

保险资讯 2005年第16...

保险资讯 2010年第15...

保险资讯 2010年第14...

保险资讯 2010年第13...

保险资讯 2010年第12...



欢迎订阅 << 保险研究 >>

首页 >> 资料库 >> 论文

标题: 企业年金及其风险管理探研

作者:

作者单位:

导师:

其他作者:

中文摘要: 企业年金作为基本养老保险的一项必不可少的补充养老保险, 近几年来发展迅速, 已经成为现代企业薪酬福利制度的重要组成部分。如何建立企业年金, 以及如何对企业年金投资以确保其保值增值已成为企业管理的一项重要工作。本文从企业年金的含义和作用入手, 阐述了如何识别企业年金风险以及如何对企业年金进行管理。

关键字: 企业年金 风险管理

类型: 其他保险 来源: 论文网

正文:

摘要: 企业年金作为基本养老保险的一项必不可少的补充养老保险, 近几年来发展迅速, 已经成为现代企业薪酬福利制度的重要组成部分。如何建立企业年金, 以及如何对企业年金投资以确保其保值增值已成为企业管理的一项重要工作。本文从企业年金的含义和作用入手, 阐述了如何识别企业年金风险以及如何对企业年金进行管理。

关键词: 企业年金; 风险管理

企业年金作为基本养老保险的一项必不可少的补充养老保险, 近几年来发展迅速, 已经成为现代企业薪酬福利制度的重要组成部分。如何建立企业年金, 如何进行企业年金投资以确保其保值增值, 已经成为企业管理的一项重要工作。因此, 有必要对企业年金进行探讨和研究。

一、年金的含义

(一) 企业年金的含义。企业年金是用人单位和职工在参加基本养老保险的基础上, 在国家政策的指导和鼓励下, 根据本单位经济状况自愿为职工建立的, 一种以弥补基本养老金替代率不足、提高职工退休生活保障水平为目的的补充性养老保险计划。从本质上看, 企业年金是企业员工、领导、企业之间的一种契约, 契约主体包括股东、企业经营者、职工。契约性决定了企业年金的强大生命力, 没有这种契约就没有企业年金的存在价值。

(二) 企业年金的主要功能。企业年金不仅是劳动者退休生活保障的重要补充形式, 也是企业调动职工积极性, 吸引高素质人才, 稳定职工队伍, 增强企业凝聚力和竞争力的重要手段。它的功能至少可以概括为三个方面:

1、分配功能。企业年金既具有国民收入初次分配性质, 也具有国民收入再分配性质。因此, 企业年金补充养老金计划又被视为对职工的一种延迟支付的工资收入分配。

2、激励功能。企业年金计划根据企业的盈利和职工的绩效为职工年金个人账户供款, 对于企业吸引高素质人才, 稳定职工队伍, 保障职工利益, 最大限度地调动职工的劳动积极性和创造力, 提高职工为企业服务的自豪感和责任感, 从而增强企业的凝聚力和市场竞争能力, 获取最大的经济利益, 又是一种积极而有效的手段。

3、保障功能。建立企业年金可以在相当程度上提高职工退休后的养老金待遇水平, 解决由于基本养老金替代率逐年下降而造成的职工退休前后的较大收入差距, 弥补基本养老金保障水平的不足, 满足退休人员享受较高生活质量的客观需求, 发挥其补充和保障的作用。

二、企业年金的作用

有些人认为, 企业年金是企业的一种福利。其实, 企业年金与企业福利有本质上的不同。福利是当期消费, 企业年金是未来消费, 企业年金的消费权利发生在退休之后; 福利体现公平, 企业年金体现效率; 企业的福利项目一般与生活需求等物质条件直接相关, 与人的地位、级别没有关系, 福利标准对事不对人, 企业年金则不同, 重点体现效率, 企业经济效益好坏、个人贡献大小等, 都可以导致企业年金水平不同; 福利属于再分配范畴, 企业年金仍然属于一次分配范畴。所以说企业年金是一种更好的福利计划, 它在提高员工福利的同时, 为企业解决福利中的难题提供了

用户名:
密码:

[免费注册](#) [登录](#)

书刊快讯

- 2010年第13期总第158期
- 2010年第10期总第155期
- 2010年第9期总第154期
- 2010年第3期总第263期
- 2010年第8期总第153期

热门文章

- 1 借力新会计准则 国寿
- 2 万能险迎来停售潮 监
- 3 吴定富: 保险业需防范
- 4 合资险企生存维艰 外
- 5 扩大人民币跨境贸易结

热点词

- 1 保险法
- 2 企业年金
- 3 交强险
- 4 巨灾风险
- 5 保险学会
- 6 保险营销员
- 7 保险监管
- 8 学术年会
- 9 保险数据
- 10 地方保险

有效的管理工具，真正起到了增加企业凝聚力、吸引力的作用。

（一）建立企业年金制度，有利于树立良好的企业形象，吸引和留住优秀人才。随着社会主义市场经济的发展和知识经济的到来，越来越多的企业认识到，企业的竞争归根结底最终是人的竞争。但是，伴随着劳动人事制度改革的不不断深化，人才流动机制已逐步形成，企业有选择人才的权利，个人也有择业的自由，人才的合理流动已成为时代的潮流。因此，企业单位建立良好的员工福利保障制度，充分解决员工的医疗、养老、工伤及死亡抚恤等问题，有利于落实人力资源管理制度，树立良好的企业形象，增加市场竞争力，从而吸引优秀人才加盟。同时，又切实保障了员工利益，稳定了现有员工队伍，增强了企业的凝聚力，调动了员工的积极性，对提高企业经济效益具有积极的促进作用。

[1] 2 3 4

上一篇：[我国保险市场博弈分析](#)

下一篇：[公司董事责任保险法律问题探究](#)

[点击下载](#)

相关杂志：

■ [企业年金客服渠道建设与优化研究](#) ■ [风险管理与保险](#)

相关图书：

■ [中国企业年金投资运营研究](#) ■ [个人风险管理与保险规划](#)

相关文集：

■ [保险与风险管理研究动态](#)

相关论文：

■ [从企业年金谈我国养老保险制度的可持续...](#) ■ [浅谈企业年金税收优惠政策](#)

[联系方式](#) | [LOGO说明](#)

技术支持：[北京甘同风险管理咨询有限公司](#) [中国保险网 \(RMIC.CN\)](#)



Copyright (c) 1997-2005 [www.iic.org.cn](#) All Rights Reserved. 版权所有：中国保险学会 京ICP备05048800号

地址：[北京市西城区金融大街15号鑫茂大厦北楼7层](#) 邮编：100033 电话：010-66290379 66290392 传真：010-66290378