# 成本与分析学习感悟

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2025-07-06

*第一篇：成本与分析学习感悟成本控制与分析学习感悟一、学习知识要点通过3月29日、30日听取了姜上泉老师讲授的《成本控制与分析》，两天的培训非常震撼，学到了很多的知识。学习到了降低成本的四大思维、企业成本意识再造的三大绝招、企业盈利的低成本...*

**第一篇：成本与分析学习感悟**

成本控制与分析学习感悟

一、学习知识要点

通过3月29日、30日听取了姜上泉老师讲授的《成本控制与分析》，两天的培训非常震撼，学到了很多的知识。学习到了降低成本的四大思维、企业成本意识再造的三大绝招、企业盈利的低成本战略、企业盈利的五大黄金法则、效率损失的四大成本、降低企业采购成本的12种方法、补料控制的六步骤、呆料控制六步骤、企业全员质量改善的四步骤、过程质量控制的五个考核指标、人力成本有效率、学习路径图六步骤、激励全员参与改善的六方法、员工改善积极性不高的原因。

二、通过学习，结合实际，提出合理化建议

学习完毕后，我及时深入一线现场，发现了很多不合理现象。

1、在农业装备公司结构件车间发现，精密等离子切割机使用不当，能够直接用剪板机裁剪的零部件，也用精密等离子切割机，造成了浪费。建议结构件车间尽快出台相关规定，明确出什么样的部件用精密等离子切割机，并制定审批流程，杜绝浪费现象。

2、在农用车产业很多车间水杯乱放现象明显，没有定置定位。建议各产业加强5S现场管理学习，理顺现场，做好整理、整顿、清扫、清洁、素养等工作。

3、在农用车产业分体箱涂装下线处，需要6个人抬，组装处需要4个人抬，造成了人员的浪费，并存在质量、安全等因素。建议技术装备部尽快研究设计相应的工装，减轻员工的劳动强度，降低成本增加效益。

4、日照汽车部件公司车间内，钻床工没有配备防护眼镜，存在安全

隐患。建议各产业尽快统计需要防护项目、配备相应的防护用品，避免造成安全、人员损失等成本。

5、现在公司对废旧物资相当重视，建议个产业对废旧物资重新排查、分类、汇总、统计，明确考核目标，避免造成浪费。

6、建议技术装备部项目科，在采购物资时，尽量做到首先查库，看看仓库内是否有需求物资，如所需物资不够数量，用补料方式采购，并且做到设计合理，计算精确，尽量少产生呆料、余料。避免给公司造成损失。

7、为了有一个好的工作环境，建议各部门科室尽快学习5S现场管理，做到文件摆放有序，工具存放定置。

三、结合工作实际，制定后续改善工作及具体实施步骤

1、严格管控技术装备部项目科物资采购流程。

首先对现有积压物资进行分类统计；联合技术部门制定物资采购提报流程；严格按照制定的流程进行管控，并不定期进行抽查。

2、对各产业废旧物资产生、仓储、出售进行管控。

首先对《废旧物资管理办法》进行修订；要求各产业根据新修订的管理办法惊醒废旧物资的提报、处理；组建联合巡查小组，不定期对各产业废旧物资进行检查；根据各产业废旧物资出售情况报表分析废旧物资波动情况。

3、对自身办公区域，尽快按照5S现场管理要求实施。

首先从自身做起，整理办公现场；制定相应的办公场所规范；对自身科室推广实施。

**第二篇：腐败与反腐败成本分析**

腐败与反腐败成本分析

今天我们讲腐败与反腐败的成本分析。我们从成本的角度来看待当前所面临的腐败的问题和我们要进行反腐败的这样一种选择的斗争策略与斗争过程。

法国著名的法学家卢梭曾说过：“我们的手里的金钱是保持自由的一种工具，我们所追求的金钱则是使自己当做奴隶的一种工具。”腐败对于经济利益狂热的追求，是把他们束缚在成为金钱奴隶的这样一个过程。那我们从经济成本的角度来分析腐败和反腐败之间的关系，那我们可以从更加客观和科学的角度来观察腐败和反腐败之间到底是怎么样的一个此消彼涨的关系。

吴兢在《贞观政要》中曾记载：贞观二年，太宗谓侍臣曰„„，这段话的意思是贪财的人并不真正懂得怎样爱财，如朝廷内外五品以上的官员，俸禄优厚，一年之中所得数很多，如果他们选择接受别人的贿赂也不过才几万，一旦暴露出来，俸禄反而被剥削掉了，这难得是解爱财物？看到了小的好处，忘掉了大的利益。从前，公仪休特别爱吃鱼，但是他从来不收受别人送的鱼，反而能长久地吃上鱼。做国君的贪财，必然要丧失国家；做臣子的贪财，必然要丢掉性命。所以吴兢就在这里引入了一个成本的比较，他来说明腐败的高成本与低收入之间的关系，我们从这样一段话当中就可以看出，对于是否选择腐败，他是这样一个有成本来考虑的。从成本的角度来看，选择腐败，经济上是否是可行或有受益的？

成本是来源于经济学领域的一个最基本的概念，在反腐败领域中引入经济学的分析方法和解读视角，对于我们更进一步拓展反腐败领域下成本的内涵和外延，对于分析腐败和反腐败之间的这种博弈过程以及如何来更有效地制定反腐败的机制体制，提供了一个新的研究工具。

因此，我们通过来关注腐败和反腐败的成本的分担和成本的博弈，对于我们认识当前反腐败的形势以及未来中国反腐败斗争的发展趋势，它有这样一个整体上的把握。对于反腐败战略机制的设计的内在规律性，我们有一个更加深刻的理解，从而能够更加地深入地指导我们反腐败的实践活动，探索出一条适合我国转型期的行之有效的，而且成本较小的这样一种反腐败的道路。从成本和收益的角度来谈谈腐败，要从成本博弈的角度来看待腐败和反腐败。

一、成本概念

那首先我们要对成本的概念做这样一个梳理，何为成本？成本是为了达到一定的目标，组织和个人所要付出的价值。目的性是成本的一个最重要的导向。

《辞海》当中对于“成本”的解释，认为是生产产品的费用。在经济学当中，成本和收益是一组相对对立统一的概念。随着人类认识不断地发展，对于成本概念，它的适用范围也在不断地发生着变化，所以。

目前我们通过成本可以从一个多学科的角度来透视一下成本的概念。随着人类组织的日趋复杂和系统化，成本的作用也在不断提升，成本的概念、外延更加复杂化和多元化，成本的不确定性成为成本研究和理解的最大障碍，那对于成本在各个学科当中，它有不同的意义和特色。

首先，我们来看看经济学范畴下的成本，成本脱胎于经济学，经济学中的成本也是我们日常当中最常用的这样一个成本的概念。经济学研究的目的的是，经济学研究的是一个社会如何利用稀缺的资源，以生产有价值的物品和劳务，并将它在人们之间进行分配的这样一个过程。因此，我们从经济学的研究目的来看，经济学的价值追求是最大限度地提升效率，促进资源的优化配置，达到经济效益的最大化，积累社会的财富。所以，经济本质是成本，人们从事经济活动，从经济人的角度出发，需要最大程度地降低活动的成本。

所以，对于经济学意义上的成本可以定义为，经济资源的耗散和消耗，我们都称之为成本，成本是指取得资产或劳务必须付出的能用货币表示的代价和耗散，这是经济学上的成本。那管理学上的成本，20世纪50年代，随着新兴的复杂性和模糊性学科的成长，成本理论在多年理论构架和实践发展基础上融入了多学科的范围当中。管理学视角下的成本概念，同经济学中的成本概念有着本质的区别。管理学研究的目的是，充分利用组织资源，通过制定计划、组织协调、领导艺术、控制调控等方法和手段，达到预期目的的这样一种社会科学。

所以，这在管理学当中，成本被定义为是一种投入，是一种生产当中的各种费用的支出，企业通过对于成本的管理和对于成本的判断，能够来对于经济活动中的投入和产出的管理做一个综合性的衡量。最著名的美国管理学家德鲁克在其著作《管理的实践》中曾指出，管理学当中所说的成本是指成本效益或消耗效益，是指在一定的消耗下获得的效益的最大，或在既定的效益下消耗最小，这也正是企业管理所追求的最中心的内容与目标。因此，企业只有抓住成本这个环节，可以使经济核算有一个中心，有一个制约的手段，就可以组织和控制企业各项经济活动中的各种指标，把这种指标纳入到经济核算的体系当中。这是管理学当中的成本，那在社会学领域当中有没有什么成本，或成本是什么时间引入到社会学领域当中的。

著名的经济学家斯科1960年发表了《社会成本问题》，在斯科的这本书当中，他指出：社会学中的成本具有普遍性，成本存在于人类的一切领域，但是社会学上的成本虽然以人的

自由选择为前提，但是社会成本不是以人的意志为转移的，从社会本身的“生产”与“扩大再生产”的系统出发，以投入和生产为着眼点，我们将成本界定为经济运行当中因客观因素和人为因素所造成的整个社会经济的损失和损益。斯科在社会学当中对于成本概念的界定，他是强调成本在社会延续和发展中的客观性与不可避免性。除了在社会学当中，在法学、新闻学、会计学、文化学、教育学、伦理学当中，成本有着不同的内涵和指向。成本已经突破了单一的计量的属性，它不再是简简单单地成为经济学或会计学上专有的概念，成本正以其独有的内涵实用性和现实分析性进入到生活的各个方面，渗透到人类的各个学科当中。所以，对于腐败这样的一种政治性的现象或社会性的现象，我们也同样可以用成本来分析，通过对于成本构成和成本变化的这样一种过程，我们来解读腐败如何产生或如何抑制腐败。

二、腐败成本的构成

第二节讲腐败成本的构成。太史公曰：“天下熙熙,皆为利来,天下攘攘,皆为利往。”根据前述的经济学上的经济人理性的原理，经济人是在市场上以完全追求物质利益为目的而进行经济活动的主体。人都希望尽可能通过少的付出获得最大的收获，并为此可以不择手段。所以，我们把腐败分子的经济活动可以看作是一个经济人在从事给自己带来经济好处的活动，政府的公职人员在腐败中付出的是对于公共权力的滥用，是对国家公共利益的损失，并且在这个过程当中，他要承担一定的风险。一旦腐败行为得以暴露，那就要受到惩罚，以至于丧失既得利益和未来的发展前途，所以，我们来分析腐败活动的成本，也是从事腐败活动所付出的代价和承担风险的角度来解读一下腐败。因此，我们对于腐败成本的构成主要可以从这三个方面来进行分析，腐败的直接成本、腐败的机会成本和腐败的风险成本。

（一）腐败的直接成本

何为腐败的直接成本？腐败的直接成本是在实施腐败行为的过程中，直接由腐败分子自己支付的成本，它具体包括付出的物质方面的成本和心理负担方面的代价，腐败的直接成本主要是腐败者在从事腐败活动中所投入的各类资源，具体包括从事腐败所占用的时间，从事腐败所投入的钱财物以及逃避反腐败侦查所消耗的资源等。

我们如何来判断腐败的直接成本的高低对于腐败分子的影响？我们可以举这样一个简单的例子，假如有一家国有银行的公职人员试图将共有资金非法渠道转移到国外成为自己的腐败所得，如果这个国有银行有着严格的资金的调配制度，而且这个银行的公职人员调动需要银行其他的工作人员或其他的负责人员签字才能完成资金的流转，那他如果想完成腐败这

个活动，他需要投入更多的人力物力财力来寻找或设计制度的真空，还要通过欺骗、收买或威胁其他公职人员，才能打通这个链条，对他而言这个投入非常地大。那如果公职人员在国有银行是“一把手”，是“一言堂”，没有任何的监督程序或制度设计程序，那他投入的腐败活动的钱财物、精力将会大大地减少。所以，我们从反腐败的直接成本，它就表现出来，腐败要投入所需要的这种物力、财力，它就直接地反映出了腐败分子是否会腐败的这样一个过程。

（二）腐败的机会成本

第二个腐败成本的构成，腐败的机会成本。何为腐败的机会成本？腐败的机会成本，这是一个经济学上的概念，机会成本是指为了得到某种东西而所要放弃另一些东西的最大价值。腐败的机会成本是指腐败者如果将投入到腐败的直接成本运用到其他过程当中所能产生到的一种收益。所以，宽泛地来讲，机会成本是选择某一个特定方案而放弃了其他各种可行方案的可能收益之平均值，即最优方案的选择。从现实来看，我们为了防止权力的市场化，就禁止政府公职人员进入能在市场当中进行经济活动的权力或选择。

1997年世界银行在《世界发展报告——变革世界中的政府》当中，对腐败的机会成本作了这样一个深入的讨论。何为腐败的机会成本？如果不选择腐败，把投入和想去腐败的精力、方法用到其他的领域和专业上去，能够获得这样的利益或收入。世界银行在这篇报告当中，它论述：如果公务员的工资不能反映出其可比的私营部门的工资，他们就更容易从事腐败。因为公务员的工资低，所以官员就试图用非法的收入来增加其工资，以达到中产阶级的生活水平。如果私营部门有许多高薪而合法的工资，那因从事腐败而开出低工资的风险并不是一个有利的威胁。腐败它同公共部门、私营部门之间的工资差异呈一个正比例的关系。如果因为腐败而丢掉了一份工作，或因腐败得来的钱或腐败过带来的收入和收益要远远大于一直勤勤恳恳工作，而选择从事其他的（方式）。腐败的机会成本是指如果公务员不去选择腐败，能够带来的收益要远远大于选择腐败所要损失的利益的话，那肯定就不会选择去腐败。

所以，对于遏制贪欲来说，必要的物质保障和利益激励，或许远比高尚的说教更加可靠，对于防治腐败而言，社会分配制度的公平和有效，或许比抽象的德育更为管用。所以，这正是对于机会成本的这样一个真实的写照。

根据经济人的假定，人们从事某种职业活动，目的在于谋求自己的私人利益，这种私人利益不仅包括当事人目前能够获得的各种有形的经济利益和无形的满足，还包括由履行职责渴望得到的预期收益，如利润、市场份额、权势、工资、晋级等，而对于这样一些市场主体

而言，如果市场是完备的，许多外部性，那他将获得履行职责的所有收益，并承担相应的成本，收益和成本等于私人收益和私人成本，所以，在这种情况下，充分履行职责将完全符合当事人的利益，而对当事人，公职人员来说，他并不能获得履行职责的全部收益，也不承担渎职的全部损失，履行职责只能得到契约收入，反之，如果腐败不受查处，除了获得契约收入之外，履行职责还可以得到额外的腐败收益。

所以，腐败的机会成本意义在于履行职责和搞腐败的私人收益和私人成本之间，既可能小于也可能大于其行为所带来的社会收益和社会成本。

所以，作为理性的决策者，代理人只能根据其私人收益和成本的计算来现在自己的行为。因此，即使履行职责会增加社会收益，但只要履职，给代理人带来的成本大于私人收益，他就不会认真履行职责。所以，从源头上来抑制公职人员的腐败动机，根本的措施是要让他知道或让他意识到腐败的机会成本，他的损失将是非常大的。所以，现在很多提出高薪养廉或以薪养廉，都是从腐败的机会成本上来做遏制腐败的这样一种作用和体系。

（三）腐败的风险成本

讲完的腐败的机会成本就来讲腐败的风险成本。腐败的风险成本是指腐败受惩的成本，腐败的惩罚成本包括了罚款、开除公职、监禁、社会歧视等成本。

腐败的受惩成本包括法律方面、政治方面、经济方面和道德方面。法律方面是指腐败行为被查处的可能性以及法律关于腐败后果，刑罚程度的规定以及其腐败收益之间的关系。政治方面的惩罚成本是指腐败者对于其腐败行为所应付出的政治代价，如行政处罚、开除党籍、撤销职务等。腐败受惩的经济成本是指腐败被查处后经济上的损失。腐败道德上的惩罚成本是指因腐败所带来的社会谴责以及对个人、家庭和名誉上的损失？是一种腐败违法行为的一种心理负担。腐败的这种风险成本反映的是腐败分子被查处后的惩罚性的损失。腐败的风险成本同惩治腐败的法律成本、道德评价、政治评价，还与所处的社会风险之间有着密切的联系。

如果一个社会或一个政府对于腐败的法律处罚条款严格，重点治贪腐，让腐败者在经济上倾家荡产、政治评判对腐败者采取高压措施，如果人触了这根红线，那将在政治上身败名裂。道德规范上对腐败形成“过街老鼠，人人喊打”的态势。社会风气风清气正，民主监督规范，对于腐败分子而言，他的风险成本是很高的。但如果一个社会，一个政府潜规则成型，影子经济成为主导，对腐败分子同情或对腐败分子采取一种吃不到葡萄说葡萄酸的这种心理，那对于腐败的风险成本将大大降低。

新加坡是一个对于腐败治理比较高效且成熟的国家。那新加坡前总理李光耀在谈到反腐败的时候就说，通过提升腐败的风险成本来遏制住腐败的萌芽，遏制住腐败的发展。《李光耀回忆录》当中的铁腕护廉洁章节当中，对于新加坡的反腐就有这样一段论述，他说，开始的时候秉着高尚的情操，抱着强烈的信念和取缔贪污的决心不难，但是除非身为领袖够坚决，能铁面无私，坚决地对付一切违法乱纪人员，否则要做到事所愿，没那么容易。我们要全力支持贪污局的官员执行任务，无私无畏。首先，对于大鱼，对于大的腐败分子要有扩大调查的权力。第二，我们法律上要有重点，重点执法，重点治贪。前述了腐败的成本，有腐败的直接成本、腐败的机会成本，还有腐败的风险成本。我们今天讲的是腐败和反腐败之间的成本的博弈。我们刚才介绍了腐败成本都有哪些。

三、反腐败成本的构成

下面我们来讲一讲反腐败又由哪些成本构成的。在讲反腐败成本的构成当中，先给大家讲一个小故事，某一天一个乞丐路过一片果园，果园大门上写着“禁止偷采，后果自负”，那乞丐觉得饥肠辘辘就偷偷地潜入了果园摘苹果吃，离这个果园不远处有一个军事演习区，今天正好是炮击训练，有一个新兵没有校正炮的坐标，疏忽就放了一炮，炮弹不偏不倚地正好就掉进了这片果林了，部队首长大吃一惊，吓坏了，怕炸弹爆炸伤及无辜，带着部队的人浩浩荡荡地就过来看看这个果园里有没有人伤亡，只见那个乞丐踉踉跄跄地从那个地里爬出来，喊着：“至于吗？偷个苹果还用炮弹，成本也太高了。”讲这么样一个小故事，老百姓经常说的杀鸡焉用牛刀？那对于偷苹果的乞丐而言，用炮打是成本过高了，那对于反腐败该用哪把“刀”，该用什么样的制度？这是反腐败的成本问题。

所以，反腐败的成本是指社会投入对于腐败预防惩处教育所支付的资源，我们将反腐败斗争及其成本问题置于中国社会转型这一辽阔的制度变迁过程当中，需要进行研究，不仅要适应社会各个利益主体对于腐败和反腐败行为之间的成本对抗博弈的现实要求，也是改革进程中利益主体进行一种博弈的要求的现实反映。所以，反腐败活动我们也要计算好成本，有的学者提出，反腐败是关系到国计民生的重大问题，是关系到体制政治改革的存亡问题，因此，对于反腐败不能看成本，要不惜一切代价来反腐败。但是，我们说不惜一切代价反腐败，我们在决心上可以这样，那我们在实践的操作当中，我们要高效、科学地反腐败，就需要考虑到反腐败它所能够带来的影响或我们如何来进行反腐败的资源配置，才能够更加高效地用最小的事去撬动最大的。反腐败既不能用牛栏来关猫，也不能杀鸡用牛刀，我们要找到合适的方法，我们要有合适的反腐败成本的构成体系来推动反腐败制度的建设。反腐败成本的构

成是由反腐败对于腐败的预防、惩处、教育所支付的资源。

（一）反腐败成本的组成要素

那对于反腐败的成本的组成要素，我们可以从这几个方面来看如何来进行反腐败的组成要素的分析，从反腐败的进程角度来看，反腐败是一个动态的实践的发展过程，在这个过程当中，每一个环节都会发生相应的成本，如果我们将这个过程进行分解的话，反腐败的成本可以分解为制度设计的成本、制度运行的成本、制度维护的成本和制度变迁的成本。

那对于反腐败的表现形式来看，从成本的表现形式来考察，构成反腐败的成本有诸多的条目，既有物质的也有经济的，可以用货币计算和衡量的成本，也有不方便使用货币衡量的成本，如时间成本、社会意识、意识形态、社会影响、社会心理等无形的成本。明确而言，有形成本是指在投入反腐败的过程当中，众多的可以用货币进行衡量和计算的成本。无形成本是指不能由价格尺度进行衡量的成本。

从反腐败成本的发生角度来考察，反腐败成本包括当期成本、远期成本和沉淀成本。反腐败的当期成本是指在反腐败斗争过程中可以当期解决的成本，远期成本是指反腐败过程中由具体的改革措施引发的，由于各种现实条件的限制与制约无法当期解决，且必须留给后来者的相关成本。沉淀成本是指与远期成本密切相联系的，可以看作是一种远期成本概念的拓展和延续，对于当前而言，既往的远期成本是现行反腐败的沉淀成本。那在沉淀成本中，有些可以通过当前的相关措施进行消解与处理，转化为当期成本，有些由于现实条件的限制无法继续解决，继续形成未来的远期成本。常见成本往往与反腐败斗争的延续性，以及反腐败方法的选择性息息相关。如果处理不好，往往会导致腐败斗争所承受的负担相当沉重，进而造成反腐败成本的累计效应递增。在过高沉淀成本的反腐败路径下，不仅会制约有效反腐败制度的设计，而且会使反腐败在实施中持续遭到阻碍，造成社会影响的累计与恶化，导致实施机制的软化，从而进一步推高了反腐败的总体成本。

（二）合理化的反腐败成本结构

刚才谈了反腐败的成本，那怎么样才需要有一个合理化的反腐败的成本结构？从成本构成的角度而言，反腐败的成本包含着经济成本、政治成本与社会文化成本。那反腐败成本的各个组成要素之间的比例应当保持一个相对的稳定，而且能够反映出当前改革进程的这样一种重点。

第二，从反腐败发展的进程角度来看，反腐败成本的各种形态中，设计成本、维护成本、维护成本，它们之间应该相互协调。其中，设计成本与维护成本必须控制在较低的比例范围

之中，运行成本而占据大多数份额，且能从经济发展的预留部分收益当中以支付未来的各种成本形态。

第三个，从反腐败的成本表现形态的角度来看，反腐败成本应该尽量实现可衡量的方式，有形成本必须占较高比例，且将无形成本的潜在影响控制在较小的范围之内。从成本发展的角度来看，当期成本、远期成本和沉淀成本应该按照次序比例进行存在。当期成本应该居于绝对的核心成本位置，且采取切实有效的措施，当把反腐败斗争的既往成本给予一种动态的消化。我们从理论上来分析了反腐败成本的一系列构成要素，或一系列反腐败成本构成的方式和方法，以及我们怎样在保持着这样一种反腐败的成本的构成的科学化的体系。

四、我国转型期腐败与反腐败成本投入分析

（一）我国现阶段腐败成本现状分析

我国转型期腐败与反腐败的成本投入分析。第一，现阶段腐败的成本现状分析。总体来说，腐败的直接成本很小，腐败的机会成本很小，有的甚至为零。当前对于腐败最主要的成本是受惩成本。腐败的直接成本很小，在当前有些腐败者在实施腐败活动中往往只需要付出一点点精力，如打个电话、批个条子或伪造假证，或是领导的当面交办，他就能够获得利益，就算有时付出一点联络的费用，疏通关系，如请人吃吃饭，送点礼或礼钱，但这些费用也是从公款消费当中支出的。但是，与此来说，社会却付出了巨大的成本。所以，从现阶段的情况来看，腐败行为者付出的成本主要是劳动力和精力，由于我国正处在经济的转轨期，体制的不完善，机制上还有很多漏洞，所以监督和制约还比较薄弱，使得腐败的机会成本很多，直接成本很小。腐败，实施腐败行为并不需要花费很大的精力。

那从机会成本来看，那腐败的机会成本很少，甚至为零。能够从事腐败的一般是掌握着公权力的公职人员，这些人员的收入相对固定，按照统一的规定发，从目前来看，基层的公务员或掌握一定行政权力的公务员，他们的收入并不高，所以如果他们被腐败所查处，那受到的经济损失并不大。假如其同时某种腐败活动，其花费在腐败活动方面的时间、精力、资金、资源，全部花在本职工作上，其收入基本不会增加。但是，如果他用于其他合法守纪的活动，但由于种种限制，现在我们规定机关干部不得兼职收取报酬，领导干部不得个人经商、办企业，不得从事有偿中介等，其所收益到的从事其他活动的纯收益也微乎其微，但与此相对应的，如果他从事腐败活动，那回报往往是十分丰厚的。

而我国目前腐败所主要的成本是指腐败的受惩成本，受惩成本在一定时间内也是相对固定，根据腐败程度的严重状况不同，所受到的处罚也不同。腐败如果极其严重会被判处死刑，腐败成本达到最量化。虽然我国对于腐败的惩罚存在着高选择性，同样是腐败行为，其受到的惩罚程度不太一样，有些位高权重者，他受到的惩罚轻重程度不太一样。

那究其现在腐败的受惩成本的情况来看，第一个是财产刑罚很少，腐败者的政治损失、经济损失。目前我国腐败的受惩成本是这样一个现状，第一是财产罚很少，考虑给出路比较多，使腐败者政治损失经济补。第二个是生命刑、自由刑偏轻。第三是名誉和精神上的处罚过轻。对于腐败行为者的揭露和曝光一般要经过有关部门的许可，除了一些惊天大案、官职高、问题严重的案子，绝大多数的腐败行为都不见诸新闻媒体，而绝大多数腐败者的名誉损失仅限于极小的范围。

而腐败的成本能否真正成为现实的成本，还要取决于腐败的现象，被查处的概率。美国耶鲁大学的政治学和法学教授，反腐败专家苏珊•罗斯•艾克曼女士曾认为，在所有的腐败交易当中，官员实际被抓获的可能性远远低于三分之一。在当前腐败的成本是比较低的。

（二）我国现阶段反腐败成本现状分析

我们来看当前反腐败的成本分析。第一，反腐败人员的成本过高。我国反腐败组织体系过于庞杂，职权有时重叠，影响到了反腐败的效率。当前我国反腐败组织有各级党委的纪律检察委员会，政府的监察部门和审计部门，检察院、法院和公安系统也承担着一定反腐败的任务。庞大的组织结构和运行需要大量的人力物力和财力，反腐败工作的组织和使用需要支付给反腐败人员工资，需要对反腐败人员进行培训，这些成本都是很高的。

据测算，目前我国专职的纪检干部33万人，而兼职的纪检干部约有200万人，人员成本很高。这样庞大的反腐败的工作人员的培训、组织要花费大量的精力，而且随着现在腐败形势的多样化和隐蔽化，反腐败人员的能力和素质也需要不断地提高，所以要对于反腐败人员进行大量的投入，对于他们的培训和培养进行大量的投入。所以，反腐败的成本投入要远远高于其他的政治活动。

举一个简单的例子，如厦门的远华大案经历了两年才完全查清，投入的反腐败侦查人员数以千计，抽掉的物资资源成本很大。对于安徽省副省长王怀忠案件，从安徽、江苏、山东、江西、浙江、上海等地抽调的办案组，在北京、合肥和阜阳三个战线上历史两年多。所以，当前第一是反腐败形势越来越严重，第二个是腐败分子越来越狡猾，第三个是我国反腐败斗争多头反腐的现状给我们造成了很大的成本上的压力。我国有纪检、监察、检察、审计、公安等，他们不同的反腐败的组织，有的是以纪律为主，有的以法律为主，有的以党政干部为主，有的以企业为主。那多头反腐，使得反腐败工作人员缺乏一种明确性、灵活性、机动性，导致了有些资源的浪费，而且有的案件由于地域不同、主体不同、部门的不同，造成许多案件在侦办的过程当中牵涉到多个部门，由于没有专门的独立的反腐败机构，使得工作效率降低，浪费了资源，使得成本过高。

第二，反腐败的组织成本过高。反腐败案件的查办需要一系列的程序，从获取证据到查明案情到查获犯罪嫌疑人再到一系列的审讯、拘传、逮捕、审判等，需要大量的人力物力。我国反腐败组织机构运作当中成本过高，效率过低。现在纪检部门作为反腐败斗争的最主要的部门，在工作中面临着很多尴尬的局面。首先是信息渠道单一，第二是有些反腐败的斗争手段还处在一个比较尴尬的位置。第三，纪律检查，当他把反腐败的线索掌握好之后，他要转移到检察机关，那检察机关要重新再进行证据的搜集或搜索，在这当中又面临着腐败分子的翻案翻供，这种重复性的劳动自然又大大增强了反腐败的成本。因此，现在组织上由于缺乏着一定的系统性和理顺性，造成了反腐败的组织成本现在有点颇高。

第三，反腐败的法律成本过高。反腐败的法律成本过高，首先表现为反腐败的法律体系缺乏相关的系统性。我国自改革开放以来，发布了《关于建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系纲要》、《中国共产党纪律处分条例》、《中国党内监督条例》等一系列的法律法规。虽然反腐败制定了很多的政策或法规，但缺乏一部系统的统领反腐败工作的法律，缺乏了反腐败法律体系的长远性，而且零零总总的法律法规容易造成立法上的重复和滞后，不利于提高反腐败法律的高效性，这无形当中也造成了反腐败法律的成本过高。

（三）我国反腐败成本的特性

我们刚才介绍了反腐败当前出现的一些问题，那我们也要清醒地看到，我们处在这样一个社会转型的期间，我们30多年的转型期的反腐败斗争也是在一种自上而下为主导的反腐败斗争当中。所以，反腐败斗争发展的历程有着自身的特点，我国转型时期的经济发展的特性决定了改革成本一般意义上的成本有着较独特的特性。因此我们处在这样一个社会巨变的过程，我们处在这样一个巨大转型的过程，我们面临的腐败问题、腐败的规模、腐败的现象、腐败的种类以及腐败未来的发展趋势，它都有着鲜明的改革转型特点的。因此，我们的反腐败的成本构成，也在这样一个时期当中有着自己鲜明的特征。

首先，第一个是不可避免性。我们从这样一个转型期间，是社会各个方面发生变化的过程。在变化过程当中，必然导致政策体制和现在社会的运行的基本情况之间有一定的脱节和空档。所以，伴随着经济的增长和制度滞后，必然会出现一系列的腐败问题。所以，我们对于反腐败的投入是不可避免。

第二，反腐败成本具有递增性。何为递增性？由于反腐败的斗争时间比较短，我们需要花大力气去解决腐败问题，那无形当中也要加大反腐败成本的投入。第二，随着时间的转移，反腐败斗争进入到改革的深水区，进入到利益的更加集聚的过程，不可避免地要促进到一定程度的利益格局的形成。所以，我们在涉及到集团化的反腐败现象的时候，我们的成本也要不断地提升。最后，处在社会发展急剧的转轨当中，在反腐败的过程当中有着新旧两种制度的存在，新制度还没有完善成熟，旧制度还在发挥着作用，这种新旧制度进行至今的摩擦，必然也会带来一定的成本的这样一种不可避免的增加。

第三，反腐败成本的可控性。所以，我们在反腐败的过程当中，由于我们的目标设定好了，要建立起一个廉洁的政府，要建立起一个风正气清的社会，我们对腐败的投入不是一味地加大投入就好，有一些国家有些先进经验也表明，对于腐败精力和成本的投入是可以控制的，可以通过科学、高效的方法，通过制度化的方法来减少反腐败成本的投入。

第四，当前转轨期，反腐败成本的特性是反腐败成本的超经济性。超经济性是指腐败在政治上是关系到我们党和人民的执政基础的。所以，要在一定的程度下，还是不能单纯地以一个经济的眼光去考察腐败的成本，要站在一个政治发展的高度来看待反腐败成本的投入。

五、转型期下的腐败与反腐败成本博弈

转型期下的腐败和反腐败的成本博弈。华勒斯坦曾说过：成功的政治角逐要找到变革的杠杆，以便以最小的投入得到最大的好处。社会转型期下，如何破解腐败的问题是人类政治发展的重要命题。所以，我们既要看到腐败产生的必然性和长期存在性，也可以通过博弈的方法，我们通过寻求这种更有效的经济学上博弈的方法来降低反腐败成本，提高反腐败效率。

（一）反腐败的纳什均衡

这里面就用“纳什均衡”这样一个博弈的角度来解析和看待腐败和反腐败之间的关系。博弈论是一种对策论，是当前经济学的重要的分析工具，它是按照人与人之间或最后扩展到不同组织之间的策略的选择。在“纳什均衡”当中博弈论对重要的一个观点和工具，“纳什均衡”有这样一个经典的案例是“囚徒困境”，“囚徒困境”讲了两个囚犯的事，两个囚徒一起做了坏事，结果被警察发现抓了起来，分别关在那个独立的不能互相通讯的牢房里进行审讯，在这种情况下，两个囚犯都可以作出自己的选择，或供出他们的同伙或保持沉默。这两个囚犯都知道，如果他俩都保持沉默的话，就都会被释放，因为只要他们拒不承认，警方就无法给他们定罪，那警察也明白了这点，那就给他们一点刺激，这两个囚徒如果有一个选择

向警察坦白，背叛另外一个，告发他的同伙，那他可以无罪释放，同时还可以得到一笔奖金，而他的同伙就按照最重的罪来处罚，而且为了加重惩罚，还要对他施以罚款，最后对告发者的奖励。如果这两个囚犯相互背叛的话，两个人都会按照最终的罪来判决，谁也不会得到奖赏。那这两个囚犯该怎么办？是选择相互合作还是相互背叛？从表面上来看，他们应该选择相互合作，保持沉默。但是，对于这样来说，可以是他俩一个最好的结果。但是他们如果从自身的利益出发的话，那他们就会想，如果选择背叛对方的话，第一，我可能不会吃亏，第二，我可能还会获得利益。所以如果两个人都这么想的话，最后结果是相互举报对方，得到逻辑上最糟糕的报应，两个人都得坐牢。讲这个例子如何来应用到反腐败和腐败的“纳什均衡”？

腐败与反腐败活动都是经济活动，那经济活动存在着成本和收益，存在着博弈，那这种成本和收益的分析比较当中存在着博弈，博弈的参与者包括了委托人和代理人，对于委托人来说，可以选择的策略是反腐败或放弃反腐败，对代理人来说，代理人的策略是腐败或不腐败。

那将它放在这样一个模型当中来考虑，得出最明显的结论是：当腐败的收益越小，反腐败的收益越高，政府人员腐败的效率越小。如果反腐败的收益提高，政府人员倾向于腐败的概率就提高。从另一个方面来看，如果腐败的成本不断提高，委托人从事腐败的概率就变小，而腐败的收益就不断地提高，委托人投入反腐败的倾向就越高。在这里面还存在着这样一个边际收益的问题，腐败收益增大之后，官员腐败的概率就变得越小，这是因为随着腐败的收益不断地增大，委托人因为腐败所造成的损失也在不断地增大。此时，反腐败的收益是在不断提升的，反腐败成本变小了，委托人的反腐败的可能性和积极性就随之提高，反腐败的概率就不断地提高，腐败行为被查处的概率也被不断地提高，从而抑制了政府公职人员的腐败倾向率。因此，这并不是说对于腐败放之不管，我们就能够提升反腐败的效率，并非如此。所以，在这样的一种对比当中得到这样一个结论：对于一个政府官员来说，他腐败的收益小，他反腐败收益高，那他就会选择不腐败。如果反腐败的成本高，那委托人就会倾向于不从事反腐败，就提高了腐败产生的效率。

所以，在腐败与反腐败之间抽象的博弈模型当中存在着一种腐败与反腐败两个变量的交互作用的机制，这种相互作用依赖于双方的选择，同时又制约着双方的选择，这是我们为什么可以用博弈论来进行分析的这样一个基础。它既存在着从自身的成本收益进行分析，又从对方的成本收益进行分析。任何一方对于策略的选择，除了考虑自身的因素之外，还要对博弈对手的行为进行考量和分析。

所以我们就举这样一个简单的例子方便大家理解。如某个地区在的腐败分子是100人，反腐败的工作人员为200人，由于该地区进入到转型期，大量的资金和基础建设项目涌入，腐败分子潜在的数量由此增加了50人，那就为了打击这150个腐败分子，那该地区的政府组织投入了300人的力量去打击，这样反腐败工作的总数就增加到了500人。反腐败的力量随之增大，在这样高压的反腐败的力量下，腐败分子被查处的机率增高，腐败分子的成本增高，在这样的条件下，那150个腐败分子就降成了50个人，那随着腐败分子的数量减少，反腐败工作人员现在数量在增多。维持这500个人的反腐败的工作需要的资源也在不断地增大，也不断地给纳税人造成很大的财务上的负担，反腐败的投入成本过高。所以，在这样的条件下，为了精简机构减少政府投入，那反腐败的人员又调整到了200人。那随着反腐败人员投入的降低，腐败查处的机率在降低，腐败的成本同时也在降低，那导致了新一代的潜在腐败分子又转换为腐败分子，腐败分子数量又有了增加，这样又需要新的反腐败人员的投入，这样不断地循环就形成了一个腐败与反腐败的博弈的这样一种相互循环交叉的过程。所以，在意识形态和政治立场上，对于腐败，我们要采取零容忍的措施。

（二）反腐败的经济临界点

在反腐败工作的方式和方法上，我们需要考虑到投入和产出，需要追求反腐败在工作上有这样一个工作的节点，我们要称之为反腐败的经济的临界点。正如罗伯特•克里特加德指出那样：“过分注重腐败也会付出较高的代价，不仅仅在控制腐败所消耗的资金方面，而且会因此而分散注意力，使组织无力顾及其他主要事务。反腐败斗争也可以由于高过了头而造成巨大的财政开支，官样文章与士气的低落。”所以从投入产出的角度出发，对于反腐败的成本需要进行控制。

我们可以看这样一个图，从反腐败的角度我们可以生产出这样一个曲线函数，讲腐败的边际成本曲线MCG等同于反腐败的边际成本收益曲线MRB，将横轴表示为腐败的规模，纵轴表示反腐败的社会成本。从这个函数当中我们可以看出，整个社会中腐败的机率很小的时候，腐败带来社会的危害也很小，这时候MCG在最低点，但随着腐败的机率和规模变大时，腐败的外部效应迅速扩大，从这个图上可以看到MCG在增高，那从反腐败的角度来看，如果腐败存在机率较小时，对于高能耗、高消耗的反腐败机制的维护成本要变得相对地高一些。在这个条件下，对于反腐败的单位代价是很大的，所以MCB处在一个高位上。那随着腐败活动不断地增加，腐败被查处的机率也变得很高，从而，反腐败的单位成本也相应地降低，这时候MCB在曲线当中处在一个相对下降的过程。由此可以看出，维护廉洁政府的边

际总成本由腐败和反腐败的边际成本构成，在函数当中用MCT来表示。所以在函数当中表现为一种U形的曲线，我们称之为A型曲线。这里MCG和MCB相交于A点，在MCT上对应的是B点，这是边际成本曲线MCT上的对低点，那腐败活动的最佳规模点是通过A和B作垂线与腐败数量和规模的横轴交于Q点，从函数上可以看到，腐败和反腐败的边际成本此时达到了最小，但是Q不在0点上，由此可以推出，反腐败的最佳限度不是没有腐败。

那同样，我们从反腐败的角度也可以设定这样一个函数曲线，将腐败的边际成本MCG等同于反腐败的边际成本收益MRB，将横轴表示为反腐败的规模，纵轴表示为反腐败的社会成本。所以，我们从函数上来看，也有这样一个相交的点，这个相交的点是反腐败的最佳规模点。从这个函数来看，反腐败Q点不是无限大，我们对于反腐败的成本投入也并不是无限大就是最好的，反腐败的规模也不是越高越好，从反腐败的经济活动来说，只有在反腐败的预期成本和预期收益高于预期成本的时候，反腐败在经济上就具有合理性。另一方面，只有在反腐败的边际成本等同于边际收益时，才能找到反腐败的均衡点，在这个均衡点上可以确定反腐败的最佳规模。

所以，如何破解反腐败与腐败之间的“囚徒困境”，举这样一个简单的例子。我们在日常生活当中经常看到，有公交车不遵守交通规则，横行直撞，公交车肇事也有所耳闻，这是目前公交系统不发达，公交运力紧张的局面下，而拥有公交优先的倾斜政策，在公交司机与交警的博弈当中，他处于一个优势的地位，交警处于劣势的地位。当公交车司机遵守交通规则时，警察那肯定是不能处罚的，否则警察就错了，那公交车司机不遵守交通规则时，警察如果处罚，如拦下公交车，本来扣下了，让他停下来了，如果涉及到公交车上大量乘客的利益，在上班早高峰有一个公交车违章了，交警把车拦下来，那就耽误了其他乘客去上班，他还会投诉警察。如果不处罚公交车，那就进一步地纵容了公交车司机的违法的倾向性。所以，一旦在实际生活当中公交司机违法违章，警察就处于两难的境地，因为顾客的利益不得不放过违章公交车，与此同时，公交司机也相对轻松，既然违章了，受罚是应该的，一点也不愿望。那如果被抓住了，但是交警没法处罚我，把我放走了，那我就赚了。所以在这种轻松的心态下，一旦与交警的处罚发生冲突，公交车司机就会和交警胡搅蛮缠，拒绝受罚，拖延时间，从而引发车上的乘客对于交警的不满与抗议，最后交界不可奈何地就要放过公交车司机。如此以来，公交车司机违章不受处罚，屡试不爽。如果公交车司机守章，而交警给予处罚，公交车司机受到冤枉，交警犯错受罚，他们各自损失都最大。如果公交车司机违章而交警没有处罚，那公交车司机因本应受到处罚，而被放过，对于他而言就收益了。如果交警应该给

予公交车司机处罚，却没有处罚，但因没有人投诉而没有受害，那公交车司机最优，警察没有收益也没有损失。如果公交车司机违法违章，而交警给予处罚，那公交车司机本也本应受罚而没有被冤枉，交警按章给予处罚。但是由于乘客的介入，使得交警受到了投诉。那对于成本收益来说，公交车司机没有收益也没有成本，而交警受到损失。所以，公交车违章，交警不处罚不优势策略。公交车的优势策略是违章，交警的优势策略是不处罚，这个结果是不符合社会运行的。

那如何来破解？我们就要引入一个新的机制，在这个公交车和交警的博弈当中，我们就可以引入，可以采取公交的违章计法，采取电子化的计算，违章了，当时不进行处罚，但计入到电子档案当中，每一个月要去交警队做进一步的处理。

所以对于腐败和反腐败之间如果存在着成本和收益的“囚徒困境”式的均衡的话，那就要对反腐败的结构进行优化，引入新的机制，在破解腐败与反腐败之间的博弈关系，降低腐败与反腐败博弈经济均衡点的反腐败投入，就需要引入新的机制，改变反腐败资源的投入资源，优化了制度因素包括制度因素、社会因素和群众因素。

制度环境包括一个国家的宪法和基本政治制度、经济制度、法律制度等。制度环境规定了国家的基本性质及未来可变动的空间，同时也决定了反腐败斗争可选择的手段、程度、利用的资源和空间。

那社会环境包括反腐败斗争并不能实现在不同的环境和历史条件下对他国的反腐败斗争简略的复制和借鉴，因为在不同的阶段和不同的社会结构当中有着不同的表现形式，也有着密切的联系。所以我们就需要根据不同的社会条件、社会环境来找到适合社会环境的反腐败斗争的方法和策略。

第三，群众环境，从制度严禁的角度，制度设计成本、制度实施成本以及制度维护成本的方面来提升反腐败成本，它具有科学性和高效性。今天通过对于腐败成本的一些最基本的了解，多学科的透视成本，我们知道成本是如何来构成的，如何来进行成本的分析，同时对于转型期间的腐败和反腐败成本之间的作了一个梳理，简单地运用了一些“纳什均衡”理论的一些方法和工具，分析了一下腐败和反腐败之间存在的这样一种尴尬的困境，也从经济上论述是不是一味地投入巨大的人力物力财力就可以达成对于腐败的控制。所以，我们如何来进行科学高效的反腐，这一讲主要是从学理上进行一个简单的分析和讨论。下一讲我们将从更加实践的、具体的角度来看看如何优化当前的腐败和反腐败斗争的这样一种策略和方法，如何构建起这样一种机制来推动更从基础上、成本上更优更好地来解决腐败和反腐败之间的关系，或如何来提高反腐败斗争的科学性和高效性。

今天这一讲，我们就讲到这里。

**第三篇：MOOC学习与分析及感悟**

MOOC学习与分析及感悟

任晨

MOOC全称是Massive Open Online Course，中文通常译作“大规模网络公开课”。目前国外有Coursera、Udacity、edX为三大课程提供商。国内MOOC平台较多，但都处在初期完善阶段，普遍存在课程不完善不系统，资源质量不高等问题。目前较为全面的MOOC平台主要有网易公开课，超星慕课，以及MOOC学院等等。国外的MOOC课程平台相对成熟，它和以前我们上的网络公开课不同的是： 大多数课程都是定期开课，有作业和考试，老师和同学可以在线交流。符合要求的学生，大部分课程结课时会拿到证书。这个和一般网络公开课不同的体验是，课程更强调了互动、时效，并且你还能同构自己的努力拿到结业证书！并且绝大多数课程都是免费的！这种高端的知识交换形式，让越来越多期望INPUT的人能够学到更多！国外平台的MOOC课程都来自世界顶级的高校，授课老师也是全球学生们最受欢迎的老师！

我认为其作为一种智慧教育的方式，网络教育为渴求知识的人们提供了丰富的资源和开放的、随时随地的学习方式，受到人们的青睐。其中，近两年出现的幕课（大型开放式网络课程，Massive Open Online Course，MOOC），以其全新的网络在线课程模式，正在掀起在线教育新热潮。

最近一年多来，MOOC迅速覆盖了数学、计算机科学、自然科学、社会科学和人文学科等众多学科，并且形成了一套包含有视频资料、课程资料、讨论论坛、作业测试等多个板块的教学体系。基于“全球知识共享”理念的MOOC，以其基于网络学习的平台的新兴课程模式，正在突破目前的教育范式，打造“智慧教育”学习的新天地。

我认为MOOC在技术层面具有五个基本特征：

特征1：以“短视频(一般10分钟左右)+ 交互式练习(interactive exercises)”为基本教学单元的知识点/知识体组织模式和学习模式。这一特征要求我们要把知识的颗粒度做到比较小，便于“碎片化”学习，也有利于学生记忆与理解。这些“碎片化”的基本教学元素构成了一个动态可控的有机体，使得各种学习材料在在线学习过程中被及时调动起来，学生对学习节奏具有一定的控制权和主动性。

特征2：交互式练习的即时反馈。MOOC课程的学习者很可能是社会上的海量人群。一般很难像校内课堂一样安排助教对学生作业及时批改。基于机器自动评判和打分的交互式练习即时反馈技术在MOOC教学过程中于是便起到了举足轻重的作用。学生在按照课程要求完成习题并提交答案后，MOOC技术平台应立即对其正确性予以评判并打分——这种方式摆脱了传统在线教育模式中单向提供学习材料和灌输式学习的局限，显然会有助于及时检查学生的学习效果，有助于集中学生的学习注意力，有助于提高学生的学习兴趣，也有助于督促学生学习。

特征3：基于“学习大数据”的个性化服务。原则上每个学生在整个学习过程中对全部学习对象(包括短视频、交互式练习等)的全部学习行为都会被MOOC技术平台自动记录下来。数以百万计的学生在线学习的相关数据将会汇集成“学习大数据”。通过系统性的数据挖掘，教师可随时掌握学生的学习状况并能及时进行反馈指导及“推荐”学习资源，可持续改进课程教学内容和教学环节设计，实现“因材施教”式的个性化学习服务。

特征4：依托网络学习社区的互动交流。目的有两个，一个是在学习社区的互动交流中提高学生的学习兴趣和动力。另一个是依靠学习社区的群体智慧，部分地解决机器难以处理的较为复杂、灵活的交互式练习自动评判和打分问题。比如说，当学生完成并提交了一篇分析性文章时，机器无法自动分析，在这种情况下，就需要依靠社交网络的功能，让学生之间互相评判和打分。“学生自己评判自己”的结果有些是靠谱的，有些是很不靠谱的，而那些经常给出靠谱评价的学生将在社区中赢得“口碑”，从而在评判过程中逐渐拥有更多的权威。

特征5：如校内课堂般的线上课程组织方式。MOOC课堂试图给学习者营造一种校内课程类似的学习环境，如按周上课，学生需跟上教师的教学节奏与进度，要按时完成作业、通过各种测验等。

作为我们大学生如何利用MOOC来达成学习目标呢？

我个人认为首先要明确自己的学习目标。学习目标可以是：培养一个兴趣爱好、学习一项新的技能、了解一个未知领域等等，总之，是一种能促进你学习MOOC课程的内在动力。明确了学习目标之后，才有真正的动力开始学习。每一次学习的开始，都要量力而行，尽力而为！并且要把拿下相关课程的证书作为阶段性目标，证书不重要，这是一个阶段性的总结，作为一种可以摸得着的参考。

其次明确自己想付出的时间。每个MOOC课程学习所花费的时间是不同的，有些课程自带的课程指导能够说明每周必须要多少个小时的学习才能跟上进度，虽然不是很精确而且多数情况还是依赖于你的个人目标，所以何时花时间上课经常不确定。一旦已经建立了自己的时间目标，能否实现又变成了一个挑战。所以有学习计划和时间安排，有单独的时间可供MOOC的学习、复习和作业。时间计划也要符合MOOC课程的授课大纲，尽量让学习时间跟上老师的的授课记录。

然后全局思维，从了解自己的课程开始。基于国内MOOC资源及其有限，而国外资源较为成熟，语言成了一大难题。目前多数国内MOOC学院都拥有翻译志愿者，为许多精品的MOOC课程提供了精准的字幕，在上课前，详读课程主页是非常必要的。里面详细记录了老师的课堂要求、授课形式、课时安排、结课要求以及拓展阅读的材料等，是整个课程的指南。

最后寻找可以真正让你事半功倍的工具。学习MOOC常用的辅助工具诸如：相关论坛、搜索引擎、翻译工具、笔记工具和通讯工具等等。可以帮助学习者360度立体环绕式学习MOOC课程，真正有所收获！笔记是十分重要的，有些人在上MOOC课程是时候喜欢手写笔记，也有人喜欢用印象笔记（Evernote）来管理笔记。学习这个过程，需要把知识系统化，在梳理知识的过程中，其实就是学习的一个过程。甚至在整理的过程中，会有更多的发现和灵感。利用这些工具，自己可以攒下很多课程资料，以留下来随时翻看，才能真正内化所有课程

我认为学习MOOC要与身边其他人一起学习。一次很棒的作业，不同的课堂笔记，论坛、社区的讨论，都可以将课程的内容延展开来。国内果壳网的MOOC社区提供了一个很好的互动和交流平台，也可以和本门课程的学生一起交流和完成作业内容，把自己的笔记资源共享给大家！MOOC不仅让自己收获，还能够认识更多新同学、新朋友！

一个人独自学习可以决定学得多深，一群人学习可以决定你可以走得多远！共同学习可以分享自己的学习目标，相互激励，参与讨论等，大胆共享笔记，可以成为一名MOOC学习的知识生产者，将课程的魅力不断延伸！

目前MOOC课程相比之下更适合在校学生，尤其是较为枯燥难学的理工科课程。在校学生本来就在学习状态中，时间安排灵活，心安定，烦心事少，也有相应的实验设施。对于在职者则十分不利。

在早期的MOOC时代，很多人都喜欢到网易公开课这样的平台听听国外的哲学、历史、艺术课，即使是这类不需要做作业、学习门槛较低的讲座式课程，也不容易从头到尾坚持下来的，Cousera、Udacity和Edx三大平台上的课程是压倒性的理工科内容，若纯粹是抱着好奇心和学点什么的原始冲动几乎不肯能坚持下来。

MOOC要模仿校内课堂般的线上课程组织方式。MOOC课堂应该试图给学习者营造一种校内课程类似的学习环境，如按周上课，学生需跟上教师的教学节奏与进度，要按时完成作业、通过各种测验等，而不是由学习者自行安排。

MOOC课程的系统性与完整性尤为重要。就某方面的课程来说，应该满足知识系统完善的基本要求，否则将会给相应的学习者带来极大的不方便。

中文MOOC平台需要加快完善依托网络的学习社区的互动交流功能。比如说，可以依靠社交网络的功能，让学生之间互相评判作业和打分。建立更全面的交互式练习的即时反馈系统。MOOC课堂一般很难像校内课堂一样安排助教对学生作业及时批改。基于机器自动评判和打分的交互式练习即时反馈技术在MOOC教学过程中于是便起到了举足轻重的作用。学生在按照课程要求完成习题并提交答案后，MOOC技术平台应立即对其正确性予以评判并打分——这种方式摆脱了传统在线教育模式中单向提供学习材料和灌输式学习的局限，显然会有助于及时检查学生的学习效果，有助于集中学生的学习注意力，有助于提高学生的学习兴趣，也有助于督促学生学习。

总之，MOOC课程在不久的将来在人类的学习方式上定会发挥举足轻重的作用。目前中文MOOC课程仍然具有很大的进步空间。

**第四篇：突破利润瓶颈--成本控制与分析学习总结**

突破利润瓶颈—成本分析与控制学习总结

3月29日—3月30日，公司给我们安排了一场关于成本分析与控制的专场学习，通过这两天的学习，开阔了自己的眼界，丰富了自己的知识。

通过老师的讲解，使我认识到要降低企业成本，要走出自己的误区，不能只从生产环节降低成本，要从集团的方方面面进行成本的降低，通过学习，让我认识到以前我们的误区是成本的浪费都是在生产的环节，因此都是拼命的在生产环节做文章，加大力气对生产环节进行降低成本的改进、改善，随着学习的深入，老师的讲解与分析，使我认识到，其实主要的成本的浪费是在研发部门，其所占用的成本在70%，我们要走出自己的误区，把真正的降低成本的目标放在研发部门，应该在研发方面下大力气进行成本的降低。以往我们只是说对成本进行控制，通过老师的讲课，使我认识到，“成本不是控制出来的，而是激励出来的”，因此这就需要我们应该建立合理的KPI激励机制，通过对员工的激励，让员工自觉、自愿的对成本的降低积极的提出合理的建议，这样才能达到让全员参与降低成本的目的。

成本的降低需要有严格的管理考核机制，虽然制度方面我们不欠缺，但是我们缺少的是执行力，即使你的制度多么的完善与健全，如果没有很强执行力的员工去执行，那么我们的制度相当于零，因此，我们应该提高所有员工的执行力，如何提高员工的执行力，借用老师的话“分配是第一执行力，分享比控制更有效”，只有这样对执行力进行提高，才能使得我们的良好的制度得到充分的落实与执行，达到成本降低的目的。

然后是如何削减材料成本、如何削减质量成本、如何削减人工成本，通过老师的讲解，使我认识到，要降低成本，就要从这几个方面入手，合理的控制材料成本，禁止商业舞弊活动的发生，对于补料单的合理的使用，对于呆滞材料的处理方法，从而达到降低材料成本的目的；削减质量成本，要制定标准的检验标准、督导员工按作业标准作业、对质量异常追根究底，再建立严格的考核、监督机制；削减人工成本，应该从新员工入职到员工亲情经营再到如何处理好离职员工的经营，鼓励离厂的老员工回厂，这些都可以降低人工成。

通过两天的学习使我认识到，在我的工作当中还有许多工作要做，我们与许多管理先进的优秀企业相比还有很大差距，还有很多可提升，可改善的空间。

通过学习，结合自身的工作，我发现，首先可以从研发部门入手进行成本的降低，现在，我们的研发部门还存在着很多产品图纸不准确，产品图纸更改频繁，低工艺要求就可以完成的工作，一律都用高工艺来标注，应该（1）建立严格的考核机制，对研发部门进行严格的考核；（2）对研发人员进行工艺知识方面的培训；其次生产部门，可以建立一个生产损失纪录表，根据老师的讲解与给出的表格为模板，根据我们自己的实际需要，对表格进行修改，做出符合我们实际生产需要的模板，让所有生产部门不再是垃圾桶，记录所有这些出问题的原因，分析原因，解决问题，从而达到避免各个部门之间相互推诿、扯皮现象。

**第五篇：人力资本成本分析与控制456节**

第四讲

如何进行人力成本分析

（二）（三）内部比较法一 这种方法，主要用来做内部的不同岗位类别、不同职务等级之间的人力资源效率的开发空间计算。

比如，很多公司写年终报告的时候，写到“通过今年对员工培训的大量投入，员工的综合素质大大提高”，但这太虚。如果生产关系的调整不能及时地转化为现实的生产力，那么，这种生产关系是需要去改变的。

管理效率的计算有一个很重要的指标，是指管理人员的工资占工资总额的比例。

表2-5 管理人员占工资总额比例变化表

从这张图里可以看出来，以前一个人管两个人，现在一个人管五个人，当然管理效率是提高了；以前去完成一件事情要经过8个程序，现在只要3道程序就完成了，当然效率提高了。

从人力成本的角度来看也是提高了，因为管理人员的工资占全部工资的比例越低越好，当然，这些是相对数，而不是绝对量。也可以去分析销售效率、研发效率，都可以通过比较来进行。

如果去年开发了8个新产品，每一个新产品的开发难度系数乘以它的开发工时，算一算，今年用了多少人，去年用了多少人，开发了多少新产品。还有一个新产品难度系数评估，从总成本上去分析，也是可以算得出来的。

以前销售人员的工资可以占到工资总额的3%，如果今年占到整个工资总额的10%，肯定是销售效率降低了。所以，这个内部比较法适合分析内部不同岗位类别和不同管理层次的人员效率。

【案例4】

人力资源部的管理效率提高了没有？

以前企业有1000个人的时候，人力资源部有8个人，现在企业有2025个人，人力资源部有20个人，HR人员的增长超过了企业产值的增长，这是明显的不合理。

以前一个招聘主管一年新招聘的员工有100个，现在1个招聘主管新招聘的员工为150个，这证明招聘效率提高了。

（四）内部比较法二

（本期的间接工时率－上一期的间接工时率）﹤0 以工时来计算的话，一线操作人员的工时是以他的产品或者服务的工时为标准的，如A产品做了500套，每一套工时50天，一算就知，总共用了25000天。

管理人员全年工时÷产品总工时

=（平均在职管理人员人数×8+加班工时）÷∑（产品×标准工时）

内部管理人员的工时不会随着产品的增加而增加，去年有80个管理人员，1天工作8小时，一个月工作21.75天，再乘以12个月，加上加班工时，可以得出管理人员的总工时。用这个总工时除以产品总工时，就可以看出管理效率是不是提高了。如果去年产品的工时是10000天，管理工时是800天，今年产品工时是15000天，管理工时是1200天，都是1.5倍，那就证明管理效率没有提高。

所以，有很多指标和数据可以作为内部比较的依据，可以把每个部门的效率做一定的分析，别看有的部门看上去很忙，但效率不一定高。

间接工时率就是间接工时占总工时的比例，这一比例要降低。管理人员工资比例在工资总额中适当增加，并不完全可怕，需要同时查看间接工时率是不是降低了，如果降低了就踏实了。

通过间接工时率的了解，我们知道，多加钱不怕，只要效率提高了就没关系，而且效率的提高和成本增加的比例一减，就知道多加的工资是值还是不值，这些都能够算得出来。

【案例5】

武汉有一个老板，以前不太懂管理，现在业务做大了，要加强管理，计划招聘一位人力资源负责人。招聘广告上写招聘人力资源总监一名、经理一名。总监有单独办公室，月薪5000元，经理与其他员工集中办公，月薪6000元。有一个人来应聘，最后选择了总监的职位，理由是总监的名字好听，每天走路神采飞扬。其实这个总监的部属只有一个人。

公司的职务是可以多“卖”一点的，不要太过分就好。

（五）从管理的跨度、管理的层次、管理的流程来做分析 管理跨度就是管几个人，以前一个总经理下面有八个部门经理，就是总经理管到八个人。现在总经理下面有两个副总，一个副总分管四个，是否能说整个跨度不够呢？未必。

因为跨度是个相对值，以前总经理主要是在管公司总部，现在总经理有了第二家工厂，兼任总经理，所以他下面加两个副总也无可厚非。一个副总经理就管人力资源部。这个管理的跨度、管理的层次，都是可以通过比较法来证明是不是提高了效率的。

以前就一个人事主管，要管招聘，管培训，管工资，管考核，一个主管带四个专员。现在这个主管上面有一个人力资源经理，人力资源经理上面有一个人力资源总监，人力资源总监上面有一个副总。架构是否臃肿，也不能一概而论。

【案例6】

某企业人力资源总监做了3年，把组织架构、部门职能、流程优化、岗位职责、岗位设置、人员编制、绩效考核、培训体系全都建立起来了，接下来就把行政部“收购”过来，行政部经理就不需要了，让他去做点有意义的其他事情。

人力资源部一定要造成内部机构和人员的经常性兼并行为，谁有能力兼并他人，那他的岗位价值就提升了，工资就增加了。

流程也是一样。公司越大，流程越复杂，但一个科学的流程设计基于两点：一个是效率的提升，一个是风险的降低。

例如员工上、下班打卡的目的是为了控制风险，提高效率。很多公司规定，当月迟到时间累计少于60分钟的不扣工资，从61分钟开始，每分钟扣5块，这是需要人统计的。如果花1000元钱请一个文员专门来算员工的考勤，这个文员除了算考勤外没有其他事做，工作轻松快乐。支付这样的人力成本，还不如员工不打卡。

人力资源从业者应使用流程分析法对公司的流程进行梳理，凡是不能降低风险的流程都应该去掉。仅这一项工作，人力资源效率的开发空间就会挖掘出很多。

从管理跨度来讲，去年一级管理人员平均管几个人，二级管理人员平均管几个人，今年管几个人，明年一定要管到几个人，要有规划。有了规划，扁平化的组织架构就出来了。

当然，如果企业规模做大了，流程分析还可以从现有的流程中找出核心流程，把冗余的流程去掉，效率就会得到提高，人力资源成本分析的优势才会体现出来。

第五讲 如何进行人力成本分析

（三）人力成本分析是人力成本控制和降低的基础性工作，有以下几种分析方法：

一、历史数据法一

关于人力成本，有这样一个常用的公式：工资率=工资总额÷销售额。

这里只是把工资列为人力成本的一个部分，但实际做薪酬设计时，工资率分析很重要。薪酬设计基本上不用考虑招聘费用，不用考虑培训费用，但是做人力成本分析和控制的时候，就要考虑到这些问题。所以，人力成本分析和薪酬设计，既有联系，又有区别。

要有效地降低人力成本，是从工资下手还是从费用入手？这要具体情况具体分析，看它们的比例是多大，如果公司的人力成本中八成都是工资，那么把培训费用砍掉也无关大局。在企业里面，有三个开发费用是不能降的，而且还要不断地增加，其中一个就是产品开发费用。如果把这个抹掉为零，那新产品永远都不用开发了，永远不需要研发了。

【案例1】

以广东的东莞最为典型，经常是：昨天还是一万多人的公司，今天就突然不见了，因为今天没订单了。而且老板说，他的客户也倒闭了。做玩具的、做服装的、做鞋子的工厂，不知关了多少家。以至于当地政府不得不制定政策，把富余的劳动力清理出东莞，所以到东莞可以抢到大把的人才，尤其是制造业人才。中国最优秀的制造人才大部分集中在东莞，做服装的、做鞋子的、做玩具的，什么都有。

工资率可以从历史数据中得出来，这个数据很重要。从任何一个行业的工资率来说，在一个相当长的时期里几乎是接近一个常数，除非企业不断进入新的行业、有新的产品出来，才可以看得见这一数值的变化。

【案例2】

福建有一家企业以前是做服装的，做了很多年，偶然的机会到银行里面去进行金融投资。在银行买卖股票，可能只需要五个人来操作、几个人来分析就够了，也许五个人所获得的收益可能相当于工厂里的两千人，这个完全有可能。

如果把五个人的人均收益与工厂里两千人的人均收益比较，那当然比例会失调，这个比例当然不反映真实情况了。

服装企业如果以服装行业去做工资率分析，得出来的应该是一个常数，就是每一年的工资和整个销售额来比，数据应该八、九不离十，是逐渐呈下降的趋势。如果通过数学的线性回归，或者二次二元线性回归法，就可以得出一个标准的常数，再以这个常数来判断任何一年的工资率是上涨了还是下降了。

例如电子行业的工资率大概也就是9%到11%左右，服装加工行业如果是品牌的话，大概8%左右，如果单纯OEM的话，就2%多；做化工、做涂料4%左右„„所以，每一个行业，每一个企业，可以通过若干数据得出一个概率，这个概率对后面的薪酬预算很重要。

表3-1 ×电子公司销售额、工资率列表

通过这个电子厂的实际案例可以看出，这几年数据最高的也就是10%多一点，最低的在8%多一点，这么多年平均是9.21%或9.55%，趋于常数，变化不大。

二、历史数据法二

工资率对于薪酬设计来讲，是很好用的指标，但是人力成本率一般用不上。人力成本率=人力成本总额÷销售额×100%。我们来看看表3-2 ×电子公司工资人事费用列表。

表3－2 ×电子公司工资人事费用列表

上表中的这家公司的人力成本包括工资，含直接人员和间接人员的工资，同时包括招聘的费用、出差费用、面试费用，还有员工的福利、一些其他的文体活动费用、培训费用等。把这些数据加起来，就得到了一个人力成本。我们可以看到工资占了将近78.72%，也就是工资占约人力成本的80%。

当然，不同性质的企业在这个比例上会有所差别，有些福利待遇比较好的企业，培训机会比较多，培训费用就比较大，那么，该比例就会发生变化，但通常工资占整个费用的比例都是在70%到80%之间。

如果我们要做今年的人力成本的总控制，就要先做工资总量，然后根据往年比例的数据乘以它的系数，就可以算出人力总成本。例如，工资是80万，1.3的费用系数，那么人力资源总成本就是100多万。当然，有时候费用算的也没那么准，所以也可以从人力成本占销售额的比例来计算得出。总之，工资占销售额的比例和人事费用占工资的比基本上都是一个常数，除非有了突然的变化，如企业以前都没买保险，今年开始买保险，当然费用一下会增加很大。

有了一个基本不变的常数，做后面的预算和控制就好办了。如果今年工资不增加，准备增加培训费用，那么，假设以前的费用是工资乘以1.3，今年就可以改成工资乘以1.35，培训费用的预算就出来了。

三、倒推法一：从成本的角度

人力成本占总成本的比例=人力成本÷总成本，这是做成本分析的另一种方法，目的是先预留下利润空间。

表3-3 2025-2025年某公司成本、费用列表

销售额里面产生的成本费用包括三大块，一个是必须要购买的原材料，咨询公司里的原材料就是人的库存，再把工资和其他费用减下来，就等于企业的利润。

【案例3】

经理人要熟悉制定成本的游戏规则。老板说：你今年大概能完成多少销售额？你所需要的成本是多少？经理人说：销售额8个亿，税后净利达到5个百分点，约四千万。老板说：反正这两个指标我都要考核你，当然还有一个指标叫资产保值。

这个总经理就会用倒推法。8个亿完成了，考核权重占20%，而利润4000万完成了，考核的权重分数占50%。这里总经理当然会去考虑成本的问题。即使没做到8个亿的销售额，也要尽力完成4千万的利润。不然的话，50%的权重相对应的收入就要扣得很多。这种时候，一般都会采用倒推法。

像财务部等部门报预算，8个亿销售目标，固定成本多少，变动成本多少，人力成本多少，都要仔细算清楚。同时告诉人力资源总监，现在要做8个亿的销售额，把人力成本的比例给你，当做到6个亿的时候，固定的人力成本比是10个点；做到7个亿的时候，是9个点；做到8个亿的时候是7个点，如果没完成这个点数，你就下台。于是，任务指标就一级一级分解下去了，部门经理也有忧患意识了。人力资源总监开始思考企业人员是不是富余了？架构是不是可以扁平一些？流程是不是可以优化一下？为了我不至于被炒掉，我先必须炒掉那些应该炒掉的人。

“总经理，我保证完成任务。但我只有一个要求，所有人的工资我说了算，加多少工资，定多少工资，我说了算。”

“当然你说了算，你要对这个结果负责任。”在很多大的外企，人力资源总监权力比较大，同时他的责任也很大。人的智慧和潜力是可以逼出来的，他一定会分析到了6个亿的时候，固定的人力成本是多少，变动的人力成本是多少，需要多少服务人员，需要多少一线工人。要达到7个亿、8个亿，他同样要做上述的分析。然后，再把变动人力成本指标交给生产部经理，告诉他：

“你现在的人力成本总额是这么多，比例是这个数，你招不招人我不管。你要做到了这个销售额，做到了这个产出，你的工资就这么多。”

层层负责，一级一级往下压，这就是人力成本控制的开始。

【案例4】

有一门课程叫《非人力资源经理的人力资源管理》，其中概括了人力资源管理的几个核心内容：一个中心，二个基本点，三大工具，四项应用。

一个中心，就是所有的管理者都是他所管辖范围内的人力资源管理者； 两个基本点，一是带领部属完成任务；二是培养部属；

三大工具是岗位说明书、绩效考核和薪酬制度，其中考核是最常用的，让考核跟工资挂钩； 四项应用，就是招人、用人、育人、留人。

生产经理需要具体了解这些吗？不一定。但可以和他算算账。如看月产量。就是查看三个月的新进员工平均每个月每人的产量是多少，比如是100；六个月工龄的员工产量比如是130；一年到两年间工龄的员工产量比如是150。然后再看质量合格率，看是老员工生产的产品合格率高，还是新员工的产品合格率高。

除了看产量和产品合格率这两个指标，再考核材料成本的浪费情况，就是材料利用率指标。把浪费的各种材料都折算为钱，再逐一比较。如果新进员工浪费了800元，六个月的员工浪费了700元，一年以上的员工浪费了500元。把这些数据讲给生产部经理听，就可以让他去做育人、留人的选择。

人力资源经理不仅要提供数据，还可以用数据来辅导、来要求，告诉生产部经理如何来留人、育人，一定要把合适的人放在合适的位置，发挥他的强项和特长。

作为人力资源经理，要知道每一个人的优点和缺点、长处和短处，要了解各个部门的业务运作程序，量才适用，扬长避短，不要取长补短，度其功劳，论功行赏，建立绩效考核制度和奖励处罚机制。到了年末岁终，把每一个人的工作结果报告给总经理，“当则可，不当则废”，做得好的继续干，做得差的就换人。

【案例5】

如果把要达到140的产量当成考核指标，这时，工龄仅有三个月的员工就达不到了，经理就要想到去留住人，在员工不会做以前就要去培训他；如果把材料浪费当成考核指标，浪费多了扣厂长的钱，扣生产部经理的钱，工资跟这个指标挂钩，如果现在的工资标准是“基本工资3000元+绩效工资4000元”，其中还有一个绩效系数，最高是2，最低的是0.5,业绩不好的时候，绩效工资就可能变成2025元了。这种压力直接会使经理有意识地去培训员工，提高员工的素质和技能。

如果只是单纯讲理论，生产部经理要如何招人、用人、留人、育人，不一定管用，拿数据说话，才有说服力。

四、倒推法二：从利润的角度

利润=销售额（销售收入）-材料成本-费用-人力成本。

表3-4 某公司1997-2025年成本和费用列表

如果公司要求做到8个亿的销售额，5%的净利，也就是4000万，那么用8亿减去X等于4000万，X是总成本，那么总成本就是7.6亿，7.6亿再去分，像税收、固定资产的分摊、无形资产的分摊、预测材料的涨价„„最后算下来，看4000万利润指标能不能完成，如果不能完成还要再往下压成本，找到采购总监帮忙降低材料成本，再把人力资源经理请来帮忙降低人力成本。

从这个数据一直往下分解，7.6亿的成本里，材料成本占的最大，要占到80%左右，另一块比较大的是人工成本，估计8%左右，这已经占了88%了。所以，首先要考虑降低材料成本，因为它占到80%，降低的空间比较大，这里降低一个点，相当于其他部分的好几个点。

在人工成本中，工资占了八成，费用占了两成，砍费用不能砍培训费，这是断老板后路，但那些旅行费用可以大大削减。

第六讲

如何进行人力成本分析

（四）五、外部比较法

这是将本公司的人力成本数据和同行业或者标杆企业进行对照比较，看成本是高还是低。

表3-5 某地区服装行业人力资本比较表

这是某一个地区服装行业的人力成本数据调查，有四个公司，A公司的总人数是1277人，B公司是2025多人，C公司是3000多人，D公司是4000多人。年人均工资最高的是A公司，为17800多元，最低的是C公司，只有14800多元。

记住关键的行业平均数据，从这四个公司里可以得到当地的行业年平均工资是16302元，如上表3-5所示，A公司、B公司的工资是高于同行业的，C公司和D公司是低于同行业平均数的。

这四个公司的费用、销售额也都不相同，人力成本占销售额的比例也不一样。如果费用工资比只有10%左右，就证明这些行业的福利不是非常好。福利比较好的，这一比例会高一些，可以达到12.37%。

1.A公司

A公司的年人均工资最高，是17800多元，相对同行而言，有降低的空间，不过是不是真的要去降呢？也未必。因为它的人力成本率是12.66，而同行业平均水平是12.37，人力成本率只是略微高一点。这说明A公司的整个人力资源的效率还是比较高的。

是不是工资绝对值高就证明人力资源效率比较高呢？也要具体分析。就A公司来说，如果为了保持人才的竞争力，可以不降工资，继续高工资高产出，这样的人力资源效率也很高。不过，也可以适当降低工资，把调下来的费用加到福利和培训里面去，因为A公司的费用占工资的比例只有8%，而其他公司有9%～10%，说明它的费用比例相对同行而言有调升的余地。

2.B公司

B公司的年人均工资和人力成本均高于同行业水平，人力成本率是14.93%，B公司的人力成本率比同行业高，人均工资也比同行高，所以与同行相比，就有降低的空间了，别人的工资占到10%，它的工资占到12%，就有两个点的调减空间。别人的工资占比10%，只相当于一个月800元钱，而B公司工资占比12%，相当于一个月1000元钱。是为了调减这200元，还是用比同行业高出的200元去吸引人才，留住人才，这需要企业认真比较研究。

怕就怕要价挺高，做事情又做不来，这个成本是最高的。

3.C公司

C公司的年人均工资和人力成本率都低于同行业的平均水平，年平均工资只有14800元，同行业是花16000多元请人，如果C公司能请得到人，并且能把这个产品做得也不错，保持这个水平当然可以，因为它的整个成本率比行业要低，却还能做得这么好。所以从这个角度来分析，做得最好的当然就是C公司了。别人发1000元，它发800元，人家占10个点，它只占9个点，C公司做得比较成功。

如果这个企业有战略眼光，这个时候最好进行人力资源战略投资，从行业看，平均人力成本率是12.37%，C公司只有11%，说明还调升工资的空间，不论是从内部的占比，还是从外部的比较看，都处于较低的水平。所以，C公司在人力资源战略方面最有潜力。

发达国家的人力成本高是很正常的，因为它是靠人在不断增值，只有这种价值才是核心价值，才是竞争力的核心内容。广东省特别是东莞市，以前都是劳动密集型的加工企业，现在提出产业结构要调整，要升级，他们已经意识到如果不调整，就会被经济浪潮淘汰掉。

4.D公司

D公司的年人均工资是15833元，工资率9.87%，其人均工资和人力成本率都低于同行业水平，可以适当增加工资。但是要看到它的费用是同行当中最高的，费用占到工资的10%，所以应该适当减少费用，加到工资里头去。

总而言之，工资和费用要找到一个黄金平衡点，工资是激励性、福利是保健性的说法未必准确，“薪酬总额本身已经具有保健作用，而真正具有激励作用的是薪酬的结构以及比例”这种说法才是比较科学贴切的。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！