



查看版面大图

版面导航

- 理论与探索
- 改革与发展
- 财政与税务
- 金融与理财
- 业务与技术
- 审计与CPA
- 借鉴与参考
- 财会电算化
- 教学之研究

业务与技术

- 基于因子分析法的航空公司内部控制评价
- 汶川大地震后对口援建资产管理模式研究
- 营改增对我国交通运输业的影响
- 高校会计核算应注意的几个实务问题
- 基于信息不对称的招聘成本核算新方法
- 随机需求下构建供应商数量选择模型
- 从公平角度分析企业年金EET模式
- 我国企业安全成本控制机制研究
- 因子分析中指标数据如何正确预处理
- 公路运输企业承包挂靠业务的会计核算

网站首页 期刊首页 本月期刊导航 返回本期目录

文章搜索:    (多关键字查询请用空格区分)

2013年 第6期  
总第 658 期

财会月刊(下)

业务与技术

### 基于信息不对称的招聘成本核算新方法

【作者】

邵兵 玄立平

【作者单位】

(海南师范大学经济与管理学院 海口 571158 中国人民银行海口中心支行 海口 570105)

【摘要】

【摘要】招聘成本的传统界定方法没有考虑到招聘的逆向选择成本,所以它对企业招聘工作的意义十分有限。从信息经济学的角度来看,招聘成本由招聘的逆向选择成本和招聘的交易成本构成,它们呈现出此消彼长的关系,受到企业努力程度、信息不对称程度两个变量的影响,并且企业最佳的努力程度决定最小招聘成本。

【关键词】招聘成本 逆向选择成本 核算方法

一、现行招聘成本计量方法评介

目前,在企业实践中招聘成本的计算有三种方法:

方法一:把招聘成本分为内部成本、外部成本和直接成本。内部成本包括企业内招聘专员的工资、福利、差旅费支出和其他管理费用;外部成本包括外聘专家参与招聘的劳务费、差旅费;直接成本包括广告、招聘会支出、招聘代理和职业介绍机构收费、员工推荐人才奖金、大学招聘费用等。这种划分方法虽然具体明了,但过于简单,没有体现招聘的全部费用,对高层管理人员的帮助有限,不能通过招聘成本了解招聘过程和招聘结果的有效性。

[立即下载](#)

[下一篇](#) [返回本期](#) [返回标题](#)