

2009年助理人力资源管理师第五章复习(三)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_553872.htm 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

十四、简述人工成本核算的意义，并介绍人工成本核算的程序和方法。意义：1、通过人工成本核算，企业可以知道自己使用劳动力所付出的代价，可以了解产品成本和人工成本的主要支出方向，及时、有效地监督、控制生产经营过程中的费用支出，考试/大改善费用支出结构，节约成本，降低产品价格，提高市场竞争力。2、通过人工成本核算，企业可寻找合适的人工成本的投入产出点，达到既能以最小的投入换取最大的经济效益，又能调动员工积极性的目的。程序和方法：(一)核算人工成本的基本指标 1、企业从业人员平均人数.2、企业从业人员年人均工作时数.考试/大3、企业销售收入(营业收入).4、企业增加值(纯收入).5、企业利润总额.6、企业成本(费用)总额.7、企业人工成本总额。十五、企业如何确定合理的人工成本? 1、劳动分配率基准法(劳动分配率是指企业人工成本占企业附加价值的比率) 计算附加价值 扣除法：附加价值=销货(生产)净额-外购部分 =销货净额-当期进货成本(直接原材料 购入零配件 外包加工费 间接材料) 相加法：附加价值=利润 人工成本 其他形附加价值的各项费用 =利润 人工成本 财务费用 租金 折旧 税收 合理的人工费用率=人工费用 / 销货额 =(净产值 / 销货额)X(人工费用 / 净产值) =目标附加价值率X目标劳动分配率 (1)用

目标人工费用(也称计划人工费用)和目标净产值率(也称计划净产值率)及目标劳动分配率(也称计划劳动分配率)三项指标计算目标销售额(也称计划销售额)。 目标销售额=目标人工费用 / 人工费用率 =目标人工费用 / (目标净产值率×目标劳动分配率) (2)运用劳动分配率求出合理薪资的增长幅度。具体办法：考|试/大在计算上年度和确定本年度目标劳动分配率的基础上，根据本年的目标销售额计算出本年目标人工费用，并计算出薪酬总额的增长幅度。 目标劳动分配率=目标人工费用率 / 目标净产值

2、销售净额基准法(根据前几年实际人工费用率、上年平均人数、平均薪酬和本年目标薪酬增长率，求出本年的目标销售额，并以此作为本年应实现的最低销售净额)

目标人工成本=本年计划平均人数×上年平均薪酬×(1+计划平均薪酬增长率) 目标销售额=目标人工成本 / 人工费用率

A.利用人工费用率(人工费用/销售额)还可以计算销售人员每个人的目标销售额。(步骤：先确定推销员的人工费用率，考|试/大再根据推销员的月薪或年薪及推销员人工费用率计算推销员的年度销售目标。 销售人员年度销售目标=推销人工费用 / 推销员的人工费用率

B.还有一种根据毛利率及人工费用率，计算推销员目标销售毛利额及推销人员毛利与工资的大致比例。 推销人员人工费用率=推销人员人工费用总额 / 毛利额 目标销售毛利=某推销员工资 / 推销员人工费用率

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！"#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