# \*\*餐饮企业人力资源管理成本预算报告

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2025-04-16

*201x年人力资源管理成本预算报告人力资源管理成本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成本支出的计划。科学合理的人力资源预算将有利于从整理上把握和控制人力资源的使用和管理成本，有利于有效的分析和评估人力资...*

201x年人力资源管理成本预算报告

人力资源管理成本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成本支出的计划。科学合理的人力资源预算将有利于从整理上把握和控制人力资源的使用和管理成本，有利于有效的分析和评估人力资源的使用效率和水平。同时，也只有在作好人力资源管理成本预算的前提下，以成本控制为依据，才能采取有效措施，作好人力资源的招聘、培训、考核、岗位晋升、员工调薪、年终奖标准发放等各项人力资源具体工作，最大限度的调动员工积极性。

一、人力资源管理成本的项目构成从会计核算的角度对人工成本进行统计汇总：

人工成本=工资总额+职工福利费+职工教育经费+劳动保护费+工会经费+学校经费+公益金。

由于以上分类较为复杂，为便于领导理解和统计计算的便利，本次人力资源预算将人力资源管理成本分为两部分：人力资源薪酬福利成本和人力资源开发管理成本。在进行成本预算时，也将分别对这两部分进行分析。

人力资源管理成本构成一览表

项目名称

包含子项目

人力资源薪酬福利成本

员工薪资、社会保险、住房公积金、年终奖金、月度考核奖金、降温取暖费、节假日补贴等

人力资源开发管理成本

招聘成本、培训成本等

二、人力资源薪酬福利成本预算

人力资源薪酬福利费可以说是在单位人力资源使用中所支付的直接成本，是组织所承担的人力资源管理成本的主体。

1、人力资源薪酬福利费预算编制依据

由于企业之间对优秀人才的争夺不断加剧，以及物价上涨和生活水准提高等因素的推进，人力资源薪酬福利成本持续上升的趋势是不可扭转的。因此在进行人力资源薪酬福利成本预算时要关注国家有关部门发布的各种相关政策和法律法规信息。主要包括：

（1）地区与行业的工资指导线；

（2）消费者物价指数变化；

（3）最低工资标准和社会保险等规定标准的变化；

（4）公司收入（利润）水平及对薪资调整的指导思想。

2、201x年人力资源薪酬福利成本情况

截至201x年底，单位共有员工57名，各项薪酬福利成本如下表：

人数

月工资

保险

公积金

月人力成本

节日补贴等

年工资成本

年终奖金

成本总额

07年

133500

19920

9250

162670

224600

2176700

362000

2538700

201x年人力资源薪酬福利成本总额为2538700元，人均薪酬福利成本为44540元。

3、人力资源薪酬福利成本影响因素分析

（1）201x年青岛市工资指导线

根据青岛市人民政府关于发布青岛市201x年企业工资指导线的通知，青岛市201x年企业工资指导线水平是以本企业201x年平均工资为基数，基准线为平均工资增长14%，上线为平均工资增长23%，下线为平均工资增长6%。

（2）消费者物价指数变化

根据国家统计局发布的统计数据显示，201x年全年我国居民消费价格（CPI）上涨了4.8%。201x年青岛市城镇居民消费价格指数增幅计划控制在4.5%，据统计，一季度城镇居民消费价格指数增幅达6.3%。可见201x年，城镇居民消费价格指数增长幅度较大，是考虑涨薪的一个重要因素。

（3）青岛市最低工资标准和市场工资指导价位

根据青岛市人民政府关于公布全市最低工资标准的通知，201x年青岛市内七区的用人单位职工每月最低工资标准为760元，较去年的610元，增加24.5%；根据青岛市劳动保障局联合市价格认证中心发布的我市201x年度劳动力市场工资指导价位，547个工资指导价位高位数的加权平均值为74863元，比去年增加14.7%，低位数的加权平均值为13349元，比去年增加11.6%。

（4）企业收入（利润）水平及对薪资调整的指导思想。

企业实现利润是影响员工收入增长的重要因素。根据《青岛市人民政府关于加强企业工资分配调控指导完善职工工资正常增长机制的意见》，201x年，企业在岗职工平均工资达到全市在岗职工平均工资1倍及以上，3倍以下的，企业实现利润每增长1%，职工工资增长不应低于0.3%。由于目前我单位目前对收入非常关注，所以考虑薪酬增幅，收入增长比率应是一重要因素。

另外，单位于去年开展了薪酬体系设计，薪酬改革主要侧重于对工资增量的再分配。尽可能地避免“挖低补高”，既是薪酬改革的重要原则，又是保证薪资改革顺利进行的重要条件。由于本次薪酬改革有些人员薪酬增幅较大，因此在进行人力资源薪酬福利成本预算时，对薪酬改革的成本增加因素应给予充分考虑（薪酬改革一般要求5%-15%薪酬成本增加的预算），才能保证增薪预算的合理科学性。

4、人力资源薪酬福利成本预算方法与结果

综合分析以上各种因素，在不增加人员数量的前提下，采取四分法的方式对人力资源薪酬福利成本增幅进行确定。

影响人力资源薪酬福利成本增幅因素：

代码

影响因素

增幅

说明

A

消费者价格指数

6.3%

影响员工基本生活保障的因素

B

单位收入因素

2%（假设）

影响单位薪酬支付能力的因素

C

工资指导线

14%

影响单位薪酬外部竞争力的因素

D

最低工资标准

24.5%

印象员工基本生活保障的辅助因素

四分法计算：

A

B

C

D

合计

A

------

B

------

C

------

D

--------

成本增幅=6.3%\*10/24+2%\*6/24+14%\*6/24+24.5%\*2/24=8.7%

可见，在以上四种因素的影响下，假设单位收入增加2%的话，在正常的情况下，我单位薪酬福利成本增幅应约为8.7%。

但是，考虑到薪酬体系改革导致的成本增加因素，尤其是今年社会保险、住房公积金两个因素的影响（由于过去管理不规范，本次调整属于按照国家相关规定给与了完善）。经测算，这两项成本合计导致薪酬福利成本增加约6.5%，应该独立于8.7%的薪酬福利成本的预算之外。综上所述，201x年，我单位201x年度人力资源薪酬福利成本增幅应该约为15.2%。

201x年的薪酬福利成本总额为

元，则201x年薪酬福利成本总额约为

元。201x年招聘新员工7人，根据新员工岗位，新招聘员工增加薪酬福利成本约为

元（具体项目见下表）。因此201x年薪酬福利成本预算总额约为

元。

在201x年薪酬福利成本预算总额

元的基础上，采取自上而下的方式，制定出201x年薪酬福利各项目成本预算（略）。

201x年薪酬福利成本预算一览表(略)：

项目（年）

201x年

201x年

增加

增加比率

说明

工资额

200400

7.89%

社会保险

95760

3.77%

住房公积金

69000

2.72%

工龄工资

17100

0.67%

7月份工龄工资调整

岗位工资调档

50000

2%

年末70%人员岗位工资调档

年终奖金

0%

节日福利

-110600

-4.36%

减少为2025元/人

月度绩效奖金

50000

1.97%

若月度考核均为105分

年度考核

20350

0.80%

若年度考核各部门为105

合计1

392010

15.4%

招聘人员7人

236000

9.3%

合计

628010

24.7%

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！