



北京市丰台区成人职业技能培训学校

人力资源管理师

求实创新 自强不息



第五章 薪酬管理

主讲：文馨

企业人力资源管理师（四级）

薪酬管理流程设计



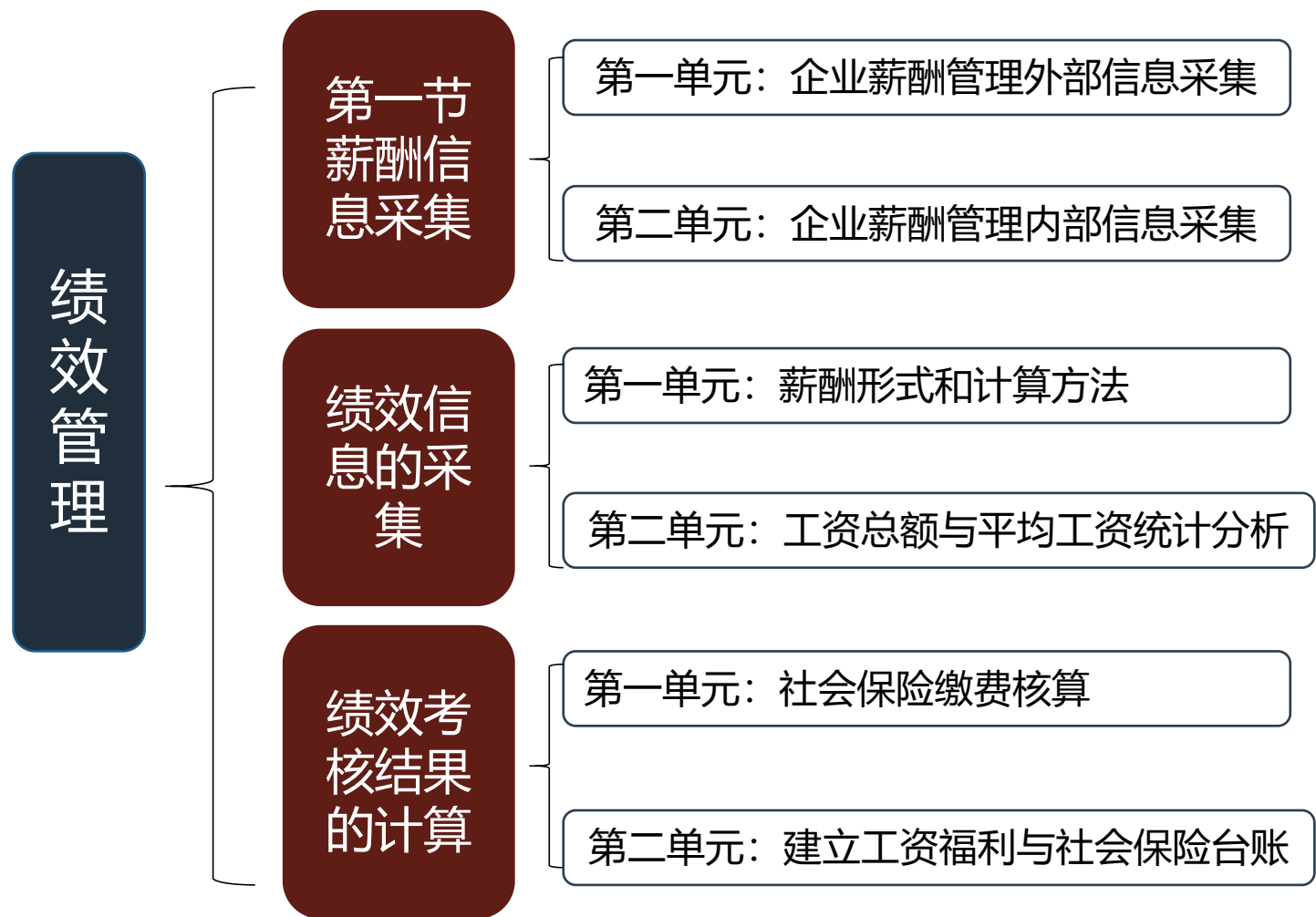
制定薪酬战略：

领先、匹配、跟随





本章架构





第一节 薪酬信息采集

第一节 薪酬信息 采集

第一单元：企业薪酬管理外部信息采集

第二单元：企业薪酬管理内部信息采集



第一单元 企业薪酬管理外部信息采集

知识要求

一、薪酬的基本概念（重点）

（一）薪酬的概念

薪酬是指用人单位以现金或现金等价物的任何方式付出的报酬，包括员工从事劳动所得的工资、奖金、提成、津贴以及其他形式的各项利益回报的总和

- 1.**工资**：指简单劳动或体力劳动者劳动所得的报酬，通常根据工作时长或工作量计算给如，如计时工资或计件工资。
- 2.**薪水**：主要指非体力劳动者的报酬，通常以较长的时间为单位计算，数额相对固定，如月薪，年薪



第一单元 企业薪酬管理外部信息采集

知识要求

一、薪酬的基本概念

(一) 薪酬的概念

3.薪酬对员工为企业付出的劳动给予的补偿，一般来说是一种经济补偿，体现为货币或货币化的服务，不仅包括基本工资，还包括绩效奖励、奖金和各种福利等

4.报酬：指员工完成任务后，所获得的一切有形和无形的劳动待遇。

真题. 练习

员工为企业提供劳动而得到的各种货币与实物报酬的总和称为（）

- A.工资 B.薪酬 C.薪水 D.报酬**

真题. 练习

答案：D

真题.练习

() 通常是以工时或完成产品的件数计算员工应当获得的报酬【2015年11月真题】

- | | |
|-------------|-------------|
| A.薪金 | B.薪资 |
| C.奖金 | D.工资 |

真题. 练习

答案： D

真题. 练习

薪酬包括（）

A.工资

B.奖金

C.提成工资

D.股票期权

E.福利

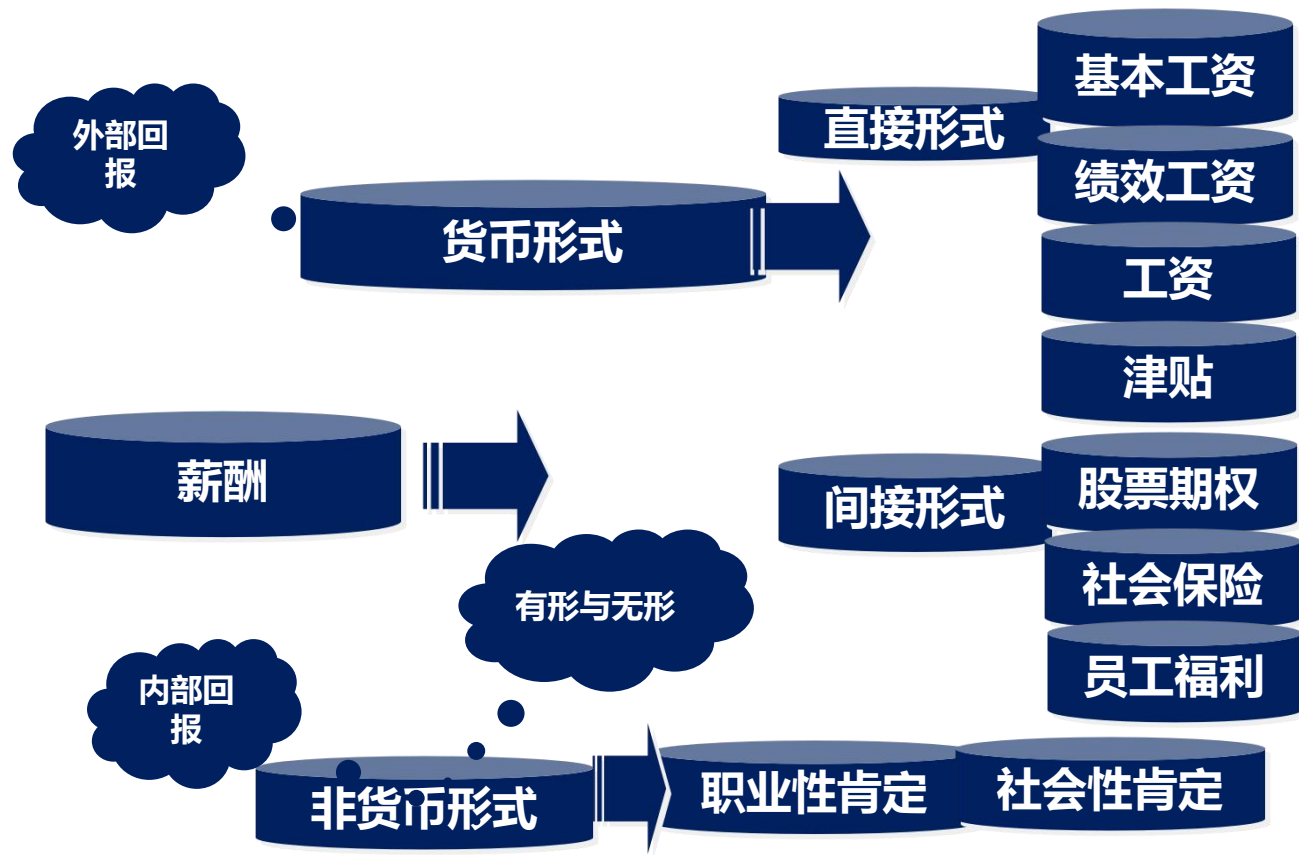
真题. 练习

答案: ABCDE



一、薪酬的基本概念

(二) 薪酬的主要组成部分



真题. 练习

() 是员工所获得的全部有形报酬，包括薪资、奖金等项目的总和[2013年11月、2011年5月]

A.收入

B.奖励

C.工资

D.福利

真题. 练习

答案：A

真题. 练习

() 是国家或企业给与在特殊劳动条件下工作的员工的生产性质的补偿[2013年11月、2011年5月]

A.工资

B.奖金

C.津贴

D.补贴

真题. 练习

答案: C

真题. 练习

员工直接薪酬不包括（）

A.基本工资

B.员工福利

C.奖金

D.补贴

真题. 练习

答案： B

一、薪酬的基本概念

(三) 薪酬的实质



作为一种劳动报酬，薪酬既可以是实物形态，也可以是非实物形态。但货币形态是**基本形态**。

劳动过程本身同时也是劳动者的生命存在过程，而劳动者选择的任何一种生命存在方式都需要衣食住行等物质资料加以保证

既然雇佣关系是以雇佣为前提，而雇佣关系又是一种约定关系

薪酬关系是一种**交换关系**

薪酬关系是劳动者与用人单位之间劳动关系的基本构成部分，是以雇佣为前提条件的

真题. 练习

从薪酬的实质而言，薪酬关系是一种（）[2013年11月、2016年5月]

A.约定关系

B.交换关系

C.对等关系

D.社会关系

真题. 练习

答案： B



一、薪酬的基本概念

(四) 政府相关部门对薪酬含义的界定 (了解)

文件名称	文号	相关规定
1.《关于工资总额组成的规定》	国家统计局令第1号	工资总额由下列6个部分组成 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
2.《工资制度暂行规定》关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干意见	劳部发（1995）309号	劳动者的以下劳动收入不属于工资范围 1.单位支付给劳动者个人的社保福利（丧葬抚恤救济费）2.劳动保护方面费用，3.按规定未列入工资总额的各种劳动报酬和其他收入（发明）
3.个人所得税法《中华人民共和国个人所得税实施条例》	中华人民共和国国务院令第707号	工资，薪金所得是指个人因任职或受雇取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴，补贴以及与任职或受雇有关的其他所得。
4.《企业会计准则》	财会（2014）8号	职工薪酬：指企业为获得职工提供的服务或解除劳动关系而给与的各种形式的报酬或补偿（包括短期薪酬，离职福利，辞退福利和其他长期职工福利）



二、薪酬管理（重点）

企业薪酬管理：是在企业总体战略和人力资源管理战略的指导下，对企业的薪酬策略，薪酬水平，薪酬结构，薪酬构成进行确定，分配和调整的动态管理过程。

（一）薪酬管理的根本目标

薪酬管理 根本目标

- 1.保证薪酬在劳动力市场上具有竞争性，吸引并留住优秀人才。
- 2.对各类员工的贡献给予充分肯定，使员工及时得到相应的回报。
- 3.合理控制企业人工成本，提高劳动生产效率，增强企业产品竞争力。
- 4.通过薪酬激励机制确立，将企业与员工长期，中短期经济利益有机的合在一起，促进公司与员工结成利益关系的共同体，谋求员工与企业的共同发展。

简答题. 练习

请简要说明企业薪酬管理的根本目标是什么【2011.5真题】

薪酬是指用人单位以现金或现金等价物的任何方式付出报酬，包括员工从事劳动所得的工资、奖金、津贴、提成以及其他形式的各项利益回报的总和。企业薪酬管理的根本目标主要包括：

- (1) 保证薪酬在劳动力市场上具有竞争性，吸引并留住优秀人才；
- (2) 对各类员工的贡献给予充分肯定，使员工及时地得到相应的回报；
- (3) 合理控制企业人工成本，提高劳动生产效率，增强企业产品的竞争力；
- (4) 建立薪酬激励机制，使企业与员工的利益充分结合，促进二者共同发展。

真题.练习

企业薪酬管理的目标不包括（）（2013年11月）

- A.减少企业人工成本
- B.肯定员工对企业的贡献
- C.增强企业产品的竞争力
- D.谋求员工与企业的共同发展

真题. 练习

答案：A



二、薪酬管理（重点）

（二）薪酬管理的基本原则

基本原则：是一个企业给员工传递信息的渠道，也是企业价值观的体现，它告诉员工，企业为什么提供薪酬，员工的什么行为或结果是企业非常关注的，员工的薪酬构成是为了第员工的什么行为或结果产生影响，员工的什么方面有提高的时候，才能有更高的薪酬，目前企业普片认为有效的薪酬管理应遵循以下**原则：**

- 1.对**外具有竞争性**原则-薪酬市场调查
- 2.对**内具有公平性**原则-岗位分析和评价
- 3.对**员工具有激励性**原则-绩效工资
- 4.对**成本具有控制性**原则-经济性
- 5.对**法律法规要遵循合法性**原则（不低于最低工资标准）

真题. 练习

() 是一个企业给员工传递信息的渠道，也是企业价值观的体现（2015年11月）

- A.薪酬管理的基本策略**
- B.薪酬管理的基本制度**
- C.薪酬管理的根本目标**
- D.薪酬管理的基本原则**

真题. 练习

答案： D

真题. 练习

薪酬管理应遵循的原则是（）【2012.5真题】

- A.对外具有竞争性**
- B.对内具有公平性**
- C.对员工具有激励性**
- D.对员工薪酬具有指导性**
- E.对成本具有控制性**

真题. 练习

答案: ABCE



二、薪酬管理（重点）

（三）薪酬管理的内容

概括说：薪酬管理包括：薪酬制度设计，薪酬日常管理两个方面

1.企业薪酬制度设计与完善

主要包括薪酬策略设计、薪酬体系设计，薪酬水平设计，薪酬结构设计等，是薪酬管理最基础的工作。

真题.练习

在企业中，薪酬制度的设计和完善不包括（）

- A.薪酬水平的设计
- B.薪酬策略设计
- C.薪酬体系设计
- D.薪酬标准设计

真题. 练习

答案：D



二、薪酬管理（重点）

（三）薪酬管理的内容

2.薪酬日常管理：

是由薪酬预算、薪酬支付、薪酬调整组成的循环，也称薪酬成本管理循环

企业薪酬水平有宏观和微观两个层次

（1）企业宏观薪酬水平：即工资总额，它反映了企业总体人工成本状况，工资总额管理包括：工资总额的计划与控制，国家统计局对于工资总额的组成有明确的界定，工资总额的组成是：

工资总额=计时工资+计件工资+奖金+津贴和补贴+加班加点工资+特殊情况支付的工资

工资总额管理需考虑因素：企业支付能力,员工生活费用,市场薪酬水平,员工现有薪酬状况

工资总额的推算方法：工资总额与销售额比，盈亏平衡点方法，工资总额占附加值总额

（2）企业微观薪酬水平：即企业员工个体的薪酬制度。企业要明确界定各类员工的薪酬水平，以实现员工与企业之间公平的价值交换，这是薪酬管理的重要内容。

真题.练习

工资总额的项目不包括（）【2013.11、2011.5真题】

- A.计件工资
- B.发明创造奖
- C.津贴补贴
- D.加班加点工资

真题. 练习

答案： B

真题. 练习

合理的工资总额可以用（）的方法来推算

- A.工资总额占附加值比例
- B.盈亏平衡点
- C.损益表
- D.资产负债
- E.工资总额与销售额

真题. 练习

答案： ABE



(三) 薪酬管理的内容

2.薪酬日常管理:

薪酬日常管理具体还包括:

- (1) 开展薪酬的**市场调查**, 统计分析调查结果, 写出调查分析的报告
- (2) **制定**年度员工薪酬**激励计划**, 对薪酬计划执行情况进行统计分析
- (3) 深入调查**了解**各类员工的**薪酬状况**, 进行必要的员工满意度调查
- (4) 对报告期内人工成本**进行核算**, 检查人工成本计划的执行情况
- (5) 根据公司薪酬制度的要求, 结合各部门绩效目标的实现情况, 对员工的薪酬**进行必要的调整**

简答题. 练习

请简述薪酬日常管理工作具体都包括哪些内容？

- 答：(1) 开展薪酬的**市场调查**，统计分析调查结果，写出调查分析的报告
- (2) **制定**年度员工薪酬**激励计划**，对薪酬计划执行情况进行统计分析
- (3) 深入调查**了解**各类员工的**薪酬状况**，进行必要的员工满意度调查
- (4) 对报告期内人工成本**进行核算**，检查人工成本计划的执行情况
- (5) 根据公司薪酬制度的要求，结合各部门绩效目标的实现情况，对员工的薪酬**进行必要的调整**

三、薪酬制度（重点）

（一）薪酬制度的含义与构成

1.含义：薪酬制度体现为对企业对薪酬管理运行的目标，任务和手段的选择，包括企业对员工薪酬所采取的竞争策略，公平原则，薪酬成本与预算控制的方式等内容。

2.构成：





三、薪酬制度（重点）

（二）薪酬制度的分类：

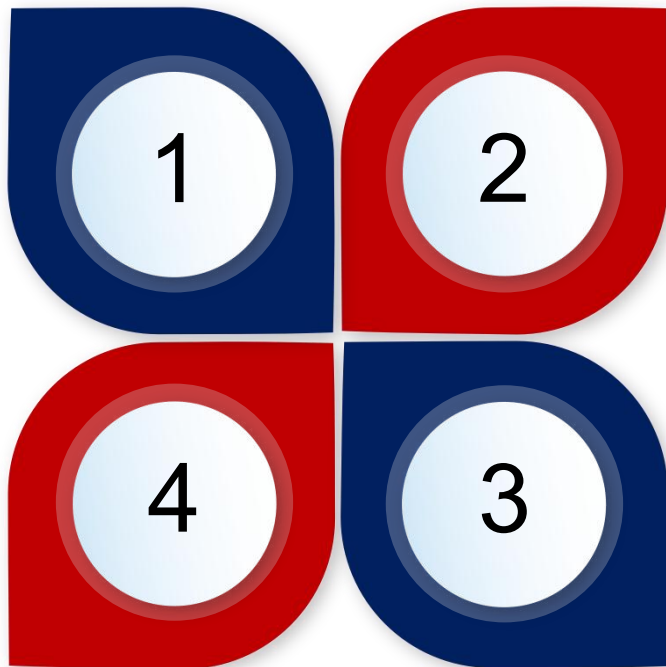
从横向分类看，薪酬制度可以分为工资制度，奖励制度，福利制度和津贴制度

工资制度

是薪酬管理制度中最基本的制度

福利制度

员工福利是企业对员工劳动贡献的一种间接补偿，是企业薪酬管理制度的一个重要的组成部分。根据福利内容可分为：**法定**和**补充**福利；根据福利享受对象可分：**集体**和**个人**福利；根据福利表现形式可分为：**经济性福利**和**非经济性福利**。



奖励制度

奖励薪酬是一种补充性劳动报酬形式，一般是指对员工超额劳动或工作高绩效的一种货币形式的劳动报酬。

津贴制度

是员工额外的劳动消耗或因特殊原因而支付的劳动报酬，是工资的一种补充形式，是工资的重要组成部分，按津贴的性质，津贴可分为岗位性津贴、地区性津贴、保证生活性津贴三类。

真题.练习

从横向看，薪酬制度包括（）

A.工资制度

B.福利制度

C.津贴制度

D.奖励制度

E.补贴制度

真题. 练习

答案: ABCD

真题.练习

非经济性福利包括（）【2011.11真题】

A.实行弹性工作时间

B.缩短工作时间

C.员工参与企业管理

D.员工参与民主管理

E.直接提供劳动保护用品

真题. 练习

答案: ABD

真题. 练习

公司为每位员工提供的福利项目包括带薪年假和（）

【2012.11真题】

A. 额外津贴

B. 社会保险

C. 单身公寓

D. 免费工作餐

真题. 练习

答案： B



三、薪酬制度（重点）

（三）企业工资制度的主要形式(P279-280)

目前常见工资制度有：

1. **计件工资制**：在计件工资制中，劳动定额规定着单位生产时间内完成合格产品数量的标准尺度。
2. **销售提成制**：适用对象是销售人员。
3. **技术等级工资制**：是根据劳动**复杂程度、繁重程度、精确程度和工作责任大小**等因素划分技术等级，是按等级规定工资标准的一种工资制度，它是由**工资等级表、技术等级标准、工资标准**组成。
工种等级线，是用来确定各工种起点等级和最高级的等级线
4. **岗位或职务等级工资制**：是按照岗位或职务规定统一的标准的一种工资制度。它是按重要性、责任大小、技术复杂程序等因素评价高低规定统一的工资标准
5. **结构工资制**：也称为**多元化工资、组合工资、分解工资**，它由基本工资、职务工资、技能工资、工龄、奖励工资组成



三、薪酬制度（重点）

（三）企业工资制度的主要形式(P279-280)

目前常见工资制度有：

6.岗位技能工资制：由岗位工资和技能工资两部分构成。

7.和薪点工资制等：是用薪点数和点值来确定。点值取决于企业和所在部门的经济效益，点数取决于岗位点数、技能或能力点数、个人贡献点数、岗位点数、能点数、个人绩效点数、工龄点数、基本生活保障点数的综合或部分点数之和。

8.选择最合适的工资制度一般考虑以下因素：

企业的盈利水平，企业发展进度，企业规模，工资管理成本

真题. 练习

在技术等级工资制中（）是用来确定各工种起点等级和最高级的等级线【2016.5真题】

A.工资指导线

B.工资浮动幅度

C.工资等级线

D.技术等级标准

真题. 练习

答案：D

真题.练习

结构工资制也称为（）【2013.11/2011.5真题】

- A.职务工资
- B.组合工资
- C.分解工资
- D.基本工资
- E.多元化工资

真题. 练习

答案: BCE

真题.练习

在薪点工资制中，薪点数的确定取决于（）

【16.5真题】

A.岗位点数

B.个人绩效点数

C.年龄点数

D.个人贡献点数

E.技能点数

真题. 练习

答案: ABDE

真题. 练习

最适用于销售人员的工资制度是（）

【2015年11月】

A.计件工资制

B.销售提成制

C.结构工资制

D.薪点工资制

真题. 练习

答案： B



四、薪酬信息

(一) 薪酬信息的含义、特点和采集信息的意义

1.信息的含义 (简单了解)

广义上：信息是指事务存在的方式和运动状态的表现形式，可用代码，文字，符号，声音，光，颜色等多种符号表达。

狭义上：信息是为了特定的目的而被人们发现、理解、传递，交流的事物表现形式，即对其接受者来说，是预先不知道的消息。



四、薪酬信息

(一) 薪酬信息的含义、特点和采集信息的意义

2.薪酬信息的含义和特点 (知道)

企业薪酬信息：是指企业薪酬体系建立和运行过程中必需的关于薪酬的消息，指令，数据等内容。由于信息具有不对称性、动态性，也具有**复杂性，隐蔽性和变动性**等特征。



四、薪酬信息

(一) 薪酬信息的含义、特点和采集信息的意义

3.采集信息的意义

在人力资源管理体系中，科学，高效的薪酬管理是企业吸引，保留，激励人力资源最有力的因素之一。企业的薪酬管理制度是否科学合理，给予员工的报酬是否让员工满意，不仅关系到员工个人的切身利益，也将直接影响企业的人力资源效率和劳动生产率，进而影响企业战略目标的实现。因此，各类企业都十分关注员工薪酬问题。



四、薪酬信息

(二) 薪酬信息的分类（两类）

按照信息来源不同：外部薪酬信息和内部薪酬信息

1. **外部**：包括市场薪酬水平，薪酬所处的法律环境等，

作用：保证薪酬水平具有市场竞争力，薪酬体系符合合法性要求

2. **内部**：关于企业薪酬体系运行的所有信息，（薪酬策略，制度，水平，等级结构，薪酬满意情况等）

作用：保证薪酬体系具有内部公平和员工激励功能，人力部门通过这些信息可以对薪酬体系的运行进行诊断，及时发现问题，解决问题。



五、外部薪酬信息（重点）

（一）法律规制环境

目前我国企业薪酬管理所面对的外部法律规制环境可以分为宪法、法律、行政法规和规章这几个层次：

1. **宪法**：是国家的根本大法，它确定了按劳分配的原则，并规定了薪酬规划的基本条件
2. **法律**：包括《劳动法》、《工会法》、《教师法》、《公司法》、《妇女权益保障法》、《人口与计划生育法》
 - 《公司法》**：规定公司可提取利润的5%-10%列入公司法定公益金
 - 《教师法》**：规定教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平
3. **行政法规和规章**

真题. 练习

关于我国薪酬管理的法律环境，下列说法有误的是（）

- A. 《教师法》规定教师的平均工资水平应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平**
- B. 《宪法》确定了按劳分配的原则，并规定了薪酬规划的基本条件**
- C. 《公司法》规定公司可提取利润的5%-15%列入公司法定公益金制**
- D. 目前我国企业薪酬管理所面对的外部法律规制环境可以分为宪法、法律、行政法规和规章这几个层次**

真题. 练习

答案：C



五、外部薪酬信息（重点）

（二）关于薪酬水平的规定

1.最低工资制度

《劳动法》和《最低工资规定》是关于企业最低工资标准的两个主要法律法规。

最低工资是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下，其所在企业应向其支付的最低劳动报酬。最低工资应一法定货币按时支付。

2.最低工资率的确定实行政府、工会、企业三方代表民主协商原则。

省级劳动行政主管部门在确定最低工资率时，应向当地工商业联合会、财政、民政、统计等部门咨询(P285)

3.下列各项不作为最低工资的组成部分：

加班加点工资，特殊工作环境条件下的津贴，法律规定的劳动者保险、福利待遇。

真题. 练习

() 是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下，其所在企业应向其支付的最低劳动报酬。

- A. 固定工资**
- B. 基本薪酬**
- C. 基本工资**
- D. 最低工资**

真题. 练习

答案：D

真题.练习

省级劳动行政主管部门在确定最低工资率时，应向当地

() 咨询【2015.11真题】

- A.财政部门**
- B.专业研究机构**
- C.统计部门**
- D.工商业联合会**
- E.民政部门**

真题. 练习

答案: ACDE

真题. 练习

最低工资率的确定实行（）代表民主协商的原则

- A.政府**
- B.国家**
- C.工会**
- D.企业**
- E.劳动者**

真题. 练习

答案：ACD



五、外部薪酬信息

(二) 关于薪酬水平的规定

2.工资指导线制度

(1) 制定原则

坚持两低原则，实行分级管理，分类调控的原则，实行协商原则。

主要依据本地区年度经济增长率，社会劳动生产率，城镇居民消费价格指数等相关因素。

(2) 基本内容

一是经济形式分析，而是工资指导线意见：基准线，上线，下线

(3)工资指导线的调控

工资指导线对不同类别的企业实行不同的调控办法，国有企业和国有控股企业应严格执行政府颁布发工资指导线，非国有企业（包括：城镇集体企业、外商投资企业、私营企业等）应依据工资指导线进行集体协商确定工资，尚未建立集体协商制度的企业，依据工资指导线确定工资分配，并积极建立集体协商制度。

真题. 练习

() 应依据工资指导线进行集体协商确定工资

【2016.5真题】

- A.城镇集体企业**
- B.国有企业**
- C.外商投资企业**
- D.私营企业**
- E.国有控股企业**

真题. 练习

答案：ACD



五、外部薪酬信息

(二) 关于薪酬水平的规定

3.劳动力市场工资指导价位制度

劳动力市场 工资指导价位制度是市场经济条件下，国家对企业工资分配进行指导和间接调控的一种方式。

4.人工成本预测预警制度

是政府对企业人工成本管理和工资分配进行间接调控的一种方式，是企业工资宏观调控体系的重要组成部分。



五、外部薪酬信息

(三) 关于薪酬支付的规定(P288-290)



真题.练习

薪酬支付的规定中，都包括了哪些内容（）

- A.工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付**
- B.工资支付对象应支付给员工本人**
- C.用人单位可以代扣劳动者工资**
- D.参加社会活动的工资支付是按正常出勤支付**
- E.公司破产，无钱支付给员工时，可以不支付**

真题. 练习

答案: ABCD



五、外部薪酬信息

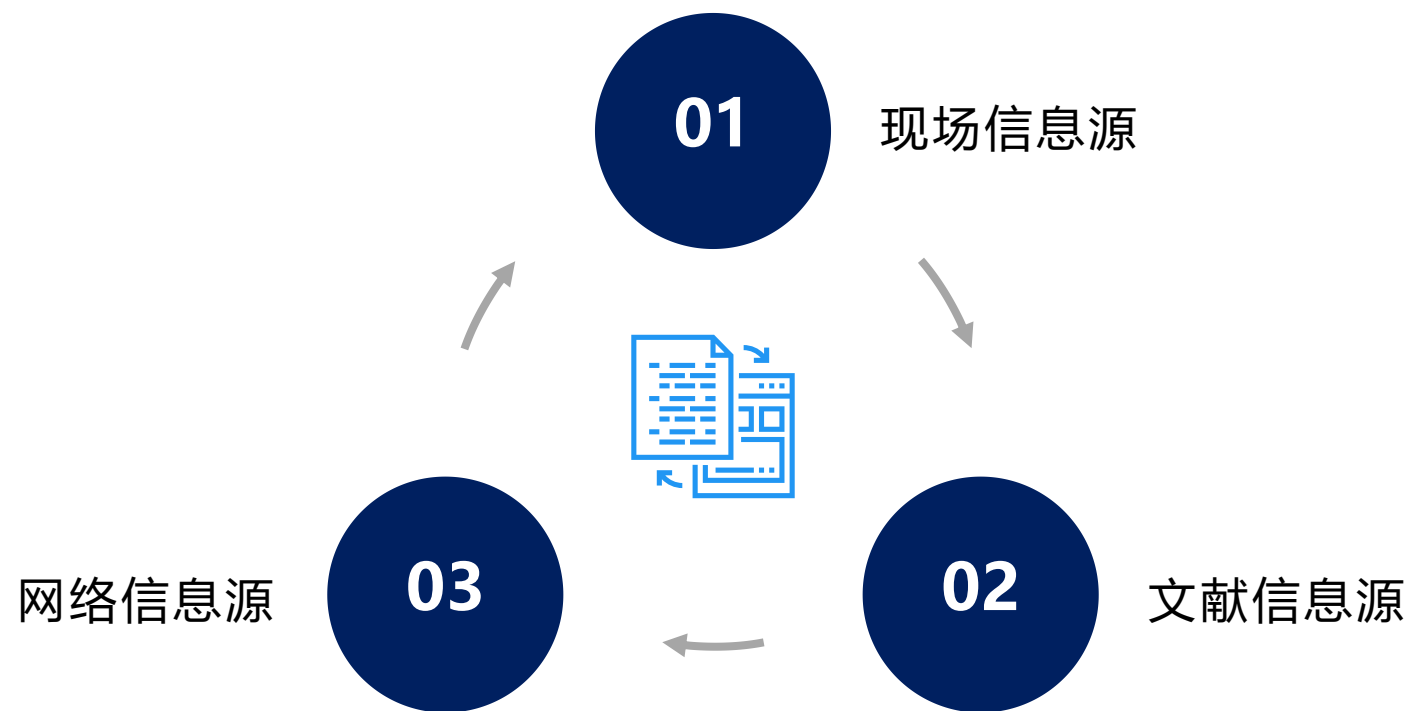
- (四) 关于带薪休假的规定
- (五) 关于经济补偿与赔偿金的规定
- (六) 市场薪酬水平



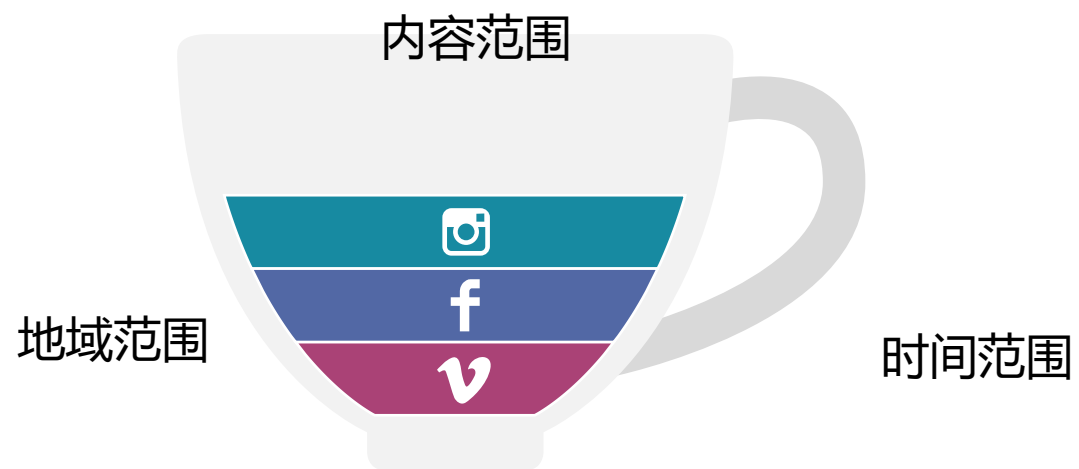


技能要求

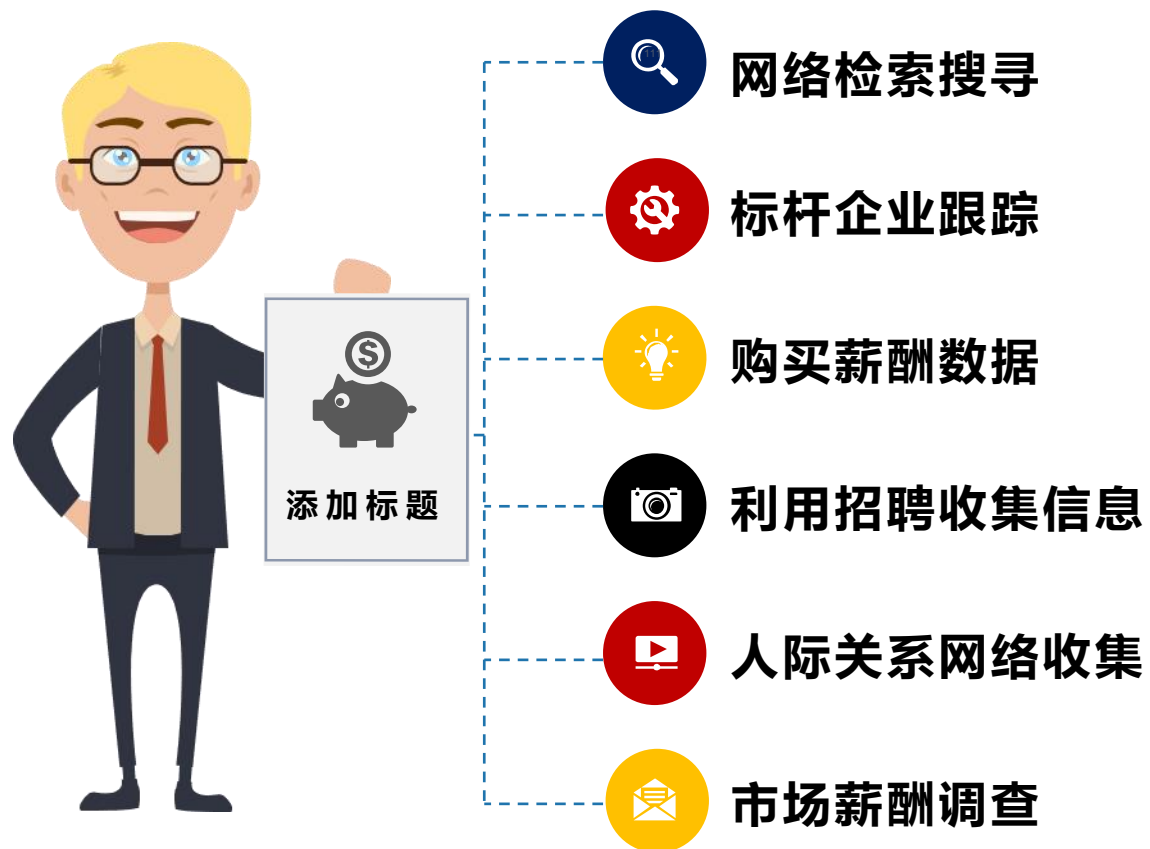
一、外部薪酬信息的来源



二、外部薪酬信息采集的范围



三、外部信息采集的方法



真题. 练习

公司除了自己进行薪酬调查之外，还可以通过（）等渠道获得比较准确的外部薪酬数据。

- A. 利用招聘收集信息
- B. 离职分析
- C. 人际关系网络收集
- D. 网络调查
- E. 标杆企业追踪

真题. 练习

答案: ABCDE



第二单元 企业薪酬管理内部信息采集

知识要求

一、薪酬政策信息

- (一) 薪酬等级评定依据
- (二) 薪酬组合方式
- (三) 特殊群体的政策倾向



二、薪酬基础信息

市场薪酬信息

为了制定出具有竞争力的薪酬政策，企业往往需要收集人力资源市场支付给不同类型员工的薪酬水平和薪酬结构等信息

绩效方面信息

在以绩效为基础的薪酬体系中，员工的薪酬直接与特定绩效指标相联系，而这些绩效指标往往可以量化，指向员工具体的工作结果



岗位评价信息

区别员工劳动价值的依据是岗位的劳动对企业贡献的大小，承担不同岗位工作的员工获得与其所在岗位价值相当的薪酬

技能方面信息

不同员工的薪酬高低区别在于该员工对企业做出贡献的节能或能力的差异



三、结果类信息

结果类信息，是指能够静态的反应企业薪酬体系特征的信息，包括：企业薪酬策略，薪酬原则，薪酬水平，信息后结构等。

薪酬的整体信息给员工的感受比个别信息更为精确和完整，并达到两个方面的目的：

01

员工可以根据他在企业总体薪酬水平中的位置，对自己贡献做出评判

02

理解企业在薪酬水平竞争方面的努力



四、企业薪酬信息的管理方式

不同类型薪酬信息的沟通方式和公开程度，受到企业具体条件和因素的影响，一般而言，企业需要让员工了解新出的政策性和总体性信息，包括薪酬构成，薪酬整体水平情况等，这些信息对员工来说都应该是公开的。

看书中的P297,表5-4 (选择题)

真题.练习

薪酬信息公开的缺点包括（）

- A.员工容易产生收入攀比行为**
- B.无法避免薪酬收入差距对员工心理承受力的冲击**
- C.缺少灵活性，无法满足特殊情况的激励要求**
- D.谈判耗时较多**
- E.可能出现同工不同酬**

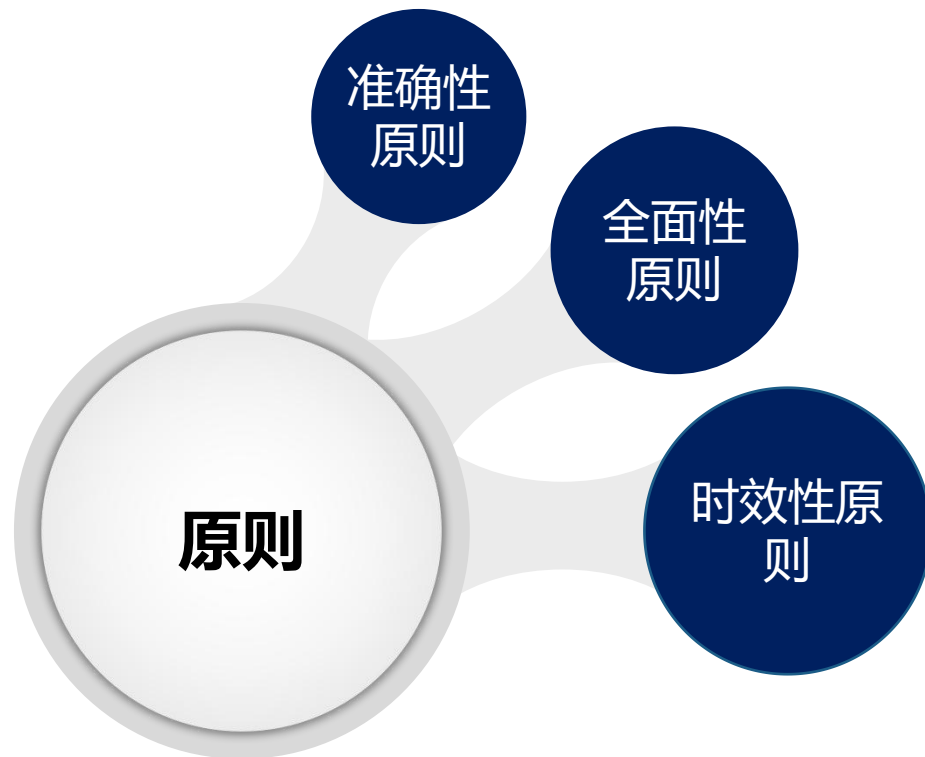
真题. 练习

答案: ABC



五、企业薪酬信息的管理方式（重点）

为了保证内部薪酬信息采集质量和采集工作的效率，应坚持以下原则



真题. 练习

企业在采集内部薪酬信息时，应坚持的原则包括（）

- A.全面性原则**
- B.真实性原则**
- C.时效性原则**
- D.可靠性原则**
- E.准确性原则**

真题. 练习

答案: ACE



技能要求

一、内部薪酬信息采集的步骤

(一) 制定采集计划

根据薪酬信息的使用目的，确定采集信息的范围，划定采集对象，明确信息采集者的主要职责和工作时间点等

(二) 设计采集提纲和表格

为了便于后续的信息加工，贮存和传递，在进行薪酬信息采集以前，就要按照信息采集的目的和要求设计出合理的信息采集提纲和任务表格

(三) 选择信息采集的渠道和方法

根据采集信息的内容和时间安排，选择科学，有效的采集分渠道和方法。

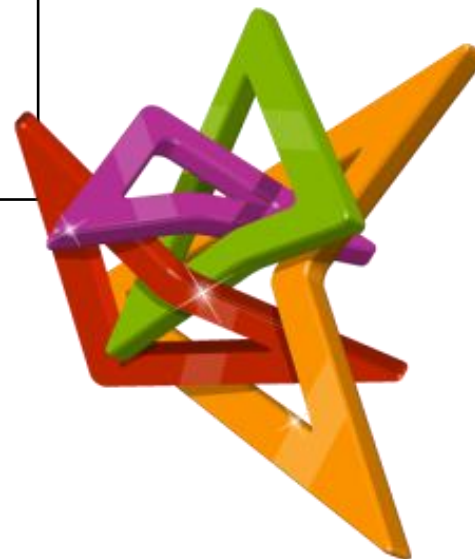
(四) 提供信息采集的成果

要以调查报告、资料摘编、数据图表等形，把采集的薪酬信息整理出来，并将这些信息资料与采集计划进行对比分析，如不符合要求，还要进行补充采集



二、内部薪酬信息采集的方法

- (一) 企业内部资料收集
- (二) 企业内部会议
- (三) 薪酬满意度调查
- (四) 离职分析





第二节 薪酬统计分析

第二节 薪酬统 计分析

第一单元：薪酬形式和计算方法

第二单元：工资总额与平均工资的统计
分析



第一单元 薪酬形式和计算方法

知识要求

一、薪酬形式（按选择掌握）

（一）薪酬形式的含义

薪酬形式即货币薪酬形式，是指劳动计量和薪酬支付的方式。

（二）薪酬形式的内容

1.薪酬形式的内容包括劳动计量和薪酬支付

薪酬支付的内容：包括支付项目、支付水平、支付形式、支付对象、支付时间以及特殊情况下支付的薪酬



(三) 选择薪酬形式的原则

- 1、选择的具体薪酬形式要与岗位的特点相吻合
- 2、员工收入与本人的工作效率直接称正比例关系
- 3、薪酬便于计算
- 4、薪酬的发放要及时
- 5、薪酬实施计划已经制定出来，就应当比较稳定



二、薪酬形式的种类

(一) 计时工资制

概念：及时工资是按计时工资标（包括地区生活费补贴和工作时间）和工作时间支付给个人的老当报酬

优点：

- 1.能够鼓励和促进员工从物质利益上关心自己业务技术水平的提高
- 2.能够鼓励和促使员工提高出勤率
- 3.计时工资制简单易行，适应性强、适用范围广

缺点：

- 1.劳动强度不能准确反应
- 2.难以准确反应员工实际提供的劳动数量与质量，工资与劳动量之间存在着不相关的矛盾
- 3.不能准确反应同等级别员工的产别

真题.练习

计时工资制的不足主要包括（）【2016.5四级真题】

- A.不能准确反应劳动强度**
- B.难以反应实际提供的劳动数量**
- C.容易使员工过度紧张，有碍健康**
- D.不能准确反应同等级劳动者的差别**
- E.工资与劳动量之间存在不相关的矛盾**

真题. 练习

答案: ABDE



二、薪酬形式的种类

(二) 计件工资制

概念：是根据员工完成的合格产品数量，按计件单价支付的劳动报酬。与计时工资相比，计件工资的特点在于它与计时工资计量劳动的方式不同。

特点：同计时工资制相比，计件工资制不仅反映不同等级员工之间的劳动差别，而且能够反映同等级员工之间的劳动差别。○



二、薪酬形式的种类

(二) 计件工资制

组成：三个组成部分：

工作物等级，劳动定额和计件单价

具体形式：

- (1) 直接无限计件工资制
- (2) 直接有限计件工资制
- (3) 累进计件工资制
- (4) 超额计件工资制
- (5) 包工工资制
- (6) 提成工资制
- (7) 间接计件工资制
- (8) 综合计件工资制



二、薪酬形式的种类

(三) 奖金

四个特点:

单一性, 灵活性, 及时性, 荣誉性

(四) 津贴与补贴

三个特点:

补偿性, 单一性, 灵活性

(五) 加班加点工资和特殊情况下支付的工资

包括: 法律法规规定的, 因病、工伤、产假、计划生育津贴外, 还有特殊情况下的工资: 婚丧假、探亲假工资

真题. 练习

奖金的主要特点包括（）

- A.单一性**
- B.荣誉性**
- C.灵活性**
- D.综合性**
- E.及时性**

真题. 练习

答案: ABCE

真题. 练习

特殊情况下的工资支付包括（）【2012.5四级真题】

- A. 社会保险**
- B. 产假工资**
- C. 婚假工资**
- D. 丧假工资**
- E. 探亲假工资**

真题. 练习

答案: CDE

真题. 练习

津贴和补贴是员工工资的一种补充形式，其特点不包括（）

- A.具有单一性**
- B.具有较大的灵活性**
- C.具有多样性**
- D.是补偿性的劳动报酬**

真题. 练习

答案: C



技能要求

一、不同薪酬形式的具体计算方法（重点）

（一）计时工资的计算

计时工资=工作标准×实际工作时间

1.月工资制：法定计酬工作天数为 $(365-104) / 12 = 21.75$ 天/月

2.日工资制：日工资标准=月工资标准/**21.75**

实际工资=日工资标准×实际工作天数

3.小时工资制：小时工资标准=月工资标准/月法定工作小时数
=日工资标准/8小时

真题. 练习

日工资的计算方法为月工资标准除以（ ）而得

- A.工作小时
- B.工作实用天数
- C.20.90
- D.21.75

真题. 练习

答案：D



一、不同薪酬形式的具体计算方法

(二) 计件工资与计件单价的计算

1.计件工资=合格产品数量×计件单价

2.计件单价的计算:

(1) 个人计件

计件单价=该工作等级的单位时间的工资标准/单位时间的产量定额

工时单价=该工作等级的单位时间的工资标准/单位时间的工时定额

(2) 集体计件

计件单价=定员内集体人员单位时间的工资标准总额/集体单位时间的产量定额

工时单价=定员内集体人员单位时间的工资标准总额/集体单位时间的总工时定额

真题. 练习

以下关于计件单价的计算公式，错误的是（）

【2012年5月】

- A. 计件单价 = 该工作等级的单位时间的工资标准 / 单位时间的产量定额
- B. 计件单价 = 企业或计件单位工人的平均等级工资标准 / 产量定额
- C. 计件单价 = 工资成本总额 / 历史最高产量
- D. 计件单价 = 工资总成本 / 产量定额

真题. 练习

答案：D



一、不同薪酬形式的具体计算方法

(三) 奖金的计算

1. 奖金总额的计算:

(1) 按利润: 本期新增奖金额 = (本期实际利润 - 上期利润或计划利润) × 超额利润奖金系数

(2) 按产量、销售额、成本节约量

产量奖金总额 = 产量 × 标准人工成本费用 - 实际支付工资总额

销售额奖金总额 = (年度实际销售额 - 年度目标销售额) × 计奖比例

成本奖金总额 = 成本节约额 × 计奖比例

2. 个人奖金额的计算:

根据分数奖金 = (企业奖金总额 / 各人考核总得分) × 个人考核得分

根据岗位贡献奖金 = 【企业奖金总额 / Σ (岗位人数 × 岗位系数)】 × 个人岗位计奖系数

真题. 练习

以下关于奖金总额的计算公式错误的是（）

- A. 奖金总额 = 成本节约额 * 计奖比例
- B. 奖金总额 = 实际利润额 * 超额利润奖金系数
- C. 奖金总额 = (年度实现销售额 - 年度目标销售额) * 计奖比例
- D. 奖金总额 = 生产总量 * 标准人工成本费用 - 实际支付工资总额

真题. 练习

答案： B



二、个人所得税的计算

个人所得税的计算

个人所得税预扣率表一			
(居民个人工资、薪金所得预扣预缴适用)			
级数	累计预扣预缴应纳税所得额	预扣率 (%)	速算扣除数
1	不超过36000元的部分	3	0
2	超过36000元至144000元的部分	10	2520
3	超过144000元至300000元的部分	20	16920
4	超过300000元至420000元的部分	25	31920
5	超过420000元至660000元的部分	30	52920
6	超过660000元至960000元的部分	35	85920
7	超过960000元的部分	45	181920

真题. 练习

下列哪项个人所得免纳个人所得税（）

- A.福利费**
- B.员工安家费**
- C.财产租赁所得**
- D.特许权使用费所得**
- E.偶然所得**

真题. 练习

答案：AB

真题. 练习

某企业中员工小张的每月工资、薪金收入为3400元，

那么他每月需要缴纳的个人所得税为（）

A.240

B.135

C.80

D.0

真题. 练习

答案：AB



三、编制工资表

实发工资=应发工资-应扣工资=应发工工资-（代扣款+直接扣款+代缴款）

涉及2方面的问题：工资计算和工资汇总

- A 根据员工对应的薪酬等级，岗位，能力确定员工标准
- B 根据薪酬等级确定津贴，补贴，以及减扣考勤、保险、个税等
- C 根据员工的绩效考评结果，个人所在的薪酬等级即部门任务完成情况，按奖金分配办法计算员工工资

真题.练习

用人单位可以代扣的劳动者工资包括（）

【2012.11真题】

- A.个人所得税**
- B.应由劳动者个人负担的各项社保费用**
- C.法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费**
- D.法律法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用**
- E.由劳动者个人额外收入的各项社会保险费用**

真题. 练习

答案: ABCD

真题. 练习

因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，每月扣除经济损失的赔偿部分不得超过劳动者当月工资的（）

【2013.11、2011.5真题】

A.10%

B.20%

C.30%

D.40%

真题. 练习

答案： B



第二单元 工资总额与平均工资的统计分析

知识要求

一、工资总额的概念（选择）

是指单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬。包括：计时工资、计件工资、与生产有关的各种经常性奖金以及根据法令规定的各种工资性质的津贴等。

工资总额由6个部分组成：

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。



不列入工资总额的范围

- 1.根据国务院颁发的发明创造奖、自然科学奖、科学技术进步奖、支付的合理化建议和技术改进奖以及支付的运动员、教练员的奖金
- 2.有关劳动保险和职工福利方面的各项费用
- 3.有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出
- 4.劳动保护的各项支出
- 5.稿费、讲课费及其他专门工作报酬
- 6.出差伙食补助费、误餐补助、调动工作的旅费和安家费
- 7.对自带工具、牲畜来企业工作职工所支付的工具、牲畜等的补偿费用
- 8.实际租赁经营单位的承租人的风险性补偿收入
- 9.对后买本企业股票和债券的职工所支付的股息和利息
- 10.劳动合同制职工解除劳动合同时由企业支付的医疗补助费、生活补助费等
- 11.因录用临时工在工资以外向提供劳动力单位支付的手续费或管理费
- 12.支付给家庭工人的加工费和按加工订货办法支付给承包单位的发包费用
- 13.支付给参加企业劳动的在校学生的补贴
- 14.计划生育独生子女补贴

真题. 练习

下列属于企业福利的有（）【2016.5真题】

- A.加班工资
- B.补充养老保险
- C.工作午餐
- D.子女的教育费
- E.交通服务

真题. 练习

答案: BCDE



二、工资总额管理的主要内容（非重点）

- （一）制定工资总额管理政策
- （二）确定工资总额体系
- （三）工资总额的控制和调整



技能要求

一、工资总额动态指标分析（重点）

工资总额动态指标=报告期工资总额/基期工资总额×100%

工资总额变动受员工人数和员工平均工资变动的影响

- 1.员工平均人数变动对工资总额的变动的的影响=（报告期员工平均人数-基期员工平均人数）
×基期员工平均工资
- 2.员工平均工资变动对工资总额变动的影响=（报告期员工平均工资-基期员工平均工资）
×报告期员工平均人数
- 3.员工人数和平均工资变动对工资总额变动的影响=报告期工资总额-基期工资总额=（报告期员工平均工资-基期员工平均工资）×基期员工平均人数+（报告期员工平均工资-基期员工平均工资）×报告期员工平均人数



二、平均工资指数分析（不考）

平均工资指数=报告期平均工资/基期平均工资=报告期工资总额/报告期平均人数：基期工资总额/基期员工平均人数

1.消除员工构成变动影响，计算平均工资固定构成指数= $\frac{\sum X_1 \times T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum X_0 \times T_1}{\sum T_1}$

X_1 、 X_0 —报告期和基期的组平均工资

T_1 、 T_0 —报告期和基期的组员平均人数

2.消除平均工资变动的影响，计算平均工资结构变动影响指数= $\frac{\sum X_0 \times T_1}{\sum T_1} : \frac{\sum X_0 \times T_0}{\sum T_0}$



三、薪酬核算的技巧（不考）

- （一）设计完善的薪酬表格
- （二）适时追踪相关法律法规规定，确保核算准确性
- （三）要注意各类专项核算的特殊要求和基本要点
- （四）确保特殊人员给的薪资核算



第三节 员工福利费用核算

第三节 员工福利费用 核算

第一单元：社会保险缴费核算

第二单元：建立工资福利与社会保险台账



第一单元 社会保险缴费核算

知识要求

一、员工福利的含义与分类（重点）

（一）法定福利与企业自定福利

法定福利：社会保险、法定带薪假日、病假、产假、丧假、探亲假工资、工资性津贴、工资总额额外补贴项目：独生子女津贴，冬季取暖补贴等补充性福利，**企业自定的有：**

住房补助、交通补助、通信补助、法律顾问、午餐补助、困难补助等等

（二）集体福利和个人福利

集体福利：全部员工可以享受的公共福利设施（图书馆、食堂、幼儿园、医院、浴池、医疗设施等）

个人福利：个人具备国家及所在企业规定的条件时，可以享受的福利（探亲假、取暖补助、子女医疗补助、房租补贴）

真题. 练习

补充福利项目包括（）【2016.5.真题】

A.免费住房

B.工作午餐

C.通信补助

D.法律顾问

E.带薪年假

真题. 练习

答案: ABC

真题. 练习

法定福利包括（）【2015.11.真题】

A.工作午餐

B.社会保险

C.房租补助

D.法定带薪假日

E.子女医疗费补贴

真题. 练习

答案：BD



(三) 经济性福利与非经济性福利

经济性福利：

- 1.住房性福利； 2.交通性福利；
- 3.饮食性福利； 4.教育培训性福利；
- 5.医疗保健性福利； 6.有薪节假；
- 7.文化旅游性福利你； 8.金融性福利；
- 9.其他生活性福利； 10.补充保险与商业保险

非经济性福利：

- 1.咨询性服务； 2.保护性服务； 3.工作环境保护

真题. 练习

非经济性福利中的工作环境保护项目不包括（）

- A. 实行弹性工作时间
- B. 缩短工作时间
- C. 员工参与民主化管理
- D. 实行轮班制度

真题. 练习

答案：D

真题. 练习

下列项目属于经济性福利的有（）

- A. 工作环境保护
- B. 交通性福利
- C. 津贴和补助
- D. 住房性福利
- E. 培训性福利

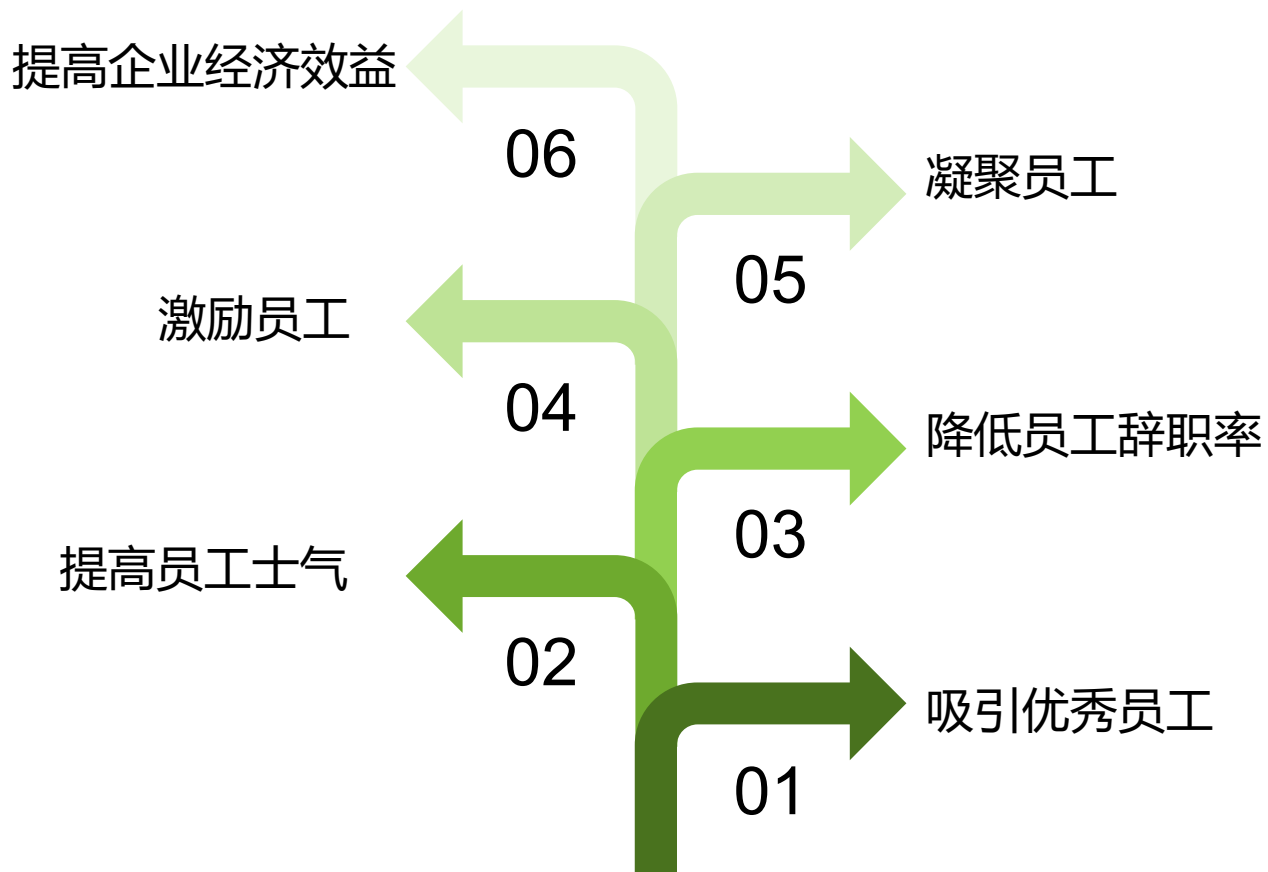
真题. 练习

答案: BCDE



二、员工福利的作用

福利对吸引员工，促进组织的发展具有十分重要的意义，具体包括：





三、社会保险的基本内容（了解）

（一）基本养老保险

1.概念：是国家和社会根据一定的法律和法规，为解决劳动者在达到国家规定的解除劳动义务的劳动年龄界限，或因年老丧失劳动能力退出劳动岗位后的基本生活而建立的一种社会保险制度。

三层含义：

- （1）退出社会劳动生活后自动发生作用；
- （2）目的是为老年人提供稳定可靠的生活来源；
- （3）养老保险是以社会保险为手段来达到保障目的的

2.特点：

- （1）由国家立法，强制实行；
- （2）费用由国家、单位、个人三方或单位、个人双方共同负担；
- （3）养老保险具有社会性

3.养老保险体系的构成：

- （1）基本养老保险；
- （2）企业年金；
- （3）员工个人储蓄性养老保险



三、社会保险的基本内容

我国现行的社会保障体系包括：（选择）

1. 社会保险
2. 社会救济
3. 社会福利
4. 社会优抚安置
5. 国有企业下岗员工基本生活保障和再就业

真题. 练习

我国现行的社会保障体系不包括（ ）

- A. 社会保障
- B. 社会优抚
- C. 社会救济
- D. 社会福利

真题. 练习

答案：A



三、社会保险的基本内容

(二) 基本医疗保险

1.概念:

是当人们生病或受到伤害后，由国家或社会给予的一种物质帮助，即提供医疗服务或经济补偿的一种社会保障制度。

2.特点:

- (1) 国家立法、强制实施、建立基金制度；
- (2) 费用由用人单位和个人共同缴纳；
- (3) 医疗保险费由医疗保险机构支付。



三、社会保险的基本内容

(三) 失业保险

- 1.概念：**是指国家通过立法强制执行，由社会集中建立基金，对因失业而暂时中断生活来源的劳动者提供物质帮助的制度。
- 2.从单位来讲：**城镇国有企业、集体企业、外商投资企业、港澳台投资企业、私营企业各类企业，以及事业单位都必须参加失业保险并按规定缴纳保险费
- 3.从个人来讲：**上述单位的员工也要按规定缴纳失业保险
- 4.失业后符合条件的可以享受失业保险待遇**



三、社会保险的基本内容

(三) 失业保险

5. **特点：**（1）普遍性-覆盖大部分成员（2）强制性-不履行缴费义务承担法律责任
（3）互济性-基金来源与社会筹集，由单位、个人、国家共同负担

6. **来源：**

- （1）失业保险费-单位和个人缴费两个部分
- （2）财政补贴-政府负担的部分
- （3）基金利息-基金存入银行和购买国债的收益部分
- （4）其他资金-主要是指对不按期缴纳失业保险费的单位征收的滞纳金等



三、社会保险的基本内容

(四) 工伤保险

- 1概念：工伤保险是国家为了保障劳动者在工作中遭受事故伤害或患职业病后获得医疗救治、经济补偿和职业康复的权利，分散工伤风险，促进工伤预防的一种社会保障手段。
- 2.工伤保险要与事故预防、职业病防治相结合。
- 3.工伤保险实行社会统筹，设立工伤保险基金，对工伤员工提供经济补偿和实行社会化管理服务
- 4.工伤保险费由企业按照员工工资总额的一定比例缴纳，**个人不缴纳**
- 5.工伤保险费根据各行业的伤亡事故和职业危害程度的类别实行差别费率



三、社会保险的基本内容

(五) 生育保险

- 1.概念：是国家通过立法，对怀孕、分娩女员工给予生活保障和物质帮助的一项社会政策。
- 2.宗旨：在于通过向职业妇女提供生育津贴、医疗服务和产假，帮助他们恢复劳动能力，重返工作岗位。率

真题. 练习

失业保险的特点体现为（ ）

- A.普遍性
- B.公平性
- C.强制性
- D.社会性
- E.互济性

真题. 练习

答案: ACE

真题. 练习

我国社会保险的基本险种包括（ ）【2010. 11】

- A. 医疗保险
- B. 工伤保险
- C. 养老保险
- D. 生育保险
- E. 失业保险

真题. 练习

答案: ABCDE

真题. 练习

根据我国有关法律、法规规定，劳动者不必缴纳的保险费用有（ ）

A.养老保险费

B.工伤保险费

C.失业保险费

D.生育保险费

E.医疗保险费

真题. 练习

答案：BD



技能要求

一、基本社会保险费的计算

(一) 基本养老保险缴费：

- 1.企业：不得超过工资总额的20%；如需超过，应报人力资源和社会保障部、财政部审批
- 2.个人：8%

(二) 基本医疗保险缴费

- 1.企业：按全部职工缴费工资基数之和的9%缴纳
- 2.个人：上年月平均工资的2%缴纳

说明：最低缴费：上年本市职工平均工资的60%；最高：300%

真题. 练习

企业缴纳基本养老保险费的比例，一般不得超过企业工资总额的（ ）

A.10%

B.15%

C.20%

D.25%

真题. 练习

答案: C



一、基本社会保险费的计算

(三) 失业保险缴费

1. 国有企业、城镇集体企业、股份制企业及各类联营企业、私营企业和事业单位，按本单位上年职工月平均工资总额的1.5%缴费
2. 外商投资企业和港澳台投资企业按1.5%缴费
3. 职工个人：0.5%
4. 用人单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费

(四) 工伤保险费

1. 工伤保险费按照以支定收、收支基本平衡的原则，确定费率
2. 用人单位应当按时缴纳工伤保险费，职工个人不缴纳工伤保险费



一、基本社会保险费的计算

(三) 失业保险缴费

- 1.国有企业、城镇集体企业、股份制企业及各类联营企业、私营企业和事业单位，按本单位上年职工月平均工资总额的1.5%缴费
- 2.外商投资企业和港澳台投资企业按1.5%缴费
- 3.职工个人：0.5%
- 4.用人单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费

(四) 工伤保险费

- 1.工伤保险费按照以支定收、收支基本平衡的原则，确定费率
- 2.用人单位应当按时缴纳工伤保险费，职工个人不缴纳工伤保险费

(五) 生育保险缴费

生育津贴最高不得超过企业工资总额的1%，员工不承担



一、基本社会保险费的计算

(六) 国务院关于降低社会保险费率的总体方案

- 1.降低养老保险缴费比例
- 2.继续阶段性降低失业保险，工伤保险费率。
- 3.调整社保缴费基数政策 保险费



二、社会保险申报与缴纳

- (一) 申报事项包括
- (二) 社会保险费缴纳

三、住房公积金的计算

- (一) 住房公积金缴存
- (二) 住房公积金的提取与使用



四、由政府劳动保障部门管理的大额医疗费用互助制度

1.大额医疗费用互助资金的筹集

2.大额医疗费用的支付办法

- (1) 职工在一个年度内门诊、急诊费用累计超过2000元的部分，大额医疗费用互助资金支付50%，个人支付50%
- (2) 退休人员超过1300，不满70岁的70%，个人30%；70岁以上的80%
- (3) 大额医疗费用一个年度内累计支付职工和退休人员最高数额2万元
- (4) 职工和退休人员在一個年度内超过基本医疗保险统筹基金最高支付限额的住院医疗费用，恶性肿瘤放化疗、肾透析、肾移植后服抗排异药的门诊医疗费用、大额医疗费用资金支付70%，个人支付30%，但大额医疗费用互助资金在一个年度内累计支付最高数额为10万。



五、员工福利费用的提取

（一）企业员工福利基金的提取

- 1.按规定列入成本的职工福利费，由原来的按企业职工工资总额扣除副食品价格补贴和各种资金后的11%提取，改按职工工资总额扣除各种资金后的14%从成本中提取。（1992.5.1）
- 2.由企业福利基金负担的企业职工的各种副食品价格补贴，改为从企业成本中列支

（二）机关事业单位员工福利的提取

由国家财政拨款，国家统一规定：按全体员工月平均工资的2%提取，开支不足时，由单位行政经费予以补足。



五、员工福利费用的提取

(三) 其他来源

1. 国家为各单位提供的、与员工基本生活有关的非生产性建设投资费用
2. 工会经费中用于员工福利费的费用
3. 各单位举办的员工福利设施的收入
4. 企业税后留利中提取的法定公益金，最低占企业税后留利的5%



第二单元 建立工资福利与社会保险台账 (没考过，自己看)

综合题. 练习

某企业实行计件工资制，在产量为3000个时，计件单价为1元/个，产量超过3000个，每超过10%，计件单价增加0.1元/个，某员工实际产量为3600个，其实付工资为多少？

根据题意计算如下：

员工实际完成了3600个，超额完成了20%

当产量达到3000时的工资额 = $3000\text{个} \times 1\text{元/个} = 3000(\text{元})$;

当产量超额达到第一个10%时的工资额 = $3000 \times 10\% \times (1 + 0.1) / \text{个} = 330(\text{元})$;

当产量超额达到第二个10%时的工资额 = $3000 \times 10\% \times (1 + 0.2) / \text{个} = 360(\text{元})$;

所以该员工实付员工工资 = $3000 + 330 + 360 = 3690(\text{元})$ 。

感谢大家聆听！