成本管理工作引起重视。

#### 5.2 对人力资源的影响

传统的财务分析体系中包括了人力资源成本以及绩效评估两个因素,但是此两项因素只是概念没有相应的量化标准。企业在经营中将人力资源不断资本化,可以让企业同时拥有有形资产和无形资产两种,让企业资产的深度能在现有基础上进一步提高。企业的人力资源很大程度决定了企业的实际经营状况和后期的发展,因此在财务分析工作中,其重点应该放置在人力资源成本的管理中,针对人力资源等各项情况进行系统完整的分析。企业在经营中,需要根据企业实际的发展规划以及发展情况等,在各个地方招收相应的技术人才,才能让企业在后续工作中更好发展<sup>[5]</sup>。

### 6 人力资源成本财务分析数据应用要点

#### 6.1 加强综合财务分析法选择的合理性

为了让综合分析法的结果合理有效,就需要进一步针对分析数量和调查员加强研究,将企业各类型财务活动和企业生产经营活动结合在一起,单独使用一种财务指标分析方法其结果的准确性不高,需要将两种或两种以上的财务指标综合在一起展开分析。例如,将比率分析和比较分析结合在一起,或者是纵横分析法结合在一起,将多种分析法结合在一起,能让分析结果更全面。

## 6.2 提升财务人员素质

企业在经营过程中,每天都会有相应的业务往来和经济活动,每天所产生的财务数据等都有一定区别,将每天所产生的数据结合在一起,整体来说其数据较为复杂和庞大,想要在这种情况下保证数据分析结果的真实性,就需要企业在经营中不断提高自身的数据分析水平,而财务数据分析是由相应财务工作人员开展的,所以需要提高财务数据分析人员的综合素质。所谓综合素质包括的不单是财务数据分析相关知识,还需要其掌握与企业相关的其他行业的相关知识。除此之外,近年来社会经济变化速度非常快,企业想要在这种环境中持续发展也需要不断转变经营理念和管理方式,对此财务分析人员在工作中也要不断创新,提高自身工作能力才能保证在开展工作时客观公正,只有与企业的发展同步才能为人力资源成本管理工作提供相应保障。在数据分析中,财务数据分析人员应该将内外数据有效结合在一起,尽量避免出现两则报告因为人的因素出现明显差异,进而保证提供给决策者的数据是真实有效的。由此可见,企业人力资源成本财务分析结果与财务分析工作人员的专业和职业道德等因素息息相关。

## 6.3 加强财务分析追踪的及时性

之所以对人力资源成本展开相应的财务数据分析,其根本目的就是通过分析结果,为企业决策者提供一定参考依据,让企业更好发展,在部分企业财务分析工作中,并没有将这一功能运用起来,其分析结果中没有与企业发展相关的指标。这会直接导致此类型财务分析方法没有可行性,因此企业需要根据自身的发展需要,针对财务分析指标提出一些改进措施。将其纳入财务分析人员的绩效考核工作中,通过自身利益为诱导,让相应员工积极主动地参与到财务分析工作中,将财务分析数据对企业人力资源成本控制的作用发挥到最佳,才能帮助企业进一步发展。

## 6.4 加强财务分析利用效果

其一,企业要对财务数据分析有明确的认识,意识到

其对企业发展的积极作用。市场中通过财务分析数据来提高人力资源成本控制水平成功的案例非常多,针对此类案例,企业需要加强研究,从中借鉴其他企业成功的经验。财务部门在绘制财务分析报告时,企业领导层需要积极组织各部门开展财务分析相关会议,强调财务分析的重要作用,在编制报告时,还需要与企业自身的发展等联系在一起,才能对人力资源成本有效控制。其二,企业要提高财务分析的利用率,针对重点环节重点分析,针对会影响到企业人力资源成本的各个因素等展开具体分析,为决策者提供决策依据。

## 7 结语

综上所述,人力资源是企业中较为重要的职能部门,这一部门在工作中会产生大量成本,对企业的发展有至关重要的影响。有效的财务数据分析能提高人力资源成本控制管理的整体水平,为了保证财务数据分析结果的准确性,需要将多种分析方法有效结合在一起,并在工作中不断提高数据分析人员的专业能力。另外,为了通过其结果提高人力资源成本控制就需要企业对财务分析引起重视,将其结果积极运用起来,才能进一步促进企业的发展。

## 参考文献

- [1] 许茹芳.刍议财务分析数据对人力资源成本的影响[J].老字号品牌营销,2020(11):72-73.
- [2] 王力.浅析财务分析数据对人力资源成本的影响[J].中国管理信息化,2020,23(10):4-5.
- [3] 汪子沁,陈文静.财务分析数据对人力资源成本的影响[J].时代金融,2019(29):99-100.
- [4] 熊文清.财务分析数据对人力资源成本的影响研究[J].纳税,2019,13(17):296.
- [5] 杨静莉.财务分析数据对人力资源成本的影响研究[J].行政事业资产与财务,2018(22):23-24+33.