

Economics for Human Resource Management

เศรษฐศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์



Source: Cathymyblogs. (2020, February 27) Human Resource Management | What is HRM? Retrieved from :<https://medium.com/@singamshanmuga/human-resource-management-what-is-hrm-48872d4bdc66>

What is Human Resources?

- **Human resources** is one person within a company's overall workforce, with each person lending their skills and talents to the organization to help it succeed.
- Any person willing to trade their labor, knowledge, or time for compensation in an effort to improve the organization is a human resource.
- It doesn't matter if they're part-time, full-time, freelance, or contract employees.

What is Human Resources?

- **ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)** คือ บุคคลที่อยู่ในกำลังแรงงาน โดยแต่ละคนจะใช้ทักษะและความสามารถเพื่อทำงานในองค์กรให้สำเร็จลุล่วง
- **ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)** จะเป็นบุคคลที่เต็มใจที่จะใช้แรงงาน ความรู้ และเวลาเพื่อแลกกับการพัฒนาองค์กร
- บุคคลที่จัดที่เป็น**ทรัพยากรมนุษย์**ไม่จำเป็นที่จะต้องทำงานเต็มเวลาเท่านั้น พนักงานที่ไม่ได้ทำงานเต็มเวลา เช่น พนักงานที่ทำงาน **part-time** พนักงานฟรีแลนซ์ หรือพนักงานที่จ้างชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

What is Human Resources?

- **Human Resources Management** is used to explain each the people who paintings for a organization and the branch chargeable for dealing with resources related to employees.

What is Human Resources?

- **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management)** จะใช้ในการกล่าวถึงบุคคลที่ทำงานเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กร และผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เป็นพนักงานขององค์กรดังกล่าว

What is Human Resource Economics?

- **Human Resource Economics** studies individual, family, and market investments in various forms of human capital such as education, on-the-job training, and health.
- **Human Resource Economics** also emphasizes on how human resources **decision** influences labor market.

เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์คืออะไร?

- **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Economics)** ศึกษาการลงทุนในด้านทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบุคคล ครอบครัว และตลาด โดยการลงทุนนั้นจะเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ที่อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การศึกษา การฝึกงานระหว่างทำงานจริง และสุขภาพอนามัย
- **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Economics)** จะรวมถึงการศึกษาถึงผลกระทบของการตัดสินใจของทรัพยากรมนุษย์ต่อตลาดแรงงานด้วย

What is Economics for Human Resource Management?

- **Economics for Human Resource Management** applies economic and mathematical approaches and econometric and statistical methods to traditional questions in human resources management.

เศรษฐศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์คืออะไร?

- **เศรษฐศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Economics)** จะใช้หลักเศรษฐศาสตร์ คณิตศาสตร์ เศรษฐมิติ และสถิติมาช่วยวิเคราะห์พฤติกรรม การตัดสินใจ และตอบคำถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Topics in this course

- **Internal labor market** การจัดการพนักงาน/ ทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร
- 1. **Sorting and investing in employees** การจัดหาและลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
- 2. **Organizational and job design** การจัดองค์กรและออกแบบภาระหน้าที่ของพนักงาน
- 3. **Paying for performance** การจ่ายค่าจ้าง/ ผลตอบแทน
- 4. **Applications** การนำหลักเศรษฐศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปใช้ภายในองค์กร

Topics in this course

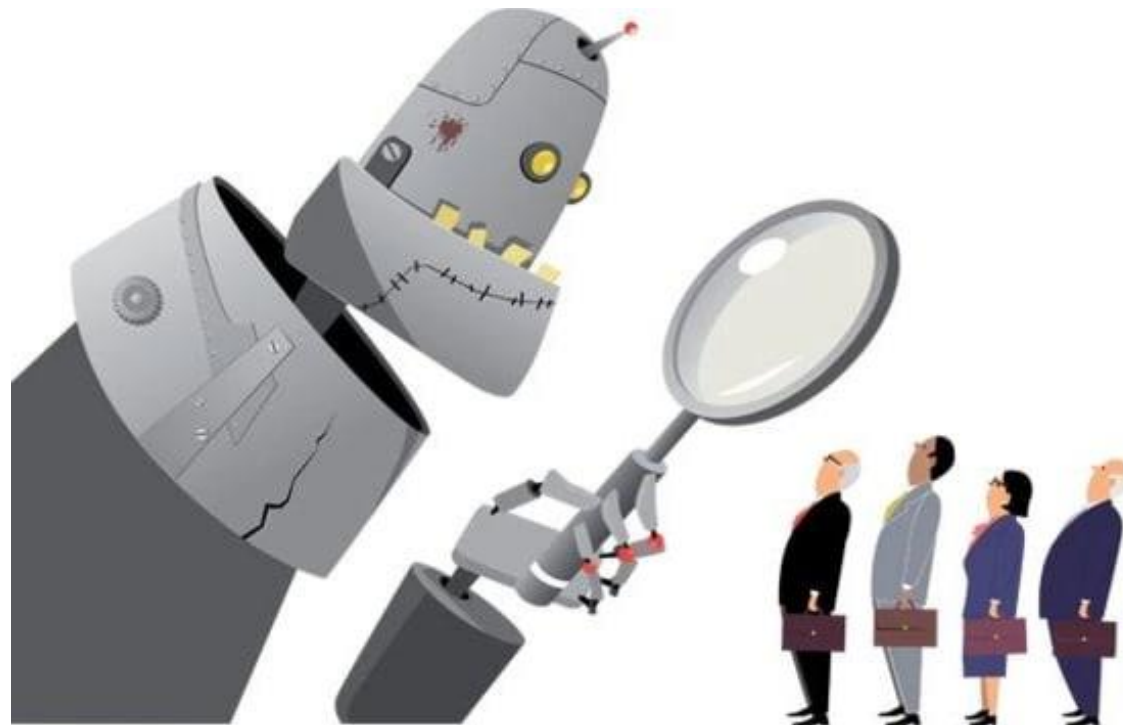
- **Labor market** การจัดการพนักงาน/ ทรัพยากรบุคคล
- 5. Demographic economics เศรษฐศาสตร์ประชากร
- 6. Human capital and investment in human capital ทูมมนุษย์ และการลงทุนในทูนมนุษย์
 - Education การศึกษา
 - On-the-job training (OJT) การฝึก/ศึกษาระหว่างการทำงานจริง
 - Healthcare การดูแลด้านสุขอนามัย
- 7. Migration การได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลกับการย้ายถิ่น

Topics in this course

- **Labor market** การจัดการพนักงาน/ ทรัพยากรบุคคล

8. **Health and healthcare** สุขภาพและการดูแลสุขภาพอนามัยของทรัพยากรมนุษย์
9. **Economics of ageing** เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยภาวะประชากรสูงวัย
10. **Policies and plans for human resources development** นโยบายการวางแผนเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Human Resources and Decision making



Source: Srivastava, Prachant. (2018, April 6). Impact of Artificial Intelligence on strategic HR decision making. **People Matters**. Retrieved from <https://www.peoplesmatters.in/article/technology/impact-of-artificial-intelligence-on-strategic-hr-decision-making-17935>

Economics of HR Decisions

- Economics helps human resource managers make an effective **decision**.
- HR managers have to decide whether they need to hire permanent staff or contract staff for particular jobs.
- If they hire a permanent resource, in addition to the basic salary and other allowances, they would have to pay social security, healthcare benefits, paid leaves, and other perks.
- However, hiring a resource on contract means that they would simply have to pay the agreed amount to the agency that is responsible for placing him or her.

เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- สำหรับฝ่ายที่บริหารงานบุคคลนั้น การใช้หลักเศรษฐศาสตร์จะช่วยให้เกิดการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การตัดสินใจเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการจ้างงาน เช่น จะเลือกจ้างเป็นพนักงานประจำ หรือพนักงานชั่วคราวตามสัญญาจ้าง
- ตัวอย่างเช่น หากฝ่ายบริหารงานบุคคล/ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ตัดสินใจที่จะจ้างเป็นพนักงานประจำ (สัญญาจ้างระยะยาว) นอกจากจะต้องจ่ายเป็นเงินเดือนแล้วก็ยังต้องจ่ายเป็นสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ประกันสังคม ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ การให้สิทธิในการลาโดยรับค่าจ้าง เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น
- ส่วนการจ้างพนักงานชั่วคราวหรือพนักงานตามสัญญาจ้างนั้น บริษัทจะจ่ายเพียงค่าจ้างที่ตกลงกันไว้ก่อนเท่านั้น รวมไปถึงการจ่ายค่าตอบแทนให้นายหน้าจัดหาพนักงานชั่วคราวมาด้วย

Using Game Theory for HRM Decision

Game theory is an approach that allows organizations to understand;

- Causes of problems
- Manifestation of problems (scenario planning)
- Which 20% to focus on in order to get the 80% benefit
- Decisions and solutions to adopt
- How confident we can be that the reactions from our key stakeholders (employees, labor, shareholders, management, communities and government) will be positive because of our strategic or tactical actions/decisions?

การใช้ทฤษฎีเกมในการตัดสินใจด้าน HRM

ทฤษฎีเกมเป็นแนวทางที่ใช้ในการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และช่วยให้เข้าใจถึง;

- สาเหตุของปัญหา
- การเข้าใจปัญหาอย่างตรงประเด็น นำไปสู่การวางแผนที่ถูกต้อง
- ทำให้ทราบถึงสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กรที่มากขึ้น
- การตัดสินใจและแนวทางการแก้ไขปัญหา
- การมีวิเคราะห์เข้าใจปัญหาและนำไปสู่การตัดสินใจที่ชาญฉลาดและถูกต้องจะช่วยสร้างความมั่นใจ ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร เช่น ลูกจ้าง ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร ชุมชนและภาครัฐ)

Using Game Theory for HRM Decision

- Suppose the firm must invest 5,000 baht per one employee on a training program that has the potential of providing a 10,000-baht in enhanced productivity of the employee.
- Employee's current income (before training) is 15,000฿.

Game Theory for Human Resource Development (HRD)

Total income received by **Firm** and **Employee** (*Unit: thousand baht*)

Employee

Firm

	Act Cooperatively	Act Oppertunistically
Invest in HRD	25, 18	-5, 20
Not Invest in HRD	15, 15	0, 17

Using Game Theory for HRM Decision: Analysis

*In the view of **Firm***

- Case A. Suppose **Employee** chooses to ‘act cooperatively’,
 1. If **Firm** chooses **to ‘invest in HRD**, **Firm’s** outcome will be **+25,000 baht**
 2. If **Firm** chooses **not to ‘invest in HRD**, **Firm’s** outcome will be **+0**

So **Firm** will choose **to ‘invest in HRD**, because of a better outcome **(+25,000฿ > 0)**.
- Case B. Suppose **Employee** chooses to ‘act opportunistically’,
 1. If **Firm** chooses **to ‘invest in HRD**, **Firm’s** outcome will be **-5,000 baht**
 2. If **Firm** chooses **not to ‘invest in HRD**, **Firm’s** outcome will be **+0**

So **Firm** will choose **not to ‘invest in HRD**, because of a better outcome **(0 > -5,000฿)**.

Using Game Theory for HRM Decision: Analysis

*In the view of **Employee***

- Case C. Suppose **Firm** chooses **to ‘invest in HRD’**,
 - ∩. If **Employee** chooses **to ‘act cooperatively’**, **Employee’s** outcome will be **+18,000 baht**
 - ∟. If **Employee** chooses **to ‘act opportunistically’**, **Employee’s** outcome will be **+20,000 baht**So **Employee** will choose **to ‘act opportunistically’**, because of a better outcome (**20,000฿ > 18,000฿**).
- Case D. Suppose **Firm** chooses **not to ‘invest in HRD’.....**
 - ∩. If **employee** chooses **to ‘act cooperatively’**, outcome will be **+15,000 baht**
 - ∟. If **employee** chooses **to ‘act opportunistically’**, outcome will be **+17,000 baht**So **Firm** will choose **to ‘act opportunistically’**, because of a better outcome (**17,000฿ > 15,000฿**).

Using Game Theory for HRM Decision: Analysis

- **Firm** does not have dominant strategy.
- **Firm's** Strategy (**invest in HRD** and **not to invest in HRD**) depends on what **Employee** chooses (**Employee's** strategy)
- We can see that **Firm** will gain additional benefit only if **Employee** chooses **to act cooperatively**.
- Therefore, many firms will pay for their employees' training cost only if those employees will not resign in a given time.