

奖励不公迹象五种

王盛和在《人才开发》今年第2期撰文认为，目前奖励不公已成为一种社会现象，直接危害着人们的心理健康，导致激励失灵，效应反常。主要表现在：

平均奖。平均奖是目前带有普遍性的奖励方式，多年表现于物质或货币形态的奖励。其特点是奖品按人头分，奖金随工资走。这种方式，从表面看似体现了平等原则，满足了人们的某种心理需要。但是，由于忽视效率，形成劳酬脱钩，贵奖分离，势必挫伤劳动者的积极性，让落后者占便宜。

轮流奖。轮流奖常见于基层的精神奖励。主要表现为综合先进轮流坐庄，单项先进人人均摊。这种做法，不是以个人的思想品行、工作绩效作为评奖的主要依据，而是背离现实，按荣誉分享，利益均沾，以求一团和气。

人情奖。所谓人情奖指领导不是以部下的劳动态度和工作绩效作为施奖的客观依据，而是受制于印象好坏、关系亲疏和个人恩怨等主观意向，使奖励随意化、庸俗化。这种循情奖励的作法，伤害了一些劳动骨干、生产能手的感情，致使这些人情绪反常，思维促窄，与领导者产生对立心理。

固定奖。固定奖是指奖励时间跨度和金额不变的一种奖励形式。多见于党政机关和事业单位。目前，一些企业也趋向于固定发奖的模式，甚至因循发奖之规，在企业减产、亏损的情况下照常发奖。它使一些职工把活奖金看成了死工资，从而弱化了奖金的激励功能，容易诱发职工的懈怠心理。

纸包奖。纸包奖即各人得奖与否与数额多少由经营者一锤定音，单线发放。这种方式理应可以提高经营者的威望，增强向心力，但由于纸包奖发放的随意性和数额的隐蔽性，致使人们互相猜测，疑窦丛生，一旦纸包露馅，各人的数额即成了衡量经营者与自己心理距离的尺码，人际间的奖金落差便成为离心心理的直接诱因。这种不良情绪如得不到及时抑制，势必成为今后诚实劳动、积极奉献的心理阻力。

(胡少先)



毛利率不能 $\geq 100\%$

段治顺

对“毛利率”这一概念的理解和计算错误，在一些报刊上时有发生。如：

今年3月10日《中国商报》二版“请把实惠让消费者”一文中，出现了“……销售西洋参的毛利就高达100%，……毛利竟高达200%”的提法。

今年3月13日《人民日报》五版“洋货是怎样闯入中国的”一文，也有“走私洋烟的毛利率高达250%—350%”之说。

上述两则报道中，均出现了毛利率等于或大于100%的错误。为什么毛利率不能等于或大于100%呢？按现行财务会计理论，毛利率的定义是：已销商品进销差价占商品纯销售额的百分比。销价大于进价为毛利，销价低于进价为毛利；通过毛利率，可以了解商品或企业经营的盈利水平。其计算公式是：

$$\text{毛利率} = \frac{\text{已销商品进销差价}}{\text{商品纯销售额}} \times 100\%$$

或：

$$\text{毛利率} = \frac{\text{销价} - \text{进价}}{\text{销价}} \times 100\%$$

在这个公式中，作为分子的商品进销差价是销价减进价，其绝对值永远小于作为分母的商品纯销售额（销价），因而，其分式值不会等于或大于1，其百分率自然不能等于或大于100%。

出现毛利率达到或超过100%的错误，显然是以商品进价作为计算基数，即：

$$\text{毛利率} = \frac{\text{销价} - \text{进价}}{\text{进价}} \times 100\%$$

这种毛利率的计算方法是否正确，学术界尚有争论。笔者认为，在没有充分证明后一种计算方法更科学、更合理的情况下，还是应按现行会计理论、会计制度的规定，以销价为基数计算毛利率。若两种计算方法通用，势必造成概念上的混乱，也给工作带来麻烦。