

人力资源管理之企业年金与企业留人人力资源管理考试 PDF
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/518/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_518583.htm

一、企业年金及其意义
企业年金，即企业补充养老保险，它是在企业职工基本的养老保险之外，由职工本人拿出一部分工资，企业再补贴一部分，存入个人账户，作为职工退休后的养老保障基金。根据国际通行的运作方式，企业年金大都交给金融机构实行市场化运作，以保证其盈利性、流动性和安全性的要求。二十一世纪是知识经济时代，人才的价值日益突出，人才流动的速度加快，吸引人才和留住人才将成为企业人力资源发展战略的核心内容。作为员工，要求对未来的养老等福利在现时做出安排，应对老年风险。作为企业，通过建立企业年金制度，增强企业对员工的吸引力和凝聚力，调动工作积极性，促进企业生产率的提高。企业年金是一个长期承诺、受法律保护的延期支付合同，不仅是职工养老保险的一大支柱，也是中国社会主义市场经济改革中企业薪酬福利制度和员工福利的重要内容，成为企业用来吸引员工、留住人才的主要手段。

二、为什么说企业年金是留住人才的重要手段
第一，企业年金是一种重要的人力资源战术。不同的企业战略目标决定了企业不同的竞争战略，为了增加和保持竞争优势，企业必须对自身资源技术、资金和人力资源做出规划和使用，而员工则是实现企业战略的最终载体，是企业的核心竞争力。如何有效地发挥员工核心竞争力以及留住人才成为人力资源战略的主要内容，/百考试题/收集/而薪酬战略更是为实现这一目标来支持人力资源战略的核心内容。具体的薪酬战术包括制

定基础工资水平、奖金水平和福利水平等。只有提供具有市场竞争力的薪酬体系才能吸引和留住优秀员工和核心人才。薪酬体系中，基本工资水平的增长可能会对组织成本机构产生毁灭性的影响，必须另辟途径制定和实施具有吸引作用的薪酬管理方案。企业年金作为福利薪酬的重要组成部分能帮助企业实现薪酬体系的内部协调性、市场竞争性以及承认个人贡献的目标。随着人才需求竞争的加剧，企业年金日益成为市场竞争工资体系的关键组成，是支持企业战略的人力资源战术之一。第二，企业年金是一种延期支付的工具 延期支付理论把企业年金视为劳动报酬的一部分，但并不是劳动者可获得的当期收入，而是在为企业工作一定年限以后才能获得的收入，为企业服务年限的长短与获得养老金收入的多少成正比。知识经济时代的劳动者具有双重身份，既是自己劳动能力的所有者，又是劳动力资本的所有者，他们基于自己劳动能力的使用享有劳动报酬权，基于自己的劳动力资本的增殖享有利润分享权。随着雇员对雇主依附性的下降，肯定智能型人才的劳动力附加价值，在支付效力工资的基础上，以延期支付的手段对他们进行收入分配，无疑是具有可持续发展动力的人力资源战略之一。企业年金是一个延期支付账户，与同样数额的奖金相比，由于税收优惠政策，员工通过企业年金得到的收入将高于奖金，更为主要的是，这一项资金是独立于公司业务的，即使公司破产，员工仍然可以领到养老金。企业年金的实施，不仅可以使企业在吸引优秀员工方面极具诱惑力，还可以有效降低员工的流失率，因为当员工跳槽时势必会考虑离开后损失年金的因素，从而达到稳定员工队伍、保留员工的目的。企业可充分利用企业年金的延

期支付功能为员工设计出更加完善的薪酬方案。三、如何更好地运用企业年金来留住人才

第一，必须基于企业战略设计企业年金计划。首先要从企业经营战略出发，分析企业的内部和外部因素。外部市场因素包括行业现状、有关竞争对手的信息以及长期发展前景，内部因素包括财务状况和职能能力，尤其是企业所需要的核心员工。其次要进行薪酬调查，传统薪酬调查的重点是竞争对手的基本工资水平，现在福利水平也成为调查的目标，因为福利逐渐成为市场竞争工资体系的关键。根据战略分析的结果和薪酬调查来制定企业的工资体系，再依据工资体系确定企业年金的实施方案。只有基于企业战略的企业年金计划才能留住企业所需要的员工进而实现企业的目标。

第二，兼顾公平性与效率性原则。首先，企业薪酬激励体系必须体现公平性，而企业年金的员工计划也应该体现公平性。/百考试题/收集/养老金福利属于为劳动者提供的法定福利，所以必须为员工建立统一的企业年金计划，与员工的工龄、岗位、工资水平等因素挂钩，企业缴费需遵循相关法规的规定。其次，必须体现市场竞争的效率原则，使企业年金计划对于核心员工有足够吸引力，企业可以为核心员工提供不同于普通员工的养老金。例如：为经理人员设计的企业年金计划可以为额外退休金计划和向经理人员适当倾斜的年金计划。此类激励性养老金还可与关键岗位的风险挂钩等。这对于稳定关键人才队伍具有重要的作用，因为如果其在职业生涯中期或晚期变动工作则可能会使未来的退休金待遇遭受重大损失。

第三，必须选择合理的企业年金模式。企业必须基于企业自身的实际情况自主选择企业年金模式。企业年金制度作为公司为其雇员所提供的一项福利计划，需

要达到双赢的目的，即既为雇员谋福利，又满足企业实现其利润最大化目标的需要。企业应从战略出发，根据自身具体情况来选择适合的企业年金模式。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com