

人力资源管理师考试资料人力资源规划(二十)人力资源管理  
考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/510/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_510562.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/510/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_510562.htm)

1. 工资项目的预算应对哪三个方面进行分析检查 工资项目的预算，首先应当进行以下三个方面的分析检查：(1)分析当地政府有关部门本年度发布的最低工资标准对工资预算的影响，如有新的变化将影响到企业工资标准水平，需要进行必要的调整，以此为依据，测算出上一年度与本年度的最低工资标准的增长幅度。(2)分析当年同比的物价指数，是否大于或等于最低工资标准增长幅度。(3)分析当地政府有关部门发布的工资指导线，作为编制费用预算参考指标之一。更重要的还要掌握并理解企业高层领导对下一年度工资调整的意向，这种调整的意向只要大于或等于最低工资标准调整幅度与物价指数两者增长幅度最高的比例即可。

2. 社会保险费与其他项目的预算的具体步骤 具体步骤是：(1)分析和对照国家有关的规定，对涉及员工权益的项目有无增加或减少，标准有无提高或降低；(2)由于本类项目的提取比例一般是按照本地区上年度员工月平均工资测算的，因此应当掌握本地区有关部门公布的各种有关员工工资水平的数据资料，如上年度员工平均工资水平等；(3)企业中上一年度工资及社会保险等方面的相关统计数据 and 资料。

3. 人力资源管理费用预算应注意的问题 (1)各种项目的预算要客观合理，防止人为加大宽打窄用，以至于出现有预算没使用的情况。这也就是为什么多次强调“在核算时一定要对照上一年度预算与使用结算情况”的基本原因。(2)密切注意某项目与其他项目费用预算之间的内在联系，防止顾此

失彼，造成整体预算失衡。在进行费用预算时一定要提倡顾全大局，具有企业的整体意识。(3)坚持严肃认真、实事求是的工作作风，缜密地进行分析测算，来不得半点臆测猜想。

4. 人力资源管理的费用与执行的原则 这些费用预算与执行的原则是“分头预算，总体控制，个案执行”，

5. 什么是人力资源管理费用预算 人力资源管理费用预算是企业在一个生产经营周期(一般为一年)内，人力资源全部管理活动预期的费用支出的计划。人力资源管理费用预算作为企业整体预算的重要组成部分，关系到企业整体预算的准确性、完整性和严肃性。

6. 企业人力资源管理费用包括哪些项目 一般说来，企业人力资源管理费用包含三大基本项目：1gt. . 涉及到员工权益的社会保险费以及其他相关的资金项目。如：(1)基本养老保险费和补充养老保险费；(2)医疗保险费；(3)失业保险费；(4)工伤保险费；(5)生育保险费；(6)员工福利费；(7)员工教育经费；(8)员工住房基金；(9)其他费用，如根据国家《工会法》规定应提取的工会基金等。这部分人力资源管理费用与工资项目存在一定的比例依存关系，各个项目提取比例的大小与企业所在地区的经济发展水平、劳动力的结构状况、政府现行的法律法规和政策等有着直接的联系。

3&gt. . 其他项目。这些费用项目是在企业人力资源管理费用中，除上述两项基本费用之外的其他一些费用预算。如“其他社会费用”“非奖励基金的奖金”“其他退休费用”等，是在发生之后才有的费用项目。

为了帮助大家更好的通过资格考试，百考试题人力资源站特搜集整理供大家复习参考，希望对大家有所帮助！更多信息请访问：百考试题人力资源站 百考试题论坛 人力资源在线题库 - - 由百考试题人力资源站编辑

"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)