**北京市高等教育自学考试课程考试大纲**

**课程名称：员工福利管理 课程代码：14905（笔试） 2024年9月版**

**第一部分课程性质与设置目的**

**一、课程性质与特点**

《员工福利管理》是北京市高等教育自学考试人力资源管理管理（专科）专业的一门专业选考课程，是在完成公共基础课程学习后开设的选考课。通过本课程的学习使学生形成对员工福利理论、现行政策与发展趋势的初步认识，理解员工福利对于企业人力资源开发与利用的重要作用，并掌握员工经济性福利与非经济性福利、法定福利与自主福利的主要内容及管理方法等。通过本课程的学习，学生既可以了解员工福利的内涵、发展历史以及未来发展趋势等基础性的理论和内容，又可以掌握与学生息息相关的员工福利知识，并将它们运用到实践中去，保护自己的合法权益。《员工福利管理》是一门实用性比较强的课程。

**二、课程目标与基本要求**

本课程的目标是全面贯彻落实立德树人根本任务，培养应用型人才，使学生掌握福利的基本知识以及当前我国各种社会福利的内容体系，并能够活学活用，将所学到的知识运用到现实生活中。本课程涵盖的内容比较丰富，包括员工福利的基本理论知识与各种福利内容。希望通过本课程的学习，学生们首先可以知道并做到切实维护好自己合法的员工福利权益；其次是能够在未来从事人力资源工作，或者在已经从事的人力资源工作中，灵活运用所学知识，做好保障工作，成为一名成功的HR。

本课程的考核章节为第一到第十一章，重点章节是：第一章、第四章、第五章、第六章、第七章、第八章和第十一章，不考核章节为第十二章。

**三、与本专业其他课程的关系**

《员工福利》是人力资源管理专业选修的专业课程，它与《人力资源管理》等课程相互衔接，为后续的课程奠定基础并提供有力支撑。

**第二部分考核内容与考核目标**

**第一章 员工福利总论**

**一、学习目的与要求**

通过本章的学习，全面理解员工福利的内涵，弄清员工福利与薪酬、员工福利与社会福利的关系，了解员工福利的分类及构成。

**二、考核知识点与考核目标**

(一) 员工福利的概念界定

识记： 西方关于员工福利的概念界定

我国关于员工福利的界定

理解：对员工福利内涵的总结

(二) 员工福利与薪酬

识记：整体性报酬的概念及其内容

薪酬及其薪酬的构成

理解：间接薪酬（简称福利）与直接薪酬（简称工资）的关系

(三）员工福利与社会福利

识记：社会福利的界定

理解：员工福利与社会福利的区别

员工福利与社会福利的关系

（四）员工福利的构成

识记：法定福利和非法定福利

理解：风险保障型和物质激励型福利

即期性福利和延期性福利

现金型福利和非现金型福利

全员性福利、特种福利及特困福利

固定福利和弹性福利

**第二章 员工福利的相关理论**

**一、学习目的与要求**

通过本章的学习，需对员工福利的理论基础与发展脉络有较清晰的了解，能够同时从经济学和管理学的不同角度理解员工福利的本质，且能够运用这些理论研究福利领域的实际问题。

**二、考核知识点与考核目标**

(一) 员工福利相关理论综述

识记：薪酬理论

激励理论

(二) 员工福利的效用分析

理解：福利计划对于雇主的效用分析

福利计划对于雇员的效用分析

应用：激励性福利计划的设计与发展应注意的几点问题

**第三章 员工福利的发展**

**一、学习目的与要求**

本章旨在了解员工福利制度的历史演进和理论基础，以及如何根据不同的组织和员工需求来规划和管理福利计划，以便能够灵活应对不断变化的经济和社会环境，提高员工满意度、增强组织竞争力，并确保福利政策与组织战略一致。

**二、考核知识点与考核目标**

(一) 员工福利的历史沿革

识记：员工福利初建阶段

员工福利快速发展阶段

(二) 国外员工福利改革和发展趋势

识记：员工福利计划匹配以人为本的管理概念

体现服务，紧随企业战略和员工需求的动态化管理

员工福利注重沟通，体现个性化特征

社会化趋势

抵御意外风险的员工福利计划备受关注

1. 中国职工（员工）福利发展历程

理解：计划经济体制下的职工福利制度

计划经济向市场经济过渡期的职工福利变革

中国职工福利体系的特点及发展现状

**第四章 员工福利体系设计的影响因素**

**一、学习目的与要求**

本章旨在理解员工福利计划的设计受到哪些内外因素影响，以及如何综合考虑员工需求、法律法规、组织战略等因素，要求能够灵活应用这些因素来规划和管理福利计划，以实现平衡和可持续的福利体系。

**二、考核知识点与考核目标**

(一) 法定福利的政策法规

识记：我国关于福利的政策法规

工时制度

社会保险制度

其他

(二) 企业方面的影响因素

理解：企业文化和企业战略

企业的薪酬策略

工会的态度和力量

(三）员工方面的影响因素

识记：员工的工作绩效

员工的工作年限

员工的福利需求

（四）成本—效益

应用：员工福利成本界定

员工福利效益评估

员工福利成本控制

**第五章 员工福利计划的设计模式**

**一、学习目的与要求**

本章节旨在了解不同的福利计划模式以及它们的优缺点。要求能够根据组织需求和员工偏好，选择和设计适当的福利计划模式，以提高员工福利满意度和组织绩效。

**二、考核知识点与考核目标**

(一) 员工福利计划设计概述

识记： 员工福利计划的含义

员工福利计划的内容

(二) 员工福利计划模式的种类

识记：员工福利计划的水平模式

员工福利计划的项目模式

员工福利计划的制定模式

员工福利计划的覆盖模式

员工福利计划的享受模式

员工福利计划的实施模式

(三）弹性福利计划

识记：弹性福利计划的含义和特点

弹性福利制度的产生背景

实行弹性福利计划的理论解释

理解：弹性福利计划的类型

应用：弹性福利计划的设计和实施

弹性福利计划实施的评估

**第六章 员工福利计划的规划与管理**

**一、学习目的与要求**

本章旨在学习如何制定、实施和监督员工福利计划，以满足员工需求，要求能够深入理解福利计划的复杂性，并运用战略性思维和管理技巧来优化福利计划，以实现组织和员工的共同利益。

**二、考核知识点与考核目标**

(一) 员工福利规划

识记：员工福利规划简述

员工福利规划的步骤

理解：员工福利计划的未来

(二) 员工福利管理简述

识记：员工福利管理的定义

员工福利管理的三个阶段

理解：员工福利管理的未来趋势

(三）高绩效的员工福利管理

应用：员工福利管理的目的

员工福利管理应遵循的原则

员工福利管理的主体内容

员工福利管理的框架和流程

**第七章 企业年金计划**

**一、学习目的与要求**

本章系统地介绍了企业年金的相关知识和实践，包括企业年金的性质、特点、功能、外部条件等。要求具备对企业年金计划的全面理解，并能够将相关知识应用于实际情境，以确保计划的有效性和可持续性。

**二、考核知识点与考核目标**

(一) 企业年金概述

识记：企业年金的性质和特点

企业年金的功能和外部条件

企业年金的分类

理解：企业年金的分配

企业年金与人力资源管理

识记：企业年金的理论依据

企业年金的发展历程

(二) 企业年金的市场管理与运营

理解：企业年金的治理结构

企业年金的市场经营主体

企业年金的投资运营

(三）企业年金的内部管理与方案设计

理解：企业年金的组织管理

应用：企业年金的方案设计

1. 政府对企业年金的监管

理解：立法

监督与管理

税收政策

1. 中国企业年金的发展

理解：我国企业年金制度的政策法规

应用：我国企业年金的发展状况

**第八章 企业健康保险计划**

**一、学习目的与要求**

本章旨在理解企业健康保险计划的基本原理、类型和运作方式，以及如何根据组织需求和员工福利要求来设计和管理这些计划。学习要求能够有效地选择、实施和监督企业健康保险计划，以提高员工的健康状况、满意度和组织绩效。

**二、考核知识点与考核目标**

(一) 企业健康保险计划概述

识记：什么是企业健康保险计划

理解：为什么要有企业健康保险计划

(二) 企业健康保险计划的几种典型形式

识记：企业医疗基金（自我保险）

理解：商业团体健康保险

健康储蓄保险计划（HSA）

(三）企业健康计划新发展—心理健康管理

识记：EAP的起源

EAP的服务内容

EAP的实施模式

理解： EAP在中国的发展

（四）企业健康保险计划在中国

应用：社会保险机构经办的职工补充医疗保险

商业保险公司经办的职工补充医疗保险

工会经营的职工医疗互助补充保险

**第九章 住房福利计划**

**一、学习目的与要求**

本章旨在深入了解住房福利计划的基本概念、类型和管理原则，以便能够在组织中制定和实施符合员工需要和组织策略的住房福利计划。要求能够熟悉住房福利计划的各种方面，并能够根据具体情况进行选择、设计和管理，以支持员工的住房需求。

**二、考核知识点与考核目标**

(一) 住房福利计划概述

识记： 住房福利计划的重要意义

住房福利计划的主要形式

(二) 企业住房计划方案的选择与实施

识记：住房与住房消费

理解：住房福利计划的选择—多种住房福利计划的相对优势比较

选择和实施激励性住房福利计划应注意的几个问题

(三）住房福利计划在中国

识记：住房福利计划在中国的发展历程回顾

理解：住房福利计划在中国发展的成因分析

应用：住房福利计划在中国企业的实施现状

**第十章 利润分享计划**

**一、学习目的与要求**

本章旨在使学习者深入理解利润分享计划的原理、类型和运作方式，以及如何根据组织目标和员工激励需求、设计和管理有效的计划。要求能够在实践中制定和执行适用的利润分享计划，以增强员工积极性并促进组织的长期成功。

**二、考核知识点与考核目标**

(一) 利润分享计划概述

识记：利润分享计划的概念与特征

理解：利润分享计划的产生与发展

利润分享计划的理论基础

(二) 利润分享计划的制度设计

识记：覆盖范围

缴费条件

资金分配

投资决策

税收优惠

计划的终止

(三）利润分享计划在中国

应用：利润分享计划对中国的借鉴意义

利润分享计划在中国企业中的实施办法

**第十一章 员工持股计划**

**一、学习目的与要求**

本章节旨在深入理解员工持股计划的运作方式、设计原则和影响因素，以便能够在组织中制定和实施有效的员工持股计划。要求能够应用相关知识和策略来创建符合组织需求和员工激励要求的持股计划。

**二、考核知识点与考核目标**

(一) 员工持股计划概述

识记：员工持股计划的概念、特征与分类

员工持股计划的历史沿革

员工持股计划的理论基础

员工持股计划的主要内容

理解：员工持股计划的现实意义

(二) 员工持股计划的制度设计

理解：制定员工持股计划的步骤

员工持股计划的实施步骤

相关技术性问题剖析

(三）员工持股计划在中国

识记：我国员工持股计划的界定、特点和典型模式

理解：我国股份企业内部员工持股计划的运行机制

员工持股计划实施的配套措施

**第三部分有关说明与实施要求**

**一、考核的能力层次表述**

本大纲在考核目标中，按照“识记”、“理解”、“应用”三个能力层次规定其应达到的能力层次要求。各能力层次为递进等级关系，后者必须建立在前者的基础上，其含义是：

识记：能知道有关的名词、概念、知识的含义，并能正确认识和表述，是低层次的要求。

理解：在识记的基础上，能全面把握基本概念、基本原理、基本方法，能掌握有关概念、原理、方法的区别与联系，是较高层次的要求。

应用：在理解的基础上，能运用基本概念、基本原理、基本方法联系学过的多个知识点分析和解决有关的理论问题和实际问题，是最高层次的要求。

**二、指定教材**

《员工福利管理》（第二版），仇雨临 编著，复旦大学出版社，2010年版。

**三、自学方法指导**

1、在开始阅读指定教材某一章之前，先翻阅大纲中有关这一章的考核知识点及对知识点的能力层次要求和考核目标，以便在阅读教材时做到心中有数，有的放矢。

2、阅读教材时，要逐段细读，逐句推敲，集中精力，吃透每一个知识点，对基本概念必须深刻理解，对基本理论必须彻底弄清，对基本方法必须牢固掌握。

3、在自学过程中，既要思考问题，也要做好阅读笔记，把教材中的基本概念、原理、方法等加以整理，这可从中加深对问题的认知、理解和记忆，以利于突出重点，并涵盖整个内容，可以不断提高自学能力。

4、完成书后作业和适当的辅导练习是理解、消化和巩固所学知识，培养分析问题、解决问题及提高能力的重要环节。在做练习之前，应认真阅读教材，按考核目标所要求的不同层次，掌握教材内容，在练习过程中对所学知识进行合理的回顾与发挥，注重理论联系实际和具体问题具体分析，解题时应注意培养逻辑性，针对问题围绕相关知识点进行层次（步骤）分明的论述或推导，明确各层次（步骤）间的逻辑关系。

**四、对社会助学的要求**

1、应熟知考试大纲对课程提出的总要求和各章的知识点。

2、应掌握各知识点要求达到的能力层次，并深刻理解对各知识点的考核目标。

3、辅导时，应以考试大纲为依据，指定的教材为基础，不要随意增删内容，以免与大纲脱节。

4、辅导时，应对学习方法进行指导，宜提倡"认真阅读教材，刻苦钻研教材，主动争取帮助，依靠自己学通"的方法。

5、辅导时，要注意突出重点，对考生提出的问题，不要有问即答，要积极启发引导。

6、注意对应考者能力的培养，特别是自学能力的培养，要引导考生逐步学会独立学习，在自学过程中善于提出问题，分析问题，做出判断，解决问题。

7、要使考生了解试题的难易与能力层次高低两者不完全是一回事，在各个能力层次中会存在着不同难度的试题。

8、助学学时：本课程共5学分，建议总课时90学时，其中助学课时分配如下：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 章 次 | 内 容 | 学 时 |
| 第一章 | 员工福利总论 | 7 |
| 第二章 | 员工福利的相关理论 | 7 |
| 第三章 | 员工福利的发展 | 7 |
| 第四章 | 员工福利体系设计的影响因素 | 10 |
| 第五章 | 员工福利计划的设计模式 | 10 |
| 第六章 | 员工福利计划的规划与管理 | 8 |
| 第七章 | 企业年金计划 | 12 |
| 第八章 | 企业健康福利计划 | 10 |
| 第九章 | 住房福利计划 | 6 |
| 第十章 | 利润分享计划 | 6 |
| 第十一章 | 员工持股计划 | 7 |
| 合 计 | | 90 |

**五、关于命题考试的若干规定**

1．本大纲各章所提到的内容和考核目标都是考试内容。试题覆盖到章，适当突出重点。

2．笔试的比例一般为识记占30%，理解占50%，应用占20%。

3. 试题难易程度应合理：易、中等难度、难。难题部分比例不超过20%。

4．笔试试题类型一般分为：单项选择题、多项选择题、名词解释题、简答题、论述题。

5．笔试采用闭卷考核方式，考试时间150分钟，按百分制计分，60分为及格。

**六、题型示例**

（一）单项选择题

新中国建立初期，企业职工社会保险制度建立的标志是颁布了

A．《中华人民共和国劳动保险条例》

B．《关于国营企业财务工作中几项制度的改革意见》

C．《中国人民共和国工会法》

D．《工伤保险条例》

（二）多项选择题

常见的间接薪酬手段有

A．可变薪酬 B．法定保险 C．退休金 D．带薪假期

（三）名词解释题

整体性报酬

（四）简答题

社会福利的特征是什么?

（五）论述题

如何理解员工福利与社会福利的关系？