

上班 这点事

# 年终奖发少了 员工还会回来吗

## 王老板的网帖两天引来3万多次点击

□记者 沈之荃

过完年，员工还回不回来？这是许多老板的担忧，在鄞州开汽修厂的王荣这次也不例外。

这两天，他发的网帖《厚重的礼物》引来许多人的关注：去年效益不好，发给员工的年终奖也比以往少了很多，今年正月初六开门时，报到的只有两个小徒弟和我这个光杆司令。我突然想到：没来的员工是不是嫌我给的年终奖少了？还是他们另谋高就了？或是他们先去外面找工作，如果找不到再回来做？我一下子心里没底了。

不料，从第二天开始，那些没来的员工陆续地到了，到今天我原来的员工已经到了百分之八十，还有几个已经在路上了。好多员工从老家给我带来了自家做的粉条、麻油、花生等，有一位还给我带来了一条自家种的棉花弹成的新棉被。晚上，看着这一份份厚重的礼物，我的心久久不能平静。

### 老板：把员工当家人看待

王荣今年44岁，因用汽车零件打造“变形金刚”而出名，10年前在鄞州云龙镇开起了属于自己的汽修厂。

昨天，王荣告诉记者，去年他开了新店，投入不小，效益没往年好，员工的年终奖也跟着缩水不少。

年终奖发少了，那些员工还会不会跟着自己干？王荣有些吃不准。汽修行业人员流动挺大，特别是年底，有的厂人员能跑掉一半。

正月初六那天，他借着“拜年”挨个给员工打电话。“很多人老家下雪，一下子赶不回来。”王荣的员工来自五湖四海，包括四川、河南、山东、江西。

接下来几天里，员工们陆续回到了厂里，王荣一算，原先的17个人只走掉2个，这样的流动率已经算是很低了。

作为老板，王荣留人讲究“让员工看到前景、把他们当家人看待”，他曾在厂里搞过技术竞赛，获胜者奖励一台平板电脑。

“汽车行业发展那么快，人也不是万能的，员工出现失误不要随意批评，要相互理解。”王荣说，“如果有人想走，我会帮他分析下利弊，尊重他的选择。”

### 员工：工作环境跟钱一样重要

为什么会选择回到这里？记者采访了王荣的几位员工。

机修工王建在这里工作3年。他说，老板会发住房补贴；到书店买来最新的汽车修理书籍给大家看，鼓励大家学技术；老板有两次是主动找到他谈加薪，除了给他加钱，还会问问他的发展方向。

“平时他都在观察，要是你技术有长进，来年就会加薪。”在王建眼里，王荣性格开朗、爱琢磨，印象里没骂过人。

机修工龙虎来汽修厂工作才半年，之前换过五六份工作。有一次去弟弟家吃饭，两地相隔数十公里，他向王荣借车。“他把自己开的马六借给我，那时我刚来没多久，觉得他比较大方、信任我。”相比以前的单位，龙虎觉得这里比较自由，“碰到下雨天或是没什么生意，没到下班时间，他也会让我们早点回去休息。”

油漆工赵峰跟着王荣干了差不多十年，一直没换地方。他说，工作环境跟钱一样重要，碰到投缘的老板干得开心，钱少一点也没关系。

### 网友：相互尊重，相互理解

短短两天，王荣的帖子点击量达3万多次，有许多网友留言——

“胖妈妈”：人与人之间的尊重是相互的，员工会带礼物给你，说明你平时与他们相处还是不错的，至少他们认可你这个老板。

“宁波小羊”：怎样的老板就会有怎样的员工，毕竟人心都是肉长的。

“dadi2003”：主要还是要把效益提上去，现在好工人不愁没地方做啊。

“海阔vs天空”：人与人之间互相理解才是最重要的，打工的要理解老板的难处，老板要给与工人合理收入。

“索索妈”：今年好好折腾，多赚钱，争取年终奖多发，回报员工。

## 没当上副总就离职？

### 专家：职场中最大的财富是成长

□记者 童程红

兢兢业业地工作，本以为自己是升职的不二人选，不料，企业通过猎头招来“空降兵”。摊上这样的乌龙事件，当事人心里自然不舒服，还动了离职的念头。但是，这样一走了之，合适吗？

升不了职，就离职？  
CFP供图

讲述人：  
高先生，40岁  
鄞州区某制造企业生产部经理

这是我在这家企业的第5个年头了。5年间，我为企业付出了很多。大到整个生产线的更新调试，小到一线工人的管理创新，我都是亲力亲为。

在我的力荐下，企业引入了国外的设备，降低能耗的同时还提高了产品的产量和品质，不到两年就实现了盈利。

我多次与研发部负责人沟通，在原有产品的基础上，开发了多种周边产品。随着产品线的不断丰富和完善，产品的市场占有率也有了一定的上升。

以前，企业对于一线工人是以罚代管，我提倡以奖代管，并制定了一系列的奖励细则。工人们很喜欢这种管理方式，工作热情高了，车间里慢慢形成了一种良性竞争的氛围。

为了更好地留住工人，我经常与人事部、后勤保障部负责人碰面，为职工争取福利。后来，人事部的同事告诉我，我们的工人流失率，比前两年明显降低了。

去年一年，企业得到了区一级和市一级的多项荣誉，产品也顺利打开了部分国外市场，赢得了多笔国外的大单子，盈利创下了近年来的新高。

年底的一次表彰大会上，董事长点到了我的名字，肯定了我为企业作出的贡献。私下，他又找我谈了几次话，一方面让我继续努力，另一方面也承诺给我更大的发展空间。我当时很受鼓舞，在入职之初，我就给自己定下目标，五年左右要进入企业高层。

去年年底，一名副总突然因故离职。当时，恰好也是我入职五年来最风光的一段时间。老总器重，下属拥戴，是企业里当之无愧的红人。大家都在揣测，副总的位子，应该是我坐了吧？几个关系好的同事开始调侃地叫我“高总”，我虽然表面上会斥责几句，但心里还是很受用的。

但事情的发展却偏离了我的设想。年初，我从人事部得到消息，猎头推荐了一名职业经理人，他与董事长碰了两次面，每次都聊了两个多小时。当时我就有不好的预感，我的副总梦，要泡汤了。

果然，在上周的一次职工大会上，董事长隆重介绍了新来的副总，正是那名职业经理人。当时，我脸上挂着笑，和大家一样起立拍手，欢迎新的副总，但心里却窝着一股火。之后几天，大家看我的眼神，似乎也别有深意。

思来想去，我决定离职。我自问，我的能力已经完全能够胜任副总的岗位。我认为，董事长这样的安排，对我非常不公平。



### 专家： 职场中最大的财富是成长

人们经常会有“应该”的想法，比如，我这么勤奋，应该得到某种荣誉；我这么优秀，应该得到更多的关注；甚至，我这么好，应该得到对方的同等或更多的关爱，等等。如果“应该”发生的事没有发生，人们就容易产生失望沮丧甚至悲观愤怒的负面情绪，伤害自己，也波及他人。

正确的做法是，放弃“应该”的想法。宁波市启点心理咨询中心主任、国家二级心理咨询师高明霞建议，职场中人要学会转移自己的注意力，将目光从“没得到”挪到“已拥有”，并且认识到，相较薪资、职位，从工作中得到的成长才是最可贵。

以高先生为例，今日今时，他会说自己的能力已经完全能够胜任副总的岗位，这句话，搁五年前，他应该没有底气说吧？他固然没得到副总的岗位，却得到了与之匹配或接近的能力，有了这种能力，他的未来，离副总还远吗？