

# PwC Saratoga Thước đo của tháng

Thước đo của tháng: **Chi phí đãi ngộ/Tổng chi phí**

Nhóm đo lường: **Ảnh hưởng tài chính và năng suất**

$$\text{Chi phí đãi ngộ/Tổng chi phí} = \frac{\text{Lương thưởng} + \text{Phúc lợi}}{\text{Tổng chi phí}}$$

**Lương thưởng** là tổng chi phí gộp của doanh nghiệp để trả lương tháng, lương kinh doanh, thưởng theo hiệu quả (thưởng, hoa hồng, các khoản trả dựa trên lợi nhuận), các khoản chi trả bổ sung theo thời gian làm việc (lương ngoài giờ, phụ cấp ca, trực) và các loại bảo hiểm nhà nước bắt buộc.

**Phúc lợi** bao gồm tất cả các khoản đãi ngộ khác như lương hưu bổ sung, chăm sóc sức khỏe, xe cộ, cổ phần, các khoản lệ phí phải nộp theo quy định của một số nghề nghiệp chuyên môn, chăm sóc con cái, các phúc lợi giải trí, giảm giá sản phẩm/dịch vụ, v.v (trực tiếp)

**Chi phí** Bao gồm chi phí sản xuất hoặc mua sản phẩm và dịch vụ để bán lại, chi phí lao động và nguyên vật liệu trực tiếp, giá chuyển giao từ việc mua hàng bên trong tổ chức, các chi phí hoạt động và các chi phí chung bao gồm các chi phí tài chính (khấu hao tài sản hữu hình và vô hình, lãi khoản vay), chênh lệch dự phòng nợ xấu và nợ khó đòi. Chi phí thường được tính là chênh lệch giữa doanh thu và lợi nhuận trước thuế.

## Diễn giải:

- Chi phí đãi ngộ/Tổng chi phí** là một thước đo năng suất ngược lại với thước đo theo định hướng thương mại là Chi phí Đãi ngộ/Doanh thu. Chi phí cho nhân viên thường là khoản chi lớn nhất và duy nhất có thể kiểm soát được của một tổ chức. Chi phí này gắn với quy mô và phạm vi kinh doanh, các yếu tố về địa điểm, cơ cấu và hệ thống cấp bậc của lực lượng lao động, v.v.
- Nếu chi phí tổ chức bỏ ra cho một cá nhân (đãi ngộ trung bình) thấp hơn đáng kể so với tỷ lệ chi phí cho tất cả nhân viên trên tổng chi phí (Chi phí Đãi ngộ/Tổng chi phí) thì đó chính là một trong những dấu hiệu ban đầu rõ ràng nhất cho thấy số lượng lao động cao so với chuẩn so sánh. Các dấu hiệu khác của tình trạng này cũng thường thấy qua tỷ lệ Chi phí Đãi ngộ/Doanh thu và các tỷ lệ khác đo lường trên '**mỗi FTE**' như Doanh thu, Chi phí và Lợi nhuận.
- Ảnh hưởng của các thay đổi trong chi phí chung của tổ chức cũng nên được xem xét. Các chi phí không liên quan đến đãi ngộ, khấu hao và lãi vay sẽ thay đổi qua thời gian và vì vậy, cải tiến nhìn thấy được trong thước đo Chi phí Đãi ngộ/Tổng chi phí (tức là khi tỷ lệ này giảm) có thể không phản ánh cải tiến 'thực' về đãi ngộ và quy mô lao động. Thước đo này cũng có thể thay đổi nếu tận dụng nhà máy tốt hơn, hoàn thành một dự án đầu tư lớn, hoặc trả nợ vay.

## **Ý kiến của quý vị**

Hãy tham gia với chúng tôi tại “**Asia Pacific HR Analytics Forum**” trên [LinkedIn](#) để trao đổi cách nhìn của quý vị và chia sẻ với chúng tôi về các phương pháp đo lường Nguồn nhân lực đang được tổ chức của quý vị sử dụng như thế nào để thúc đẩy thành công trong đội ngũ nhân viên.

Nếu quý vị muốn chia sẻ kinh nghiệm hoặc có phản hồi giúp chương trình “Thước đo của tháng” hoàn thiện hơn, xin liên hệ:

Pamela McGill – Giám đốc – Bộ phận Tư vấn QLNNL và Quản lý Thay đổi – PwC

Email: [pamela.mcgill@vn.pwc.com](mailto:pamela.mcgill@vn.pwc.com)

Điện thoại: 0909 668 290

Hoặc

Vũ Thị Lê Lan – Phó Giám đốc – Bộ phận Tư vấn QLNNL và Quản lý Thay đổi – PwC

Email: [vu.thi.le.lan@vn.pwc.com](mailto:vu.thi.le.lan@vn.pwc.com)

Điện thoại: 0966 633 816