

## 獎金制度

獎金是一種工資型式，是對生產或工作直接相關的超額勞動或表現給予報酬。企業發給員工獎金的名目有很多，例如：生產獎金、全勤獎金、提案改善獎金、績效獎金、年終獎金、品質獎金、引介獎金……等等。獎金也是對勞動者在創造超過正常勞動定額以外的勞動成果時，所給予的物質補償。利用這些差別，使員工的收入與勞動貢獻聯繫在一起，起到獎勵先進，鞭策後進的作用。

獎金制度一般可以起到以下作用：

### 1、激勵作用

獎金能增加員工收入，體現組織對員工工作結果的認可，因而對員工有激勵作用，使員工能夠更好地發揮積極性、主動性和創造性。

### 2、提高效率

由於獎金計劃主要用來考查員工的工作成果及其對組織的貢獻，因此，有效的獎勵機制能促使員工提高工作效率，改善績效水平。

### 3、穩住人才

合理的獎勵機制有助於組織留住優秀人才。當員工的付出與其收入相稱時，員工就會有成就感，就會增加對組織的忠誠度。

當組織中的工作性質係相互依賴，並且員工個人的貢獻很難考核時，就適合使用針對集體的獎勵計劃，這種集體可以是項目組、生產班組、管理團隊、部門等，通常是該集體達成事先設定的績效目標之後，才給集體內的每個員工發放獎金，或者稱為部門的績效獎金。

國內企業還有一種很普遍的獎金制度就是「年終獎金」，大多數公司會在每年的陰曆年終，依公司前一年度的營運狀況，對所有員工依當年的年資發放若干個月工資的年終獎金，作為對員工一年來辛勞的額外獎勵，讓員工能夠過一個好年。台灣勞基法施行細則第十條即認定年終獎金非屬工資，並非經常性給與(意即不給並不違法)，是企業主的一種恩典性給與。

獎金已是資本主義制度下慣常使用的方法，也是正統企業管理理論中必然會提及的薪資制度中一環，好像已是理所當然的。可是我們不妨認真想想，這類獎金制度難道沒有缺點嗎？當然不是！

為什麼發獎金？當然是因為績效超過了目標，這樣所謂的「目標」就很容易變成了一個數字而走向偏峰。例如：餐廳人員業績超過目標，他們可能在顧客點了比需求更多的菜時視而不見甚至鼓勵；醫院的績效好是因為讓病人做了不必要的住院、檢驗或手術……等等，或者為了爭取自己的績效而犧牲了別人，因此，發獎金就長期而言並不見得都是好的！

我們不要忘了，整個組織是一個系統，如果組織中的個人、小組、部門為了自己的績效而不能合作，很容易會無法溝通或者被認為制度不公，也無法再期待相互了解和與維持合作的關係，這樣的系統就會從內部慢慢的崩解！所以，要將公司視為一個系統來管理，鼓勵員工間、小組間、部門間相互了解、溝通、互動，彼此合作，為公司的目標共同努力！當然，說起來容易，真正要做起來就很難。此處只是要提醒，不要盲目的相信獎金制度是完美的，也要隨時反省它所帶來的負面作用並及時調整，因為沒有一種制度是放諸四海皆準的！