



知识点

员工福利的分类及构成★

第四节 员工福利

类别

根据福利项目的提供是否具有法律的强制性，分为**法定福利**和**自愿性福利**；

根据福利项目的实施范围，分为**全员性福利**、**特种福利**和**特困补助**；

根据福利的接受者对福利的项目是否具有可选择权，分为**固定福利**和**弹性福利**。

（一）法定福利

（1）社会保险：企业依据国家政策、法律、法规必须为员工缴纳的社会保险，一般以养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险及生育保险。

（2）法定假期：包括法定休假日、公休假日、带薪年假及探亲假、婚丧假、产假、配偶生育假等其他假期。

（3）住房公积金：企业及在职员工缴存的长期住房储备金，包括员工个人缴存的住房公积金和员工所在企业为员工缴存的住房公积金，它属于员工个人所有。

（二）自愿性福利

（1）收入保障计划：旨在提高员工的**现期收入或未来收入**的福利计划。主要包括企业年金、集体人寿保险计划、住房援助计划及健康医疗保险计划。

（2）员工服务计划：企业在以货币形式为员工提供福利以外，还为员工或员工家庭提供旨在帮助员工克服困难和支持员工事业发展的**直接服务的福利形式**，包括雇员援助计划、员工咨询计划、教育援助计划、家庭援助计划、家庭生活安排计划和其他福利计划。

【例题·单选】法定假期不包括（ ）。

- A. 探亲假
- B. 婚丧假
- C. 病假
- D. 产假

【答案】C

【解析】本题考查员工福利的内容。C不是法定假期，法定假期包括法定节假日、公休假日、带薪年假及探亲假、婚丧假、产假、配偶生育假等。

【例题·单选】法定假期在员工福利的结构中属于（ ）。

- A. 社会福利
- B. 法定福利
- C. 收入保障计划
- D. 员工服务计划

【答案】B

【解析】法定福利包括社会保险、法定假期、住房公积金。

【例题·单选】下列不属于员工服务计划的是（ ）。

- A. 雇员援助计划
- B. 家庭援助计划
- C. 家庭生活安排计划
- D. 住房援助计划

【答案】D

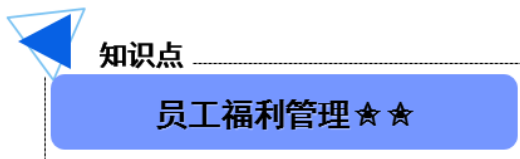
【解析】本题考查员工福利的内容。住房援助计划属于收入保障计划。

【例题·多选】员工福利的构成一般包括（ ）。

- A. 奖金
- B. 社会保险
- C. 法定假期
- D. 住房公积金
- E. 收入保障计划

【答案】BCDE

【解析】本题考查员工福利的内容。奖金是员工薪酬的构成部分之一，但不属于员工的福利。福利一般是非货币报酬。



知识点

员工福利管理☆☆

（一）福利计划

指企业对实施员工福利所做的规划和安排。

（二）福利预算

福利管理过程中进行的一系列福利成本开支方面的权衡与取舍，确定福利的总成本及占总薪酬成本的比重。

（三）福利沟通

三个因素构成：

- 1.企业必须要宣传自己的福利目标，并确保任何一次沟通都能达到这些目标；
- 2.必须通过合适的渠道来传播这些信息；
- 3.沟通的内容必须具体、完整，不能用那些有碍交流的复杂专业术语。

（四）福利的评价与反馈

一套好的员工福利计划应具有的特征：

特征	内涵
亲和性	应建立在亲情、平等和信任的基础上，体现企业的人文关怀，以增强员工的归属感和凝聚力。
灵活性	最大限度 满足员工的不同需要 ，同时也能根据企业经营状况和财务状况适时作出调整。
竞争性	对外具有竞争力，确保企业在劳动力市场上的竞争优势，有效地吸引和保留企业核心员工。
成本效能	员工福利 成本在企业可支配的范围 之内，同时也能很好的体现企业的经营状况和财务能力。
可操作性	福利计划 切实可行 ，能够较容易的被员工所理解，同时对企业来说，其管理难度和管理成本也相对较低。
特色性	福利计划 体现企业的经营哲学和战略目标 ，有利于塑造企业文化。

（五）福利计划的成本控制

控制要素	内容
------	----

福利计划中的费用分担制	在企业自行主办的各种补充保险中，可以让 员工分摊一部分费用 ，但是员工 缴费的水平要适度 ，避免引起员工的抵触情绪
传统福利项目改进	如一些企业将所有的休假、病假统筹考虑，如果在一定时期内（通常是一年）员工总的休假期不超过限定的天数，员工就会得到一定的补偿或某种奖励
福利项目开发	企业在处理福利成本时不应仅局限于已有的福利项目，而是根据福利内容以及其特点新开发一些福利项目， 并重新组合、设计福利计划

【例题·单选】关于好的员工福利计划特征的陈述，错误的是（ ）。

- A. 福利计划应建立在亲情、平等和信任的基础上
- B. 最大限度满足员工的最低基本需要
- C. 对外具有竞争力
- D. 体现企业的经营哲学和战略目标

【答案】B

【解析】本题考查员工福利管理。B应该是最大限度满足员工的不同需要。

【例题·单选】一套良好的福利计划应当能够最大限度地满足员工的不同需求，同时也能根据企业的具体情况适

时做出调整，这是福利计划应具有（ ）。

- A. 经济性
- B. 灵活性
- C. 亲和性
- D. 竞争性

【答案】B

【解析】一套良好的福利计划应当能够最大限度地满足员工的不同需求，同时也能根据企业的具体情况适时做出调整，这是福利计划应具有灵活性，选项B正确。



知识点

典型福利计划★

（一）弹性福利计划（自助餐计划）

类型	内涵
附加福利计划	在 不降低 原有薪酬水平和福利水平的条件下，提供给员工一张特殊的信用卡，员工可以根据自己的需要自行购买商品或福利。发放给员工的信用卡中可使用的金额度取决于员工的任职年限、绩效水平，还可以根据员工基本薪酬的百分比来确定。
混合匹配福利计划	员工可以按照自己的意愿在企业提供的福利领域中决定每种福利的多少，但是总福利水平不变。
核心福利计划	为员工提供包括健康保险、人寿保险及其他一系列企业认为所有员工都必须拥有的福利项目的福利组合，然后让员工根据自己的偏好选择其他的福利项目，或者增加一种核心福利项目的保障水平。
标准福利计划	企业为员工提供一些标准的福利项目组合，员工可以自由选择不同的组合，但不能自行构建福利组合。

【例题·单选】员工可以自由选择不同的福利项目组合，但不能自行构建福利组合，这种福利计划被称为弹性福利计划中的（ ）。

- A. 附加福利计划
- B. 标准福利计划
- C. 混合匹配福利计划
- D. 核心福利计划

【答案】B

【解析】本题考查典型福利计划；所谓标准福利计划是指企业为员工提供一些标准的福利项目组合，员工可以自由选择不同的组合，但不能自行构建福利组合。

（二）企业年金计划

一项企业向员工提供的**养老保险计划**，是员工退休后获得的收入。即员工在职期间通过缴纳一定的保险费和投资运营进行资金积累，待退休后方可享用。

与社会养老保险制度相比，企业年金具有以下特点：

- （1）企业自愿，并自主选择管理运作方式。
- （2）政府对企业年金不承担直接责任。
- （3）企业年金采用个人积累制，实行个人自保。
- （4）企业年金以效率原则为基础，不存在再分配的含义，因此有较强的激励作用。
- （5）企业年金通过资本市场进行管理和运营，投资手段更加多样。

（三）企业健康保险计划

也称企业补充医疗保险计划或企业医疗保障计划，是企业为员工建立的、用于提供医疗服务和补偿医疗费用开支的福利计划

类型	内涵
商业保险	企业通过向保险公司投保为企业员工提供保险。保费可以由企业全部承担，也可以和员工分担。其可承担的两类经济损失分别是：医疗费用及由于疾病和伤残引起不能工作的收入损失。
内部自我保险	企业用自己的资金来承担法律规定范围内的健康风险，当发生医疗费用时，企业用现金或事先储备好的专门资金来支付赔偿。
指定服务计划	通过建立医疗服务提供者网络的形式对投保者和医疗提供者进行管理，当投保者选择医疗服务网络中的医疗提供者进行医疗服务时，可减免支付费用；当从非指定医疗提供者那里获得服务时，也可得到补偿，但自付比例较高。

【例题·单选】关于企业年金计划特点的说法，正确的是（ ）。

- A. 企业自愿，并且自主选择年金管理运作方式
- B. 政府对企业年金承担直接责任
- C. 企业年金不具有激励作用
- D. 企业年金的投资手段较为单一

【答案】A

【解析】本题考查企业年金的特点。政府对企业年金不承担直接责任，选项 B 错误；企业年金以效率原则为基础，不存在再分配的含义，因此有较强的激励作用，选项 C 错误；企业年金通过资本市场进行管理和运营，投资手段更加多样，选项 D 错误。

本章小结

