

高级人力资源管理师复习第六章第三节 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E9\\_AB\\_98\\_E7\\_BA\\_A7\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_54752.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54752.htm) 第三节 激励薪酬设计

1、激励薪酬的基本假设 1) 个体员工和工作团队对组织贡献的大小不仅体现在他们在做什么，也表现在他们做得有多好； 2) 公司的整体激效如何取决于公司内部每一个员工个体和工作团队的绩效如何； 3) 为了吸引、留住、和激发高绩效的员工和保持对所有员工的公平性，公司付给每个员工的奖酬必须基于其相应的工作绩效。 2、激励薪酬方案的类型 1) 基于个人的奖励方案 绩效工资：概念（绩效等级、基本工资水平越高，幅度就越要控制、最低限度有意义加薪）、给付方式（延续性给付和累积性给付）、给付时间（整个公司采用统一时间对员工进行绩效评价、根据员工进入公司的时间来确定对员工进行绩效评价的时间）、与组织绩效挂钩。个人奖励计划：计件制（直接计件工资制、梅里克计件制、泰勒的差额计件制）、标准工时制、佣金制（纯佣金制、混合佣金制、超额佣金制）整体优劣势分析：优点：被奖励的个体绩效行为更可能被重复；有利于促进个体行为和组织目标保持一致性；有利于保证个体公平；特别适宜于崇尚个人主义的文化。缺点：容易造成同事之间的不良竞争、破坏团结；很多员工并不相信薪酬和绩效是有紧密联系的；很有可能阻碍工作质量的提高；使某些企业失去灵活性。 2) 基于团队的奖励方案 基本形式：（1）确定团队中各成员的工作标准，记录每个成员的产出水平，然后按以下三种方法计算团队成员的薪酬：A) 所有成员按产出量最高的工人的标准

计算薪酬；B) 所有成员按产出量最低的工人的标准计算薪酬；C) 所有成员按团队的平均产出标准计算薪酬；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)