



高职高专人力资源管理专业系列规划教材

GAOZHIGAOZHUANRENLIIZIYUANGUANLIZHUANYEXILIEGUIHUAJIAOCAI

员工薪酬 福利管理

主编 李贵强

主审 满海红



STAFF COMPENSATION
AND BENEFITS MANAGEMENT



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

<http://www.phei.com.cn>



高职高专人力资源管理专业系列规划教材
GAOZHIGAOZHUANRENLIZYUANGUANLIZHUANYEXILIEGUIHUAJIAOCAI

员工薪酬 福利管理

主 编 李贵强
副主编 刘玉民 艾德刚
参 编 李淑玲 赵绵玉 李东明 李宝坤 马蔚然
冯大为 田继恒 聂洪忠 唐荣光 于振晓
主 审 满海红



STAFF COMPENSATION
AND BENEFITS MANAGEMENT

电子工业出版社
Publishing House of Electronics Industry
北京·BEIJING

内 容 简 介

本书以员工薪酬福利管理的内容和职能为主线,分别对员工薪酬管理概论、员工薪酬管理设计的原则和程序、员工薪酬制度设计的原则和方法、员工工资制度、员工奖金和津贴、特殊员工的薪酬管理、员工薪酬统计及计算工具、员工福利构成、员工福利管理、薪酬福利管理法规等进行了介绍,并配以必要的案例分析。

本书是高职高专人力资源管理专业系列规划教材之一,同时也适合作为社会力量办学机构与人才培训机构的培训用书,还可供社会各界从事人力资源管理工作的有关人员参考阅读。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

员工薪酬福利管理 / 李贵强主编. —北京:电子工业出版社, 2006.5

(高职高专人力资源管理专业系列规划教材)

ISBN 7-121-02409-8

I.员... II.李... III.①企业管理:劳动工资管理—高等学校:技术学校—教材 ②企业管理—职工福利—高等学校:技术学校—教材 IV.F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 022669 号

责任编辑:黄佳

印 刷:北京市天竺颖华印刷厂

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

经 销:各地新华书店

开 本:787×980 1/16 印张:18.25 字数:320 千字

印 次:2006 年 5 月第 1 次印刷

定 价:27.00 元

凡购买电子工业出版社的图书,如有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系。联系电话:(010) 68279077。质量投诉请发邮件至 zltts@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

高职高专人力资源管理专业系列规划教材编委会

主 任 唐 静

常务副主任 顾英伟

副 主 任 杨 光 杨 明 王志鹏 秦 毅 顾承红
赵良海

编 委 刘崇林 马 军 满海红 戴环宇 武丕才
张 强 田继恒

编 审 戴卫东 黎 明

出版说明

作为现代高等教育的重要组成部分，高职高专教育可说是与经济建设、劳动就业联系最紧密、最直接的。它承担着为高新技术转化、传统产业升级提供智力支持的重任，承担着提高劳动者的就业能力和创业能力、促进劳动就业的责任。近年来，我国高职高专教育有了很大的发展，为生产、管理、服务第一线培养了大批技术型、应用型专门人才，为我国经济发展和社会进步起到了重要的推动作用。

高职高专教育以培养高技能人才作为教学目标，因此，与普通本科教育相比，有自己鲜明的特点：①理论知识以“必须、够用”为度；②以市场需求为目标，以培养实际操作能力为核心；③实践教学在教学计划中占比较大比重，注重学生职业能力的培养，实现“零距离上岗”，即学生毕业进入企业后，不再需要专门的上岗培训，直接就可以上岗，从而实现人才培养与上岗就业的零距离。

为了真正实现高职高专教育与上岗就业零距离的目标，许多高职高专院校正在进行逐步的教学改革，改革方案里提出要适当规模地控制基础理论课程教学的深度与广度，加强校内模拟实训室和校外实训基地建设，强化技能培训，熟悉岗位要求，增强学生择业就业能力，增加学生的就业机会。

教学改革，教材先行。为了推动我国高职高专教育教学改革向“以培养职业能力为中心，理论和实践并重”的方向发展，在国家教育部的指导下，电子工业出版社在全国范围内组织并成立了“全国高职高专教学研究与教材出版编委会”（以下简称“教学研究与教材出版编委会”），旨在研究高职高专教学目标、教学规律，以及与教学改革配套的教材建设，规划教材出版工作。教学研究与教材出版编委会的成员单位皆为教学改革成效较大、办学特色鲜明、办学实力强的普通高校、高等专科学校、高等职业学校、成人高等学校及本科院校主办的二级职业技术学院，而教材的编者和审定者则均来自从事高职高专和成人高等教育教学与研究工作第一线的优秀教师和专家。

教学研究与教材出版编委会根据《教育部关于加强高职高专教育人才培养工作的意见》的文件精神，以及上岗就业零距离的教学目标，规划了这套



“零距离上岗·高职高专系列规划教材”，力求能够反映高职高专课程和教学内容体系改革方向，按照突出应用性、实践性的原则重组系列教材结构；力求教材能够反映当前教学的新内容，突出基础理论知识的应用和实践技能的培养。教材中的基础理论以必要、够用为度，强调应用知识点的教学，在专业课程教材的内容设计上加强针对性和实用性；教材内容尽量体现新知识、新技术、新工艺、新方法，以利于学生综合素质的形成和科学思维方式、创新能力的培养，同时注重实训和实习环节，以提高学生的操作技能及与实际岗位的对接。规划教材覆盖了人力资源管理、财务会计、国际经济与贸易（国际商务）、物流管理、市场营销、金融保险、工程造价、商务英语等专业的基础课程和专业主干课程。这些教材全部按教育部制定的“高职高专教育基础课程教学基本要求”编写，在此基础上，这些教材在形式上加以创新，加入一些实际案例以及延伸阅读等内容，方便学生课下学习，拓宽知识面；同时，将主要的专业核心课程设计成教材和模拟实训二合一教学包；此外，电子工业出版社华信教育资源网上还提供教学课件以及习题答案免费下载等增值服务。上述规划教材适合于各类高等专科学校、高等职业学校、成人高等学校及本科院校主办的二级职业技术学院使用，计划在“十一五”期间陆续推出。

编写高职高专教材是一个新课题，希望全国高职高专和成人高等教育院校的师生在教学实践中积极提出意见与建议，并及时反馈给我们，以便我们对已出版的教材不断修订、完善，与大家共同探索我国高职高专教育的特点和发展道路，不断提高教材质量，完善教材体系，为社会奉献更多更新与高职高专教育配套的高质量的教材。

全国高职高专教学研究与教材出版编委会

总 序

市场经济最基本的规则是公平竞争，优胜劣汰，实现资源在全社会的最优配置。众所周知，在所有资源中，人力资源是最重要和最特殊的，它是唯一具有创造力的资源，决定着市场经济的一切资源配置。因此，对于任何一个组织来说，人力资源规划、招聘、配置、开发、研究和管理都是极为重要的。如何对人力资源进行合理配置、准确评估、适当激励，充分发挥人的主观能动性，已成为当今管理学研究的重要课题。

高职高专是我国高等教育和职业教育的重要组成部分，是培养职业化技能型人才的摇篮。随着我国经济体制改革的深化和市场经济的迅猛发展，社会对高职高专人才的需求越来越旺，各行各业需要高素质的劳动者，呼唤高质量的职业教育。当前我国生产服务第一线技能型人才，特别是高技能人才严重不足，据国家有关部门统计，全国城镇从业人口中技能型劳动者仅占32.9%。劳动者技术等级偏低，技师和高级技师仅占4%。从世界各国工业化进程来看，工业化中期对技能型劳动者有着巨大的需求，是职业教育发展的黄金时期，许多国家都把发展职业教育作为推进工业化的重要举措。在经济全球化日益发展的今天，许多工业化国家依然把发展职业教育作为提高综合国力和竞争力的重要途径。

强化高职高专院校学生实践能力和职业技能的培养，要以提高学生的技能水平为核心，深化教育教学改革，加强实践环节教学，使学生适应职业岗位的要求。教材是体现教学内容和教学要求的知识载体，是进行教学的基本工具，是提高教学质量的重要保证，是培养人才必不可少的基础和前提。为此，我们在进行了广泛深入的调查研究的基础上，从当前高职高专教学实际需要出发，充分考虑劳动就业与市场需求，同时又与国家职业资格证书考试相衔接，规划了这套教材，包括以下9本：《人力资源管理基础》；《人力资源规划》；《员工薪酬福利管理》；《劳动关系管理》；《人员素质与能力测评》；《绩效考评》；《人员招聘与配置》；《人力资源培训与开发》及《人力资源管理实用文案》。本套教材是高职高专学生走向社会，实现零距离上岗不可多得的教科书，同时也适合作为社会力量办学机构与人才培训机构的培训用书，还可



供社会各界从事人力资源管理工作的有关人员参考阅读。

本套教材特色如下：

一是充分反映了当代人力资源理论研究与实践应用的最新成果，融会了国家最新颁布的相关政策和法律法规，在内容和体系上切合高职高专教学实际，系列完整，能够满足教学急需。

二是改变了过去重理论轻实践、重学历少技能的弊端，将学历教育和岗前技能训练有机结合，将职业专业化培训与定向培养有机结合。

三是在保证必要的专业理论知识的基础上，突出了案例教学，强调了学生分析问题、解决问题能力的培养，实用性、操作性较强。

在编写过程中，编者借鉴和吸收了国内外专家学者的最新科研成果，同时也参阅了大量相关书籍和资料，在此谨向原作者表示深深的谢意！

由于编者水平有限，加之时间仓促，本书疏漏之处在所难免，恳请专家、同行和广大读者批评指正。

唐静

高职高专人力资源管理专业
系列规划教材编委会主任

2006年1月

前 言

当今的企业管理中,员工薪酬福利管理日益显示出它的重要性,有效的员工薪酬福利管理,可以起到吸引人、激励人,实现人的自身价值,使企业的利润最大化的作用。在企业薪酬福利体系中,工资、奖金和福利是三个不可或缺的组成部分,它们各自发挥着不同的效用:工资具有基本的保障功能;奖金具有明显而直接的激励效用;福利具有间接但又极其巨大而深远的积极效用。员工薪酬管理,就是管理者对本单位员工报酬的支付标准、发放水平、要素结果进行确定、分配和调整的过程。传统的员工薪酬管理仅具有物质报酬分配的性质,而对被管理者的行为特征考虑较少,其着眼点是物质报酬。现代企业员工薪酬管理理念发生了巨大的变化,薪酬管理的着眼点转移到了人。企业经营首先要树立目标,企业目标的实现有赖于对员工的激励,激励分为外部和内部两种。按照传统的划分,工资、奖金、福利等物质报酬是外部激励要素;而岗位的多样化、从事挑战性的工作、取得成就、得到认可、承担责任、获取新技能和事业发展的机会等则是内部激励要素。现代员工薪酬管理将物质报酬的管理过程与员工激励过程紧密结合起来,成为一个有机的整体。

随着人们生活质量的不断提高,员工对福利的要求也越来越高,相对于工资、奖金能够满足员工单方面需求的功能,福利具有满足员工多方面、多层次需求的功能。企业可以通过建立科学而完善的薪酬福利管理制度,吸引和留住优秀人才,提高生产效率,降低运营成本,促进公司与员工结成利益共同体,从而全面提高和改善企业的经济效益。

本书立足于高职高专教学实际需要,在讲述必要的基础理论知识的同时,考虑到原理性和实践性问题,特别是为适应高职高专的培养目标,突出了有关员工薪酬福利管理的技能与应用的内容,并采用了图示、表格及案例分析等方法。本书在体系结构上,从接受逻辑的角度并结合员工薪酬福利管理的内涵来安排章节,以方便学生理解和应用;在内容上,力求反映近年来员工薪酬福利管理理论与技术的最新发展,特别是一些较为成熟的新思想、新理念、新方法。根据教学的需要对学生应当掌握的重点、难点及一般理解的知识也各



有侧重。总之，本书既可作为高职高专人力资源管理专业的教学用书，也可供在职人力资源管理人员阅读参考。

本书由李贵强任主编，刘玉民、艾德刚任副主编，满海红（沈阳化工学院）任主审。参加编写的有：李淑玲（第1章）、赵绵玉（第2章）、艾德刚（第3章）、李贵强（第4章）、刘玉民（第5章）、冯大为（第6章）、田继恒（7.1和7.2节）、聂洪忠（7.3节）、马蔚然（第8章）、李东明（9.1节）、李宝坤（9.2和9.3节）、唐荣光（10.1节）、于振晓（10.2和10.3节）。关奎斌协助主编在计算机统稿编排中做了大量工作。

在本书的编写过程中，我们拜读了国内外许多专家和学者的专著，并借鉴了其中部分内容，在此谨向他们表示深深的谢意！同时，受时间和编者水平所限，书中难免会有错误和不妥之处，敬请专家和读者不吝指正。

编者

2006年1月

目 录

第 1 章 员工薪酬管理概论

1.1 员工薪酬概述	1
1.1.1 员工薪酬的概念与本质	2
1.1.2 员工薪酬的构成	3
1.1.3 员工薪酬的相关概念	4
1.2 员工薪酬管理概述	7
1.2.1 员工薪酬管理的概念与目的	8
1.2.2 员工薪酬管理的基本内容	8
1.2.3 员工薪酬制度的基本形式	10
1.2.4 员工薪酬的基本职能	12
1.2.5 员工薪酬管理的影响因素	14
1.3 员工薪酬管理的历史沿革及发展趋势	18
1.3.1 员工薪酬管理的历史沿革	19
1.3.2 员工薪酬管理的发展趋势	21
本章重点概念	22
复习思考题	22
调查研讨题	22
案例分析	22

第 2 章 员工薪酬管理的原则和基本程序

2.1 员工薪酬管理的原则及政策	24
2.1.1 员工薪酬管理原则与政策的确定	25



2.1.2 员工薪酬管理的原则	27
2.1.3 员工薪酬管理的政策	28
2.2 员工薪酬管理的基本程序	29
2.2.1 明确企业薪酬政策与目标	32
2.2.2 进行工作岗位分析与评价	32
2.2.3 实施具体的企业薪酬调查	34
2.2.4 企业薪酬制度结构的确定	35
2.2.5 设定薪酬等级与薪酬标准	35
2.2.6 薪酬制度的执行、控制和调整	36
本章重点概念	37
复习思考题	37
调查研讨题	37
案例分析	37

第3章 员工薪酬制度设计的原则和方法

3.1 员工薪酬制度设计原则	41
3.1.1 公平原则	45
3.1.2 竞争原则	45
3.1.3 激励原则	46
3.1.4 经济原则	46
3.1.5 合法原则	47
3.2 员工薪酬制度设计方法	48
3.2.1 岗位评价法	50
3.2.2 薪酬调查方法	60
本章重点概念	61
复习思考题	62
调查研讨题	62
案例分析	62



第4章 员工工资制度

4.1 员工结构工资制	66
4.1.1 结构工资制概述	68
4.1.2 结构工资制的制定规程	69
4.2 员工岗位技能工资制	70
4.2.1 岗位技能工资制概述	73
4.2.2 岗位技能工资制的制定规程	73
4.3 员工岗位薪点工资制	76
4.3.1 岗位薪点工资制的概述	77
4.3.2 岗位薪点工资制的制定规程	77
4.4 员工技术等级工资制	79
4.4.1 技术等级工资制概述	80
4.4.2 技术等级工资制度的制定规程	83
4.5 员工岗位等级工资制	85
4.5.1 岗位等级工资制概述	86
4.5.2 岗位等级工资制的形式	87
4.5.3 岗位等级工资制的制定规程	90
4.6 员工职能等级工资制	91
4.6.1 职能等级工资制概述	95
4.6.2 职能等级工资制形式	96
4.6.3 职能等级工资制的制定规程	97
4.7 员工提成工资制	98
4.7.1 提成工资制概述	99
4.7.2 提成工资制的实施办法	99



4.8 员工谈判工资制	99
4.8.1 谈判工资制概述.....	100
4.8.2 谈判工资制的前景.....	101
本章重点概念.....	102
复习思考题.....	102
调查研讨题.....	102
案例分析.....	102

第 5 章 员工奖金和津贴

5.1 员工奖金	106
5.1.1 员工奖金概述.....	112
5.1.2 员工奖金制度设计.....	115
5.1.3 员工奖金奖励的操作步骤.....	119
5.2 员工津贴	125
5.2.1 员工津贴的含义和特点.....	129
5.2.2 员工津贴制度的制定和管理.....	129
本章重点概念.....	131
复习思考题.....	131
调查研讨题.....	131
案例分析.....	131

第 6 章 员工福利

6.1 员工福利的含义及效用	134
6.1.1 员工福利的概念.....	135
6.1.2 员工福利的效用.....	135
6.1.3 员工福利的效用分析.....	136
6.2 法定员工福利	140
6.2.1 法定员工福利的概念.....	141



6.2.2 法定员工福利的内容	141
6.3 企业员工福利	146
6.3.1 收入保障计划	147
6.3.2 健康保健计划（商业健康保险）	149
6.3.3 员工服务计划	149
6.3.4 员工持股计划	151
本章重点概念	154
复习思考题	155
调查研讨题	155
案例分析	155

第7章 员工福利管理

7.1 员工福利管理概述	159
7.1.1 员工福利管理的含义	161
7.1.2 员工福利管理的职能	162
7.1.3 员工福利管理的原则	163
7.1.4 员工福利管理的内容	164
7.1.5 员工福利管理的方式、方法、手段及流程	167
7.2 员工福利制度设计	169
7.2.1 员工福利制度概述	170
7.2.2 员工福利制度的主要内容	171
7.2.3 员工福利制度的设计和管理	171
7.2.4 弹性的福利方案	174
7.2.5 员工福利金办法草案	175
7.3 员工福利计划	175
7.3.1 员工福利计划制定的内容及步骤	176
7.3.2 影响员工福利计划的主要因素	178
本章重点概念	180
复习思考题	181



调查研讨题	181
案例分析	181

第 8 章 员工薪酬福利统计及计算工具

8.1 员工薪酬福利统计	184
8.1.1 薪酬福利统计的概念	185
8.1.2 薪酬福利统计的工作方法	186
8.2 员工薪酬福利计算	188
8.2.1 相关概念	189
8.2.2 编制工资表	191
8.2.3 不同工资形式的具体计算方法	193
8.3 员工薪酬福利统计工具	202
8.3.1 统计表	202
8.3.2 标准表	205
8.3.3 核定表	208
8.3.4 计算表	212
8.3.5 调整表	216
8.3.6 其他表	217
本章重点概念	220
复习思考题	220
调查研讨题	220
案例分析	221

第 9 章 特殊员工的薪酬福利管理

9.1 基层管理人员的薪酬福利管理	222
9.1.1 基层管理人员的工作特点	223
9.1.2 基层管理人员的薪酬福利模式	224



9.2 专业技术人员的薪酬福利管理	226
9.2.1 专业技术人员的工作特点	228
9.2.2 专业技术人员的薪酬福利模式	229
9.2.3 专业技术人员薪酬福利设计中应注意的问题	230
9.3 销售人员的薪酬福利管理	231
9.3.1 销售人员的工作特点	232
9.3.2 销售人员的薪酬福利模式	233
9.3.3 销售人员薪酬福利设计中应注意的问题	235
9.4 钟点工的薪酬福利模式	236
9.4.1 采用钟点工薪酬福利模式的原因	237
9.4.2 采用钟点工薪酬福利分配模式应注意的问题	237
本章重点概念	238
复习思考题	238
调研研讨题	238
案例分析	238

第 10 章 薪酬福利管理法规

10.1 薪酬管理法规知识	242
10.1.1 宪法的有关规定	243
10.1.2 关于工资的规定	244
10.1.3 关于工资制度的规定	253
10.2 福利管理法规知识	255
10.2.1 关于社会保险的规定	256
10.2.2 关于经济补偿和经济赔偿的规定	258
10.2.3 《劳动保障监察条例》的相关规定	260
10.2.4 关于住房公积金的规定	261