

2009年初级经济师人力辅导：简介员工和企业对工资方案的偏好
经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/604/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E5_88_9D_c49_604455.htm 欢迎进入：2009年经济师考试报过班热招中！更多信息访问：百考试题经济师论坛（1）

员工偏好计时工资：以劳动者在实际工作过程中所费的时间为依据计算工资的工资支付形式。计件工资：以完成工作的数量或产品件数为依据来计算工资的工资支付形式。员工的偏好如果员工被告知，他们在以工时为基础的工资体系下和在以产出为基础的工资方案下所获得的平均收入是相同的，那么，他们会偏好按时间支付工资。因为，建立在产出基础上的工资方案很明显地会使员工的收入随着工资计算基础的产出指标变化和发生波动，影响个人或群体产出的许多因素都取决于外部环境，而不仅仅取决于单个员工在工作中的精力状况。假设员工是风险规避性的人，所以，在其他条件相同的情况下，员工们更为偏好以工时为基础的工资所具有的确定性。而那些能够接受计件工资的员工是那些在这计划下比在以时间为基础的工资方案收入更好的人。（2）企业的偏好企业是否会为了吸引员工接受计件工资方案而愿意付出额外的奖励，取决于奖励工资方案给他带来的成本和收益的对比情况。从企业的角度来说，实行计件工资时，低生产率的后果由雇员自己来承担，企业可以花较少的时间和费用来筛选和监督职工，但企业承担的监督产品质量和制定定额的费用较大，因而这部分管理成本较高。在实行计时工资时，生产效率波动的风险主要由企业承担。不过，即使有一部分雇员工

作效率低，但总会有另一部分人工作效率高，所以，总的来说，企业的风险是会减少的。（3）企业经常使用的三种激励计划以产出定工资：个人激励计划这种激励计划的优点是：它诱使员工接受与其企业目标相一致的一系列工作目标。员工们受到更快地完成工作的激励，同时不需要监督成本。这种激励计划的缺点是：产品质量的维持、团队精神的培养、机器设备的合理使用、工资率的确定以及产出衡量等等。以产出定工资：集体激励计划这种激励计划的优点是：当个人的产出是难以监督的时候，当个人激励计划有损于产出质量的时候，或者当产出是由相互依赖的员工们一起创造出来的时候，集体激励方案可以将企业利益和员工利益联系在一起。这种激励方式的缺点是：容易出现“搭便车的现象”

相关链接：[2009年经济师初级基础知识精选习题及答案解析](#)[2009年经济师考试复习：八种方法提高你的记忆效率](#)[初级经济师人力资源专业知识与实务 笔记汇总](#)[百考试题网校：2009年经济师考试报过班火热招生](#) 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