

金融海啸环境下，企业年终奖发放何去何从人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/518/2021\\_2022\\_\\_E9\\_87\\_91\\_E8\\_9E\\_8D\\_E6\\_B5\\_B7\\_E5\\_c37\\_518143.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/518/2021_2022__E9_87_91_E8_9E_8D_E6_B5_B7_E5_c37_518143.htm)

2008年已经接近尾声，各大企业都在进行绩效考核，正在进入2008年企业年终奖发放的具体发放的程序。可是今年不比往年，大部分企业在10月底都受到了金融海啸的冲击。一些传统行业的企业和做国际贸易的企业都多多少少的受到了冲击，沿海城市的部分企业和一些跨国大型的企业都纷纷宣布裁员，上海市青浦区的劳动仲裁案件目前已经排到了2009年8月份。几十万民工出现提前回乡潮，对民工潮进行了彻底的大洗牌。企业暂停招聘，硕士生去应聘卖肉、公务员考试录取率为1.75&左右，某市人才招聘会出现挤爆场面。这些都很现实的向我们说明了什么，每一个职场人都心里很清楚。当前流行的是“能不换工作就不要换工作，能不结婚就不结婚，能不生孩子就不生孩子，能不买东西就不买东西”，很多行业都明显的有出现比往年的市场购买率低。比如：旅游行业就是一个很明显的例子。辛辛苦苦做了一年了，大家都盼着过一个祥和的年，可是今年的现实问题摆在我们面前，大家心里也很清楚，大部分企业今年的年终奖金能维持去年已经不错了。而且很多大型生产型企业都已经通过民主程序都开始进行了降薪的程序。目的只有一个，保证大家都不下岗，工资只发平时的80%，奖金也是平时的80%.没有办法，企业经济不景气，又要保证大家的饭碗，只能大家共度难关。在这个时候，只能所有的员工一起努力。百考试题收集那么这样的企业的员工心里都很有底，今年的年终奖金肯定没有戏了。当然，

还有一些企业没有受到经济危机的影响或者目前还没有真正体会到经济危机的影响，可能发的奖金与去年持平或者提升。因为再怎么经济萧条的时代，总归有赚钱的企业。奖金作为工资的一个重要组成部分，主要是将报酬与绩效直接挂钩的薪酬成份，因此具有极强的导向功能，奖金既可以与雇员个人的绩效挂钩，也可以与企业成本节约、产量、质量标准、收益、投资回报或者利润增长等绩效目标挂钩，奖金具有极强的灵活性。奖金又不同于绩效工资，绩效工资是对过去绩效的奖励，事前是不会通知和沟通的，是对员工努力工作的回报，而奖金则针对未来行为的影响，是企业对优秀员工的一种人力资本投资，具有很强的激励功能，更为重要的是，绩效工资会永久性地增加到基本工资之上，增加企业的工资成本支出，而奖金没有累积作用，符合企业降低成本减少风险的需要。很多企业认为，奖金到底发放多少为适宜呢？有研究机构研究认为，奖金至少达到工资的10%才会引起员工的注意，15-20%的水平较为合适。最为重要的是奖励标准必须根据员工的实际生产力状况来合理制定，要使优秀员工可以完成，保证努力程度与奖金有直接的关系，要界定清楚什么情况下这样的标准有效；笔者认为，企业奖金发放要优化内部薪酬制度。比如对于高级管理人员应该采用年薪制、高级人员的年薪制考核主要围绕财务、学习与成长、客户、内部经营等四个指标去考量；对于销售人员主要采用底薪提成奖金的形式，因为利润主要来自销售的提成。另外不要太注重对个人的奖励，需要加大对团队的奖励制度。百考试题收集 奖金是对个人或者团队下一年度的期望，采用奖金发放要适可而止。有可能会丧失没有得到或者拿到少的员工积极

性。因此，笔者建议企业内部需要加大绩效工资的部分，减少奖金的发放，这样还可以防止部分员工搭奖金的顺风车。另外，也可以采用一些外资企业的形式，采用一年多发一个月或者几个月的薪水作为奖金。不过这个有一个缺陷，就是约定有的，到最后就必须付。因此在约定中可能要具体的明确。百考试题收集 奖金是企业对员工的欣赏、鼓励、期望，因此发放奖金是一门艺术，尤其在金融海啸环境下怎么样抚平员工的心情，怎样激发员工的斗志，确实是一门艺术。关键在于优化成本、优化流程、加大薪酬比例，加大执行绩效管理的具体措施。今年你对年终奖有多少期望呢？"#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)