

21世纪高等继续教育精品教材

• 人力资源管理系列

员工福利管理

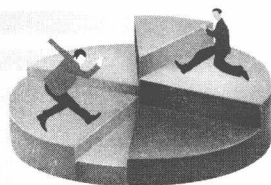
主编◎仇雨临

中国人民大学出版社



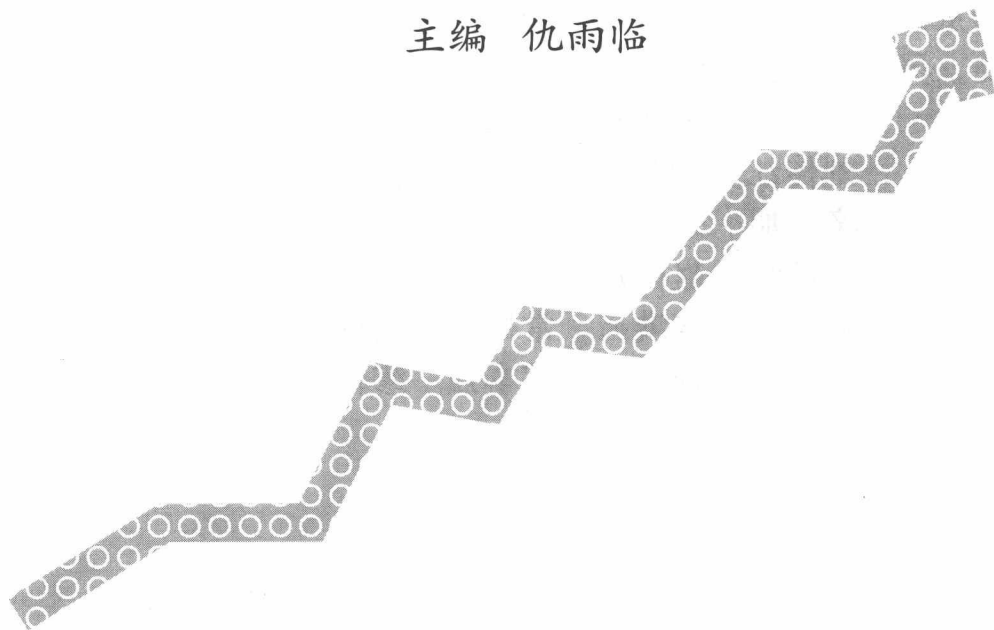
21/世/纪/高/等/继/续/教/育/精/品/教/材/·/人/力/资/源/管/理/系/列

员工福利管理



YUAN GONG FU LI GUAN LI

主编 仇雨临



中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

员工福利管理/仇雨临主编

北京: 中国人民大学出版社, 2009

21 世纪高等继续教育精品教材·人力资源管理系列

ISBN 978-7-300-10760-8

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 086155 号

21 世纪高等继续教育精品教材·人力资源管理系列

员工福利管理

主编 仇雨临

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511398 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京民族印务有限责任公司

规 格 170 mm×228 mm 16 开本

版 次 2009 年 7 月第 1 版

印 张 18.75

印 次 2009 年 7 月第 1 次印刷

字 数 360 000

定 价 29.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

21 世纪高等继续教育精品教材

编审委员会

顾 问	董明传				
主 任	杨干忠	贺耀敏			
副主任	周蔚华	陈兴滨	宋 谨		
委 员	(以姓氏笔画为序)				
	王孝忠	王晓君	王德发	龙云飞	卢雁影
	刘传江	安亚人	杨干忠	杨文丰	李端生
	辛 旭	宋 玮	宋 谨	张一贞	陈兴滨
	周蔚华	赵树嫒	贺耀敏	贾俊平	高自龙
	黄本笑	盛洪昌	常树春	寇铁军	韩民春
	蒋晓光	程道华	游本强	缪代文	

总 序

21 世纪,科学技术发展日新月异,发明创造层出不穷,知识更新日趋频繁,全民学习、终身学习已经成为适应经济与社会发展的基本途径。近年来,我国高等教育取得了跨越式的发展,毛入学率由 1998 年的 8% 迅速增长到 2004 年的 19%,已经进入到大众化的发展阶段,这其中高等继续教育发挥了重要的作用。同时,高等继续教育作为“传统学校教育向终身教育发展的一种新型教育制度”,对实现“形成全民学习、终身学习的学习型社会”、“构建终身教育体系”的宏伟目标,发挥着其他教育形式不可替代的作用。

目前,我国高等继续教育的发展规模已占全国高等教育的一半左右,随着我国产业结构的调整、传统产业部门的改造以及新兴产业部门的建立,各种岗位上数以千万计的劳动者,需要通过边工作边学习来调整自己的知识结构、提高自己的知识水平,以适应现代经济与社会发展的要求。可见,我国高等继续教育的发展,既肩负着重大的历史使命,又面临着难得的发展机遇。

我国的高等继续教育要抓住机遇发展,完成自己的历史使命,从根本上说就是要全面提高教育教学质量,这涉及多方面的工作,但抓好教材建设是提高教学质量的基础和中心环节。众所周知,高等继续教育的培养对象主要是已经走上各种生产或工作岗位的从业人员,这就决定了高等继续教育的目标是培养能适应新世纪社会发展要求的动手能力强、具有创新能力的应用型人才。因此,高等继续教育教材的编写“要本着学用结合的原则,重视从业人员的知识更新,提高广大从业人员的思想文化素质和职业技能”,体现出高等继续教育的针对性、实用性和职业性特色。

为适应我国高等继续教育发展的新形势、培养应用型人才、满足广大学员的学习需要,中国人民大学出版社邀请了国内知名专家学者对我国高等继续教育的教学改革与教材建设进



行专题研讨，成立了教材编审委员会，联合中国人民大学，中国政法大学、东北财经大学、武汉大学、山西财经大学、东北师范大学、华中科技大学、黑龙江大学等 30 多所高校，共同编撰了“21 世纪高等继续教育精品教材”，计划在两年内陆续推出百种高等继续教育精品系列教材。教材编审委员会对该系列教材的作者进行了严格的遴选，编写教材的专家、教授都有着丰富的继续教育教学经验和较高的专业学术水平。教材的编写严格依据教育部颁布的“全国成人高等教育公共课和经济学、法学、工学主要课程的教学基本要求”；教材内容的选择克服了追求“大而全”的现象，做到了少而精，有针对性，突出了能力的训练和培养；教材体例的安排突出了学习使用的弹性和灵活性，体现“以学为主”的教育理念；教材充分利用现代化的教育手段，形成文字教材和多媒体教材相结合的立体化教材，加强了教师对学生学习过程的指导和帮助，形象生动、灵活方便，易于保存，可反复学习，更能适应学员在职、业余自学，或配合教师讲授时使用，会起到很好的教学效果。

这套“21 世纪高等继续教育精品教材”在策划、编写和出版过程中，得到教育部高教司、中国成人教育协会、北京高校成人高教研究会的大力支持和帮助，谨表深切谢意。我们相信，随着我国高等继续教育的发展和教学改革的不深入，特别是随着教育部“高等学校教学质量和教学改革工程”的实施，这套高等继续教育精品教材必将为促进我国高校教学质量的提高作出贡献。

杨干忠

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,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工作。

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际经验,力图使读者对其有一个全面的了解和把握,并能够运用所学知识指导自己的工作实践。

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。本书共分为十二章,从内在逻辑上看,这十二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:第一章至第四章,主要是对员工福利基本理论方面的介绍;第五章至第七章,从企业的角度介绍员工福利计划的设计与管理;第八章至第十二章,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“绪论”。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。通过本章的学习,可以使读者对员工福利的概念以及本书的特性有一个清楚的认识。

第二章“员工福利理论与效用”。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的主张。

第三章“员工福利的发展历程”。从纵向的角度对员工福利的历史沿革进行了全面介绍。首先就一般意义上的员工福利

的产生、发展和未来走向做出了详细的描述；然后对中国在不同历史发展时期的职工（员工）福利问题进行了回顾，并对目前的员工福利政策和计划进行了系统的阐述。

第四章“员工福利的分类”。重点介绍员工福利的结构和主要项目。首先依据国家是否通过立法强制实施分为法定福利和企业福利，前者是国家立法强制建立的员工福利计划；后者是企业自主决定建立的福利计划；然后按照福利计划的具体内容和功能划分为法定福利（社会保险、法定休假）、企业福利（收入保障计划、健康保障计划和员工服务计划）。

第五章“员工福利设置的影响因素”。本章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。外部环境大体可以分为国家的法律法规、政府的政策和制度、劳动力市场运行状况以及工会组织的态度和力量等；内部环境主要是企业自身的状态，如企业的管理理念、薪酬策略、员工工资、员工的年龄和受教育程度、员工的工作压力等方面。此外，成本—效益问题对企业的福利也有重要的影响。

第六章“员工福利计划的设计模式”。在这一章中，首先介绍了员工福利计划，指出员工福利计划所包括的基本内容；然后简单地分析企业对员工福利计划涉及的内容进行决策时需要考虑的主要因素；接下来对员工福利计划的多种模式进行了论述，分析了每一种模式的优点和存在的问题；最后介绍了目前最为流行的一种福利计划模式——弹性福利计划模式。

第七章“员工福利规划与管理”。介绍了员工福利的规划，分为员工福利规划的基本概念、员工福利规划的目标和意义、指导思想、应考虑的因素、应遵循的相关原则和应处理好的几对关系以及具体内容等。

第八章“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、特点及产生和发展状况；企业年金的类型和分配；企业年金治理结构；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发展情况。

第九章“住房福利计划”。介绍了住房福利计划在我国特殊历史发展背景，分析了住房本身的特性，另外还着重介绍了住房福利计划目前我国各企业的实施情况及其具体的方案设计。

第十章“健康保障计划”。对建立企业健康保险计划的必要性，以及几种典型的健康保险计划如商业保险、内部资金、健康维持组织、选择服务提供者组织以及指定服务计划进行了简要的介绍，并对中国目前的企业补充医疗保险制度做了论述。

第十一章“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。

第十二章“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。

本书编写的具体分工如下：仇雨临撰写第四、第八和第十章；庄琦撰写第一、第三、第五和第六章；仇雨临和崔秀明撰写第九章；翟绍果撰写第二、第七、第十一和第十二章。最后由仇雨临总纂全书。陈珊、张明睿、曾倩蕾对此书亦有贡献。

本书浸透了编写者们的努力和汗水，在此表示深深谢意。书中一定还有不足和不妥之处，希望得到读者们的指教，以期不断修订完善。

仇雨临

2009年1月



目 录

第一章 绪论	1
第一节 员工福利的概念	1
第二节 员工福利与薪酬	7
第三节 员工福利与社会福利	11
第二章 员工福利理论与效用	17
第一节 员工薪酬福利理论	17
第二节 员工管理激励理论	25
第三节 员工福利效用	34
第三章 员工福利的发展历程	43
第一节 员工福利发展的历史回顾	43
第二节 员工福利的改革创新和发展趋势	49
第三节 中国员工福利的发展	52
第四章 员工福利的分类	61
第一节 法定福利与非法定福利	62
第二节 员工福利的主要类型	71
第五章 员工福利设置的影响因素	81
第一节 国家相关的政策法规	83
第二节 企业对员工福利的影响	86
第三节 员工个人对员工福利的影响	91
第四节 成本—效益分析	94
第六章 员工福利计划的设计模式	102
第一节 员工福利计划概述	103
第二节 员工福利计划模式	105
第三节 弹性福利计划	115

第七章 员工福利规划与管理	124
第一节 员工福利规划的目的和依据	125
第二节 员工福利规划的流程与主体内容	129
第三节 员工福利管理的主体内容及管理流程	136
第四节 员工福利的开发与操作	143
第五节 员工福利管理的发展	154
第八章 企业年金计划	162
第一节 企业年金概述	163
第二节 企业年金的产生与发展	171
第三节 企业年金的治理结构	175
第四节 政府对企业年金的监管	177
第五节 中国企业年金的发展	181
第九章 住房福利计划	188
第一节 住房福利计划概述	189
第二节 住房福利的设计与选择	197
第三节 选择和实施激励性住房福利计划应注意的几个问题	202
第十章 健康保障计划	209
第一节 企业健康保障计划的重要性	209
第二节 中国企业补充医疗保险	213
第三节 美国企业健康保险计划	216
第四节 企业保健项目	225
第十一章 利润分享计划	229
第一节 利润分享计划的理论与本质	230
第二节 利润分享计划概述	233
第三节 利润分享计划的制度设计	238
第四节 利润分享计划在中国	243
第十二章 员工持股计划	250
第一节 员工持股计划概述	251
第二节 员工持股计划的制度设计	259
第三节 不同类型企业的员工持股实例	264
第四节 员工持股计划在中国	267
附录	278
参考文献	282

第一章

绪论



要点提示

- 员工福利的概念
- 员工福利的功能
- 员工福利与基本薪酬的关系
- 员工福利与社会福利的联系与区别



内容引言

员工福利从过去被作为礼物赠与的“小额优惠”发展成为占雇主所支付的整体薪酬的重要组成部分，进而作为整体薪酬的三大支柱之一，成为现代企业吸引、留住人才的一项重要激励手段。员工福利的内涵和功能究竟是什么，它与基本薪酬、社会福利的关系如何，这些问题将在本章进行详细的分析和阐述。

第一节 员工福利的概念

员工福利 (employee benefit) 从过去的“小额优惠” (fringe benefit) 发展为员工收入的重要组成部分，既是政府社会保障的有力支撑，又是现代企业吸引

和留住人才的一项重要激励手段。

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，具有代表性的如美国商会（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以及美国学者对员工福利的界定。

（一）美国商会的定义

美国商会对员工福利计划（Employee Benefit Plan, EBP）采用广义的观点，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 的内容分成五大类（见图 1—1）。

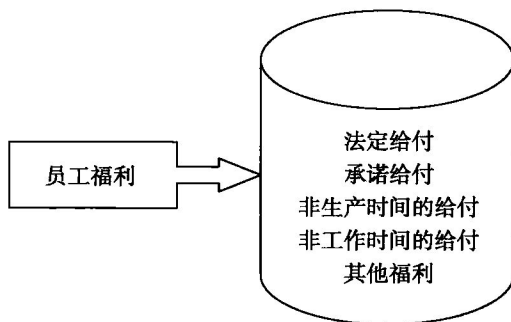


图 1—1 广义的员工福利分类

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；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中类似小憩时间的照付工资。

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



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归入上述四类之中的所有福利。

（二）美国社会保障署的定义

美国社会保障署则采用狭义的观点来定义，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，必须基于雇佣关系，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和预定模式的措施，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和由于生病和伤害通常面临的特殊费用之补偿（见图 1—2）。

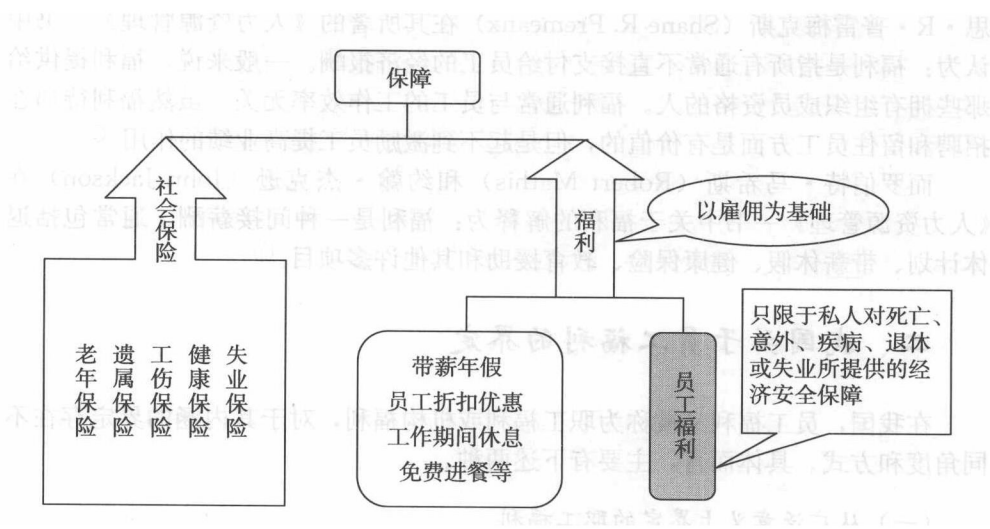


图 1—2 狭义的员工福利分类

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企业对个人遭遇死亡、意外、疾病、退休或失业等风险时所提供的经济安全保障，而带薪假日、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、遗属保险、工作能力丧失的收入（工伤保险）、健康保险（OASDHI）和失业保险等。

（三）美国学者对员工福利的界定

加里·德斯勒认为，员工福利包括健康和人寿保险、休假和保育设施，具体可以归纳为四类：一是补充性工资；二是保险福利；三是退休福利；四是员工服

务福利。^① 约翰·E·特鲁普曼在他所提出的由十种薪酬成分组合而成的整体薪酬中,认为“……间接工资,即通常所说的福利工资。福利工资有别于以单位工作时间计算的薪酬方式,该费用由雇主全部或主要承担,我们可以把它看做是整体薪酬方案的一部分”^②。乔治·T·科尔科维奇在《薪酬管理》一书中界定员工福利是“总报酬的一部分,它不是按工作时间给付的,是支付给全体或部分员工的报酬(如寿险、养老金、工伤保险、休假)”。

美国学者劳伦德·拜厄斯(Lloyd L. Byars)和莱斯利·鲁(Leslie W. Rue)在合著的《人力资源管理》一书中对福利的说明是:员工福利,有时称为小额优惠,是指员工因其为组织的成员及其在组织中的职位而获得的报酬。与工资、薪金和奖励不同,福利通常与员工的绩效无关。^③

韦恩·蒙迪(R. Wayne Mondy)、罗伯特·M·诺埃(Robert M. Noe)和沙恩·R·普雷梅克斯(Shane R. Premeanx)在其所著的《人力资源管理》一书中认为:福利是指所有通常不直接支付给员工的经济报酬。一般来说,福利提供给那些拥有组织成员资格的人。福利通常与员工的工作效率无关,虽然福利待遇在招聘和留住员工方面是有价值的,但是起不到激励员工提高业绩的作用。^④

而罗伯特·马希斯(Robert Mathis)和约翰·杰克逊(John Jackson)在《人力资源管理》一书中关于福利的解释为:福利是一种间接薪酬,通常包括退休计划、带薪休假、健康保险、教育援助和其他许多项目。^⑤

二、我国关于员工福利的界定

在我国,员工福利又被称为职工福利或机构福利,对于其内涵的界定存在不同角度和方式。具体而言,主要有下述两种。

(一) 从广泛意义上界定的职工福利

李怀康等认为,用以改善人民物质、文化生活的公益性事业和所采取的一切措施均可称为福利……从享受的范围、水平和举办者的地位来看,福利事业可以划分为三个层次:最高层次是在全国范围内以全体居民为对象而举办的福利事业,称作国家福利;第二层次是在一定行政区域或地域内以该地区居民为对象而

① 参见[美]加里·德斯勒:《人力资源管理》(第六版),492页,北京,中国人民大学出版社,1999。

② [美]约翰·E·特鲁普曼:《薪酬方案》,99页,上海,上海交通大学出版社,2002。

③ 参见[美]劳伦德·拜厄斯、莱斯利·鲁:《人力资源管理》,312页,北京,华夏出版社,2002。

④ 参见[美]韦恩·蒙迪、罗伯特·M·诺埃、沙恩·R·普雷梅克斯:《人力资源管理》,376页,北京,经济科学出版社,2003。

⑤ 参见[美]罗伯特·马希斯、约翰·杰克逊:《人力资源管理》,332页,北京,电子工业出版社,2003。



举办的福利事业,一般是由当地政府举办,称作地方福利;而职工福利则属于第三层次的福利事业,它是各企业、事业、国家机关等单位通过建立集体生活设施和服务设施以及补贴制度等方式,贴补本单位(或本系统)职工在物质文化生活方面的集体消费以及共同性需要或特殊生活困难而举办的公益性事业。^①

(二) 从福利受益者的角度——雇员而界定的雇员福利

郑功成认为,员工福利是以企业或社会团体为责任主体,并专门面向内部员工的一种福利待遇,它本质上属于职工激励范畴,是职工薪酬制度的重要补充。^②

李新建认为,对雇员而言,福利有广义和狭义之分。广义的福利包括三个层次:首先,作为一个合法的国家公民,有权享受政府提供的文化、教育、卫生、社会保障等公共福利和公共服务;其次,作为企业的成员,可以享受企业兴办的各种集体福利;最后,还可以享受到工资收入以外的,企业为雇员个人及其家庭所提供的实物和服务等福利形式。狭义的雇员福利,又称职业福利或劳动福利,它是企业为满足劳动者的生活需要,在其工资收入以外,向员工本人及其家庭提供的货币、实物及一些服务形式。^③

刘昕认为,狭义的员工福利可以定义为“在相对稳定的货币工资以外,企业为改善企业员工及其家庭生活水平,增强员工对于企业的忠诚感、激发工作积极性等为目的而支付的辅助性货币、实物或服务等分配形式”^④。

三、员工福利概念的总结

综合上述中西方对于员工福利的界定,就其内涵可总结出以下几点:

(1) 员工福利是基于广义的福利与雇主所支付的整体报酬的交叉概念。从广义福利的角度而言,员工福利是由企业雇主专门面向其内部雇员所提供的,用以改善雇员及其家庭生活水平的一种辅助性措施和公益性事业。从整体报酬的角度而言,员工福利是企业向员工支付的、不以员工向企业供给的工作时间为单位来计算的,有别于工资、奖金的间接性薪酬支付,是全部报酬的一部分。

(2) 员工福利的给付形式多样,包括现金、实物、带薪年假以及各种服务,而且可以采用多种组合方式,要比其他形式的报酬更为复杂、更加难以计算和衡量。

(3) 员工福利中某些项目的提供要受到国家法律的强制性约束,如基本的社

① 参见李怀康等:《社会保险和职工福利概论》,188~189页,北京,北京经济学院出版社,1990。

② 参见郑功成:《社会保障学——理念、制度、实践与思辨》,24页,北京,商务印书馆,2000。

③ 参见李新建:《企业雇员薪酬福利》,174~175页,北京,经济管理出版社,1999。

④ 刘昕:《福利是否需要全部货币化》,载《中国人力资源开发》,2001(1)。

会保险、法定休假等，而企业自行举办的其他一些福利也由于要获得政府最优惠的税收待遇，而必须满足某些条件或受到一些重要规章制度的制约，如各项企业补充保险等。

(4) 无论企业的规模、性质如何，总会为员工提供一些福利，福利已经成为某些制度化的东西。

由此，可以看出员工福利是一个综合性的概念，可将其界定为：员工福利是企业基于雇佣关系，依据国家的强制性法令及相关规定，以企业自身的支付能力为依托，向员工所提供的、用以改善其本人和家庭生活质量的各种以非货币工资和延期支付形式为主的补充性报酬与服务。

四、员工福利的功能

员工福利的功能有广义和狭义之分。狭义的员工福利的功能是指该制度给企业带来的经济效益。广义的员工福利功能则涉及微观和宏观两个层面：微观层面的功能包括给企业带来的效能和给员工带来的效能，前者主要表现在企业经营业绩的提升，传递企业的文化和价值观，赢得市场竞争优势，实现企业的战略目标，吸引和留住有价值的员工；后者主要表现在员工福利需求的满足，促进员工全面发展，实现员工与企业的共同成长与进步。宏观层面的员工福利功能体现的是社会保障制度的健全以及社会成员生活质量的提高，从而达到保障、稳定社会的功能。

员工福利从内容上，涵盖了社会保障的项目和企业管理激励的项目；从作用上，既充当着支持和补充社会保障体系的角色，又起着稳定和激励员工、改进企业人力资源管理从而提升企业竞争力、实现企业战略目标的作用。社会保障的根本目的包含了稳定和改善社会经济和生活，而从员工福利的功能来看，均是支持这一目的的。就企业而言，员工福利是人力资源管理制度的重要组成部分，有效的福利制度安排能够提高员工的劳动生产率从而起到促进国民经济发展的作用；同时，适当的员工福利安排可满足员工物质和心理上的不同需求，促进员工的全面发展。就国家而言，员工福利承载着部分社会保障项目实施的任务，其法定福利部分就是对社会保险体系的切实支撑，其自主福利部分就是对社会福利的有益补充。因此，员工福利对于宏观层面上社会福利水平的改进及国民生活水平的提高，以及微观层面上企业和员工效能的提升，都起着不可忽视的作用。

就企业和员工个人具体而言，员工福利的激励作用表现在下述几个方面。

(一) 有利于弥补企业人力资源管理的不足，有效地实现人力资源管理活动的目标

良好的员工福利计划有利于完善企业的整个激励体系，帮助实现人力资源管