

2010年中级经济师人力资源专业与实务备考辅导人力资源管理(18)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\\_ti2020/646/2021\\_2022\\_2010\\_E5\\_B9\\_B4\\_E4\\_B8\\_AD\\_c49\\_646670.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E4_B8_AD_c49_646670.htm) 奖金 节名 知识点 重点 奖金 550002 内容详解： X1 奖金又称浮动薪酬，是指企业根据员工的工作绩效或工作目标的完成情况而支付的报酬。奖金是薪酬体系中与绩效直接挂钩的部分。其设立目的是在绩效与薪酬之间建立一种密切联系，从而引导员工行为，以实现企业的战略发展目标。

一、个人奖励计划 X2 (2008年多选) 个人奖励计划是奖励员工达到了与职位有关的绩效标准，如质量、生产率、顾客满意度、安全性以及出勤率等。常见的个人奖励计划有五种。

(一) 计件制 计件制是企业根据员工单位时间产量与客观生产标准相比较的结果，来对员工进行奖励的一种个人奖励计划。通常有三种形式，即简单计件制、多计件制和差别计件制。

(二) 计时制 计时制是根据单位产量的时耗来计发薪酬的形式。计时制也有多种衍生形式，如标准工时制、哈尔西奖金制、罗恩制。

(三) 佣金制 佣金制是销售职位普遍使用的一种奖励制度，它是按照销售数量或是销售额的一事实上比率来计算奖金的。随着佣金制的不断发展，逐渐演变出三种形式，即单纯佣金制、混合佣金制和超额佣金制。

(四) 管理奖励计划 管理奖励计划，是在经理达到或超过其部门有关销售、利润、生产或其他方面的目标时对经理进行奖励。

(五) 行为鼓励计划 行为鼓励计划是奖励员工符合公司利益的具体行为成就。例如，良好的出勤率或安全记录等。

个人奖励计划的优点是：个人奖励计划降低了

监督成本，能够更好地预测和控制劳动力成本，而且较易操作，易于沟通。同时个人奖励性薪酬不累加到员工的基本薪酬中。个人奖励计划的缺点是：由于现代企业中职位性质的不断变化，一些职位很难再以物质产出的方式区分员工的个人绩效。此外个人奖励计划会导致员工只做有利于其获得报酬的事情，不利于员工个人技能的发展。 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)