

从年终奖看职场哲学 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/394/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BB\\_8E\\_E5\\_B9\\_B4\\_E7\\_BB\\_88\\_E5\\_c123\\_394192.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E4_BB_8E_E5_B9_B4_E7_BB_88_E5_c123_394192.htm) 又是农历年末，你现在最关心的是年终奖了吧？每到年末，一些人力咨询公司都会出一些员工满意度的报告(一般来说，对这些报告不用太当真)。有一份报告是这样写的：“在导致离职原因的调查中发现，薪酬列在第六位，年终奖成为离职的因素更少，造成跳槽最主要的因素还是个人职业规划以及新的机遇。”这样的说法对外企来说可谓没错，不过对内企而言则多少有些疑问。在内企，年终奖通常是当作提高员工稳定率的重要武器，也是在年底检验雇佣双方诚信度的试金石。外企的薪酬结构的构成基本分成平时工资和年终奖这两块。年终奖一般是第十三个月工资，有些还有年终花红，不过年终花红至多是1~2个月的工资，有些甚至没有。内企的年终奖变数非常之大，从0到几十个月工资的都有。为什么它们会有这样的不同？外企之所以强调月薪而不是年薪，是因为对应聘者而言，现实的每个月工资是最重要的薪酬考虑筹码，这几乎也是外企的职场通用规则。而且外企普遍都有完善的职位、职业能力的评估体系，这样它们就很容易测算出一个职位和一个人材的通常市场水准。年终奖的意义更侧重于年底的福利，并不是薪酬的重要部分。内企则普遍缺乏对人才的评估体系，但凡做到个中层高层的，也都是向“无所不能”的老板直接汇报。但究竟这个职位值多少钱，出了这个公司谁也不知道，老板的七姑八姨、亲戚朋友之类的人做的职位，就更没有市场价值可言了。对一个经理人而言，在民企的工作往往会

像是一场赌博。因为评估起来难度颇大，特别是做销售的，做不好找些借口也不算是什么难事，做好了也也不见得是个人的功劳。经理人很容易出现脱离人力资源市场的薪酬待遇，不是物超所值，就是“价高质次”。年终奖在这里，往往起到的是一个平衡的重要作用这种平衡感也只能是来自于老板的个人评估。还有一些老板，赚得盆满钵满，却对员工抠得很。小气的天性大概是其中的一个原因，怕员工拿了年终奖就走就更是一个重要原因了。2月份该拿的年终奖，拖到4月、5月甚至年中的老板也大有人在。他们的思考恐怕是这样：就算你现在走，至少你半年的年终奖该泡汤了吧？不过这样的算法恐怕过于直线，他们不知道就算是这样赚了半年的年终奖，终究失去的还是员工的尊重与雇主的口碑。员工的尊重与雇主的口碑才是决定一个公司长远发展的根本所在。企业文化讲得再好，道德文章写得再漂亮，也抵不上工资晚发，年终奖晚发换来的损失大。要检验一个老板是否诚信其实很简单，就看他发工资和发年终奖准不准时就可以了。但凡是连工资都要拖着老板，几乎没有一个是诚信的。员工中的年终混混倒也真的不少，别人都忙着过年的活计，他们就在一边发发牢骚。但凡这样的人，拿了年终奖之后多半没了人影。“抠门狂”的老板和“牢骚狂”的员工真是天生的一对。但凡是“抠门狂”的老板，他的雇主品牌也只能是越做口碑越差，员工也越找越差，到后来只能剩下那些牢骚满腹的员工了。但这些人留在公司的大多数原因，也只是暂时找不到更好的工作而已。年终奖的发放也是一门技术活。“乌漆抹黑”的发法固然是充满着博弈的乐趣，但是发的人总觉得多，拿的人总觉得少，这就是人性。但“清晰透明”的

发法恐怕对整个公司的管理体系就有了很大的考验，首先你要有和市场接轨的人力资源评估体系，所有人的职位安排，都是尽可能和市场吻合的；二是你必须要有公正的绩效评估体系，所有人的工资和奖金，也都是客观公正的。年底了，你也不妨通过年终奖看看你老板的表现吧。当然，还有你自己的表现。（俞雷）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)