

2009年助理人力资源管理师第五章复习(四)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_ti2020/553/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E5_8A_A9_c37_553871.htm 2009年全国人力资源管理师考试考前网上辅导课程最新出炉，全面招生中，本次辅导将全部采用视频授课的形式呈现给广大学员，考生可以随时报名参加学习，由资深老师讲解，权威专家进行24小时免费在线答疑，学员在学习遇到的问题可随时通过答疑室留言与专家探讨学习。欲报从速！

3、损益分歧点基准法(即损益平衡点或收支平衡点。

指在单位产品价格一定的条件下与产品制造和销售及管理费用相等的销货额，或者说达到这一销货额的产品销售数量。也可概括为公司利润为零时的销货额或销售量。 销售收入=制造成本 销售及管理费用 如果将制造成本和销售成本及管理费用划分为固定费用(也称固定成本、是指不随生产量多少而增减的费用，如折旧费、房租、间接人工费用等)和变动费用(也称变动成本，考试/大是指随产销数量变动而增减的费用，如材料费、保管费、直接人工费等)。

销售收入=固定成本 变动成本 为便于表达，上式各因式可用符号表示。P单位产品售价.V单位产品变动成本.F固定成本.X产量或销售量。损益分歧点可用代表式表示为： $PX=F+VX$ 在损益分歧点所要达到的销售量为： $X=F/(P-V)$ ，式中，P-V为每单位产品边际利益。 每单位产品的边际利益除以每单位的产品价格，为边际收益率= $(P-V)/P$ 以销售金额表示的损益分歧点，用公式表示为：损益分歧点之销售额=固定成本 / 边际收益率， $PX=F/(P-V)/P = PF/(P-V)$ 损益分歧点基准法可应用于三种目的：以损益分歧点为基准，(1)计算一定人工成本总

额下的损益分歧点之销售额及薪酬支付的最高限高。(2)计算损益分歧点之上危险盈利点所应达到的销货额，考|试/大并继而推算出薪支付的可能限度，即可能人工费用率。(3)计算出损益分歧点之上剩余额保留点之销货额，并进而推算出人工费用支付的适当限度，即合理人工费用率(也称之为安全人工费用率)。

第一节薪酬制度的设计 第一单元薪酬管理制度的制定依据

知识要求

一、薪酬的内涵

薪酬的概念：

二、薪酬的实质

三、影响员工薪酬水平的主要因素

影响员工个人薪酬水平的因素：

(1)劳动绩效 (2)职务(或岗位) (3)综合素质与技能 (4)工作条件 (5)年龄与工龄

影响企业整体薪酬水平的因素：

(1)生活费用与物价水平 (2)企业工资支付能力 (3)地区和行业工资水平 (4)劳动力市场供求状况 (5)产品的需求弹性 (6)工会的力量 (7)企业的薪酬策略

人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源管理考试论坛gt.>."#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