

全国人力资源总监高等教材难点分析与解答(六)(4) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_85_A8_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_54538.htm 第四节 福利 主要内容

：本节主要介绍福利对一个组织发展的重要性、福利的影响因素、组织常选的福利项目类型，及福利管理的内容。福利的重要性充分体现在：福利能吸引优秀员工、提高员工士气、激励员工、凝聚员工，及更好地利用财这项资源。福利具体受组织高层管理者的经营理念、政府的政策法规、工资水平、医疗改革、竞争性，及工会压力等等方面的影响。一个组织在思考设立福利项目时，通常选用以下福利项目类型：公共福利（主要体现为各种保险）、个人福利（如养老金、储蓄、住房津贴、交通补贴、午餐补贴）、有偿假期，及生活福利（如心理咨询、贷款担保、子女教育费）。福利管理内容包括福利目标设立、福利成本核算、福利调查及福利实施等方面。重要概念早知道：福利：福利是指企业为员工提供的除金钱之外的一切物质待遇，它主要包括公共福利、个人福利、有偿假期，及生活福利等类型。

一、福利的重要性及其影响因素（一）福利的重要性一个组织之所以愿花较多钱来支持福利项目，其原因是福利对组织发展具有重要意义，具体体现如下：1．吸引优秀员工。许多事实证明，良好福利有时比高工资更能吸引优秀员工。2．提高员工的士气。良好的福利使员工无后顾之忧，使员工有与企业共荣辱之感，士气必然会高涨。3．降低流动率。过高流动率必然使企业发展受到一定的损失，而良好的福利会使许多可能流动的员工打消流动的念头。4．激励员工。良好的福利使员工

产生由衷的工作满意感，从管理的双因素激励理论来看属激励因素，因而会激发员工自觉为企业目标而奋斗的动力。5 . 凝聚员工。良好的福利体现了企业高层管理者以人为本的经营思想，是构筑强劲凝聚力的重要因素之一。6 . 更好地利用金钱。从表面上看，福利是花钱、是支出，但由于良好福利能吸引优秀员工、激励员工、提高员工士气等作用，因而福利这种花钱会产生更多的收益、回报，因而是一种有益的投资，它能提高资金的使用效果。（二）福利的影响因素应该说，影响福利的因素较多，但其中较重要的主要有：1 . 高层管理者的经营理念。当高层管理者认为员工福利能省则省，则福利不会丰厚；反之，当高层管理者认为福利应该尽可能好，则福利就会好。2 . 政府的政策法规。国家和地区针对福利有明文规定，组织员工应该享受哪些福利，并认为若组织不按规定实施福利则视为犯法；但不同国家和地区的福利法规有差异。3 . 工资的控制。由于要交所得税，所以一般组织控制工资在一定的范围内，而改用提供良好的福利来补偿员工的付出和会组织所创造的价值。4 . 医疗费用的急剧增加。提供医疗福利来提高员工患病时的承受力，满足员工的安全需要，这在一定程度上促进员工的组织向心力。5 . 竞争性。现代信息传达的迅速性和广泛性，使一个组织的员工很快知道其他许多企业的福利状况，这使组织迫于福利竞争压力而设法提供与其他组织尤其是同类组织相近的福利，否则会影响员工积极性。6 . 工会的压力。工会是员工的代表，是员工利益的维护者，它经常为员工福利问题与企业资方谈判，资方迫于压力也为了化解或防止劳资双方的冲突，而不得不提供某些福利。二、福利的类型 从总体来看，可

分为两大类，一类为法律政策明文规定的福利，另一类为组织根据组织实际情况和增强员工激励力而提供的福利项目；其中，前者在不同组织间具有强相似性，后者则在不同组织间有差异，一定程度上反映了组织在福利管理上的创造性。下面是组织经常选用的主要福利项目。（一）公共福利 福利是指法律规定的一些福利项目。主要有：1．医疗保险。这是公共福利中最为主要的一种福利，企业必须为员工购买相应的医疗保险，确保员工患病时能得到一定的经济补偿。2．失业保险。为了使员工在失业时有一定的经济支持，企业应该按规定为每一位正式员工购买养老保险。3．养老保险。员工年老时，将失去劳动能力，因而组织应该按规定为各位正式员工购买养老保险。4．伤残保险。为了使员工在受伤致残失去劳动力时能得到相应的经济补偿，组织应该按规定为第位正式员工购买伤残保险。以上四种，都是按法律规定，一个组织必须为其每位正式员工购买的保险。（二）个人保险 个人福利是指企业根据自身发展需要和员工需要而选择提供的福利项目，主要有以下几种：1．养老金。也称退休金，是指员工为企业工作了一定年限后，企业按规章制度及企业效益而提供给员工的金钱。它与各地的生活指数有关，并有最低限度，若企业为员工购买了养老保险，则养老金可相应减少。2．储蓄：也称互助会，是指由企业组织、员工自愿参加的一种民间经济互助组织，员工每月储蓄若干金钱，当员工经济发生暂时困难时，可以申请借贷以渡过难关。3．辞退金。是指企业由于种种原因辞退员工时，所支付给员工的一定数额的金钱；一般地，辞退金与员工在本企业的工龄有关，且在聘用合同中要明确规定。4．住房津贴。

是指企业为了使员工有一个较好的居住环境而提供给员工的一各福利，主要包括：每月的住房公积金，企业购买或建房后免费或低价租给或卖给员工居住，为员工购买住房提供免息或低息贷款，全额或部分报销员工租房费用。5. 交通费。主要指上下班为员工提供交通方便，主要包括以下几种：企业派专车接送上下班；企业按规定为员工报销交通费；企业每月发放一定数额的交通补助费。6. 工作午餐。指企业为员工提供的免费或低价午餐；或有的企业虽然不直接提供工作午餐，但提供一定数额的工作午餐补助费。7. 海外津贴。指一些跨国公司为了鼓励员工到海外去工作而提供的经济补偿。海外津贴受职务高低、派往国的类别、派往时间长短、家属是否陪同、工作期间回国机会的多少、愿意去该国的人数等因素的影响。8. 人寿保险。指企业全额资助或部分资助的一种保险，员工一旦发生意外，其家属可获得相应的经济补偿。

（三）有偿假期 有偿假期是指员工在有报酬的前提下，可不用上班的一种福利项目。具体包括：1. 脱产培训。这种项目具有两重性，既是企业对人力资源投资的一种商业行为，又是一种福利，使员工受益。2. 病假。员工在出示医生证明，或经上级同意后，可因病休息。3. 事假。不同企业允许有差异，但通常包括：婚假、妻子产假、搬迁假等等。4. 公休。指根据企业的规章制度，经有关管理人员同意，员工可在一段时间内不用上班的一种福利；不同企业间的公休可以有所不同，但一般规定员工每年有一周至一月的公休。5. 节日假。包括我国明文规定的节假日和一些企业自行规定的节假日。6. 工作间休息。指员工在工作中间的休息，一般上下午各一次，每次10分钟至30分钟。7. 旅游

。指企业全额资助或部分资助的一种福利，企业可以根据自己的实际情况制定旅游时间与旅游地点，可以每年一次，也可以数年一次。

（四）生活福利 生活福利是指企业为员工生活提供的其他种类福利项目，主要有：

1. 法律顾问。企业可以聘用长期或短期法律顾问，为员工提供法律服务，甚至一些企业也为员工聘请律师而支付费用。
2. 心理咨询。企业为员工提供各种形式的心理咨询服务，以帮助减轻或避免因现代竞争日趋激烈而带来的心理问题；心理咨询形式常见的有设立心理咨询站，长期聘用心理顾问，请心理专家作心理健康讲座等等。
3. 贷款担保。企业为员工个人贷款时出具担保书，使员工能顺利贷到款项。
4. 托儿所。企业在条件许可下，建立托儿所为员工解决托儿难问题。
5. 托老所。越来越多的企业开始设想和建立托老所使员工更安心地工作。
6. 内部优惠商品。某些生产日用品的企业，为了激励员工，常以成本价向员工出售一定数量的产品，或专门购买一些员工所需商品，然后以折扣价或免费向员工提供。
7. 搬迁津贴。指企业为员工搬迁住所而提供一定数额的经济支持，不过，津贴数额、能享受搬迁津贴的间隔期有所不同。
8. 子女教育费。现代员工越来越重视子女教育，为了使员工子女能接受良好教育，企业提供子女教育费成为一项吸引优秀人才的重要福利，这项福利因不同企业而有所不同。

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