

---

# S 科技有限公司福利现状、问题及创新设计

## 摘 要

福利是员工薪酬的重要组成部分，在福利模式相对固定的大型国有企业中，尝试对福利的内容或制度进行创新，是丰富了相关研究在实际工作中的应用。本文以大唐 S 科技有限公司为例，对其职工福利创新问题进行了研究，文章首先介绍了福利与福利制度等概念以及相关理论。其次通过问卷对样本企业的福利现状进行了调查，指出了样本企业现行福利管理办法中存在的问题及原因。最后提出了针对样本企业福利创新的设计方案——从理论上设计一个符合样本企业福利现状的创新应用思路，在样本企业现行福利管理方法的基础上将弹性福利模式与之有效结合，形成具有一定创新性和实用性的优化方法，以期与实践与推广提供参考。具体包括：为克服传统福利模式的弊端引入“弹性福利”，满足员工多样性福利需要；为优化现有福利管理办法中的部分内容提出切实可行的建议。

关键词：企业福利，福利创新，弹性福利

## 目 录

引 言.....	1
第一章 相关理论概述.....	2
1.1 概念界定.....	2
1.1.1 企业福利.....	2
1.1.2 弹性福利制度.....	2
1.1.3 传统福利制度与弹性福利制度的区别.....	2
1.2 相关理论概述.....	2
1.2.1 双因素理论.....	3
1.2.2 马斯洛需要层次理论.....	3
1.2.3 公平理论.....	4
第二章 大唐 S 科技有限公司企业福利分析.....	5
2.1 大唐 S 科技有限公司简介.....	5
2.2 样本企业托克托分公司发展概况.....	5

---

2.2.1 样本企业人员构成 .....	5
2.2.2 样本企业组织结构图 .....	6
2.3 样本企业福利管理概况 .....	6
2.3.1 现行福利管理办法摘要 .....	6
2.3.2 福利费用使用原则及范围 .....	7
2.3.3 福利经费的管理 .....	7
3.1 样本企业福利调查 .....	7
3.2 样本企业福利现状 .....	7
3.3 样本企业福利中存在的问题及产生原因 .....	8
第三章 企业福利创新优化设计 .....	10
3.1 样本企业福利创新分析 .....	10
3.1.1 必要性分析 .....	10
3.1.2 可行性分析 .....	10
3.2 样本企业福利创新设计 .....	12
3.2.1 样本企业弹性福利的设计方案 .....	12
3.2.2 样本企业福利管理办法创新建议 .....	13
结 语 .....	15
参考文献 .....	16

---

# 引言

在组织管理时代，福利的派发主要在于更好的满足企业各级各类员工的需求，相应的福利的重心由企业转移到了员工个人上来，因此福利重心的转移必然使得相应福利制度和同步改变。至于福利的发放方式，以美国为代表遵循了企业与雇主自行制定的“私人模式”，而许多欧洲国家则选择了富含转移支付的由公共提供的福利服务。受计划经济的影响，我国企业目前普遍采用的是强调均等，且大部分福利内容及占比完全由企业主导的传统福利模式，主张“普惠”但不重视贡献，可谓“不患寡而患不均”。这样待遇相对单一，也缺乏灵活性，还使得员工满意度低的僵化模式随着现代企业的发展和与经济国际接轨的趋势会更加难以适应现代企业发展的需求，同时“企业能够提供哪些福利？”也是求职者首要关注的问题之一。因此，探讨企业福利创新问题是在理论与实践方面均具有意义的课题。

本文是对企业福利创新问题进行研究，具体为运用案例分析法，以大唐 S 科技有限公司托克托分公司为样本企业进行典型个案研究，通过了解企业实际福利情况寻找共性问题，探索适合大唐 S 科技有限公司的福利创新方案。文章主要框架如下，第一部分为引言。主要介绍本文的研究目的，背景，意义，思路和方法；第二部分为相关理论概述。采用文献资料法，通过梳理其他学者与从业者的观点与经验，对相关概念进行界定，对相关理论进行阐释；第三部分为样本企业福利现状的调查与分析。介绍企业概况，通过问卷调查法所得出的结果描述其福利现状，挖掘中存在的问题并利用相关理论剖析产生的原因；第四部分依据样本企业实际情况进行企业福利创新优化设计，分析其可行性和必要性，提出创新优化的具体措施与建议。第五部分为结论。指出本研究的优势与局限性及对样本企业所处行业及类似企业实施中推广实施提出展望。

---

## 相关理论概述

### 1.1 概念界定

#### 1.1.1 企业福利

福利 (Benefits)：是员工在企业中除工资外获得的各种间接的经济性或非经济性的报酬。一般主要将福利分为五大类，包括非工作时间薪酬、保险福利、退休福利等内容。因此福利是员工薪酬收入中一个非常重要的组成部分。在我国福利又被称之为员工福利或企业福利，可以分为两类—法定福利和非法定福利。并且福利有以下几个比较突出的特征：补偿性、均等性、集体性。

#### 1.1.2 弹性福利制度

弹性福利制度起源于上世纪 70 年代，在经历了 80, 90 年代经济蓬勃发展的同时逐渐成为了全球企业福利改革时效仿的对象。弹性福利制度 (flexible benefits plan)，是一种有别于传统固定式福利的新兴福利制度，又被称为“自助餐式的福利” (cafeteria benefits plan)，薪酬专家经常将两种说法作为同义词使用。自助餐式福利计划的含义是企业为每一位员工提供一个数额固定的福利预算，在这个预算的范围内形成一份可供按需挑选的福利菜单让员工选择自己感兴趣的福利。

#### 1.1.3 传统福利制度与弹性福利制度的区别

当代企业福利制度创新的一个典型代表为弹性福利制度。与传统福利制度相比其创新性主要表现为非常强调对成本控制和员工参与的过程。

### 1.2 相关福利理论

本部分在相关文献综述的基础上，针对国有企业中通常存在的福利问题归纳了相关理论。这些理论反映了福利创新理论研究的不同角度，利用了不同的方法，原理，规律。虽然各有未完善之处，但是能够准确的引出亟待解决的问题，对继续深入研究很有借鉴意义。

#### 1.2.1 双因素理论

赫茨伯格的双因素理论 (two-factor

theory)，将导致工作不满意的外部因素称为保健因素，将增加员工满意度的内在因素称为激励因素。并表示“满意”的反面不是“不满意”而是“未被激励”。结合马斯洛需求层次理论可知，双因素理论中涉及的两种需要——生理需要与成就需要，可知运用弹性福利设计适宜的福利组合供员工选择，可以在进行同一次福利实施过程中满足两种层次的需要。主要是对职工采用“拉”而不是“推”的方式进行激励，如给予奖金或更高的职位等大量诱惑物这样直接的刺激方法。

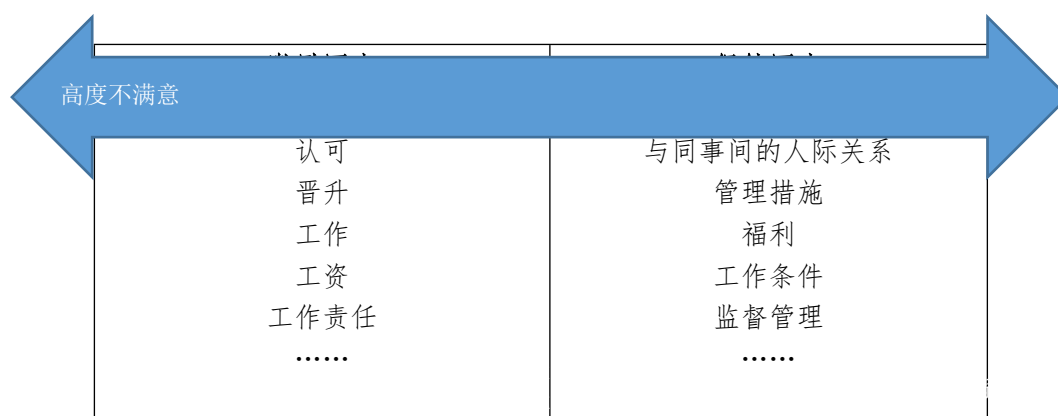


图 1-1 双因素理论

### 1.2.2 马斯洛需要层次理论

马斯洛 (Maslow) 认为至少有 5 类 (生理, 安全, 情感, 尊重, 自我实现) 目标可被视为人的基本需要依据, 并且马斯洛认为个人需求层次是由低层次向高层次逐层上升的, 每个需求层次都必须得到充分的满足才能使下一层次的需求占据主导地位。传统福利制度对于员工福利需求的解读是十分刻板固化的, 它忽视了员工的不同境遇与因时而变的福利需求, 致使提供的福利带有很强的普遍性, 令许多员工将所获得的福利待遇视为应得的薪酬之一, 最终传统福利制度所能发挥的激励作用在企业不断发展变化的今天也逐渐减弱。

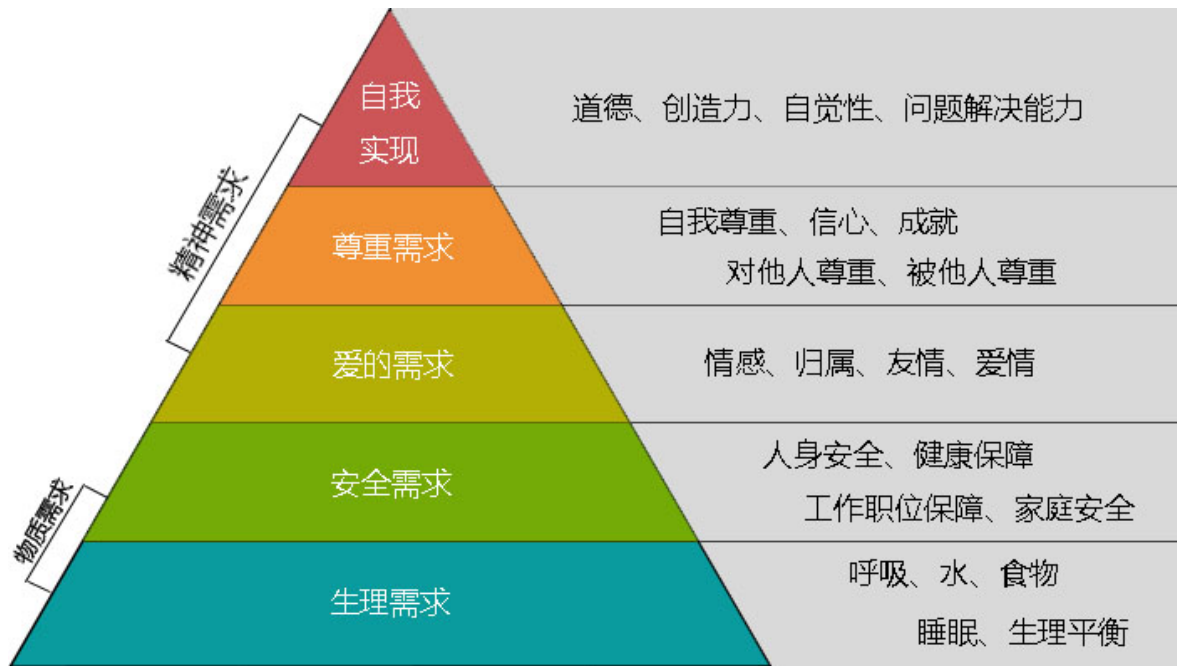


图 1-2 马斯洛需要层次理论

### 1.2.3 公平理论

公平理论 (equity theory) 是由美国心理学家亚当斯 (Adams) 于 1967 提出的, 该理论认为, 员工首先将自己从工作中的所得和投入进行比较, 然后与他人的所得和投入到进行比较, 如果员工认为这一比率难以持平, 就会认为自己受到了不公平的待遇, 这会令员工试图采取影响绩效或辞职离开的措施。公平理论揭示了员工对于福利的满意度来自于比较自身与他人所得的差异时感受到的公平感, 如果企业的福利发放影响了公平感体验, 会影响员工的工作积极性, 还会有损在福利上的投入。但是目前我国国有企业普遍采用的传统福利模式过度强调福利的“公平分配”, 但看似公平却会令部分员工产生了不满, 福利也难以发挥出预想的激励作用。

以上内容仅为本文档的试下载部分, 为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文, 请访问:

<https://d.book118.com/288004027011006075>