

本丛书荣获第六届高等教育国家级教学成果奖

员工福利管理

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写



复旦博学

21世纪人力资源管理丛书

(第二版)

仇雨临 主编

复旦大学出版社

www.fudanpress.com.cn

YUANGONG FULI GUANLI YUANGONG FULI GUANLI YUANGONG FULI GUANLI

本丛书荣获第六届高等教育国家级教学成果奖

员工福利管理

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写



复旦博学



21世纪人力资源管理丛书

(第二版)

仇雨临 主编

复旦大学出版社

www.fudanpress.com.cn

YUANGONG FULI GUANLI YUANGONG FULI GUANLI YUANGONG FULI GUANLI

图书在版编目(CIP)数据

员工福利管理/仇雨临主编. —2版. —上海:复旦大学出版社,2010.2
(复旦博学·21世纪人力资源管理丛书)
ISBN 978-7-309-06936-5

I. 员… II. 仇… III. 企业管理-职工福利 IV. F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第188961号

员工福利管理(第二版)

仇雨临 主编

出版发行 复旦大学出版社 上海市国权路579号 邮编200433
86-21-65642857(门市零售)
86-21-65100562(团体订购) 86-21-65109143(外埠邮购)
fupnet@fudanpress.com http://www.fudanpress.com

责任编辑 苏荣刚 宋朝阳

出品人 贺圣遂

印刷 常熟市华顺印刷有限公司

开本 787×1092 1/16

印张 25.5

字数 461千

版次 2010年2月第二版第一次印刷

印数 1—6000

书号 ISBN 978-7-309-06936-5/F·1536

定价 42.00元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社发行部调换。

版权所有 侵权必究

内 容 提 要

本书是目前国内为数不多的在理论联系实践的基础上全面、系统地介绍员工福利管理的教材,对员工福利计划的原理、运作和管理等问题均给予了详细的介绍。

全书共分为12章,包括三个部分的内容。第一部分:基本理论与发展概况,包括第一章到第三章,主要是对员工福利基本理论方面的介绍;第二部分:员工福利体系的设计与管理,包括第四章到第六章,从企业的角度介绍员工福利计划的设计与规划管理;第三部分:几种典型的员工福利计划,包括第七章到第十二章,介绍了几种典型的员工福利方案。全书具体包括员工福利总论、员工福利的相关理论、员工福利的发展、员工福利体系设计的影响因素、员工福利计划的设计模式、员工福利计划的规划与管理、企业年金计划、企业健康保险计划、住房福利计划、利润分享计划、员工持股计划以及其他福利计划等内容。

此次出版的第二版对前一版本进行了很大的改动,包括增加大量新的知识和信息、更新数据资料、删减已经过时的内容等,且每一章开篇有本章提要,篇末有本章小结、相关案例及复习讨论题,力争使新版本的《员工福利管理》更准确、更全面、更系统地反映员工福利的理论与实践。

本书适合大学人力资源管理专业、社会保障专业及相关经济管理专业师生作为教材使用,也可作为企业高层管理者、人力资源主管的参考书。

丛书编辑委员会

主 任 曾湘泉

委 员 (按姓氏笔画排序)

文跃然 孙健敏 刘子馨 刘尔铎 萧鸣政

苏荣刚 郑功成 徐惠平 彭剑锋

总 策 划

文跃然 苏荣刚

Employee Benefits

前言

在今天的社会,“以人为本”已经成为企业人力资源管理的共识。员工福利作为现代企业全面薪酬体系的一个有机组成部分,充分体现了“以人为本”的管理理念和思想。员工福利具有保障员工权益和激励员工的功能,一个恰当的、理想的员工福利安排可以为企业营造出强大的竞争优势。因此,关注员工福利,改善员工福利和提升员工福利就成为企业人力资源管理的一项重要的工作。

尽管理论界和企业界对员工福利的认识在逐步深化,员工福利在人力资源管理中的地位在逐渐提升,但目前有关员工福利的专门论述比较少见,往往是作为员工薪酬体系的一个部分进行介绍。本书将员工福利从薪酬体系中独立出来,专门介绍员工福利的有关理论和实践,在一定程度上弥补了以往对员工福利论述的不足。本书是2004年出版的《员工福利管理》的再版,这次编写对前一版本进行了很大的改动,包括增加大量新的知识和信息、更新数据资料、删减已经过时的内容等,力争使《员工福利管理(第二版)》更准确、更全面、更系统地反映员工福利的理论与实践。

《员工福利管理(第二版)》有如下特点:

1. 体系和内容新。本书包括三个部分共12章,由基本原理与发展概况、员工福利体系的设计与管理 and 几种典型的员工福利计划三大板块组成。在介绍以上内容时,着重介绍员工福利中的最新理论和实践经验以及发展趋势。

2. 实践性强。在编写本教材时,注重员工福利的实践性和可操作性。如本书中有相关章节专门介绍员工福利的设计模式、规划和运作,员工福利具体项目的内容和操作方法等,有助于读者对员工福利有更深入的认识和具体的把握。

3. 案例有助于知识的掌握和理论的运用。本书不仅有理论阐述,还增加了案例和案例分析的内容。这样的安排有利于读者用所学的理论对现实问题进行诊断和分析,

学以致用,增强读者对现实问题的认识和动手解决实际问题的能力。

本书力求从理论和实践两个方面全面、系统、深入地阐述员工福利,对员工福利计划的原理、运作和管理等问题均给予详细的介绍。本书共分为12章,从内在逻辑上看,这12章包括三个方面的内容,从抽象层面到具体层面,从一般理论到具体实践。具体分配如下:第一部分介绍基本理论与发展概况;第二部分介绍员工福利体系的设计与管理;第三部分介绍几种典型的员工福利计划。第一部分包括第一章到第三章,主要是对员工福利基本理论方面的介绍。第二部分包括第四章到第六章,从企业的角度介绍员工福利计划的设计与规划管理。第三部分包括第七章到第十二章,具体介绍几种典型的员工福利方案。各章的主要内容如下:

第一章“员工福利总论”。主要介绍国内外学者和机构对员工福利概念的定义、员工福利与薪酬的关系、员工福利与社会福利的关系、员工福利的构成。通过本章的学习,可以使读者对员工福利的概念、员工福利的结构和主要项目以及本书的特性有一个清楚的认识。

第二章“员工福利的相关理论”。从经济学、管理学的角度,针对员工福利自身所具备的特点,依据相关理论,分析了这一薪酬支付方式为雇员、雇主所带来的积极效用和一定的消极因素,并在此基础上提出了企业应增强福利的针对性与灵活性,设置满足员工需求的员工福利项目,同时适当控制福利工资的增长比例和增长幅度,以最大限度地发挥员工福利的积极效用。

第三章“员工福利的发展”。从纵向的角度对员工福利的历史沿革进行了全面介绍,先是就一般意义上的员工福利的产生、发展和未来走向作出了详细的描述;然后对中国在不同历史发展时期的员工(职工)福利问题进行了回顾,对目前的员工福利政策和计划进行了系统的阐述。

第四章“员工福利体系设计的影响因素”。从外部环境和内部环境两个方面论述影响员工福利计划的因素。外部环境因素主要是国家的政策法规和制度等;内部环境因素主要是企业方面的影响因素和员工方面的影响因素,如企业的文化价值和管理理念,企业的薪酬策略,工会的态度和力量,员工的绩效、年龄及福利需求等。此外,成本—效益问题对企业的福利也有重要的影响。

第五章“员工福利计划的设计模式”。在这一章中,首先介绍了什么是员工福利计划,指出员工福利计划所包括的基本内容;然后对员工福利计划的各种模式进行了论述,针对每一种模式都分析了其优点和存在的问题;最后,介绍目前最为流行的一种福利计划模式——弹性福利计划模式。

第六章“员工福利计划的规划与管理”。对员工福利的规划和管理进行逐一阐述。首先介绍员工福利的规划,对员工福利规划的理论、内容和实际操作程序进行了系统的讲解;然后介绍员工福利的管理,对员工福利管理的相关理论问题、员工福利管理的内容、方式和流程、员工福利各发展阶段的管理等作了详细的讲解。

第七章“企业年金计划”。对企业年金计划进行了系统的介绍,包括企业年金的性质、特点及其产生和发展状况;企业年金的类型、投资运营和管理;政府在企业年金计划中的角色,如立法、税收政策和监督等;最后介绍了中国企业年金的建立和发展情况。

第八章“企业健康保险计划”。对建立企业健康保险计划的必要性、国外几种典型的健康保险计划以及中国目前的企业补充医疗保险制度进行了简要的介绍,特别增加了目前逐渐受到企业关注的心理健康管理计划的内容。

第九章“住房福利计划”。介绍了住房福利计划的意义和主要形式,分析了住房福利的特点以及企业住房计划方案的选择与实施,回顾了中国企业住房福利从计划经济时代到社会主义市场经济时代的发展过程,并阐述了目前住房福利的政策和实施状况。

第十章“利润分享计划”。本章重点对西方国家比较流行的一种员工福利计划,即利润分享计划的理论基础、历史背景、制度设计方法、操作流程以及在中国的发展情况进行了介绍。

第十一章“员工持股计划”。这是与利润分享计划齐名的另外一种在西方国家比较流行的员工福利计划,本章对该计划的历史沿革、理论依据、制度设计等方面进行了详细的介绍,并根据我国的国情分析了这一计划在中国企业的具体应用。

第十二章“其他福利计划”。重点介绍了团体人寿保险计划和员工福利计划。这两项计划在企业越来越受到重视并得到采用。本章详细介绍了这两项计划的主要内容、重要作用以及实施办法。

本书编写的具体分工如下:仇雨临撰写第一章和第七章;刘潇撰写第二、十、十一章;万谊娜撰写第三、八、九章以及第十二章第二节;李洪瑞撰写第四、五、六章以及第十二章第一节。最后由仇雨临总纂全书,郝佳、于环和梅丽萍也为此书的完成作出了重大贡献。

本书凝结了编写者们的心血和智慧,是编写者们努力工作的劳动成果。但我们承认,书中一定还有不足或不妥之处,希望得到读者的指正。

仇雨临

2009年11月11日



Employee Benefits

Management

目录

第一部分 基本理论与发展概况

3 | 第一章 员工福利总论

4 | 第一节 员工福利的概念界定

8 | 第二节 员工福利与薪酬

11 | 第三节 员工福利与社会福利

15 | 第四节 员工福利的构成

27 | 本章小结

27 | 案例一 宝洁公司的福利激励

29 | 案例二 “精神福利”——关爱员工的新方式

30 | 复习讨论题

31 | 第二章 员工福利的相关理论

32 | 第一节 员工福利相关理论综述

47 | 第二节 员工福利的效用分析

54 | 本章小结

54 | 案例 马狮公司：给员工真正想要的和真正有效的

55 | 复习讨论题

56	第三章 员工福利的发展
57	第一节 员工福利的历史沿革
71	第二节 国外员工福利改革和发展趋势
75	第三节 中国职工(员工)福利发展历程
84	本章小结
85	案例一 Google 慷慨的员工福利计划
86	案例二 礼来公司铁打的福利体系
87	复习讨论题

第二部分 员工福利体系的设计与管理

91	第四章 员工福利体系设计的影响因素
93	第一节 法定福利的政策法规
97	第二节 企业方面的影响因素
110	第三节 员工方面的影响因素
114	第四节 成本—效益
120	本章小结
121	案例 美国 ESI 台湾分公司员工福利计划
122	复习讨论题
123	第五章 员工福利计划的设计模式
124	第一节 员工福利计划设计概述
128	第二节 员工福利计划模式的种类
140	第三节 弹性福利计划
155	本章小结
156	案例 宝洁：“在家上班”的新福利时代
159	附录 某公司弹性福利计划设计调查问卷
161	复习讨论题

162	第六章 员工福利计划的规划与管理	162
163	第一节 员工福利规划	163
183	第二节 员工福利管理简述	183
191	第三节 高绩效的员工福利管理	191
199	本章小结	199
199	案例 美国某农业局员工个人福利清单	199
205	附录 企业薪酬制度设计表	205
209	复习讨论题	209

第三部分 几种典型的员工福利计划

213	第七章 企业年金计划	213
214	第一节 企业年金概述	214
230	第二节 企业年金的市场管理与运营	230
239	第三节 企业年金的内部管理与方案设计	239
245	第四节 政府对企业年金的监管	245
251	第五节 中国企业年金的发展	251
253	本章小结	253
253	案例一 T集团的企业年金计划	253
255	案例二 ×××公司企业年金计划方案	255
259	复习讨论题	259
260	第八章 企业健康保险计划	260
261	第一节 企业健康保险计划概述	261
265	第二节 企业健康保险计划的几种典型形式	265
273	第三节 企业健康计划新发展——心理健康管理	273
280	第四节 企业健康保险计划在中国	280
283	本章小结	283

284	案例一 爱康国宾：搭建中国式的 HMO 组织	284
285	案例二 富士康的企业健康保险计划	285
286	复习讨论题	286
287	第九章 住房福利计划	287
288	第一节 住房福利计划概述	288
291	第二节 企业住房计划方案的选择与实施	291
299	第三节 住房福利计划在中国	299
310	本章小结	310
310	案例 苏州工业园独特的社会公积金计划	310
311	复习讨论题	311
312	第十章 利润分享计划	312
313	第一节 利润分享计划概述	313
319	第二节 利润分享计划的制度设计	319
325	第三节 利润分享计划在中国	325
328	本章小结	328
329	案例 沃尔玛公司的利润分享计划	329
330	复习讨论题	330
331	第十一章 员工持股计划	331
332	第一节 员工持股计划概述	332
343	第二节 员工持股计划的制度设计	343
348	第三节 员工持股计划在中国	348
354	本章小结	354
355	案例一 员工持股模式之一——“浦东大众模式”	355
356	案例二 员工持股模式之二——“深圳泰然模式”	356
357	案例三 员工持股模式之三——“深圳金地模式”	357
359	复习讨论题	359

360	第十二章 其他福利计划
361	第一节 团体人寿保险
370	第二节 员工培训计划
385	本章小结
385	案例一 我国团体保险的发展及主要保险公司的团体人寿保险业务
387	案例二 十年树木 百年树人
389	复习讨论题
390	参考文献

第一部分

基本理论与发展概况

Employee Benefits
Management

後一階代

基本野分己式舞聯必

第一章

员工福利总论

【本章提要】

何谓员工福利,福利为何会从仅仅被作为礼物赠予的“小额优惠”发展到占雇主所支付的整体薪酬的重要组成部分,以及福利是如何成为企业吸引和留住人才的一种激励手段的,这些问题将会在本章中作出详细的分析和阐述。本章的学习要点在于以下几个方面:

- (1) 理解员工福利的内涵;
- (2) 弄清员工福利与薪酬、员工福利与社会福利的关系;
- (3) 了解员工福利的分类与构成。

第一节 员工福利的概念界定

提起福利,人们也许会想到如养老、医疗等基本社会保险,也许还会想到各种如住房、交通等补贴,以及带薪假期、集体旅游等。那么究竟什么是福利?福利是不是就是社会保险?福利与人们所关注的薪酬存在怎么样的关系呢?

本节将从中西方对于员工福利的内涵界定,员工福利与社会保险、社会福利的关系,以及员工福利与基本薪酬的内在联系等角度对员工福利的含义作出详细的阐述,并就其目前的实施状况对员工福利从多个角度作出划分,以达到对员工福利内涵与外延的一个从理论到实践的整体的、全方位的诠释。

一、西方国家关于员工福利的界定

西方国家主要从福利计划的角度给员工福利下定义,具有代表性的有美国商会(The Chamber of the United States)和美国社会保障署(The Social Security Administration)对员工福利计划的定义^①以及美国学者对于员工福利的界定。

1. 美国商会的定义

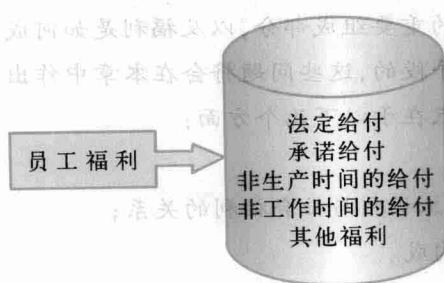


图 1-1 广义的员工福利分类

美国商会对员工福利计划(Employee Benefit Plan, EBP)采用广义解释,它认为员工福利计划是相对于直接津贴(Direct Wages)以外的任何形态津贴而言的。依此见解,商会把EBP的内容分成以下五大类(如图1-1所示)。

第一类:对于员工经济安全所需的法定给付,包括老年、遗属、工作能力丧失的收入和健康保险(Old-Age, Survivors, Disability and Health Insurance, OASDHI),失业保险(Unemployment Compensation),强制性的短期工作能力丧失收入保险,以及针对铁路劳工的特殊退休、工作能力丧失收入补偿和失业津贴。

第二类:养老金和其他承诺的给付,包括养老金、人寿保险和其他的死亡给付、非营利机构所提供的医疗服务和其他医疗费用给付、工作能力丧失收入保险和其他工

^① Robert D. Eilers & M. Robert, *Crowe Group Insurance Handbook*, 1965, pp. 3-5.

作能力丧失时的给付,但带薪病假、私营失业补助金和遣散费除外。此外还包括一些其他承诺的福利,如员工购买商品的折扣、免费进餐、员工认股、员工子女学费补助等。

第三类:上班中非生产时间的给付,包括在休息时间、午餐时间、洗涤时间、外出时间、更衣时间、准备时间和工作时间内类似小憩时间的照付工资。

第四类:未工作时间的给付,包括带薪休假和放弃休假的特别奖金、假日照付工资、带薪病假、服役、陪审等公假照付的工资。

第五类:其他福利,即除了薪金以外而未包括于上述四类之中的所有福利。

2. 美国社会保障署的定义

美国社会保障署则采用狭义的认识来定义 EBP(如图 1-2 所示)。它认为员工福利计划是由雇主和员工单方面或共同赞助创立的任何形态的给付措施,必须有雇佣关系,并且不是政府直接承保和给付。一般而言,其目的在于使用一个有秩序、预定模式的措施,以提供因死亡、意外、疾病、退休或失业等正常所得中止期间收入之持续,以及由于生病和伤害通常面临的特殊费用之补偿。

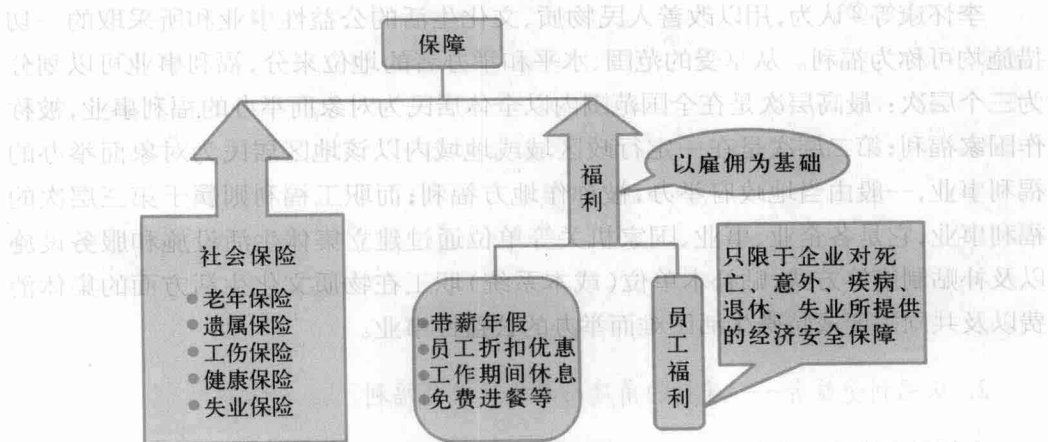


图 1-2 狭义的员工福利分类

由此可见,美国社会保障署对于员工福利计划的内容只限于私人对死亡、意外、疾病、退休或失业所提供的经济安全保障,而带薪年假、员工折扣优惠、工作期间的休息、免费进餐等项目则不属于此;同时,也不包括国家的老年保险、遗属保险、工作能力丧失的收入(工伤保险)、健康保险和失业保险等。

3. 美国学者对于员工福利的界定

加里·德斯勒^①认为,员工福利包括健康和人寿保险、休假和保育设施,具体可

^① 加里·德斯勒,《人力资源管理(第六版)》,中国人民大学出版社,1999年,第492页。