

关注【本头条号】更多关于

制度、流程、体系、岗位、模板、方案、工具、案例、故事、图书、文案、报告、技能、职场等内容，弗布克15年积累免费与您分享！

11.1.1 薪酬预算与控制体系的框架

所谓预算是指特定主体决定实现一定的目的以及以何种成本或代价实现该目的的过程，通过预算可以进行成本控制。薪酬预算是企业薪酬管理过程中进行的一系列薪酬成本开支方面的权衡和取舍。薪酬预算的目的在于实现对薪酬总额的控制。

企业的薪酬控制主要是指对薪酬费用总额的控制，避免因薪酬过快增长而导致超出企业实际支付能力。

由于薪酬对于企业的敏感性及其重要性，薪酬预算成为企业战略决策过程的一个关键程序。企业在进行经营决策时必须把企业市场经营状况、本企业经营状况、人力资源成本控制等因素结合起来进行考虑。在进行薪酬结构调整或为员工加薪时或实施收益分享计划时，薪酬预算也是确保薪酬成本不超出企业承受能力的必要手段。

薪酬预算与薪酬控制在现代企业管理中是密不可分的两大组成部分，只有对公司的薪酬成本做出科学合理的估算才能保证薪酬标准在实施过程中的有据可依。只有薪酬预算制定的科学合理才值得企业在日常薪酬管理中去参照执行权衡取舍。

薪酬预算与控制体系设计到的主要内容可通过以下体系图来展示，如图11-1所示。

图11-1 薪酬预算与控制体系框架图

11.1.2 薪酬预算与控制设计的重点

影响企业薪酬预算与控制的重要因素是人工成本，企业只有明确掌握人工成本的概念，涉及到的主要指标及分析方法，才能在此基础上编制合理的薪酬预算，并有效实施薪酬控制。

人工成本是企业一定时期内，生产经营和提供劳务活动中，因使用劳动力所发生

的各
项直接和
间接人工费用的总
和。企业人工成本构成包括，职工工
资总额、社会保险费用、职工福利费用、职工教育经费
、劳动保护费用、职工住房费用、工会经费和其它人工成本支出等。所以人工成本
是个广义的薪酬福利概念，需要涉及除薪酬数据外的很多财务数据。

对人工成本的常用分析工具是人工成本分析模型
。人工成本分析模型是用会计方法来评估企业人工成本投入与效益产出之间的关系
，通过横向比较，来分析诊断企业人工成本投入中存在的问题，并及时调整，使人
工成本投入产出优化。常用的分析指标如表11-1所示。

表11-1 人工成本分析主要涉及三类指标

指标	指标说明及计算公式
人工成本总量指标	人均人工成本=人工成本总额 / 职工人数
人工成本结构指标	<p>人工成本总量指标反映的是企业人工成本的总量水平。人均人工成本反映了企业职工薪酬福利水平，可以进行外部横向比较，是反映企业薪酬外部竞争力的重要指标</p> <p>人工成本占总成本的比重 = (人工成本总额 / 总成本) × 100%</p> <p>人工成本某组成部分含量 = (某组成部分额度 / 人工成本) × 100%</p>
分析比率型指标	<p>人工成本结构指标是指人工成本各组成项目占人工成本总额的相对比重，它反映人工成本投入构成情况与合理性。其中，人工成本工资含量即工资占人工成本比重是结构指标中的主要项目</p> <p>劳动分配率 = (人工成本总额 / 增加值) × 100%，人事费用率 = (人工成本总额 / 销售收入) × 100%，人工成本产出系数 = 增加值 / 人工成本，人工成本销售收入系数 = 销售收入 / 人工成本</p>

全员劳动生产率=增加值 / 职工人数

人工成本分析比率型指标，是将人工成本与其他经济效益指标

如利润总额、增加值、销售收入、上缴利税、实现税利等联系起来进行比对的相对数，用以说明人工成本的效益情况，即每投入一定数量的人工成本产生出了多大的经济效益，是进行企业人工成本分析控制常用的指标。

分析比率型指标是相对数指标，有利于外部企业横向比较

应该注意的是，不同行业的企业之间，由于资本有机构成或劳动装备水平不同，增加值率和利润率不同，人工成本分析比率型指标存在明显差异

理想的人工成本分析结果应是U型的，即：“二高一低”，高人均人工成本，低人工成本含量，高人工成本投入产出系数。高人均人工成本说明薪酬人均水平高、具有市场竞争力、员工福利待遇水平高。低人工成本含量说明总成本中人工成本比重低，即劳动效率

提高；高人工成本投入产出系数说明人工成本投入产出的增加值多，人工成本投入有效，达到薪酬福利激励的良性循环。

#弗布克#[#薪酬预算#](#)

领取本资料的Word、PDF版完整内容方法：

1.本资源编号：1998。

2.关注+评论+转发，然后私信“资料”