

2010年中级经济师人力资源专业与实务备考辅导人力资源管理(21)经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/646/2021\\_2022\\_2010\\_E5\\_B9\\_B4\\_E4\\_B8\\_AD\\_c49\\_646667.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E4_B8_AD_c49_646667.htm) 薪酬成本预算与控制 节名 知识点 重点 小计 XYZK薪酬成本的预算与控制 321001内容详解：  
一、薪酬成本预算的方法 X1 薪酬成本预算的方法按照预算流程的顺序可以划分为以下两种。（一）自上而下的薪酬成本预算方法（二）自下而上的薪酬成本预算方法二、薪酬成本的控制X2（一）控制雇佣量（二）控制基本薪酬（2007年多选）控制基本薪酬，主要是要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。由于基本薪酬增加的主要动因是内部公平性要求、市场状况变动等因素的推动，因此还要对这些源头因素实行管理和调控。（三）控制奖金（四）控制福利支出企业的福利支出可以分为三类：与基本薪酬相联系的福利、与基本薪酬无联系的福利和福利管理费用。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三、企业人工成本Y1 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。人工成本包括员工薪酬总额、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。其中员工薪酬总额是人工成本的主要组成部分之一。常用的人工成本分析指标有三类：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。（1）人工成本总量指标反映的是企业的人工成本总量水平，考虑到企业规模的差异，通常

用人均人工成本指标对企业的支付能力进行分析和控制。该指标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。（2）人工成本结构指标是指人工成本各组成部分占人工成本总额的比例，它能够反映人工成本投入构成的情况与合理性。（3）人工成本分析比率型指标是一组能够将人工成本与经济效益联系起来的相对数，一般包括生产率、人工费比率、劳动分配率、人工成本占总成本的比重等指标。通过这些指标可以衡量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”。

案例分析：某电脑软件公司共有员工40人，其中包括4名管理人员，23名销售人员，8名专业人员。

1. 销售人员可以获得的薪酬形式有()。 A. 佣金加奖金 B. 佣金 C. 基本薪酬加佣金 D. 基本薪酬加奖金加佣金 答案：ABCD

2. 为了保证薪酬的公平性，人力资源部应进行()。 A. 薪酬调查 B. 人员调整 C. 工作结构调整 D. 人员调人 答案：A

相关链接：  
：2010年中级经济师人力资源专业与实务备考辅导人力资源管理(20)2010年中级经济师人力资源专业与实务备考辅导人力资源管理(22) 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)