

# 企业年金制度对人力资源流动的影响分析

## Analysis of the Influence of Enterprise Annuity System on Human Resource Flow

康昕

Xin Kang

摩托车检测技术研究所 中国·陕西 西安 710032

Institute of Motorcycle Testing Technology, Xi'an, Shaanxi, 710032, China

**摘要:** 如今是信息社会, 知识经济时代已然来临, 人才流动的速度越来越快, 人才资源对于企业的长远发展来说是一种最为重要的资源, 怎样吸引人才、留住人才成为当前企业发展战略中的一项重要内容。论文围绕企业年金制度对人力资源流动的影响展开了探讨分析。

**Abstract:** Now is the information society, the era of knowledge economy has come, the speed of the flow of talent is faster and faster, human resources for the long-term development of enterprises is one of the most important resources, how to attract talent, retain talent has become an important content in the current enterprise development strategy. This paper discusses and analyzes the influence of enterprise annuity system on human resource flow.

**关键词:** 企业年金制度; 人才资源; 影响

**Keywords:** enterprise annuity system; human resource; impact

**DOI:** 10.12346/emr.v3i3.3384

### 1 引言

福利待遇是影响人力资源流动的一个重要因素, 职工对于养老保险普遍比较重视, 都希望能够有充足的老年福利保障来应对退休后的老年风险。因此, 现代化企业必须重视企业年金制度的建立和完善, 使企业年金制度能够满足员工的实际需求, 使其成为企业的一个优势, 增强企业的人才吸引力与内部凝聚力, 调动职工的工作积极性, 稳定企业的人才结构, 提升企业的生产效率。

### 2 企业年金制度介绍

企业年金, 也就是企业补充养老保险金, 除了企业给员工提供的基本养老保险以外, 这部分保险金是由企业补贴加员工本人出资构成的。企业年金是一种长期承诺, 同时它也可以被看作是一种受国家法律保护的延期支付的合同, 除了定义为职工养老保险的重要支柱以外, 它也是社会主义市场经济改革中现代化企业薪酬福利制度的重要组成部分。企业

年金存进职工的个人账户, 在退休后, 就可以作为职工个人的养老保障基金<sup>[1]</sup>。企业年金通常都交由相关的金融机构进行市场运作, 目的就是为了保障它的安全性以及收获一定的盈利。

### 3 企业年金对人才资源流动的重要影响

企业年金对企业人才资源流动有着多方面的影响, 主要体现在以下几个方面。

#### 3.1 企业年金本身就是一种人力资源战术

不同的企业战略目标决定了企业采用的不同竞争方案, 而在企业提升竞争力的因素中, 人力资源优势非常重要, 它和技术、资金等共同决定着企业在市场的竞争力。员工可以说是实现企业战略目标的主要载体, 也是企业核心竞争力的重要体现。在当下的激烈市场竞争背景下, 怎样激发员工活力, 打造更加优秀、有凝聚力的人才队伍, 是所有企业面临的重要问题, 也是企业人力资源战略的一个重要组成部分<sup>[2]</sup>。

【作者简介】康昕(1986-), 女, 中国陕西西安人, 硕士, 经济师, 从事薪酬社保管理研究。

如今的劳动力市场，实际上是用人单位同人才之间的一种双向选择的市場。企业选择人才，主要看重能力、经验等，而人才挑选企业，薪酬待遇就是一个主要的因素，年金作为企业建立完善的管理体系的一个重要组成，它对人才本身就有着巨大的吸引力，因此可以看作是一种人力资源战术。此外，企业年金制度属于企业文化的一部分，它一方面体现了企业对员工的关怀，另一方面也有利于营造和谐融洽的企业内部文化氛围，有利于增强企业内部凝聚力。企业年金作为一种薪酬战略，它有利于企业建设具有市场竞争力的薪资体系，帮助企业吸引以及留住优秀的人才。

### 3.2 企业年金以延期支付形式保障员工报酬

企业年金也属于企业付给劳动者报酬的一个组成部分，但是它不同于职工直接获得的工资收入，而是一种有固定工作期限（通常是退休）后的收入，职工在企业工作时间的长短和获取年金的数额是成正比的，那些为企业工作时间越长的职工，往往能得到更多的养老金收入。在知识经济时代，劳动者不仅仅只具有劳动能力，更具有劳动力资本，所以能够依靠劳动力的付出而得到一定的报酬，也就是说，年金其实是职工凭借自身劳动力资本增值而享有的利润分享权<sup>[3]</sup>。伴随着职工对用人单位依附性的下降，除了效力工资以外，企业会将职工的劳动力附加价值以延期支付的形式给付，对职工进行收入分配。年金作为一个延期支付账户，享受税收优惠政策，员工可以通过年金得到高于奖金的收入，并且，企业年金不与企业的生产经营挂钩，也就是说，即使日后企业因为经营不善或者其他原因破产倒闭，这笔钱员工也是可以领到的。由此可见，企业年金可以视作是具有可持续发展能力的一种人力资源战略。年金制度的实施，一方面能够吸引更多的优秀人才，另一方面又能够有效减少老员工的流失。当员工有意跳槽时，他们可能会因为年金损失而放弃跳槽，这样一来，企业凭借年金制度打造出更加完善的、更加令员工满意的薪酬方案，就能够达到稳定人员队伍的目的。

### 3.3 年金制度对于员工个人有着很好的保障作用

社会的发展进步提升了人们的生活水准，人民群众都期望获得更高的生活质量，在退休以后也能够享受高品质的生活。建立年金制度，实际上就是使职工在职业生涯中应该得到的劳动所得通过合法合规的手段而推延到退休之后获得，以应对非职业生涯的养老金替代率波动，使员工即使在退休

之后，还是能够维持期望的生活水平。

## 4 企业利用企业年金制度吸引人才、留住人才的措施

第一，基于企业的战略目标设计实施年金制度。企业在建立和完善年金制度时，必须结合企业的战略目标进行设计，要分析企业的外部竞争情况以及内部财务和各职位职能分布的具体情况，这其中必须着重考虑企业核心人才优势<sup>[4]</sup>。企业应该了解竞争对手的薪酬状况，为员工提供更高的福利待遇，这是企业赢得市场竞争的一项关键因素。企业要根据外部市场竞争和内部职工诉求等来设计和实施年金制度，只有基于企业发展战略制定的企业年金计划才能够真正发挥其吸引人才、留住人才的目的。

第二，年金制度设计要兼顾公平与效率。年金福利是企业为职工提供的法定福利，其具体数额应当与工龄等员工个人劳动付出挂钩，这样才能够令员工真正满意。

第三，企业年金制度的建立与完善必须获得企业领导层的支持。

第四，企业年金必须得到员工的认可，如果员工对年金制度并不认可，那么其也很难发挥真正效用。

## 5 结语

综上所述，企业年金制度已经成为企业吸引人才、留住人才的重要途径，尤其是在当前人口老龄化的趋势下，建立年金制度为员工个人提供退休保障是十分必要的。国家对企业年金制度的建立实施给予大力支持，不管是对于企业发展，还是对于员工个人发展来说，年金制度都发挥着重要的价值。

## 参考文献

- [1] 李梅.关于企业年金的人力资源激励作用相关问题分析[J].河北企业,2019,4(4):128-129.
- [2] 卢敏英.企业年金在人力资源中的激励作用探析[J].营销界,2019,4(4):125-126.
- [3] 王海燕.关于企业年金的人力资源激励作用相关问题分析[J].财经界,2019,4(36):248.
- [4] 蔡悦雁.企业年金在人力资源管理中的应用[J].行政事业资产与财务,2020,4(16):49-50.