# 人工成本管理制度

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2024-08-09

*第一篇：人工成本管理制度人工成本管理制度1、定期按每月、每季、全年进行人工成本统计。人工成本是酒店在生产经营和提供劳务活动中所发生的各项直接和间接人工费用的总和。人工成本统计口径明确为如下内容：（1）职工工资总额和生活费；（2）其他从业人...*

**第一篇：人工成本管理制度**

人工成本管理制度

1、定期按每月、每季、全年进行人工成本统计。人工成本是酒店在生产经营和提供劳务活动中所发生的各项直接和间接人工费用的总和。人工成本统计口径明确为如下内容：（1）职工工资总额和生活费；（2）其他从业人员劳动报酬；（3）社会保险费（包括：养老保险、失业保险、医疗保险及其他保险）；（4）职工福利费用；（5）职工教育费用；（6）劳动保护费用；（7）工会经费；（8）招工招聘费；（9）其他。

2、在人工成本统计的基础上进行人工成本指标的分析，包括：（1）人工成本总量变动情况分析。人工成本增加绝对值=报告期人工成本总量-基期人工成本总量；人工成本增长率=报告期人工成本总量/基期人工成本总量\*100%-100%。人均人工成本分析。人均人工成本=报告期人工成本总量/报告期企业增加值\*100%。企业增加值是由经营利润、人工成本、税收净额三部分组成。（4）人事费用率的分析。人事费用率=报告期人工成本总量/报告期营业收入\*100%。（5）人工成本的投入产出分析。人工成本的投入产出=报告期经营利润/报告期人工成本总量。

3、通过人工成本指标分析和横向比较，清楚本酒店人工成本在同行业中所处的地位，对人工成本的未来走势作出预测，对人工成本的不良趋势及时纠正，对人工成本的优良趋势加以肯定，从而影响企业的人工成本决定，及时调整人工成本政策，达到人工成本指标优质化的目标。

4、制订积极进取的人工成本战略。酒店的人工成本战略应该是：绝对人工成本（人均人工成本）至少要等于并争取略高于同行业的平均水平，以保证在吸收人才的竞争中处于优势地位，而相对人工成本（劳动分配率或人事费用率）至少要等于并力争尽可能低于同行业的平均水平。以实现人工成本投入后产出的最大化。人事费用率一般控制在25%左右。要运用效益制衡原则控制人工成本不适当的增长，实行人工成本“两低于”办法，即：人工成本总额的增长要低于酒店经营利润总额的增长幅度，人均人工成本的增长要低于以正常营业收入计算的劳动生产率。

5、做好年度人工成本的预算工作，在预算人工费的支出的基础上制订标准人工成本，并着重于过程控制，按月、按季监测实际达到的人工成本与预算人工成本之间的差距，加以揭示和分析，及时采取有效措施，把人工成本的超支或浪费消灭在人工成本形成过程中。

**第二篇：人工成本分析**

一、什么是人工成本

人工成本是指企业在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。按现行企业财务会计制度，这些费用要纳入企业财务成本项目，所以称之为人工成本。

按原劳动部颁发的[1997]261号文件规定，企业人工成本范围包括：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。

（一）职工工资总额：是指企业在一定时期内直接支付给本企业全部职工的劳动报酬总额。一般由计时工资；计件工资；奖金；津贴和补贴；加班加点工资；特殊情况下支付的工资六个部分组成。（从业人员劳动报酬包括在岗职工工资总额和企业在岗职工以外其他从业人员的劳动报酬。具体见国家统计局政法司\*\*\*\*年九月三十日国务院批准一九九○年一月一日国家统计局令第一号发布的《关于工资总额组成的规定》）

（二）社会保险费用：社会保险费用是指企业按国家规定参加养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险，以及企业自行建立的各项补充性质的保险和为企业内部从业人员负担的商业性保险。社会保险费用以企业实际缴纳和支付为原则，其中包括由企业缴纳给社会保险机构的部分、企业自行负担的部分和支付给离退休人员的其它费用，但不包括个人缴纳和负担的部分。

（三）职工福利费用：是指在工资以外按照国家规定开支的职工福利费用。主要用于职工的医药费，医护人员工资，医务经费，职工因工负伤赴外地就医路费，职工生活困难补助，企业举办社会性服务机构中的工作人员的工资，以及按照国家规定开支的其他职工福利支出。如：独生子女费、丧葬抚恤费、集体福利事业补贴、工会文教费、集体福利设施费、探亲路费、上下班交通补贴、洗理费和解除劳动合同的费用。

（四）职工教育经费：是指企业为职工学习先进技术和提高文化水平而支付的费用，职工教育经费目前是按照职工工资总额的1.5%计提，用于职工学习先进技术和提高文化水平方面的支出。除此之外，还要列入从其它渠道支出的有关职工教育培训方面的费用。

（五）劳动保护费用：劳动保护费用是指企业购买或负担的、职工可实际享用的劳动保护用品、食品、饮料、服装和保健用品等方面的开支，或是以此名义支付给职工的货币收入，但不应包括企业劳动保护费会计科目中支出的劳动保护设备购置、维修以及个人只能在工作现场使用的特殊用品等项费用。

（六）职工住房费用：是指企业为改善职工住房条件支付的费用。主要用于交纳住房公积金、提供住房补贴、职工宿舍折旧等。

（七）工会经费和其它人工成本支出：工会经费是企业按职工工资总额2%的比例计提后拨缴给工会使用的经费。企业不在岗职工生活费是指企业对长期不在岗却仍保持着劳动关系的职工所承担和支付的生活费用。职工招聘解聘费用是企业在招聘解聘过程中实际发生的各项费用，如：广告费、场租费、交通费、手续费、劳务费等项目。企业补贴给子弟学校和技工学校经费是指企业向附属于企业的或与企业有资助关系的中、小学和技工学校支付的各项费用。其它用于职工的支出是指无法归入以上类别而应计入企业人工成本的各项费用支出。

二、人工成本分析有关指标

（一）劳动力数量指标的统计。

A．按工作岗位对劳动力指标的统计。

1．工人：基本生产工人（直接从事产品制造的工人）、辅助生产工人（从事各种辅助性工作）；

2．学徒：指在熟练工指导下，在生产劳动中学习生产技术，享受徒工待遇的人员；

3．营销人员：指直接从事产品销售的有关人员；

4．管理人员：指在企业组织机构及生产车间从事行政、生产、经济管理工作的人员；

5．工程技术人员：指担负工程技术工作并具有工程技术能力并具有大专以上学历的人员；

6．服务人员：指服务员工生产或间接服务于生产的人员；

7．其他人员：以上六类以外的人员。

B．员工数量指标的统计。

1．期末人数。是指报告期最后一天企业实有人数，属时点指标。如月、季、年末人数。

2．平均人数。是指报告期内平均每天拥有的劳动力人数，属序时平均数指标。计算公式为：

月平均人数=报告期内每天实有人数之和÷报告期月日数

或：

月平均人数=（月初人数+月末人数）÷2

季平均人数=（季内各月平均人数之和）÷3

年平均人数=（年内各月平均人数之和）÷12

或：=（年内各季平均人数之和）÷4

C．员工人数变动指标的统计

1．企业员工人数平衡关系：期初人数+本期增加人数=本期减少人数+期末人数

2．员工变动指标：员工变动指标（%）=（报告期员工人数÷基期员工人数）×100%

D．员工素质指标的统计

1．员工文化素质统计：

∑（实际培训时间×参加培训人数）

平均文化程度指标=--------------------

参加培训累计人数（人次）之和

E．劳动时间利用指标的统计

劳动时间是指员工从事生产劳动持续的时间，是衡量劳动消耗量的尺度，在统计中通常以出勤工日、出勤工时等单位表示。为了准确计算劳动时间，用图剖析劳动时间的构成：

企业劳动时间剖析图：

1．出勤率。出勤率反映企业员工在规定的工作时间内实际出勤的程度。计算公式为：

出勤率（%）=出勤工日（工时）÷制度工日（工时）×100%

2．出勤工日（工时）利用率。反映企业员工出勤时间内从事与生产有关活动时间的比重。计算公式：

出勤工日（工时）利用率（%）=制度内实际工日（工时）÷数出勤工日（工时）数×100%

3．制度工日（工时）利用率。反映制度工作时间实际用于生产的程度。其计算公式为：

制度工日（工时）利用率（%）=制度内实际工日（工时）数÷制度工日（工时）数×100%

4．加班加点比重指标和强度指标

（1）加班加点比重指标（%）=加班加点工时数÷实际工作工时数×100%

（2）加班加点强度指标（%）=加班加点工时数÷制度内实际工作工时数×100%

（二）劳动生产率指标的统计

劳动生产率是企业劳动者在一定时期内的生产效率，是劳动消耗量与生产成果之间对比关系的经济指标，是衡量和评价企业经济效果的重要指标。劳动生产率有二种基本表现形式：

劳动生产率（正指标）=产品产量/劳动消耗量；

劳动生产率（逆指标）=劳动消耗量/产品产量；

劳动生产率是劳动消耗量和产品产量的对比。产量可用实物量（或标准实物产量）、劳动产量（定额工时产量）、价值量（总产量、增加值勤）等表示：劳动量可用人数时间表示。

其计算公式为：

1．工人实物劳动生产率=报告期产品生产量÷报告期工业生产工人（包括学徒）平均人数

２．实物劳动生产率=报告期产品生产量÷报告期全部职工平均人灵敏

３．员劳动生产率（元/人）=报告期工业总产值（万元）÷报告期全部职工平均人数（人）

或：报告期工业增加值÷报告期全部职工平均人数

（三）劳动报酬指标的统计

劳动报酬是劳动力再生产的物质基础。企业在一定时期内直接支付给本企业全部做从业人员的劳动报酬总额称为从业人员劳动报酬。包括：职工工资总额和本企业其他从业人员劳动报酬两部分。其中主要是职工工资总额。

A．工资总额。工资总额是指企业在一定时期内直接支付给本企业全部职工的劳动报酬总额。具体项目见。

B．平均工资统计。平均工资是指全部职工在一定时期同每人平均的工资收入。其计算公式为：

平均工资（元/人）=工资总额（元）÷职工平均人数（人）

备注：平均工资的统计，可以按企业不同的职工范围（全部职工、管理人员、营销人员、部门主管人员、工程技术待分类统计）计算，也可以按不同的时间范围（月、季、年）计算。采取何种方法进行统计，应视企业内部核算和管理要求而确定。

（四）人工成本指标的统计

1、人工成本总量分析指标（反应人工成本总量水平）

人均人工成本=人工成本总额/平均职工人数（基期至报告期）

人均人工成本可以分析企业间人工成本的结构差异，对各自竞争潜力和用工效率产生的影响，为调整人工成本使用方向和提高使用效益提供参照。（职工人数指在本企业工作并由其支付工资的人数）

人工成本总量增加额=报告期人工成本总量-基期人工成本总量（绝对量）

或=（报告期人工成本-基期人工成本）/基期×100%（相对量）

2、人工成本结构分析指标（反应各部分在人工成本中的结构比例的变化）

①人工成本某部分所占比重=报告期该部分数额/报告期人工成本总量×100%

人工成本各组成部分所占比重指标可说明各组成部分在人工成本中的结构比例关系的变化，企业应根据指标的变动，分析其中具体的结构性变动原因，并采取措施加以调整。

3、人工成本效益分析指标(投入产出指标)

①劳动分配率=报告期人工成本总量/报告期企业增加值×100%

劳动分配率指标表示在一定时期内新创造的价值中有多少比例用于支付人工成本，反映劳动投入对企业净产出的影响，又反映企业新创造价值中对职工分配的份额，是反映劳动投入与净产出关系的指标。它反映分配关系和人工成本要素的投入产出关系。同一企业在不同劳动分配率比较，在同一行业不同企业之间劳动分配率的比较，说明人工成本相对水平的高低。

②人事费用率=报告期人工成本总量/报告期企业销售收入×100%

人事费用率表示企业生产和销售的总价值中有多少用于人工成本支出，同时也表示企业职工人均收入与劳动生产率的比例关系、生产与分配的关系、人工成本要素的投入产出关系，它反映劳动投入占实现价值形态的总产出程度，倒数表明每投入一个单位的人工成本能够实现多少销售收入。（销售收入是指企业销售产品或提供劳务等取得的收入。包括产品销售收入和其它销售收入）

③人工成本利润率=报告期企业利润总额/报告期人工成本总量×100%

反映人工成本占利润的比重，属于人工成本创利能力指标。人工成本利润率的变动趋势，基本可以说明企业经营状况环境的变动趋势。如果人工成本利润率下降就应分析其原因，如果由于产品卖不出去，就应尽快进行产品结构调整；如果是因为原材料涨价或人工成本过快增长，就应采取措施，努力降低物耗成本或人工成本。

④人工成本含量=报告期人工成本总量/报告期企业成本费用总额×100%

人工成本含量，反映劳动效率状况，是企业、行业、国家间商业竞争的重要指标。在市场经济条件下，商品的竞争主要是质量和价格的竞争，其中价格的竞争主要是成本费用的竞争。而成本费用的竞争又主要是人工成本的竞争。（成本费用总额指企业的产品销售成本、产品销售费用、管理费用和财务费用之和）

⑤人工成本工资含量=工资总额/人工成本

反映工资占人工成本的比重

⑥全员劳动生产率=增加值/职工人数

反映工业活劳动投入的经济效益指标。（增加值=固定资产折旧+劳动者报酬+生产税净额+营业盈余；职工人数=报告年内12个月平均人数之和/12）

**第三篇：人工成本办法**

中国北车集团人工成本指标设置

和考核的若干意见

随着社会主义市场经济的逐步完善,•加强企业成本费用的控制愈来愈成为企业管理的重点。一方面企业成本费用的多少直接关系到企业的经营成果。人工成本是企业成本费用的重要组成部分,对企业总成本的影响举足轻重。另一方面，人工成本又反映了企业对劳动者的全方位投入,投入的合理与否直接影响着广大职工的生产积极性和创造性。•在企业转机建制的过程中，对人工成本进行最佳控制，即根据企业自身情况,寻找合适的人工成本投入产出的“度”,是人工成本管理的关键，也是企业提高其产品竞争力的必然要求。为了指导和约束企业人工成本投入的量化管理和活劳动投入与产出的关系,逐步建立起用人工成本指标来决定企业用工和劳动分配的自我约束机制,特制订中国北车集团人工成本考核指标及考核办法。

一、人工成本基本组成部分

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和间接人工费用。它包括企业支付给所有从业人员的劳动报酬、社会保险费用、职工福利费用、职工教育经费、劳动保护费用、其它人本成本。人工成本的具体组成部分及含义如下:

1、全部从业人员劳动报酬

包括在岗职工工资总额、非在岗职工生活费和其他从业人员劳 1 动报酬，以及企业使用的各种临时性用工支付给劳动者本人或劳务输出机构的劳动报酬。

2、社会保险费用

社会保险费用是企业实际为职工支付的各种社会保险费用。具体项目包括养老保险费用(含离休费)、失业（待业）保险费用、医疗保险费、工伤保险费用和生育保险费用等。包括企业上交给社会保险机构的费用和在此费用之外为职工支付的补充养老保险或储蓄性养老保险，支付给离退休人员的其他养老保险费用，包括养老保险行业统筹承认而地方未认项目。这部分费用以企业按有关规定，按当年职工工资总额的一定比例实际提取的数据为统计数据。

3、职工福利费

职工福利费指企业根据国家规定，按当年职工工资总额的一定比例实际提取的福利基金。

4、职工教育经费

职工教育经费指企业根据国家规定，按当年职工工资总额的一定比例实际提取的费用。

5、劳动保护费用

劳动保护费用指企业为实施安全技术措施、工业卫生等发生的费用，以及用于职工劳动保护用品的费用。•具体包括分别在制造费用和管理费用中列支的劳动保护费用之和。

6、其它人工成本

其它人工成本指企业支付的不包括在以上各项中的人工成本项 2 目。如:1)工会经费;2)企业因招聘职工而实际花费的招工、招聘费用；3)职工制服补贴；4）企业负担的住房公积金等。

⑴工会经费指企业按实发职工工资总额的一定比例提取的费用。

• ⑵职工制服补贴指企业为职工订制制服花费的费用。

二、人工成本的考核指标

1、人工成本的主要考核指标

⑴百元销售收入人工成本含量

百元销售收入人工成本含量是指企业每实现百元销售收入所支付的人工成本。•根据企业销售收入的多少来约束企业人工成本的支出,既可以规范职工工资总额的支出,又可以控制人工成本的支出。其计算公式为:

人工成本总额

百元销售收入人工成本含量= ──────×100 销售收入

⑵人工成本在企业总成本中的占比

人工成本在企业总成本中的占比(以下简称占比)•是指企业人工成本在企业总成本中所占比例。•它可以反映出企业人工成本的控制情况,便于促进管理。占比过高,产品的成本就高,企业经营就会受到影响。其计算公式为:

人工成本在企业 人工成本总额

= ──────── ×100% 总成本中的占比 企业总成本 企业总成本包括企业的生产总成本、管理费用、财务费用和销售费用（营业费用）。

⑶劳动分配率

劳动分配率是指职工工资总额占同期工业增加值的比率，主要反映的是企业创造的价值与企业分配的关系，比较直观地反映了企业创造的价值有多少直接分配给了职工。计算公式：

职工工资总额

劳动分配率= ───────×100% 同期工业增加值

2、人工成本的辅助考核指标

⑴平均人工成本

平均人工成本通常指在一定时期内企业平均支付给每个职工的人工成本。用这一指标在同类企业之间或同行业企业之间进行人工成本的横向比较,反映本企业人工成本在同类单位中的水平及其产品竞争能力的强弱。另外在市场经济条件下,劳动力市场的竞争非常激烈,要提高职工的劳动积极性,吸引高素质的人员到企业里来,•也需要将人均工资和人工成本水平的稳步提高作为控制人工成本的目标之一。•其计算公式为:

企业人工成本总额

平均人工成本= ────────

平均人数

⑵人工成本利润(税)率

人工成本利润(税)率是同一时期企业实现的利润(税)和人工成 本的比率;•也可以说是将企业所花费的人工成本与产出作比较分析,主要用以说明人工成本的效益情况,即以每投入一定数量的人工成本产出多少经济效益。•其计算公式为:

实现利润(税)人工成本利润率=─────── ×100%

人工成本总额

三、人工成本考核指标值的核定的办法

1、根据企业的实际经营情况,测定企业人工成本(人事费用率)最高限额和人工成本的最低限额。

人工成本的最高限额是指当企业成本费用总额与企业销售收入持平时,企业既无盈利也无亏损,•可以维持起码的简单再生产过程,在这种状态下所支付的人工成本应为企业人工成本支付的最高限度。•企业人工成本在企业总成本中的占比和百元销售收入人工成本含量都是最大的,是企业经营所能允许的盈亏警戒点。

人工成本的最低限额的确定应满足企业支付给每个职工的劳动报酬都不能低于政府法定的最低工资标准和政府法定的一些保险福利费标准,否则企业将会受到法律的惩罚。同时企业还必须考虑到当地劳动力市场的行情,如果企业只向职工支付最低工资,企业就很难招聘到所需要的合格人员。

2、根据各企业的产品和经营情况,把企业进行分类。大致可分为制造、制造兼修理、修理三大类型。•在三大类的基础上根据企业生产产品的不同,产品因技术含量不同而需要的人员素质高低不同,再进行更细的分类

3、根据各单位前三年“\"百元销售收入人工成本含量”和“人工成本在企业总成本中的占比”指标的各年及三年平均完成情况,参考同类企业先进的指标值,•制订出适合各单位当年实际的、比较先进和科学的、•易于操作的考核指标值。

4、核定指标值充分考虑到企业目前的经营效益情况。

四、人工成本考核指标的考核办法

1、•人工成本考核指标以实际完成指标情况进行考核。半年指标的完成情况,做为参考资料,定期反馈各单位,促使各单位及时调整,确保指标完成。

2、主要考核指标为“人工成本在企业总成本中的占比”、“百元销售收入人工成本含量”和“劳动分配率”。按集团公司核定的指标值来考核,完成的集团公司将予以奖励。完不成的,•将视情况提出批评并进行必要的处罚。

3、辅助考核指标为“平均人工成本”、“人工成本利润(税)率”,为促进各厂不断改进工作,•采用对标的形式来对各厂进行考核,考核结果定期公布。

4、每考核指标在考核后对各厂公布,并兑现奖罚。

**第四篇：人工成本控制**

浅谈本公司人工成本控制

企业受市场环境的影响，要在激烈的市场竞争中立于不败之地，就必须不断地加强成本控制，而人工成本是企业成本的重要组成部分，科学合理的确定企业人工成本，对提高企业的经济效益具有十分 重要的意义。

人工成本：是企业在一定时期内，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。人工成本定义的范围包括：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、职工住房费用和其他人工成本支出。企业人工成本通常由以下几部分构成：人力资源的获取成本、人力资源的开发成本、人力资源的使用成本、人力资源的保障成本、人力资源的退出成本等五个方面。

而对于本公司来说，人工成本控制应分为两种意义来解释，第一，减少或降低；第二，投入与产出的比率，也就是投入的人工成本与创造的价值的大小，所以说从这样的角度来看，并不是说人工成本增加了就是没有控制好人工成本，而是重点要看，增加投入的人工成本所带来的增加值的大小。

人工成本比率指标主要包括以下几个：

劳动分配率：劳动分配率＝（人工成本总额／增加值）×100%人事费用率：人事费用率＝（人工成本总额／销售收入）×100%

人工成本占总成本比重：人工成本占总成本比重＝（人工成本总额／总成本）×100%

通过对人工成本的分析，清楚地知道了人工成本控制的关键，降低企业人工成本的有效途径主要有以下几个方面：

1、实行定岗定员制。

对生产一期二期生产员工进行定岗定编，按照产量的变化来把定岗定编工作做好，今后的生产车间对人员的需求都要依据岗位编制来提出计划，人事部将严格招人用人流程，实行董事长“一支笔”政策，尤其对定员外招聘要经过逐级的审批流程。

原则上只有部门职责增加或生产规模或业务扩大或产能提高等因素才可以进行定员外招聘。

另外，在生产方面应该随着生产工艺的不断改进与改良，生产设备自动化程度的提高，定员也应该随之减少。

2、建立并完善具有激励作用的岗位薪级工资制

新制定的工资点薪制度还在运行的初级阶段，应该还有一些不完善的地方，需要进行不断的完善与修正。充分发挥工资的激励作用，激发人员的积极性，一个具有激励作用的工资制度是保证人工成本比率指标的关键条件。

在完善工资激励方面的想法：

（1）建立技术通道

a.生产工人根据岗位及个人的技术含量每年评定技术工种等级（已经在实施），使新老员工、技术水平高于低的员工在工资收入上拉开档次，并逐渐形成争当技术能手的工作风气，工人操作技术的提高，生产效率自然提高了。

b.在管理岗位上也可以设置高技能工资（管理岗位也可以进行技术职称或等级的评定），最高工资标准可高于公司中高层正职领导，对有成就的人不能过于吝啬，对无所事事的人不能过于慷慨。同时这种办法可以弥补行政晋升职位有限的缺陷。

（2）“一岗多薪”。每个岗位均设置一岗多薪，以体现同一岗位上的劳动差别。

现存问题：部门内的专员都在同一档次上没有真正体现出岗位与岗位的不同。

（3）增设兼岗兼职工资系数或津贴。在培训考核合格上岗的前提下，职工可兼岗兼职，在实现减员后，可提高工资。

3、留住公司人才，降低人员退出成本。

目前员工流动率较大，范围包括管理人员与职工方面，从公司的长远发展来看，这种现象是不利于公司的未来发展的。

员工退出，会造成许多显现成本和隐性成本：离职前低效成本、离职后的岗位空缺成本（新员工补充成本，新员工的训练成本，新员工的低效成本）等。为了留住这些成本，我们要采取有效措施，留住人才。一个良好的工作氛围，是吸引人才的第一步；较好的福利待遇，如培训、社会保险、合理的人事管理制度、员工职业发展规划是吸引员工的重要基础，人尽其材，唯才是用是留住人才的关键。

4、加强培训，提高劳动者素质，发挥人才效益

市场的竞争最终是人才的竞争，谁拥有人才的优势，谁就能占领更多的战略制高点。提高职工队伍整体素质，充分发挥企业各类人

才潜在的效益，有利于企业精简人员，降低人工成本。只有加强对员工的培训，提高员工劳动技能和综合素质，才能提高产品质量，降低因质量问题造成的返工费用；才能提高劳动生产率，才能提高人工成本的比率。

**第五篇：人工成本分析如何做**

做人工成本分析的目的是什么？

做人工成本分析的目的是什么？

理论上讲人工成本包括：薪酬、福利、各项保险、人事费用支出、招聘和培训费用支出，这些是显形成本；还有隐性成本部分，这与你做人工成本分析的目的有关系的。先提供部分供參考：

人力資源成本，指涉及人力資源的取得、開發、利用、保障和離職所發生的投資或支出，包括：（1）、取得成本，指招募、選拔、定崗過程中發生的支出，比如招聘廣告費、人才仲介代理費、招聘會場費、招聘過程差旅費、招聘到的新員工安置費等。（2）、開發成本，指崗前培訓及定向、在崗培訓、脫產培訓的支出，首先是使得一個新員工達到勝任某個職位的技能並取得預期業績而付出的成本，比如崗前培訓的學費、材料費、諮詢費、勞動時間損失費、生產率損失、學員的薪金；其次是為提高工作生活品質而產生的費用，比如醫療保健費用、繼續教育和深造提高費用、保險費用、工作場所改善費用等。（3）、使用成本，指對人力資源的維持（如工資、福利費）、獎勵、調劑所發生的支出；（4）、保障成本，指建立人力資源的更新換代、工傷等基金的支出；（5）、離職成本，指離職低效成本（離職前工作效率較低）、遣散成本、離職後的補償支出（如退休金）、空職成本、重新招聘的取得開發成本和超額成本（高薪重聘成本）。

建立企业人工成本分析模型

建立企业人工成本分析模型

一、人工成本基本定义 我国统计制度将人工成本定义为：企业在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。按现行企业财务会计制度，这些费用要纳入企业财务成本项目，所以称之为人工成本。

二、人工成本构成范围 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。

（一）职工工资总额：是指企业在一定时期内直接支付给本企业全部职工的劳动报酬总额。一般由计时工资；计件工资；奖金；津贴和补贴；加班加点工资；特殊情况下支付的工资六个部分组成。

（二）社会保险费用：是指国家通过立法对劳动者在生、老、病、死、伤残、失业时给予物质帮助的费用。社会保险费用是由国家、企业和个人三方面分担。目前实施的社会保险有养老保险、工伤保险、失业保险、医疗保险和生育保险。

（三）职工福利费用：是指在工资以外按照国家规定开支的职工福利费用。主要用于职工的医药费，医护人员工资，医务经费，职工因工负伤赴外地就医路费，职工生活困难补助，企业举办社会性服务机构中的工作人员的工资，以及按照国家规定开支的其他职工福利支出。如：独生子女费、丧葬抚恤费、集体福利事业补贴、工会文教费、集体福利设施费、探亲路费、上下班交通补贴、洗理费和解除劳动合同的费用。

（四）职工教育经费：是指企业为职工学习先进技术和提高文化水平而支付的费用。

（五）劳动保护费用：是指企业购买职工实际使用的劳动防护用品的费用。企业为劳动者免费提供符合国家规定的劳动防护用品。主要有工作服、手套等劳保用品。解毒剂、清凉饮料，以及规定工种所享受的保健食品待遇。

（六）职工住房费用：是指企业为改善职工住房条件支付的费用。主要用于交纳住房公积金、提供住房补贴、职工宿舍折旧等。

（七）工会经费和其它人工成本支出：包括工会经费、涡有列入工资总额的劳动报酬，按规定对职工的特殊奖励等。

三、人工成本分析主要指标 人工成本的主要指标有：劳动分配率、人事费用率、人均人工成本、人工成本产出系数、人工成本销售收入系数、人工成本含量、人工成本工资含量、全员劳动生产率。

（一）劳动分配率 反映劳动投入对企业净产出的影响，又反映企业新创造价值中对职工分配的份额，是反映劳动投入与净产出关系的指标。劳动分配率=人工成本/增加值 增加值（工业增加值）：指工业企业在报告期内以货币表现的工业生产活动的最终成果。有二种计算方法：生产法，收入法。

（二）人事费用率 反映劳动投入占实现价值形态的总产出程度，是反映劳动投入产出的指标。人事费用率=人工成本/销售收入 销售收入：是指企业销售产品或提供劳务等取得的收入。包括产品销售收入和其它销售收入。

（三）人均人工成本 反映人工成本水平的指标。平均人工成本=人工成本/职工人数 职工人数：指在本企业工作并由其支付工资的人数。

（四）人工成本产出系数 反映人工成本投入产出效益状况指标。人工成本产出系数=增加值/人工成本

（五）人工成本销售收入系数 反映人工成本投入产出效益状况指标。人工成本销售收入系数=销售收入/人工成本

（六）人工成本含量 反映劳动效率状况的指标。人工成本含量=人工成本/总成本 总成本（成本费用总额）：指企业的产品销售成本、产品销售费用、管理费用和财务费用之和。

（七）人工成本工资含量 反映工资占人工成本的比重。人工成本工资含量=工资/人工成本

（八）全员劳动生产率 反映工业活劳动投入的经济效益指标。全员劳动生产率=增加值/职工人数

四、人工成本分析模型 企业的经营活动是相互联系的，指标之间存在着相互依存关系，笔者根据杜邦分析法原理设计出人工成本分析模型，其目的是使阅读者（领导）能清晰、全面地了解人工成本的构成、数量和指标之间的关系，为公司人力资源决策提供方便准确的依据。按现行企业财务会计制度，涉及人工成本的项目共49项，在制作人工成本分析模型之前，应先采集49项相关数据制作一个《人工成本数据采集表》，然后运用计算机通过链接方式生成人工成本分析模型，最终形成人工成本分析报告。在采集相关数据时，要根据决策者的需求决定是采集预提数还是实际发生数，准确掌握这一点是十分重要的。

五、人工成本分析结果理想模式 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。建立和推行人工成本分析模型，有助于我们通过模型对人工成本指标进行层层分解，从构成指标的因素入手，帮助企业寻找管理差距，为提高企业管理水平提供帮助；有助于预测企业未来的人工成本走向，为企业规划提供决策依据；有助于考核企业人力资源部门业绩，为加强人力资源管理指明努力方向。

六、人工成本分析模型的运用案例 2024年大化肥企业人工成本状况抽样统计，并运用人工成本分析模型进行关联分析。

（一）数据模型 人工成本分析模型

（二）分析报告

1、大化肥行业人工成本概况 2024年，大化肥企业人工成本呈“二高一低”状态，这说明大化肥企业具有较强的市场竞争力。2024年行业人工成本先进指标和平均指标见下表： 1999年大化肥人工成本分析模型（略）2024年大化肥人工成本分析模型（略）

2、人均人工成本平均人工成本反映人工成本的水平。2024年大化肥平均人工成本总额为6511.12万元，比上年减少4.3%。平均人数比上年减少了4%。人均人工成本为24300元，比上年略有增长，最高为55500元，最低为14700元，高低相差40800元，为3.8倍。其中人均工资为15990元。在人工成本总额下降的情况下，人均人工成本却略有增长，这说明大化肥企业减员增效已初见成效。

3、人工成本投入产出指标 劳动分配率是反映劳动投入与净产出关系的指标，反映企业新创造价值中对职工分配的份额。2024年大化肥平均劳动分配率为30.24%，比上年增大了7.86个百分点，最高为56.2%，最低为8.8%，高低相差47.4个百分点。劳动分配率上升的趋势应引起我们的重视，这说明大化肥企业经济发展形势不容乐观，特别是我们将面临激烈的国际市场竞争。人工成本产出系数是劳动分配率的倒数，说明员工剩余劳动的大小。2024年大化肥平均人工成本产出系数为3.31，比上年降低了1.16，最高为11.31最低为1.78。高低相差6.3倍。人事费用率是反映劳动投入产出的指标，反映劳动投入占已实现价值形态的总产出的程度。2024年大化肥平均人事费用率为 10.0%，比上年降低了0.19个百分点，最高为20.6%，最低为3.7%。高低相差16.9个百分点。人工成本销售收入系数是人事费用率的倒数，2024年大化肥平均人工成本销售收入系数为10.0，比上年提高了0.18，最高为27.3，最低为4.84，高低相差5.6倍。总成本人工成本含量是反映劳动效率状况的指标，体现出劳动效率的提高程度。2024年大化肥平均人工成本含量为10.68%，比上年降低了0.94个百分点，最高为21.0%，最低为3.8%。高低相差17.2个百分点。这说明大化肥企业有一定的竞争潜力。

4、劳动生产率 劳动生产率是反映企业活劳动投入的经济效益指标。2024年大化肥平均劳动生产率为8.04%万元，比上年降低了2.77万元，高低相差12.0倍。

5、人工成本构成 2024年，大化肥平均人工成本构成为：工资总额为65.8%，社会保险费为11.0%，职工福利费为8.9%，职工教育经费为1.1%,劳动保护费为3.7%，职工住房费用为2.7%，工会经费为1.2%，其它人工成本为5.7%。社会保险费、职工福利费、职工教育经费、工会经费等是按工资总额的一定比例提取的，具有一定的刚性，职工住房费用因已进行房改将会有较大的改变，因此，控制人工成本的关键在于控制工资总额。

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！