

第八章 薪酬福利管理

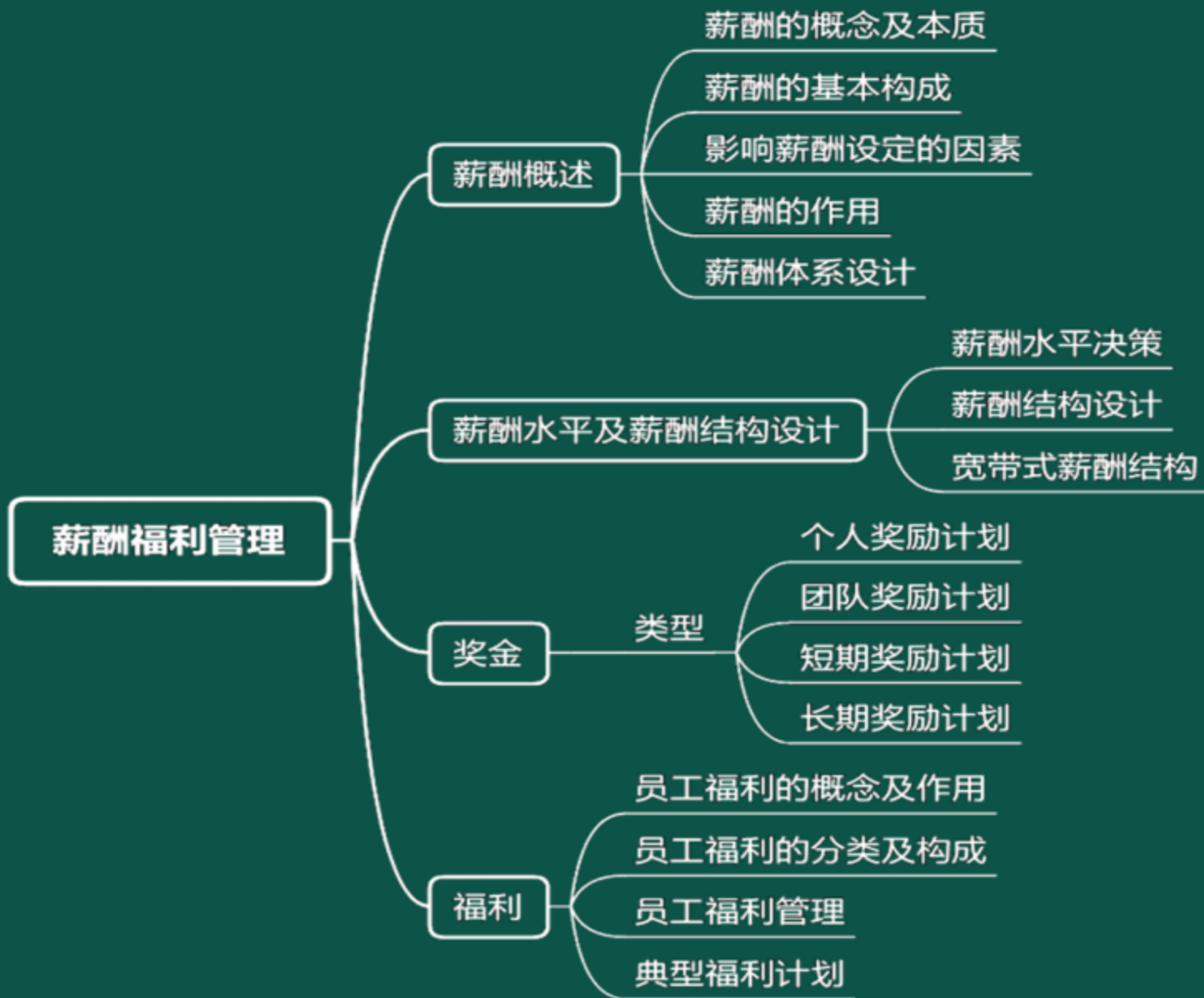


本章分值分布

年度	单选	多选	案例分析
2017年	4题4分	3题6分	——
2018年	3题3分	1题2分	4题8分
2019年	4题4分	2题4分	——
2020年	3题3分	2题4分	4题8分
2022年补	4题4分	2题4分	--
2023年	5题5分	1题2分	4题8分



本章知识结构





知识点

薪酬的概念及本质★



第一节 薪酬概述

1. 薪酬的概念

在雇佣关系存在的前提下，员工在从事劳动、履行工作职责并完成工作任务之后，所获得的经济上和非经济上的酬劳或回报的总和。

2. 薪酬的组成部分

薪酬有两个组成部分：一是经济薪酬；二是非经济

薪酬



第一节 薪酬概述

（一）经济薪酬

（1）直接经济报酬：工资、薪金、奖金、佣金及红利等

（2）间接经济报酬：如企业支付的保险以及带薪休假等形式的经济福利

（二）非经济薪酬

非经济薪酬主要有两个组成部分：

（1）工作特征：工作本身具有的价值，主要包括培训机会、晋升机会、工作挑战性、职业发展等；

（2）工作环境：员工所处的工作氛围对员工的心态、情绪、工作热情等的激励作用，主要包括领导力、认可、成就、人才管理等。



第一节 薪酬概述

3. 薪酬的分类（表8-1）

薪酬的分类

经济报酬		非经济报酬	
直接经济报酬	间接经济报酬	工作特性	工作环境
工资 薪金 奖金 佣金 红利	企业支付的保险 带薪休假 住房资助	培训机会 晋升机会 工作挑战性 职业发展	领导力 认可 成就 人才管理



第一节 薪酬概述

【真题·2013/2014年单选】下列报酬项目中，属于非经济薪酬的是（ ）。

- A. 奖金
- B. 带薪休假
- C. 培训机会
- D. 员工福利



第一节 薪酬概述

【答案】C

【解析】本题考查薪酬概述。非经济薪酬指员工由于自己的努力工作，而获得的晋升、表扬或重视等，以及由此产生的工作荣誉感、责任感及成就感等。包括：培训机会、晋升机会、舒适便利的工作环境、成就感、荣誉感及其他精神激励等。



知识点

薪酬的基本构成★★★



第一节 薪酬概述

（一）基本薪酬

企业根据员工所承担的工作或员工所具备的技能、能力而向员工支付的相对稳定的报酬。

类别	内容
职位薪酬	即企业根据员工所承担的工作在企业中的 相对价值 来确定员工的基本薪酬
技能薪酬	即企业根据员工所掌握技能的多少来确定员工的基本薪酬，主要适用于“ 蓝领员工 ”。 技能薪酬能够有效地提高员工在企业内部的流动性，有助于员工技能的提升，同时为员工提供了更多的加薪机会
能力薪酬	即企业根据员工所具备能力的有效性及其能力水平的高低来确定员工的基本薪酬，主要适用于“ 白领员工 ”。 一般将企业内部表现突出，对企业的核心竞争力有着决定性作用的员工的能力作为标准



第一节 薪酬概述

(二) 奖金

又称浮动薪酬，是指企业根据员工的工作绩效或工作目标的完成情况而支付的报酬。奖金是薪酬体系中与绩效直接挂钩的部分。

目的：在绩效与薪酬之间建立一种密切的联系，引导员工行为以实现企业的战略发展目标。

从时间维度分为：长期奖励计划和短期奖励计划；

从激励对象维度：可以分为个人奖励计划和团队奖励计划。



第一节 薪酬概述

（三）福利

企业向员工支付的，不以员工向企业提供的工作时间为计算单位的，具有相对普遍性的非货币报酬。



第一节 薪酬概述

【真题·2011/2016年单选】基本薪酬的支付依据不包括（ ）。

- A. 员工的职位
- B. 员工的技能
- C. 员工的绩效
- D. 员工的能力

【答案】C

【解析】本题考查基本薪酬的分类。基本薪酬分为职位薪酬、技能薪酬、能力薪酬，选项C错误。



第一节 薪酬概述

【真题·2013年多选】下列薪酬项目中，属于基本报酬的是（ ）。

- A. 职位薪酬
- B. 奖金
- C. 技能薪酬
- D. 福利
- E. 能力薪酬



第一节 薪酬概述

【答案】ACE

【解析】本题考查基本薪酬的分类。基本薪酬：相对稳定的报酬，提供基本生活保障和稳定收入来源。基本薪酬分为职位薪酬、技能薪酬、能力薪酬。



第一节 薪酬概述

【真题·2015/2019单选】在薪酬的基本构成中，主要适用于“白领员工”的薪酬是（ ）。

- A. 能力薪酬
- B. 职位薪酬
- C. 技能薪酬
- D. 绩效薪酬

【答案】A

【解析】本题考查薪酬的基本构成。能力薪酬，即企业根据员工所具备能力的有效性及其能力水平的高低来确定员工的基本薪酬，主要适用于“白领员工”。



知识点

影响薪酬设定的因素★★★



第一节 薪酬概述

(一) 外在因素

外在因素	内涵
劳动力市场的供需关系与竞争状况	劳动力价格（薪资）受供需关系影响：供需关系失衡时，劳动力价格也会偏离其本身的价值。一般而言，供 $>$ 需时，劳动力价格（薪资）会下降；供 $<$ 需时，劳动力价格（薪资）会上升。
地区及行业差异	企业在制定薪酬标准时应根据所在地区经济发展水平及所属行业特点来决定：经济发达地区的薪酬水平高于经济相对落后的地区，处于行业成长期和成熟期的企业薪酬水平高于处于行业衰退期的企业。
当地生活水平	(1) 生活水平越高，员工对个人生活期望越高，会对企业造成偏高薪酬标准的压力； (2) 生活水平高意味着物价指数要持续上涨，为保证员工生活水平不致恶化及购买力不致降低，企业也不得不定期适当调整薪酬。
与薪酬相关的法律法规	如最低工资制度、个人所得税制度、强制性福利保险的种类以及缴费水平等，是企业薪酬管理的重要依据，直接影响员工薪酬结构及薪酬水平。



第一节 薪酬概述

(二) 内在因素

内在因素	内容
企业的业务性质与内容	劳动密集型企业，劳动力成本在总成本中占较大比重 资本密集型企业，相对于先进的生产设备和生产工艺，劳动力成本在总成本中比重却不大
企业的经营状况及支付能力	直接影响员工的薪酬水平。资本雄厚、盈利丰厚且正处于上升期的企业，愿意支付较高的薪酬来吸引、保留和激励员工；相反，规模较小或经营不景气的企业，则不得不量入为出
企业文化	企业文化因素间接地影响着企业的薪酬水平



第一节 薪酬概述

【真题·2014单选】影响薪酬设定的内在因素不包括（ ）。

- A. 企业的业务性质与内容
- B. 地区及行业差异
- C. 企业经营状况及支付能力
- D. 企业文化

【答案】B

【解析】本题考查影响薪酬设定的因素。影响薪酬设定的内在因素有：企业的业务性质与内容、企业的经营状况及支付能力、企业文化。B项是外在因素。



第一节 薪酬概述

【真题·2016/2018/2023·单·多选】影响薪酬设定的外

在因素不包括（ ）。

- A. 企业文化
- B. 劳动力市场的供需关系与竞争状况
- C. 当地生活水平
- D. 地区及行业差异



第一节 薪酬概述

【答案】A

【解析】本题考查影响薪酬设定的因素。影响薪酬设定的外在因素：①劳动力市场的供需关系与竞争状况；②地区及行业差异；③当地生活水平；④与薪酬相关的法律法规。选项A属于影响薪酬设定的内在因素。



知识点

薪酬的作用★



第一节 薪酬概述

（一）对员工的作用

（1）基本生活保障

（2）心理激励作用

（3）个人价值体现

（二）对企业的作用

（1）改善经营绩效

（2）塑造和强化企业文化

（3）支持企业变革



第一节 薪酬概述

【例题·单选】下列陈述中，不属于薪酬对企业的作用的是（ ）。

- A. 塑造和强化企业文化
- B. 改善经营绩效
- C. 支持企业变革
- D. 心理激励功能

【答案】D

【解析】本题考查薪酬的作用。薪酬对企业的作用包括：①改善经营绩效；②塑造和强化企业文化；③支持企业变革。心理激励功能是薪酬对员工的作用。