

精细化学品公司

绩效诊断与改进

目录

第一章 员工福利管理3

 一、 早期的工资理论3

 二、 工资决定理论4

 三、 工资分配理论11

 四、 薪酬管理的流程17

 五、 重酬精英员工18

 六、 员工福利管理19

 七、 员工福利设计的流程22

 八、 员工福利的定义27

 九、 员工福利的作用27

第二章 项目简介 31

 一、 项目单位31

 二、 项目建设地点31

 三、 建设规模31

 四、 项目建设进度31

 五、 项目提出的理由31

 六、 建设投资估算32

 七、 项目主要技术经济指标33

第三章 项目背景分析 35

 一、 精细化工及有机酯类介绍 36

第四章 公司概况 39

 一、 公司基本信息 39

 二、 公司主要财务数据 39

第一章 员工福利管理

一、早期的工资理论

（一）生存工资理论

生存工资理论是 18 世纪末 19 世纪初由亚当斯密（AdamSmith）和大卫李嘉图（DavidRicardo）提出并全面论述的理论。其理论的基本思想是：劳动者的工资应当等同于或者略高于能够维持其生存的水平，工资是“劳动的自然价格”，这种“自然价格”除包括工人本身能够维持生存部分的生活费外，还包括能够在工人人数总体上不增不减地延续后代所需要的生活费。生存工资理论更多地揭示了资本主义原始积累时期的一个现实——从长远看，在工业化社会中，工人的工资等于它的最低生活费用，即工资只能保持在维持其生存、使其勉强糊口的水平上。生存工资理论是政府进行工资调节的主要理论依据，基于此理论，世界上很多国家都制定有统一的最低工资标准。

（二）工资基金理论

工资基金理论的代表人物是英国古典经济学家约翰穆勒（JohnS.Mill），该理论认为，工资取决于雇主为支付工资而留出的固定数量的资本和工人人数。一个国家在一定时期内的资本额是一个

固定的量，其中用来支付工资的部分即工资基金，是固定的。工人的工资总额受工资基金的限制。由于这种理论的基础是一定数量的工人的工资基金是预先确定而不可变动的，因此，从长远看，工人的总人数越多，每一个工人所得到的工资额就越少；只有减少人口才是大幅度提高最低工资水平的有效方法，工资水平的高低取决于工资基金数量与人口数量之间的比例。由此可见，工资基金论实际上是以马尔萨斯的人口论为基础，是最低工资论的翻版。他认为，工资应该是所生产的产品和服务中分给工人的那一部分。工资基金的数量取决于两个因素：一个是工人直接或间接生产产品和服务的生产效率；另一个是生产这些商品过程中直接或间接雇用的劳动力数量。19 世纪后半叶，人们普遍认识到工资不仅可以从某一基金中支付，而且还可以从现实生产中支付。20 世纪初期，边际生产力工资理论逐渐取代了工资基金理论。

二、工资决定理论

（一）边际生产力工资理论 19 世纪后期，美国经济学家约翰贝茨克拉克（JohnBatesClark）在其著作《财富的分配》中提出了边际生产力工资理论。边际生产力指的是在其他条件不变前提下，每增加一个单位要素投入所增加的产量，即边际物质产品，克拉克认为，工资决定于劳动的边际生产力，即厂商雇用的最后一个工人所增加的产量

一劳动的边际产品。在假定其他生产要素的投入不变的条件下，当劳动的投入增加时，其所增加的产量开始以递增速度增加，到一定量后，由于每一单位劳动所分摊的机器设备、原料等逐渐减少，会出现技术供应不足。因此，如果继续增加劳动投入，每增加一个单位的劳动所生产出来的产品必然少于前一单位劳动所生产的产品。这就是边际生产力递减规律。他就是用边际生产力概念来解释工资水平的。克拉克认为工人的工资水平是由最后追加的工人所生产的产量来决定。如果工人所增加的产出小于付给他的工资，雇主就不会雇用他；反之，如果工人所增加的产出大于所付给他的工资，雇主就会增加雇工人。只有在工人所增加的产出等于付给他的工资时，雇主才既不增雇也不减少所使用的工人。边际生产力工资理论可以说是现代工资理论的先驱，它解释了工资的长期水平，也适用于短期工资水平的确定。但这一理论是以劳动力市场完全竞争和劳动力自由流动为前提假设的，这与现实情况并不完全一致，再加上企业中各种复杂的因素，使得工人的边际劳动生产力难以计算。事实上，工资并不是简单地决定于劳动者的边际生产力，而是在一个较长的时间内，围绕着边际生产力摆动。但该理论建立起工资和生产力之间的本质联系，开创了工资问题研究的新时代。

（二）供求均衡

工资理论英国剑桥学派的著名领袖、新古典经济学派的代表人物阿尔弗雷德马歇尔（Alfred Marshall）在其名著《经济学原理》中以供求均衡价格理论为基础，提出了供求均衡工资理论，从生产要素的需求和供给两方面来说明工资的市场决定机制。马歇尔认为，工资是由劳动力的供给价格和需求价格相均衡时的价格决定的。劳动力的供给价格取决于劳动者的生活费用，即维持劳动者自身及其家庭生活所需的最低费用；劳动力的需求价格取决于劳动的边际生产力，即取决于边际劳动者生产的产品。他还提出了劳动的需求替代和供给弹性理论，所谓需求替代，是指生产的两个最基本的要素——劳动和资本之间存在一种可以相互替代的关系。供给弹性是用来描述由于价格变动而引起物品供给量变动幅度的一个概念。马歇尔提出的供求均衡工资理论是一种微观就业理论，是当时各种新旧分配理论的大综合，他既吸收了古典学派的有关分配理论的思想，也汲取了边际学派的边际革命的精髓。该理论将注意力从分配份额的大小转向稀缺性资源的配置，并把要素投入报酬与要素生产贡献联系起来，这在经济学上是一大贡献，其后的许多研究是在他所奠定的市场工资决定机制的基础上展开的。

（三）集体谈判工资理论

从 18 世纪以来，包括亚当斯密在内的一些早期经济学家就一直很关注集体谈判在工资决定上的影响，之后，克拉克、庇古等知名经济学家还对此有过研究。但是由于当时工会的规模和影响都比较小，人们对之并没有给予更多的重视。第二次世界大战前后，工会势力在美国等发达资本主义国家迅速增长，工会会员人数达到产业工人总数的四分之一左右，再加上许多未参加工会的工人的收入实际上也受到工会活动的影响，因此，工会在工资决定中的作用引起了高度关注，集体谈判工资理论也就应运而生。对该理论有重要贡献的经济学家主要有英国经济学家莫里斯多布（M. H. Dobb）、美国经济学家邓洛普

（J. T. Dunlop）张伯伦（N. W. Chamberlain）、厄尔曼（L. Ulman）和李斯（Albert Rees）等。集体谈判也称集体交涉，它是指以工会为代表的工人集团为一方，与以雇主或雇主集团为另一方进行的劳资谈判。集体谈判工资理论是工会发展的产物。该理论认为，短期工资水平决定于劳动力市场上劳资双方的力量对比。而集体谈判的过程是一系列建议和反建议对峙的过程。在工业化发展的初期，工资谈判是在企业主和劳动者个人之间个别进行的由于工人无法遏制自己相互之间的竞争，因而无法抵抗工资下降的趋势。工人只能组织起来，通过工会代表自己的更高利益与雇主和雇主集团做斗争。与此同时，雇主方面通过资本积聚和集中，不断形成大型企业和企业集团，从而遏制了雇主

之间的竞争。劳资双方的谈判采取了规模日益扩大的集团化方式。集体谈判的主要特点是工会通过有效地遏制工人之间的竞争使自己成为市场劳动力供给的垄断者，并力图使劳动力市场成为卖方垄断的市场。

典型的集体谈判过程是最初由工会方面提出高于期望值的工资要求，而雇主方面则提出低于期望值的工资承诺。在以后的谈判中，工会不断降低要求，而雇主则提高承诺。集体谈判也可能破裂，工会的最后武器是罢工，而雇主最后武器是关厂，这两者都将导致企业停产。在西方国家里，70%~80%的罢工起因于工资问题。由于集体谈判破裂而造成的企业停产是比较常见的现象。集体谈判工资论虽然带有浓厚的实用主义色彩，仍不失为一种应用广泛的有效理论，当前经济生活中很多重要的工资率确实是由集体谈判达成的。但是，经济因素仍然在后面起作用。即使是在某种程度上谈判力量似乎超过了经济力量，工会的胜利最终还是短命的。因为一时较高的工资必然引起较高的价格，从而降低了产品的市场需求。这反过来又会减少雇主对劳动力的需求，使工资最终跟劳动的边际生产力恢复一致。

（四）效率工资理论

效率工资理论是一种有关失业的劳动理论，它探究的是工资率水平跟生产效率之间的关系，是主流宏观理论为了解释工资刚性而提出的理论（工资刚性是指工资确定之后不易变动的特性，尤其是不易下

降的特性，即工资的弹性不足），定性地讲，效率工资指的是企业支付给员工比市场保留工资（保留工资是工资构成中的固定部分，即国家规定的各项工资、增资和补贴）高得多的工资，促使员工努力工作的一种激励与薪酬制度。定量地讲，厂商在利润最大化水平上确定雇佣工人的工资，当工资对效率的弹性为 1 时，称它为效率工资。此时工资增加 1%，劳动效率也提高 1%，在这个水平上，产品的劳动成本最低，即效率工资是单位效率上总劳动成本最小处的工资水平，它保证了总劳动成本最低。效率工资理论的核心概念是员工的生产力与其所获得的报酬呈正向关系。该理论认为，工资与生产率之间是相互依赖的，企业中每个工人的生产率（产出或利润等） a 是企业支付的薪酬率 w 、其他企业支付的薪酬率 w_i ，以及失业率的函数， $a = x(W, w_i, u)$ 。高工资的效率首先来源于刺激效应，即高工资会改进劳动者的劳动刺激，改善劳动者的营养和健康，从而提高生产率；其次是逆向选择效应，即工资可以对求职者的潜在生产率进行推测，从而获取有效信息；再次是劳动力流动效应，即提高工资可以降低辞职率；最后是社会伦理效应，即厂商提高相对工资，便能通过劳动者感受到的公平观念和回报观念来提高努力程度从而提高劳动生产率。效率薪酬理论比以完全信息和同质劳动力市场为假定前提的传统理论现实得多，事实证明，效率工资已经成为企业吸引人才的利器，它可以相对提高员工努力工

作、对企业忠诚的个人效用，提高员工偷懒的成本，具有激励和约束双重功效，采用效率工资制度有助于解决企业的监控困难。

（五）人力资本投资理论

人力资本投资理论是 20 世纪从劳动力供给角度出发，研究劳动力市场的重大贡献之人力资本投资理论是美国著名经济学家西奥多舒尔茨（TheodoreSchulz）20 世纪 60 年代提出的，该理论认为，人力资本是由投资形成的凝聚在劳动者身上，能够推动国民经济和社会发展的智力、知识、能力、体力和态度的综合体。人力资本投资就是通过增加人的资本而影响未来的货币和物质收入的各种活动。与物质资本相似，人力资本的增长来自人力资本投资的增加。从某种意义上讲，一切有利于提高劳动者素质与能力的活动、有利于提高人的知识存量的经济行为以及有利于改善人力资本利用效率的开支，都是人力资本投资。人力资本投资主要包括卫生保健投资、教育培训投资和迁移投资。也正是由于人力资本的这种投资特性，使得企业和员工在涉及薪酬水平决策时，会充分考虑曾经付出过的为积累人力资本而进行的投资。人力资本投资理论突破了传统经济学的分析框架，揭示了经济增长中人力资本的巨大贡献，开辟了对人的素质和能力研究的新思路。该理论不仅对经济学中的投资经济、公共财政等领域有重要影响，最重要的是对收入分配的影响，舒尔茨也因此获得了 1979 年的诺贝尔经济学

奖。这一理论提出之后，许多经济学家开始运用该理论分析劳动者技能差异的原 236 基础因、个人收入差异的原因、企业对教育和培训的投资行为以及劳动力流动等问题。随着知识经济的发展，人力资本投资理论将会在工资决定领域表现出更为重要的作用。员工根据知识技能的付出获得收益，出资者按照资本付出获得资本收益。员工付出人力资本的积累，获得收入即为人力资本的收益。

三、工资分配理论

（一）按劳分配理论

马克思在研究社会主义个人消费品的分配问题时，提出社会主义个人消费品分配应实行按劳分配的思想，并创立了按劳分配学说。马克思按劳分配理论的精华在于它从社会生产条件的分配入手去探索产品分配方式，从根本上否定了不劳而获的剥削分配制度。并从劳动者成为生产过程的主体出发，确立了以劳动为依据的分配关系。该理论还提出按劳分配过程中既要反对剥削，也反对平均主义。马克思确立的按劳分配原则具有实施范围的全社会统一性、按劳分配的社会直接性、分配形式的实物性以及劳动时间作为消费品分配依据的唯一性等特征。与计划经济相比，在市场经济条件下，等量劳动要求获得等量报酬这一按劳分配的基本内涵未变，所改变的只是实现按劳分配的形式和途径。具体表现在两个方面：

一是按劳分配市场化，即由劳动力市场形成的劳动力价格的转化形式——工资，是劳动者与企业在市场上通过双向选择签订劳动合同的基础，因而是实现按劳分配的前提条件和方式；

二是按劳分配企业化，即等量劳动得到等量报酬的原则只能在一个公有企业的范围内实现，不同企业的劳动者消耗同量劳动，其报酬不一定相等。也就是说，按劳分配的平等与商品交换的平等结合后，市场竞争会影响按劳分配实现的方式和程度，但若不与大私有制相结合，其本身无法带来两极分化，妨碍共同富裕。我国自改革开放以来，在个人收入分配方面也进行了不断的深化改革，党的十三大报告提出了社会主义初级阶段的理论，在分配领域坚持“以按劳分配为主体、其他分配方式为补充”，之后又提出了“依法保护法人和居民的一切合法收入和财产、鼓励城乡居民储蓄和投资，允许属于个人的资本等生产要素参与收益分配”，党的十五大报告提出要坚持按劳分配为主体，多种分配方式并存的制度，“把按劳分配与按生产要素分配结合起来”，“允许并鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配”，“坚持效率优先，兼顾公平”。党的十八大报告则进步指出，“劳动报酬增长和劳动生产率提高同步”，“初次分配和再分配都要兼顾效率和公平，再分配更加注重公平”，“完善劳动、资本、技术、管理等要

素按贡献参与分配的初次分配机制”，“推行企业工资集体协商制度，保护劳动所得”

（二）分享经济理论

美国麻省理工学院经济学教授马丁魏茨曼在其 1984 年所著的《分享经济》一书中，提出了分享经济理论。所谓分享经济，是一种劳动的边际成本小于劳动的平均成本的经济。威茨曼认为，资本主义滞胀的根本原因在于资本主义现存工资制度的不合理。在工资制经济中，全部利润被资本所有者拿走，工资与企业的经营状况无关，而与某些外在因素相联系。当经济运行健康时，固定工资制可作为一种调节手段，刺激劳动力的有效转移，自动把劳动力从边际价值低的地方转移到高的地方，从而成为在各种不同职业需求间合理配置劳动力的理想工具。然而，一旦经济状况不景气，随着社会总需求的萎缩，由于工资是固定的，厂商出于利润最大化的考虑，只能维持产品的既定价格并通过裁员降低成本，以便保持劳动成本与劳动收益的平衡。而这种决策势必引发资本主义社会的普遍失业，并反过来加深了需求不足，进一步恶化经济运行，最终导致滞胀。为此，我们要选择一种具有自动抵制失业和通货膨胀功能的报酬机制，即工人的工资与某种能恰当反映厂商经营的指数相联系。魏茨曼提出的分享经济旨在提高工资的可浮动程度，与传统的工资制度相比，利润分享制下的工资水平会随

市场条件的变化而变化。工资水平如能随经济周期的循环而波动，则就业规模的变化幅度就会缩小，经济衰退期的失业水平就会下降。在分享经济中，企业的劳动成本与企业的产品价格直接挂钩，任何价格变动都能自动地反馈给劳动成本，因此，分享经济总是有较少提高价格和较多降低工资的倾向，及内在的反通货膨胀的倾向。在固定工资制条件下，工资报酬与企业的人数无关，劳动的平均成本始终等守劳动的边际成本，企业会因雇用一单位劳动所追加的劳动成本等于追加收入而放弃扩大雇员人数。在分享制条件下，每增加一个工人，其他工人的收入就会稍微下降一点。增加的工人使劳动的边际成本下降，且低于劳动的平均成本，企业追加一小时劳动所带来的收入增加总是大于追加的成本，所以，当劳动力市场上有剩余劳动力时，企业就会选择扩大生产。正因如此，分享经济必然具有扩大就业和增加生产的倾向。中国学者李炳炎教授结合我国社会主义制度和企业发展实际，提出了社会主义分享经济理论。该理论提出工资不进入成本、用净收入分成制取代工资制的观点，社会主义的商品价值主要由社会主义生产成本和净收入构成，净收入可划分为国家收入、企业收入和个人收入三部分。净收入分成制是在社会主义公有制及按劳分配条件下对新创造价值的分享，它可以使国家、企业和职工三者结成利益共同体，在追求共同利益的动力驱使下，实现国家、企业和个人三者之间真正

意义上的利益分享。社会主义分享经济理论所主张的净收入分成制因依据按劳分配原则，工人的报酬直接与自己的劳动量和企业经济效益相联系，多劳多得，少劳少得，不会出现分配过程中工人收入与企业效益呈反向变动的情况。而且不论在经济繁荣还是经济衰退时，这一理论都能起到保护劳动者利益、调动劳动者积极性的作用。魏茨曼和李炳炎的股份经济理论都是从微观的企业行为出发，从分配问题入手，希望通过建立一种新的利益共享制度来消除传统体制中的利益矛盾，以解决经济发展动力不足的问题。不过，魏茨曼的股份经济理论主张应通过可变的收入和稳定的就业来发挥作用，通过降低单个工人收入来保持厂商收益，从而打消厂商裁员的意愿，保持就业率。而李炳炎的股份经济理论则认为，中国的充分就业不全是通过市场机制来实现，劳动报酬制度难以对企业就业量起作用，净收入分成制不能引致就业量的变化，而只能通过真正实现按劳分配来调节个人劳动收入的变化。

（三）全面薪酬理论

全面薪酬主要包括两部分：外在薪酬和内在薪酬。外在薪酬是员工为组织工作所获得的外部收益，包括经济性薪酬和非经济性薪酬。经济性薪酬就是传统薪酬的内涵，比如基本工资、奖金等短期激励：股票期权、利润分享等长期激励：退休金、医疗保险以及公司支付的

其他各种形式的福利等非经济性薪酬主要指工作环境与组织环境，为员工提供的培训学习等发展机会，组织管理与组织文化以及组织发展带来的机会和前景等。内在薪酬对员工而言是内在地心理收益，主要表现为社会和心理方面的回报。根据工作特征理论，工作本身就是工作报酬，员工在工作特性、工作意义、工作多样性、工作决定权和反馈等方面都得到满足时，员工的心理状态就会得到改善，从而对组织承诺增强。如参与决策所获得的归属感与责任感、挑战性工作所带来的成就感、领导或主管的赞美与肯定所带来的荣誉感等将会有不同程度的增强，而这些又能够长时间给员工带来激励和工作满足感。外在薪酬与内在薪酬具有各自不同的激励功能，它们相互联系，互为补充，共同构成完整的全面薪酬体系。美国的薪酬协会也十分重视、强调“全面薪酬”，甚至将其名称改为“全面薪酬协会”。它将全面薪酬定义为：所有能够吸引、保留、激励员工的可行方案，它包含使员工从雇佣关系中感知到价值的所有东西。2006 年它又将全面薪酬进一步归纳为 5 个部分：货币报酬、福利工作一生活、绩效管理及认可奖励、职业发展与职业机会。美国康东尔大学教授乔治米尔科维奇和纽约州立大学教授杰里纽曼（2002）则指出：全面薪酬体系主要由薪酬（工资、佣金、奖金）、福利、社会交往、保障、地位和认可、工作多样性、工作任务、工作重要性、权利和控制、晋升、反馈、工作条件、

发展机会、授权等因素构成。基于全面薪酬的理念，现代薪酬管理已不是简单地对员工贡献的承认和回报，它是企业战略目标和价值观转化的具体行动方案。它突破了“金钱”与物质的范畴，间接收入和一些非经济性报酬在薪酬设计中的地位越来越重要。现代薪酬管理主要是通过全面薪酬管理来体现的，全面薪酬管理适应了现有员工的工作理念和追求。全面薪酬管理体系要求企业构建将以工作为中心和以人中心相结合的组织结构；设计以人的全面发展为中心的职业生涯发展计划；把受教育、培训作为一种报酬手段，构建基于终身教育理念的员工培训体系；完善奖励机制，细化内在薪酬措施。

四、薪酬管理的流程

企业的薪酬管理系统能否正常运行和发挥正常功能，在很大程度上取决于企业薪酬管理的流程是否科学、有效。虽然不同企业的薪酬管理流程会受到多种因素的影响，比如企业经营性质、业务规模、战略愿景以及员工的技术和能力状况等，但我们仍然可以归纳出多数情况企业薪酬管理的决策过程以及政策导向。在现代市场经济条件下，企业的薪酬管理立足于企业的经营战略和人力资源战略。以劳动力市场为依据，在考虑到员工所承担的职位本身的价值及其任职资格条件要求的基础上，结合对团队和个人的绩效评价，才能最终形成企业的薪酬管理系统。企业的薪酬管理流程围绕四条主线展开，这四条主线

分别是：薪酬的内部一致性、薪酬的外部竞争性、员工的贡献、薪酬管理过程的公平性。这四条主线既是构建薪酬体系的基石，也是指导薪酬管理达到既定目标的行动纲领，是一个企业薪酬管理过程中必须达到的 4 个方面的要求。

五、重酬精英员工

巴雷特法则（Pareto's law）又称 80 法则，它既概括地指出了管理和营销中大量存在的一种现象，比如 20% 的顾客为企业产生了 80% 的利润，或 20% 的员工创造了企业 80% 的绩效。根据前者，营销界衍生出一套大客户管理营销管理理论与方法。而后者则促进了人力资源管理上的一种新理论——重要员工管理的产生。诺基亚是重要员工管理理论的推崇者，从其薪酬体系中即可明显发现这一点。例如，诺基亚的薪酬比较率明显随级别升高而递增。也就是说，越是重要、越是对企业有贡献的精英员工，其薪酬比较率就越高。这样，就确保了富有竞争力的薪酬体制能够吸引和留住企业的重要员工。这还使得诺基亚的薪酬体系有一个特征：级别越高的员工，其薪酬就越有行业竞争力，让高层人员的稳定性有了较好的保证，有效避免了企业高层动荡带来的伤害，使诺基亚的企业发展战略保持了良好的稳定性。而这对于企业的持续发展来说，是至关重要的。在不同层次的薪酬结构上，诺基亚也根据重要员工管理原则作了相应的规划，其薪酬结构上有 3 个趋

向性特征：基本工资随着等级的升高而递增；现金补助随着等级的升高而降低；绩效奖金随着等级的升高而升高。前两点保证了诺基亚的薪酬体系在稳定性方面会随着员工等级的升高更有行业竞争力，其目标在于保持高层员工的稳定性。而第3个特征则注重鼓励高层员工对企业作出更大贡献。因为高层员工的绩效对企业整体效益的影响，是数倍甚至是数十倍于一般员工的。重要员工管理理论在诺基亚薪酬体系中的嵌入，一方面保证了高层员工有更好的稳定性和更好的绩效表现；另一方面也给低层员工开拓了一个广阔的上升空间，在薪酬体系表现出相当强的活力与极大地激励性。

六、员工福利管理

员工福利管理是指对选择福利项目、确定福利标准、制定各种福利发放明细表等福利方面的管理工作。有效的福利管理有利于企业获得社会声望，增强员工信任感和对组织的归属感，合理避税又不降低员工实际薪酬水平，适当缩小薪酬差距。

（一）员工福利管理的原则

（1）平等性。员工福利管理的平等性主要表现在两个方面：一是强调所有员工都有享有员工福利的权利；二是所有员工享受的福利水平都应该保持在一定的范围内。

(2) 激励性。员工福利管理的激励性是指，通过设置符合员工需要的福利项目、改进员工福利管理的方式方法、改善员工福利的效果，可以增加员工对企业员工福利的满意度，进而达到激励员工的效果。

(3) 经济性。经济性主要关注的是资源投入和使用过程中成本节约的水平和程度及资源使用的合理性。企业作为一个经济组织，追求利润最大化是其根本目标。因此，企业在强调竞争力和激励性的同时，也要重视经济性，从而尽量降低员工福利的管理成本，提高福利管理效率。

(4) 透明性。透明性是指对员工福利的设计和管理要公开、透明。这既有利于员工全面了解企业的福利体系，又可以更大范围地听取员工的意见，以便更好地优化员工福利项目内容，改进员工福利管理工作。

(5) 动态性。员工福利管理的动态性主要体现在三个方面：

一是员工福利的管理应当随着员工人口数量和质量的变化而变化；二是员工福利管理要与新的管理理念、新的管理技术紧密结合，提高员工福利管理的效率；三是员工福利方案的设计和实施应与国家的相关法律紧密结合，并随之进行调整。

(二) 员工福利管理的内容

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/797114014066006050>