# 人工成本控制（合集五篇）

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2024-08-19

*第一篇：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...*

**第一篇：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。

**第二篇：企业成本及企业人工成本控制方法（范文）**

企业成本及企业人工成本控制方法

麦肯锡曾这样评价中国企业：成本优势的巨人却是成本管理上的侏儒。特别是人力成本方面，由于管理者与员工长期片面形成的“人本观念”，没有全面理解“以人为本”的实质，从而进入了“人本陷阱”，造成人工成本呈现失控状态，最终导致企业利润与人工成本的失衡，也成了企业管理者最“头疼的顽疾”。

其实，成本控制是一门花钱的艺术，而不是节约的艺术。关键是如何将每一分钱花得恰到好处，将企业的每一种资源用到最需要它的地方。如何控制好企业人工成本呢？我们首先要从企业成本控制入手，把人工成本控制放入企业成本的“大局”之中来分析，如果只以“人工成本”论成本，必将起不到应有的效果。著名经济学家吴敬琏说，“成本控制是一门花钱的艺术，而不是节约的艺术。以节约为成本控制基本理念的企业只是土财主式的企业，他们除了盘剥工人和在原材料上大打折扣以外，没有什么过人之处。所以，我们需要学习现代企业应有的成本控制战略以及方法。”

一、企业总体成本的控制

第一步：明确战略目标

方向正确等于成功了一半，成本控制也一样。实际上，企业降低成本的途径必须以提高(或不损坏)其竞争地位为指针。具体地说，如果某项成本措施削弱了企业的战略地位，就应弃之不用；如果某项成本的增加有助于增加企业的竞争实力，这种成本的增加就是值得鼓励的。如果企业把成本作为战略来看待，那么成本管理就已经不仅仅是财务部门的事情，更不仅仅是生产部门的事情，它应该是全方位、多角度、突破企业边界的成本管理体系。

那么，如何确立这个体系呢？就是运用价值链分析手法，分析企业内部、所处行业以及竞争对手的价值链构成状况，从战略角度确定控制成本的基本方向。

（一）、进行企业内部价值链分析

对各个部门、各个环节进行了梳理，对每一个环节的成本与收益进行了细化。比如广告需要成本多少？创造价值多少？运输需要成本多少？创造价值多少？除此之外，还对管理部门、销售部门、采购部门等主要部门的成本与效益进行了梳理。

（二）、进行行业价值链分析

行业价值链是什么呢？简单地说，企业即存在于某一行业价值链的某个点，这一联系存在于行业内部为消费者提供某种最终产品或服务的相关企业之间。实际上，上、下游与渠道企业的联接点都能够显著地影响企业成本，如供应商产品的包装能减少企业的搬运费用，而改善价值的纵向联系可以使企业与其上、下游和渠道企业共同降低成本，提高整体竞争优势。

（三）、分析竞争对手的价值链 竞争对手的价值链和本企业价值链在行业价值链中处于平行位置，通过对竞争对手价值链的分析，可以测算出竞争对手的成本。然后，自己企业与之相比较，就找出了与竞争对手在作业活动上的差异，最终就可以确定扬长避短的策略，争取成本优势。

第一，与对手差距不大的环节，提高起来成本较高，应保持其现有状态；第二，与对手差距较大的环节，加大投入；第三，有可能形成较大优势的环节，要加大投入，争取形成压倒性优势。

这样，在对企业内外、横向、纵向的价值链进行深入分析的基础上，结合了企业的长远战略诉求，并根据所处产业竞争环境的变化，对价值链进行了适应性的重构。并在此基础上形成一份内容详实的成本控制计划。

第二步：四步执行法

执行成本控制计划可分四步走：

第一，削减

通常说来，在企业的整体因素基本确定的情况下，企业对成本的控制应该着眼于每项生产经营活动所产生的成本，这既包括企业为生产的产品所付出的作业劳动，同时也包括这一过程所消耗的资源。

消除生产经营成本的第一个手段就是从减少非增值作业入手。一般情况下，企业的销售为增值作业。而大部分的仓储、搬运、检验以及供、产、销环节的等待与延误等，由于并未增加产出价值，为非增值作业，应减少直至消除。可以通过缩短采购时间和加快交货时间来解决。

第二，明确各部门的成本任务

公司最高层领导和财务总监应将企业的整体成本进行了详细的核算，将成本控制的压力分解到每个部门头上。

在这方面，我们可以学习邯钢“模拟市场核算、倒推单元成本、实行成本否决、全员成本管理”的方法。具体做法就是实行成本倒推，测算出各项费用在每公斤成品中的最高限额。然后横向分解落实到各部门，纵向分解落实到销售小组和个人，层层签订承包协议，并与奖惩挂钩，使责、权、利统一，最终在整个企业内形成纵横交错的目标成本管理体系。由于成本控制计划极细，小到一张A4纸都要斤斤计较，为此，公司还应该专门组织一个督察小组，每天对每一个环节进行跟踪检查、记录和打分。

第三，精细化管理

很多优秀的管理者都说过，没有数字进行衡量，就无从谈及节俭和控制。

伴随着成本控制计划出台的是一份数字清单，包括各工种员工工资、电费、办公用品费、销售费用、油费、样品费等几十项费用。

我们可以将费用分为可控费用(人事、水电、包装、耗材等)和不可控费用(固定资产折旧、采购、利息、销售费用等)。每星期、每月、每季度都由财务汇总后发到管理者的手中，超支和异常的数据就用红色特别标识。在每周一的例会和每个月月底的总结会议中，相关部门需要对超支的部分做出解释。

为了让员工养成成本意识，财务部还需要编写一本工作流程与成本控制手册。该手册从进货、电、水、印刷用品、劳保用品、电话、办公用品、设备和其他易耗品方面提出控制成本的方法。但是，绝对不会机械地安排资金，有效地激励也是成本控制的好办法，成本控制奖励也可以成为员工工资的一部分。

第四，成本管理的提前和延伸

在制订成本控制计划时，还要树立“成本管理提前”的概念。在企业成本结构中，流程的前端与后端的成本比重逐步增加，所以成本管理不应停留在过程的耗费控制方面，更应着眼于前端产品选择及采购的成本控制、后端的营销和顾客使用成本的控制以及跨组织的成本管理等方面，深入到企业的供应、营销及售后服务部门，超越企业边界，相互协调地进行成本改进。从产品的选择设计开发开始，就要尽力设计满足目标成本要求、具有竞争力的产品，从源头上控制成本的发生。

第三步：不可不察的细节

当然，一个企业的成本控制远非几千字所能描述清楚的，以下是成本控制的一些细节，这也是在实践中可运用的部分技巧。

细节一，现金折扣激励回款

如果客户在30天内偿付货款，就给予2%的折扣；60天内付款，就给予1%的折扣；90天内付款，就须全数收取。采取折扣的方式鼓励销售回款。

细节二，借助应收账款融资

企业将应收账款出让给贷款者以筹措资金，企业可以在商品发运出去以前向贷款者申请借款。经贷款者同意，即可在商品发运以后将应收账款让售给贷款者。贷款者根据发票金额，减去现金折扣、佣金以及主要用以冲抵销货退回和销货折扣等扣款后，将余额付给筹资企业。如摩托罗拉中国公司10亿元应收账款曾让中国工商银行购买，这样的做法也可借鉴使用。

细节三，年终返利打款激励

借鉴空调业的操作技巧，生产企业的惯例是利用年终返利政策等来吸引经销商提前打款。至于企业提前打款的时间和奖励额度，一般根据企业产品情况和对资金需求程度计算成本和收益，有些企业提前打款的时间和奖励额度(按打款额)分别为1～2个月为6‰、2～3个月为12‰、3～6个月为24‰。奖励以现金形式在年终一次性给予奖励，对提前打款者优先供应货源。这种办法不仅解决了应收账款的问题，还起到融资的作用。

细节四，延长应付账款期限

赊账通常被视为现金的来源，因为只要你??于有了一笔无利息的贷款。细节五，区分人工工资与人工成本

两者的区别在于生产效率。杰克•韦尔奇认为：支付更高工资的同时，使人工成本最低是完全有可能的。即使工资在增长，但如果总体生产效率上升幅度大于工资增长，总人工成本相对总产值的比例也下降了。

细节六，做好淡旺季的人资衔接

企业一般用淡季裁员的方式来解决人工闲置，并充分利用《劳动法》相关规定中“以完成某项工作为期限”等依据，减少裁员所支付的补偿费用。

细节七，消除人员重叠

彻底清查公司各部门间是否职能相互重叠的现象，从而导致无谓的人力成本浪费。将相互重叠的职能整合起来，通过共享作业或服务来降低人力成本。

细节八，循环取货

学习上海通用的办法：上海通用的运货车每天早晨从厂家出发，到第一个供应商那里装上准备的原材料，然后到第二家、第三家，依次类推，直到装上所有的材料，然后再返回。这样做的好处是，省去了所有供应商空车返回的浪费，充分节约运输成本。

细节九，转移库存

对于那种季节性，特别是持续时间比较短暂的产品，在旺季来临时往往需要有大量的存货以应对骤增的销量，这就会对库存产生极大的压力，同时占用大笔的流动资金。一个可以借鉴的解决办法就是：要求各经销商在旺季来临前，如果提前两个月提货付款，产品按原出厂价的70%计算；如果提前一个月提货付款，按原出厂价的85%计算；如果到了旺季来时再提货，就必须按原出厂价的全价付款。这种办法只要折扣收益低于库存成本和资金成本，就有利可图，而且还一同解决了应收账款的难题，加快了资金周转。

细节十，不采购多余功能的设备

如果通过分析，我们可以知道公司计算机在80%的时间里都是做文档处理工作，只有20%的时间才真正使用一台计算机的全部功能。公司可以采购低档次的PC机，为企业节约了大量投资。

二、人工成本的控制

人工成本的控制要通过人工成本指标的分析，建立企业人工成本分析的控制体系，即从人工成本的增长状态进行弹性控制，从人工成本的水平状态进行比率控制；同时加强企业人工成本控制的对策，寻求企业人工成本控制有效途径，以保证企业利润和职工收入实现“双赢”。

（一）、人工成本范围及指标体系

1、人工成本概念及范围 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费用和间接费用的总和。

按我国劳动部颁发的(1997)261号文件规定，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、职工住房费用和其他人工成本支出。其中，职工工资总额是人工成本的主要组成部分。

2、人工成本的指标体系

常用的人工成本分析指标有三类：人工成本总量指标、人工成本结构指标、比率型指标。

人工成本总量指标反映的是企业人工成本的总量水平。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比例，它可反映人工成本投入构成的情况与合理性。人工成本分析比率型指标是进行企业人工成本分析控制常用的指标，是一组能够将人工成本与经济效益联系起来的相对数。

（二）、企业人工成本的控制体系

1、人工成本弹性控制思路

企业人工成本的弹性控制体系是考察人工成本的增长状态，即从动态的角度通过对人均人工成本变动幅度分别与人均增加值、人均销售收入、人均总成本变动幅度的比值——即弹性的控制，把人工成本水平的提高控制在经济效益和投入产出水平所能允许的范围之内。

2、人工成本水平状态控制思路

企业人工成本的比率控制体系是从水平状态考察人工成本，即从分配水平的角度控制人工成本，旨在使企业在分配方面更好地兼顾个人、企业、国家三者的利益关系，保证企业的持续、稳定发展。人工成本的水平状态主要是从人工成本的比率指标来考察的，以行业平均的劳动分配率、人事费用率、人工成本占总成本比重这三个比率指标为参照，衡量企业与行业对应比率指标的偏差程度。显然，企业的这三项比率指标应当低于行业平均水平，且这三项比率指标都不能为负值，所以，计算出的综合偏差率应大于0且小于等于1，符合这一条件的企业是人工成本比率控制较好的企业。反之则认为该企业在人工成本的比率方面失控了。

（三）、企业人工成本管理的对策

1、提高对加强人工成本管理的认识

人工成本管理仍然是企业管理中的一个薄弱环节。提高对加强人工成本管理的认识问题，首先是从战略上，认识到它是关系企业多方位市场竞争中生死存亡的重要战略因素；其次是从分配的角度，认识到它是正确处理企业、职工二者利益的重要经济杠杆，它是调节劳动者这个利益主体的经济行为，从而调节劳动力资源的配置，形成企业的激励和动力机制的经济因素；第三是从管理上，认识到它是关系人才资源开发，关系企业经济效益的提高，关系到对活劳动消耗进行监督、投放的重要工作。

2、精减人员、合理定岗定编，控制劳动力的投入 精减人员、合理定岗定编是加强用人管理的基础，也是节约活劳动、降低人工成本的基础工作。若企业冗员太多，必然造成人工成本投入不合理和人工成本的无效益增长，职工收入水平反而难以提高。

3、加强人工成本的比率控制

目前在比率控制方面存在着在低水平的基础上收入过分向个人倾斜的问题。例如，有的企业劳动分配率、人事费用率和人工成本占总成本比重都高于行业平均水平，主要在于企业所创造的增加值中绝大部分用在了人工费用，而用于扩大再生产的积累所剩无几，明显存在收入过分向该企业职工倾斜的问题。

加强比率控制的措施主要表现在：(1)控制标准的细化，细化到行业内各种不同类型企业，建立行业内各种类型企业的人工成本分析与控制体系，即以各类型企业平均的劳动分配率、人事费用率、人工成本占总成本比重这三个比率指标为参照，来考察其所属企业与之对应比率指标的偏差率，从水平状态考察企业人工成本的比率控制情况；(2)加强宏观调控，在政策上对比率控制采取相应的措施。对于比率控制较好的企业，在保持人工成本合理比例的基础上，允许适度地提高工资总额，在增加职工收入、调动劳动者积极性的同时，保证利润目标的实现，提高企业的经济效益。这样，使企业人工成本的比率指标始终保持在有竞争力的水平之上，既有利于人力资源的开发、利用，又能形成良性的经营循环。对于比率失控的企业，必须使其将过高的人工成本比率指标降下来，调整好人工成本与增加值、销售收入、总成本的比例关系。加加强对工资总额的控制，建立工资的控制体系，将人工成本控制指标纳入对经营者目标责任制的考核内容，对人工成本双向失控的企业要追究企业领导人的责任等等。

4、加强人工成本的弹性控制

加强弹性控制，保持人均人工成本增长低于人均增加值及人均销售收入的增长幅度，使人工成本与产出效益保持合理比例，这是人工成本控制的核心问题，也是人工成本控制的最关键的预警线。人工成本是一种消耗要素，这种消耗的必要性必然是它为企业带来产出的大小，从企业资本经营的角度考察，人工成本决策的首要依据是经济效益的高低，人工成本支出的阂限值必然是收益＞成本。

为加强人工成本的弹性控制，在措施上可从以下四方面着手：

（1）、建立企业人工成本弹性分析与控制体系，总结经验与教训，不断提高人工成本管理水平。弹性控制有效的企业要总结经验，在继续巩固已有成效的基础上，通过人??。弹性控制好的企业，说明其对人工成本的投入带来了相应的产出效益，是增收增效的人工成本，既提高了职工收入，调动了劳动者的积极性，又使企业的整体经济效益有了提高，有利于企业的生存和发展。人工成本弹性失控的企业要进行因素分析，寻找失控的具体原因进行改进。有的企业在人均人工成本增长的同时，人均增加值、人均销售收入、人均总成本也有所增长，但增长幅度却低于人均人工成本的增长幅度。说明在对人工成本投入的过程中，并未带来经济效益的同步增长，也就是人工成本的相对投入量过高，这就需要企业在今后的生产经营过程中，结合人工成本的弹性控制体系，采取相应措施，进一步减少无效的人工成本消耗，以利于企业的生存和发展。（2）、从生产经营上找途径，增加产出，即增加值与销售收入的增长。例如开拓市场，扩大销售额，扩大高增加值产品的生产；加大科技投入，调整产品结构，采取有利的产品组合战略，增加产品中的科技含量等。

（3）、加速转变经济增长方式，加强集约型经营，不断提高生产技术水平，提高劳动生产率，降低单位产品的人工消耗，降低产品的物耗成本，降低总成本，在少增加投入或不增加投入的基础上提高企业产销总量，增加利润总额。

（4）、严格限制、减少无效消耗人工成本支出，减少冗员、堵塞漏洞，最大限度降低人力资源的无效损耗。

5、发挥工资激励作用，规范人工成本结构

在人工成本结构中，工资是最有激励作用的因素，也是构成人工成本的主要部分。可见，工资总额水平的控制以及各类人员工资水平合理拉开档次，充分体现按劳分配、效率优先的原则，是当前人工成本控制的关键性环节。

**第三篇：零售企业如何控制人工成本**

《零售企业如何控制人工成本》读书笔记

营销0801 鲍方宇

近年来零售业发展迅速，为了提高竞争能力很多企业都把重点放在渠道的建设、促销、生产成本的削减等方面。但是企业的成本主要的组成部分除了租金、销售费用、水电费等，人工成本也占相当大的一部分。从各方面来考虑，人工成本调节的空间比较大，值得零售企业去重视。做好对人员的管理，能在很大程度上提升企业的成本领先优势。本书主要探讨的就是零售企业该怎么去控制人工成本的问题。

一、人工成本的组成人工不仅仅是指的是员工的工资，它包括从业人员的劳动报酬、不在岗职工的生活费、职工工资总额、社会保险费用、福利费用、教育经费、住房费用、其他人工成本等等。国内零售业人工占比（人工费用率）理想水平为：购物中心（百货+超市）3%，大卖场（仓储式）1.8-2.1%，标准超市2.6%，便利店3.2%，外资超市3.5%。

人工成本的功能主要有：分配功能、激励功能、促进劳动资源优化配置功能、社会保障功能。零售企业所需要的人员庞杂，例如大型超市、卖场，除了管理层以外还有大量的一线销售、收款、辅助人员，如何对企业的人员管理架构进行改造，或是引进新的技术设备从而最大程度上减少不必要的人员开支，是零售企业需要认真思考的问题。

二、零售企业人工成本控制的途径

要降低认识费用率，有三种途径：一是降低人均人工成本，而是减少总人数，三是增加同期销售收入总额。书中还给出了29钟控制人工成本的实用方法：合理设计组织结构、建立“原子核”组织、合理定岗定编、提高招聘质量、建立最优用工模型、差异化的劳动合同期限、精简业务流程、降低辅助岗位人数、利用技术减少人数、加强人力配置，适才所适、短期B职干A职的活、非核心业务外包、提高培训的针对性、降低员工的离职率、一专多能、实行增人不增资，减人减半工资的政策、强化工时管理、严格把关，控制加班工资支出、实施持股计划减少经营成本、工资与福利有效匹配、用一次性奖金代替涨工资、合理设计工资结构、确定合理的薪资水平、考核量化到个人与工效挂钩、竞争上岗末位淘汰、坚决辞退冗员、借鉴“停薪留职”的做法、适当的增加无薪假期、鼓励高龄员工办理内部退养。方法非常之多，关键要看企业怎么针对自身的特点灵活运用，在使员工满意的前提下，更好的利用有限的员工创造更多的价值。

这里很值得一提的是技术的应用对零售企业的供应链以及人员成本的影响。条形码、POS机、EDI技术、计算机、ERP软件、近年来一直很热门的RFID乃至卫星技术的应用，使零售业日益由劳动密集型的传统产业向高新技术应用型的现代商业企业过渡。就拿现在零售业的巨头沃尔玛来说，沃尔玛是最早于1980年使用条形码，最早于1988年使用无线扫描枪，一直走在技术的最前沿，为沃

尔玛节省人工成本提高生产力作出了巨大的贡献，整个供应链的成本也降低了许多，使得沃尔玛领导者的地位日益巩固。

RFID这项无线射频识别技术是一种非接触式的自动识别技术，零售商对这项技术热情高涨莫过于大规模的应用RFID造成的成本降低，通过采用这项技术，沃尔玛每年可以节省83.5亿美元，其中大部分是因为不需要人工查看进货的条码而节省的劳动力成本。虽然国内很多企业现在没有那样的实力去应用RFID技术，但是可以在一些成本较小的零售设备技术上做研发。例如可以引进扑尔马特的配有传送带的收银系统，也可以学习欧尚，在POS机的外端配上帮助顾客分装商品的托架。这些很小的改进却可以大大的降低顾客排队等待的时间，从而减少收银员的数量。

技术的应用只是一方面，但是配备新技术需要的投资也很大，没有雄厚的资金力量很难做到，但是我们可以在怎样提高员工的利益率方面进行改进。

比如说沃尔玛的实习生制度。现在就业形势严峻，很多高校的毕业生苦于找不到工作，如果能和高校达成合作协议，吸引大量的学生来实习，不仅使学生的能力得到了锻炼，物美价廉的实习生资源也能让零售企业节省很多。而且企业还可以优先录用在实习中表现良好的学生，节省了企业人员招聘的成本。

现在社会分工越来越细的今天，企业可以更加专注于自身的核心业务，把一些非核心的业务外包出去，这样也可以节省很多人工成本。比如说：员工食堂、新开店铺商圈调研以及远距离物流配送等等。

中国的零售企业应该以具有先进管理经验的外资企业为标杆，善于模仿，学习其理念、系统、程序、方法和工具，并在此基础上创新，就会逐步培养起自己的核心竞争力。

**第四篇：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。

**第五篇：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）

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！