

年终有奖，奖几许？人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/517/2021\\_2022\\_\\_E5\\_B9\\_B4\\_E7\\_BB\\_88\\_E6\\_9C\\_89\\_E5\\_c37\\_517897.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022__E5_B9_B4_E7_BB_88_E6_9C_89_E5_c37_517897.htm) 明年的春节比往年来得早，今年12月成为不少公司酝酿年终奖金方案的重要时期。据调查，目前八成企业仍然准备发年终奖金，但有约四成的企业正在考虑减少非管理层人员的年度奖金和分红。多行业年终奖或缩水 在严峻的经济形势下，更多的企业已经决定采取谨慎乐观的人力资源策略。大多数企业HR管理者都表示，2008下半年企业既定的人力资源战略及政策将会延续，但年终奖金以及薪酬调整将会趋于保守。业内专家表示，在金融危机期间，大宗消费更要慎重，要充分估计自己的支付能力和可能承受的风险，否则“寅吃卯粮”就很可能陷入“断供”的风险。原本被划入“购物基金”的年终奖一缩水，在姐妹中享有“美容大王”口碑的Jessie立刻撤销了年底去香港购买大批高档化妆品的计划。“与其刷卡负债，还不如索性把购物旅游的计划取消了。”Jessie衡量再三，决定取消原本预约好的年假，在公司加班。与美国及欧洲相比，中国企业的员工境遇相对来说比较乐观，但仍受宏观经济影响。不少员工拿到的年终奖可能大幅“缩水”。在这样的境遇下，抛除必要的经济激励手段，企业如何保持和员工的有效沟通，让员工能明白企业面临的境遇并且有信心突破困境，显得尤为重要。即使面临经济危机，核心人才的储备对于企业仍至关重要，若是此时再出现因为奖金问题导致重要人才的高比例流失，将会对企业构成双重打击。因此，今年很多企业表示，在整体预算减少的情况下，尽量保证工作出色人员的奖

金水平不下降。年底双薪不是年终奖与年薪可观的高管不同，岁末将至，年终奖可是一般职员最关心的话题。职业顾问表示，对于很多职场中人来说，年终奖是对其一年工作的重要肯定，更是对一年工作业绩的量化表现。调查数据显示，去年只有不到五成的职场人拿到了年终奖，其中以国家机关和国有企业发放年终奖的比例最高。被调查者中有将近50%的人表示对年终奖的数额不满意，准备跳槽。对此专家提醒，要理性看待年终奖，不要盲目和别人作比较，如果因为暂时的经济收益而采取较为强硬的争取方式，有可能会得不偿失。大多数企业，特别是外企在发放年终奖时都倾向于采用年底双薪、三薪或四薪制，即按员工平时月薪，在年底加发一个月或两个月、三个月的工资。对此，上海汇业律师事务所的唐付强律师解释，年底双薪和年终奖是两个不同的概念：年底双薪发放的是工资，它的发放数额、发放时间都是确定的，年底双薪的决定因素是年底时员工是否在公司工作，即只要年底12月份在公司工作的就应获得固定一笔收入；而年终奖则是一种奖金，是对员工全年劳动的超额劳动报酬，一般根据员工全年工作的考核结果进行发放，而且具体金额的弹性较大。此外，“年底双薪”与“年终奖”的计税方式也不同，前者应单独作为一个工资计税；后者则可将奖金平摊到全年各月后再计税。目前，多数企业均为员工发放年终奖，而发放年底双薪则是极少数。根据《上海市集体合同条例》第十二条之规定，企业职工一方可以就涉及职工利益的事项要求企业与其进行集体协商。这就意味着，劳动者可通过集体协商的方式，向企业方合理争取发放年底双薪。

。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。

详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)