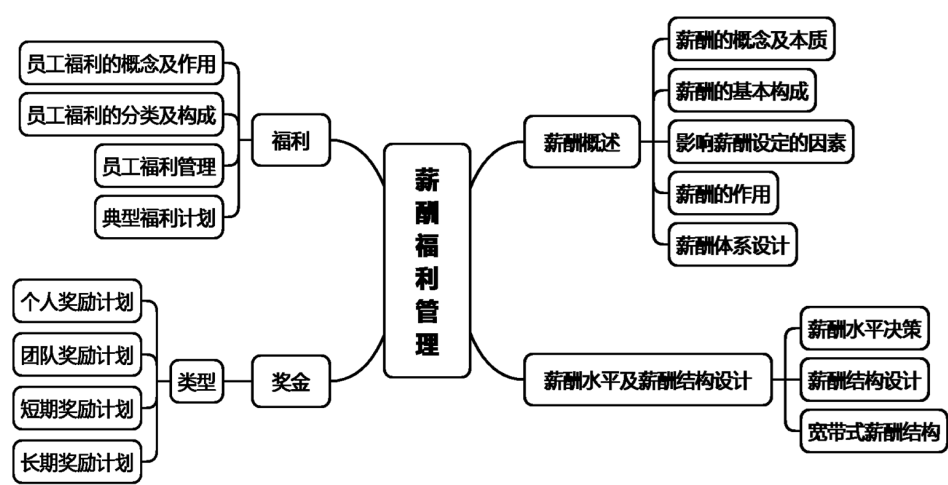


第十二章 薪酬福利管理

本章分值分布

年度	单选	多选	案例分析
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
2024 年	4 题 4 分	1 题 2 分	4 题 8 分
2025 年	6 题 6 分	1 题 2 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. 薪酬的呈现方式

一是直接经济薪酬；二是间接经济薪酬

（1）直接经济报酬包括：工资、薪金、津贴、奖金、佣金及股权等货币报酬。

分类	内容
基本薪酬	织根据员工所承担的工作本身或者员工所 具备的完成工作的技能或能力，向员工支付的相对稳定的经济性报酬，是员工生活的基本保障。

可变薪酬	薪酬体系中与绩效直接挂钩的经济性报酬，是与个人、团队或公司绩效挂钩的 浮动收入，也称浮动薪酬、绩效薪酬或奖金；建立在对员工行为及其实现组织目标的程度进行评价的基础之上的，有助于激励员工实现特定目标。
-------------	---

（2）间接经济报酬：一种非现金方式支付给员工的薪酬，包括为员工提供的各类保险、带薪休假、住房补贴等服务和福利；不是以员工向组织提供的工作时间为计算单位的。福利通常采取实物支付或者延期支付的方式，具有类似固定成本的特点。

角度	内容
本质	劳动力市场供需关系决定的价格信号，对内是企业分配价值、驱动行为、塑造文化以及实现战略目标的核心管理杠杆。
经济学	一种等价交换。企业购买员工的时间和能力，员工出让劳动使用权以获取生存和发展资源；是劳动力这一特殊商品的价格，反映了市场对员工所具备的知识、技能、经验以及体力付出的价值评估，体现了员工贡献与回报的匹配。
管理学	是激励与保障、战略管理的工具，既保障员工基本生活，又通过差异分配激励绩效、引导行为，支撑企业吸引、保留、发展人才，服务于组织战略目标。

【真题·2025年·单选】在企业为员工提供的各类报酬中，下列选项属于间接经济报酬的是（ ）。

- A. 工资
- B. 奖金
- C. 分红
- D. 福利

【答案】D

【解析】一种非现金方式支付给员工的薪酬，包括为员工提供的各类保险、带薪休假、住房补贴等服务和福利；不是以员工向组织提供的工作时间为计算单位的。福利通常采取实物支付或者延期支付的方式，具有类似固定成本的特点。

知识点薪酬的基本构成★★

（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

（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。

（三）员工福利

企业向员工提供的用于改善员工本人和家庭生活质量的各种以非货币薪酬和延期支付形式为主的补充性报酬和服务。

【真题·2011/2016/2023 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。

【真题·2015/2019/2024 年·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”。