三级人力专业技能巩固练习题（第八版）答案解析-第五章 薪酬管理

计算分析题　反馈邮箱：hnxdfpx@vip.163.com

计算题 1：

（1）列表

序号	工业企业人工成本构成(甲)	金额(乙)	列支科目（丙）
1	产品生产人员工资、奖金、津贴和补贴	520	制造费用-直接工资
2	产品生产人员的员工福利费	41.6	制造费用-其他直接支出
3	生产单位管理人员工资	24	制造费用
4	生产单位管理人员的员工福利费	2	制造费用
5	劳动保护费	18	制造费用
6	工厂管理人员工资	120	管理费用-公司经费
7	工厂管理人员的员工福利费	10	管理费用-公司经费
8	员工教育经费	36	管理费用
9	养老、医疗、失业、工伤和生育保险费	188	管理费用
10	销售部门人员工资	210	销售费用
11	销售部门人员的员工福利费	16	销售费用
12	技工学校经费	360	营业外支出
13	工会经费	44	管理费用
14	员工集体福利设施费	36	利润分配-公益金
合　　计			

（2）

制造费用＝（产品生产人员工资、资金、津贴和补贴）+（产品生产人员员工福利费+（生产单位管理人员工资）+（生产单位管理人员的员工福利费）+（劳动保护费）＝520+41.6+25+2+18＝605.6

管理费用＝（工厂管理人员工资）+（工厂管理人员的员工福利费）+（员工教育经费）+（养老、医疗、失业、工作和生育保险费）+（工会经费）＝120+10+36+188+44＝398

公益金=员工集体福利设施费=36

计算题 2：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）

＝2600÷（40%×45%）＝14444.44（万元）

计算题 3：　上年度劳动分配率 ＝2382÷8780＝27.13%

目标劳动分配率同上年，则：

目标劳动分配率=目标人工费用÷目标净产值

即：27.13% ＝目标人工成本÷10975

则：

本年的目标人工成本 ＝10975×27.13%＝2977.52（万元）

人工成本增长率 ＝2977.52÷2382-100%＝25%

即该公司本年度用人费总额为 2977.52 万元，增长幅度为 25%。

计算题 4：

（1）由于：

人工成本费用（总额）＝企业在岗人员工资总额＋不在岗员工工资总额＋社会保险费用＋福利费用＋教育经费＋劳动保护费用＋住房费用＋工会经费＋招聘费用＋解聘费用（3分）

（2）则上一年度人工成本费用总额＝2300+81+678+219+44+58+127+30+22+21＝3580（3分）

（3）又因：劳动分配率＝人工费用总额/净产值，则：

上一年度劳动分配率＝2580÷9780＝36.61%　（3分）

（4）根据已知条件，本年目标劳动分配率与上一年相同，则：

本年度目标劳动分配率＝36.61%　（3分）

（5）由于：目标劳动分配率＝目标人工成本费用/目标净产值　（2分）

即：36.61%＝目标人工费用/12975

则：本年度目标人工成本＝12975×36.61%＝4749.54（万元）　（3分）

（6）本年度目标人工成本增长率＝4749.51÷3580－100%＝32.67%　（3分）

补充资料：人工成本问题

企业高管分红不属于人工成本的范畴。分红是从净利润中分的，而净利润是扣除所有成本的。

企业人工成本，也叫用人费或者人事费用，是指企业在生产经营过程中用于和支付给员工的所有费用。它包括从业人员的劳动报酬总额、社会保险费用、福利费用、教育费用、劳动保护费用、住房费用和其他人工成本等。按照国际惯例，国际劳工组织 1966 年对人工成本定义：人工成本是指雇主因雇佣劳动力而发生的费用，它包括：对已经完成工作的报酬，对有关本工作而有报酬的时间、红利和赏金，视频、饮料费用的支付以及其他实物支付，雇主负担工人住房费用，为雇员支付的社会保险费用，员工技术培训费用，福利服务和其他费用（如工人的上收工交通费、工作服费和招工费用）。还有被认为是人工成本的税收。

我国工业企业人工成本构成范围及列支渠道如下：

（1）产品生产人员工资、奖金、津贴和补贴（制造费用——直接工资）；
（2）产品生产人员的员工福利费（制造费用——其他直接支出）；
（3）生产单位管理人员工资（制造费用）；
（4）生产单位管理人员的员工福利（制造费用）；
（5）劳动保护费（制造费用）；
（6）工厂管理人员工资（管理费用——公司经费）；
（7）工厂管理人员的员工福利费（管理费用——公司经费）；
（8）员工教育经费（管理费用）；
（9）劳动保险费（管理费用）；
（10）失业保险费（管理费用）；
（11）工会经费（管理费用）；
（12）销售部门人员工资（销售费用）；
（13）销售部门人员的员工福利费（销售费用）；
（14）子弟学校经费（营业外支出）；
（15）技工学校经费（营业外支出）；
（16）员工集体福利设施费（利润分配——公益金）。

普通来说，人工成本包括，从业人员的劳动报酬（含不在岗员工生活费）、社会保险费用、住房费用、福利费用、教育经费、劳动保护费和其他人工成本七个组成部分。

分红是基于企业利润和盈余上分发的，不属于人工成本范畴。

计算题 5：　目标人工成本 $= 108 \times 6600 \times (1+25\%) = 891000$(元)
目标销售额 $= 891000 \div 18\% = 495$(万元)

计算题 6：（1）推销员的人费用率为：

$$\text{推销员员人工费用率} = \frac{\text{推销人员人工费用总额}}{\text{毛利额}} = \frac{532+151+59+13+28+10+7}{5400} = 14.81\%$$

销售员年度目标销售毛利的计算公式为：目标销售毛利$= \frac{\text{某推销员工资}}{\text{推销员人工费用率}}$，故

该推销员年度目标销售毛利为：目标销售毛利$= \frac{1860 \times 13}{14.81\%} = 163268.06$（元）

（2）该推销员月目标销售毛利$= \frac{163268.06}{} = 13605.67$（元）

计算题 7：（1）企业增加值(纯收入)

采用收入法：增加值=劳动者报酬+固定资产折旧+生产税净额+营业盈余
=3600 万元+3000 万元+2400 万元+6000 万元=15000 万元

（2）企业人工成本总额

核算方法：人工成本=企业从业人员劳动报酬总额+社会保险费用+福利费用+教育费用+劳动保护费用+住房费用+其他人工成本
=3600 万元+1440 万元+400 万元+200 万元+400 万元+300 万元+180 万元=6520 万元

（3）全年人工费用比率=人工费用/销售收入（营业收人）=6520 万元/32000 万元=20.38%

（4）全年从业人员小时劳动报酬率=人工成本/从业人员投入总工时
=6520 万元/1200000 工时=54.3 元/工时

计算题 8：(1)表 1　　B 岗位综合计分标准表

评价要素	评价指标	评价指标评定	评价要素得分

Ei	Eij	Xij	Pij	Xij。 Pij	Xi	Pi	Xi。 Pi
任职资格	专业知识水平	80	40	32	80	30	24
	工作经验	80	60	48			
能力要求	组织协调能力	80	40	32	76	30	22.8
	沟通能力	80	40	32			
	创造能力	60	20	12			
责任与强度	工作复杂程度	60	20	12	71	40	28.4
	工作责任	80	30	24			
	监督责任	80	25	20			
	工作强度	60	25	15			
工作岗位评价总分		75.2					

⑵设计各评价要素和指标权重的基本要求：

在企业中，不同类别的岗位具有不同的性质和特点，在设计各评价要素及其指标的权重时，应根据其性质和特点，确定各岗位评价要素和指标的权重值，以体现出各类岗位（如管理岗位、技术岗位、生产岗位等）之间的差异性。

计算题 9：**解：**利用概率加权法具体计算如下：

(1)先对各项指标的等级系数(相对权数)的概率(aij)进行推断，如：指标 E11 的最高权数 1.0 的概率为 0.5，而 4 级权数 0.8 的概率为 0.3，3 级权数 0.6 的概率为 0.2；依次类推，求出指标 E11、E12、E13、E14、E15 各个等级的概率。

(12)将各等级的相对权数(Aj)与对应的概率值相乘，汇总出概率权数(形)。

其计算公式为：

则

指标 E11 的权数：$W1=1.0\times0.5+0.8\times0.3+0.6\times0.2=0.86$；

指标 E12 的权数：$W2=1.0\times0.9+0.8\times0.1=0.98$；

指标 E13 的权数：$W3=1.0\times0.6+0.8\times0.2+0.6\times0.2=0.88$；

指标 E14 的权数：$W4=0.8\times0.4+0.6\times0.3+0.4\times0.2+0.2\times0.1=0.60$；

指标 E15 的权数：$W5=1.0\times0.5+0.8\times0.2+0.6\times0.2+0.4\times0.1=0.82$。

(3)用各测定指标分值(绝对权数 Pi)乘以各自概率权数(Xi)，即可求出要素总分：

E1=17.2+14.7+13.2+12.0+24.6=81.7

(4)将概率权数和得分填到相对应的表格中，如表 5—5 所示。

测定指标	分值 P_i	相对权数 A_j(j=1,2,3,…..,m)					概率权数 W_i	得分 P_iW_i
		1	2	3	4	5		
		0.2	0.4	0.6	0.8	1.0		
E11	20	0.0	0.0	0.2	0.3	0.5	0.86	17.2
E12	15	0.0	0.0	0.2	0.1	0.9	0.98	14.7
E13	15	0.0	0.0	0.2	0.2	0.6	0.88	13.2
E14	20	0.1	0.2	0.3	0.4	0.0	0.60	12.0
E15	30	0.0	0.1	0.2	0.2	0.5	0.82	24.6
合计	100	-	-	-	-	-	-	81.7

计算题 10：(1)

表 5—5　岗位甲的工资结构计算表

评价指标	与标杆岗位对比	工资额（元）	合计（元）
能力要求	与 A 相似	1 600（1 分）	4 400
知识要求	与 C 相似	1 200（1 分）	
工作责任	与 B 相似	600（1 分）	
工作环境	与 D 相似	1 000（1 分）	

新东方培训网 www.xdfpx.com　　电话：0731-84165117（维一星城国际 2016）

(2)该企业进行工作岗位评价时,采用的是因素比较法.

因素比较法的优点:

①要素的确定富有弹性,适用范围广.

②比较简单易行.

因素比较法的缺点:

①对要素的判断常常带有主观性,使评价的结果受到影响.

②需要经常做薪酬调查,成本相对较高.

湖南新东方教育培训中心
www.xdfpx.com