

数字经济背景下企业人工成本预算管理的优化路径研究

高振中

北京市地铁运营有限公司线路分公司，北京 100082

摘要：在数字经济高速发展的背景下，企业人力资源管理方式正在经历深刻变革，人工成本作为企业运营成本的重要组成部分，其预算管理工作亟需与数字化手段深度融合。传统人工成本预算模式多以静态预测和粗放控制为主，难以适应数据驱动、效率导向的新环境。本文以数字经济为研究背景，探讨当前企业人工成本预算管理存在的问题，并从预算编制机制优化、数据系统融合、人岗匹配智能化和绩效关联机制等维度提出系统化改进路径。研究发现，企业应通过构建动态预算管理机制、引入智能分析工具以及强化人力数据治理能力，实现人工成本预算从“经验管理”向“智能管理”的转型，为企业提升经营效益与人力资源利用效率提供有力支撑。

关键词：数字经济；人工成本；预算管理；数据治理；绩效关联

DOI: 10.63887/fem.2025.1.3.11

引言

人工成本在企业财务结构中占据越来越大的比重，尤其在人力密集型行业，其对企业盈利水平、现金流稳定性及战略执行能力均具有重要影响。传统预算方式往往依赖人力资源部门与财务部门的经验估算，其结果易受人为主观影响，难以动态调整，造成预算偏差较大，实际执行力较弱。与此同时，数字经济的快速发展推动企业在组织结构、运营方式和资源配置上发生转变，大数据、人工智能与企业管理深度融合，为人工成本预算管理注入了新的可能。

2020 年以来，随着各类企业逐步加快数字化转型步伐，对人工成本的精准管理提出了更高要求。尤其是远程办公、多项目并行、弹性用工等新型用工模式兴起，使得人工成本结构更为复杂，传统核算方式和固定预算模型已无法有效应对。加之劳动法规不断细化、薪酬体系灵活化，企业人工成本预算需要具备更强的数据处理能力、风险预警机制及战略配合能力，才能有效支撑决策。

本研究以典型企业预算管理实践为基础，结合数字经济环境中管理模式的演进趋势，尝试从制度、流程与技术手段等多角度，构建适应新时代要求的人工成本预算管理优化模型。通过四个主要部分展开分析，

分别从现状诊断、预算机制重构、数据驱动管理及人才战略协同四个方面深入探讨，旨在为企业提供理论依据与实践参考，推动人工成本预算工作迈向智能化、精细化的新阶段。

1 人工成本预算管理现状分析及其面临的挑战

1.1 传统人工成本预算管理的普遍做法

在多数企业中，人工成本预算通常由人力资源部和财务部联合编制，依据上一财年的实际支出与当年业务计划做出预测。这一过程多以手工表格、经验估算与岗位薪酬标准为基础，涵盖固定薪资、五险一金、加班工资、年终奖及福利支出等内容。尽管形式上具备一定的系统性，但其编制逻辑以“年初定额、年中控制、年末核算”为主，缺乏动态调整与过程反馈机制。这种做法在企业规模较小时或组织结构较为稳定时尚可维持，但在多项目、快节奏、灵活用工广泛应用的数字经济环境下，其弊端日益凸显^[1]。

首先是预算数据来源单一，缺乏对多维度劳动力使用情况的实时采集与分析能力。例如，很多企业并未建立岗位数据与业务指标之间的逻辑联系，导致预算在实际执行过程中与生产经营脱节。其次，预算刚

性较强，调整机制不灵敏。当业务量发生较大波动，或出现季节性用工变化时，预算调整周期过长，导致实际人工成本失控。第三是执行监督薄弱，预算执行往往依赖于部门自律和年度审计，缺乏实时监控工具，难以对预算偏差进行有效控制和预警^[2]。

1.2 数字经济背景下人工成本管理面临的新挑战

数字经济强调以数据为基础进行资源配置和决策优化，这种理念与传统人工成本预算方法在本质上存在矛盾。企业在数字化转型过程中，其组织形态、用工模式与人员构成也在发生深刻变化，预算管理面临前所未有的挑战。

首先是人员结构多元化。平台经济、共享经济等新模式催生了大量灵活用工形式，如兼职、远程、项目制等，使得用工成本难以按固定模式测算，预算难度随之增加。其次，岗位快速更迭使得传统薪酬标准难以匹配，岗位价值评估滞后于市场变化，易造成预算编制滞后、结构失衡。同时，数字化系统使用者的技能等级跨度大，人工成本差异显著，需引入更精细的预算分类与绩效联动机制。

此外，数据孤岛现象仍广泛存在。尽管许多企业已上线人力资源管理系统（HRMS）或企业资源计划系统（ERP），但各系统间的数据尚未实现高度互通，使得预算编制工作仍需大量人工整合，降低了效率和准确性。再加上大数据分析能力缺乏、预算人员数字素养不高，也进一步限制了企业实现智能预算管理的可能性。

综上所述，企业人工成本预算管理在面对数字经济带来的管理环境变化时，其原有模式和工具已难以为继，必须寻求更具适应性的优化路径。本研究将在下文中从机制重构与技术赋能两个维度提出改进建议^[3]。

2 预算机制与流程的重构策略

2.1 构建灵活响应的动态预算机制

传统人工成本预算往往以“年度一次性”编制为主，未能形成有效的动态调整机制。而在数字经济快速变化的背景下，企业必须面对人力资源结构调整频繁、项目启动周期缩短、业务边界持续扩展等现实。

为了提升预算的适应性与实时性，有必要构建基于滚动预测的动态预算机制，即在年度预算基础上，定期（月度或季度）开展预算回顾与调整，将人力变动、业务增长、市场变化纳入预算修正范围，实现“预算—执行—反馈—再预算”的循环闭环。

动态预算机制不仅要在制度上确立“可调可控”的预算原则，还应在技术层面借助预算管理系统实现自动化处理。例如，可借助企业现有 ERP 系统与 HR 模块打通数据接口，动态获取员工流动率、项目人天投入、加班趋势等关键指标，快速预判人工成本变动趋势。通过设立关键预算监控点，系统自动预警预算偏差超过阈值的情况，支持管理者及时调整用工计划与成本支出策略，从而增强预算的敏捷性与控制力^[4]。

2.2 优化预算编制流程与组织协同机制

优化人工成本预算管理，还必须重塑预算编制流程与组织内部的协同机制。传统预算流程中，人力资源部门负责编制，财务部门进行核定，业务部门则仅作为信息提供方，造成预算编制缺乏业务深度、可执行性差。对此，应建立“人力—财务—业务”三方协同的联合预算模型，确保预算反映企业整体战略意图、资源配置目标与业务发展节奏，减少因信息不对称造成的编制偏差^[5]。

在具体操作中，可采用“自下而上与自上而下结合”的预算制定模式。即业务部门根据计划项目与人员配置初步上报预算需求，人力资源部门提供标准薪酬数据及历史变动趋势，财务部门统一进行成本平衡与调整，使预算形成由基层驱动、高层统筹的合力机制。与此同时，引入流程图管理工具或数字化协同平台，可以实现预算编制、审批、回顾等全过程可视化，提升工作透明度与效率，减少线下沟通成本，从根本上提升预算编制的科学性与可操作性。

3 数据驱动的人工成本预算管理实践路径

3.1 构建统一高效的人力数据集成体系

在数字经济背景下，人工成本预算不再是单一的财务行为，而应基于大量人力资源数据的挖掘、分析与预测。然而在实际操作中，许多企业仍面临数据分散、系统不兼容、口径不一致等问题，难以实现数据

驱动的预算管理。因此，构建统一的人力数据集成体系成为推进人工成本精细化预算的前提。企业应整合人事管理、薪酬福利、出勤考勤、绩效评价等各类信息系统，形成以员工为单位的多维度数据池，确保预算依据全面、实时、可追溯。

实现这一目标需依托数据中台建设，将人力资源相关数据在逻辑上进行打通，统一指标口径，确保各系统数据间无缝衔接。例如，通过员工编码与组织结构的绑定关系，可实现对人员分布、变动、成本投入的多维跟踪。同时，还应在预算模型中嵌入实时数据分析模块，实现“边运营、边反馈”，根据人员流动率、业务饱和度等动态指标及时调整预算计划。数据集成不仅提高预算的精准度，更为企业建立长期人力资源战略分析体系打下基础。

3.2 引入智能分析工具提升预测与控制能力

传统预算多以线性预测为主，面对岗位变动频繁、业务节奏不确定的环境时，准确性明显不足。借助智能分析工具，企业可将预算管理从“静态编制”转变为“动态决策支持”。例如，利用人工智能中的机器学习算法，对历史薪酬数据、绩效表现、离职率、用工结构等信息进行模型训练，预测未来某部门或项目的人力成本趋势，为预算编制提供更加科学的依据。

此外，还可通过引入预测性分析工具，对预算执行偏差进行提前预警，并根据业务需求模拟多种人力投入方案，帮助管理层在成本控制与效率提升之间做出更优决策。以 Power BI、Tableau 等数据可视化平台为例，企业可实时构建人工成本看板，展示各部门或项目的预算执行情况、关键成本指标及同比环比变化趋势，实现全面可视化的成本监控。同时，通过设置智能规则触发机制，当某类岗位成本超出预算预期值时，系统可自动发出提示，大大提升成本风险识别与控制能力。

4 人才战略与预算管理的协同融合路径

4.1 强化岗位价值评估与薪酬预算挂钩机制

在人工成本预算管理中，如何科学评价岗位价值，是决定预算合理性与激励效果的关键因素之一。以往企业常按部门层级或历史薪资惯性设置预算额度，忽

视了岗位本身在组织运行中的实际贡献，容易导致资源配置失衡。在数字经济驱动下，企业应建立基于岗位价值的薪酬评估体系，将预算配置从“按人定薪”转向“按岗定薪”，通过对岗位职责、业务影响力、能力要求与市场稀缺性等维度的量化评估，形成岗位价值分级模型。

在此基础上，应将岗位价值评估结果与人工成本预算紧密挂钩，实现预算分配的结构优化。一方面，企业可依据岗位分值确定薪酬带宽，统一控制在预算范围内；另一方面，不同价值等级岗位可设定浮动预算空间，根据组织目标灵活调整投入。例如，对于研发类、数据类等战略岗位，可给予更高的预算灵活度，以增强人才吸引力和岗位稳定性。此类机制可有效提升预算的配置效率与激励导向，推动企业从单一成本控制向战略性人力投资转型。

4.2 打通绩效管理与预算执行的闭环机制

人工成本预算不仅是对薪资支出的事前规划，更应作为绩效导向的管理工具，通过绩效结果影响预算执行，实现预算投入与人力效益的动态匹配。为此，企业应建立预算执行与绩效考核的联动机制，强化“以效定支”原则，将员工绩效结果与岗位激励预算直接挂钩，推动预算资源向高绩效人群倾斜，提升整体产出效率。

这一机制的构建需依赖于全面绩效管理体系的支撑。在实践中，企业可采用 KPI（关键绩效指标）、OKR（目标与关键成果）等工具，明确岗位任务目标并量化绩效标准。绩效结果不仅影响员工奖金发放，还应影响次期预算调整。例如，连续两个季度绩效落后目标的岗位，可适当压缩激励预算或调整岗位职责；反之，绩效优异的团队则可获得预算倾斜与额外资源支持，形成正向激励闭环。通过预算与绩效的动态互动，企业不仅实现了资源最优配置，也增强了组织活力与执行力。

结论

在数字经济的推动下，企业人工成本预算管理面临着新的挑战与机遇。传统静态、分散、经验导向的预算模式已无法满足复杂多变的用工需求与战略目标。

本文通过对当前预算管理现状的分析，结合数字技术应用路径，从动态机制构建、流程协同优化、数据系统赋能以及绩效导向融合四个维度提出了系统性优化建议。研究表明，企业唯有构建以数据为基础、以人

才价值为核心、以智能化工具为手段的现代预算管理体系，才能实现人工成本的高效控制与人力资源价值的最大化，为数字化转型背景下的组织持续发展提供坚实支撑。

参考文献

- [1]丁晨. 国有建筑企业 Z 公司财务绩效评价研究[D]. 景德镇陶瓷大学, 2024.
- [2]王萌萌. 现代企业成本控制的挑战与应对策略[J]. 中小企业管理与科技, 2024, (16): 107-109.
- [3]王淑瑶, 汤吉军, 刘达, 等. 政府数据开放对劳动力就业的影响研究——基于就业规模和就业结构的双重视角[J]. 华东经济管理, 2024, 38(09): 116-128.
- [4]刘佳, 秦芳. 企业数字化转型的劳动收入分配效应研究[J]. 首都经济贸易大学学报, 2024, 26(04): 99-112.
- [5]胡琪. 基于挣值法的 B 房建工程成本控制研究[D]. 西安石油大学, 2024.