

2009年初级经济师人力辅导：奖金基本知识简述（二）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\\_ti2020/640/2021\\_2022\\_2009\\_E5\\_B9\\_B4\\_E5\\_88\\_9D\\_c49\\_640216.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/640/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E5_88_9D_c49_640216.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 团队奖励计划时的优点和不足之处在小组奖励计划中,企业在小组达成事先设定的绩效标准之后,才给组内的每个员工发放资金。

组内的员工不再只是服从主管的命令,他们必须为实现班组的

生产目标而制定计划。通常人力资源专家对小组奖励的发放形式有如下三种主张:(1)组员平均分配奖金。这种方法强调是

合作,但容易造成吃"大锅饭"的现象。(2)根据个人绩效来分配奖金。这种分配方法的不足之处在于组员对分配意见可能不

一致,出现内部不公,妨碍合作。(3)按薪资比例区别奖励。这种方法使组员的奖金数额和他们的基本薪资成比例,它的假设

条件是基本薪资高的员工对公司的贡献大。整体奖励计划的

三种主要方法的内容分红制是将公司利润按事先规定的百分比分配给员正的一种报酬计划。分红计划有多种 衍生形式,当前

计划,延期计划和联合计划是其三种基本形式。职工股权计划是指公司给予员工购买股票的权利。斯坎伦计划是一种把

员工和公司业绩紧密连在一起的利益分享计划。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](http://www.100test.com)