



第四节

薪酬成本预算与控制



第四节 薪酬成本预算与控制

知识点名称	重要程度
1. 薪酬成本预算的方法	★
2. 薪酬成本的控制	★★
3. 企业人工成本	★



第四节 薪酬成本预算与控制

一、薪酬成本预算的方法★

方法	操作	优点	缺点
自上而下	高层先决定，再将预算额度分配给各部门，最后再将部门的薪酬额度分配给每位员工。	可以很好地控制成本，便于调控。	缺乏灵活性、受主观因素影响较大，准确性降低，不利于调动员工积极性。
自下而上	通过基层单位各部门管理者提前预报本部门在下一年度的薪酬预算，从而计算出各部门的薪酬开支，编制企业整体薪酬预算方案。		



第四节 薪酬成本预算与控制

【例·单选题】下列关于自上而下的薪酬成本预算方法的表述，错误的是（ ）。

- A. 便于控制整体薪酬成本和部门薪酬成本
- B. 预算准确性较高
- C. 缺乏灵活性
- D. 不利于调动员工积极性



第四节 薪酬成本预算与控制

答案：B

解析：本题考查薪酬成本预算的方法。选项B错误，自上而下的薪酬成本预算方法缺乏灵活性、受主观因素影响较大，降低了预算的准确性，不利于调动员工的积极性。



第四节 薪酬成本预算与控制

二、薪酬成本的控制★★

（一）控制 雇佣量	雇佣量是企业雇佣人数与他们的工时数量的乘积。
（二）控制 基本薪酬	控制基本薪酬加薪的规模（或幅度）、加薪的时间和员工的覆盖面。
（三）控制 奖金	奖金的名目繁多，在控制奖金时除控制它的支付规模、时间和覆盖面外，还要重点利用它的一次性支付性质来改善劳动力成本的可调节幅度。



第四节 薪酬成本预算与控制

(续表)

(四) 控制福利支出	(1) 与基本薪酬相联系的福利：随基本薪酬的变化而变化，当基本薪酬一定时，其刚性较大。 (2) 与基本薪酬无联系的福利：属短期福利项目，数额较小，弹性较小。 (3) 福利管理费用：有较高的弹性可以利用。
(五) 利用适当的薪酬技术手段	企业可以利用工作评价、薪酬调查、薪酬结构、薪酬宽带、计算机辅助管理、最高最低薪酬水平控制、成本分析、薪酬比例比较等薪酬技术手段，来优化薪酬成本控制。



第四节 薪酬成本预算与控制

【例·多选题】薪酬成本控制的方法有（ ）。

- A. 控制雇佣量
- B. 控制基本薪酬
- C. 控制社保支出
- D. 控制差旅支出
- E. 控制福利支出



第四节 薪酬成本预算与控制

答案：ABE

解析：本题考查薪酬成本的控制。薪酬成本控制的方法有：

- （1）控制雇佣量；（2）控制基本薪酬；（3）控制奖金；（4）控制福利支出；（5）利用适当的薪酬技术手段。



第四节 薪酬成本预算与控制

三、企业人工成本★

含义	企业人工成本是指企业在一定时期内，在生产、经营和提供劳务活动中因使用劳动力而支付的所有直接费用和间接费用的总和。
包括	员工薪酬总额、社会保险费、员工福利费用、员工教育经费、劳动保护费用、员工住房费用和其他人工成本支出。



第四节 薪酬成本预算与控制

(续表)

常用 分析 指标	人工成本 总量指标	(1) 反映企业的人工成本总量水平。 (2) 能够显示本企业员工平均收入的高低，也就能作为企业向劳动力市场提供的劳动力价格信号。
	人工成本 结构指标	(1) 人工成本各组成部分占人工成本总额的比例。 (2) 能够反映人工成本投入构成的情况与合理性。
	人工成本 分析比率 型指标	(1) 是一组能够将人工成本与经济效益联系起来的相对数。 (2) 可以衡量企业对劳动的投入与收益，从而寻求最佳的人工成本投入和产出的“度”。



第四节 薪酬成本预算与控制

【例·多选题】企业人工成本分析指标有（ ）。

- A. 人工成本总量指标
- B. 人工成本结构指标
- C. 人工成本分析比率型指标
- D. 人工成本指数
- E. 人工成本有效性指数



第四节 薪酬成本预算与控制

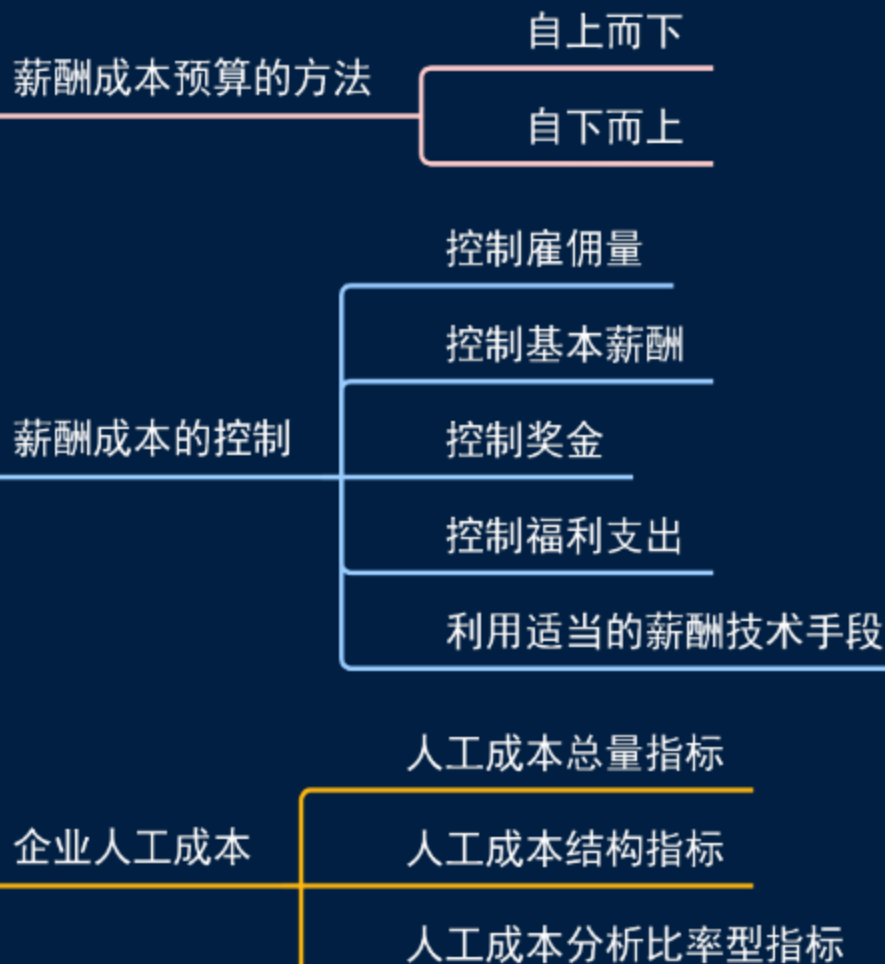
答案：ABC

解析：本题考查企业人工成本。常用的人工成本分析指标有三类，即人工成本总量指标、人工成本结构指标和人工成本分析比率型指标。



本节小结

第四节 薪酬成本预算与控制



谢谢 观看

THANK YOU