

编前:每到岁末年初,年终奖、跳槽都是职场人士津津乐道的话题。可谓年年岁岁花相似,岁岁年年“奖”不同。2012 年,华为年终奖总额是 125 亿人民币,年终奖人均计算约 8.33 万元。华为年终奖的大手笔引发了网友对年终奖的关注。一家企业年终奖的变化,除了反映企业经营的好坏,更是折射出行业的特色和兴衰。而年终奖的力度也成为了员工跳槽与否的决定性因素之一。

事件热点

近日,华为公司 CFO(首席财务官)孟晚舟透露,华为员工奖金总额是 125 亿人民币,较 2011 年增长 38%,高官不参与分红。据悉,华为共有员工 15 万人,按此计算,平均每个员工年终奖也有 8 万多元。这着实羡慕煞旁人,让不少网民大呼“望尘莫及”。有分析指出,华为此举可谓“一箭三雕”:一是展示业绩向好;二是营造更加透明开放的氛围;三是吸引人才。

员工年终奖提升 38%

孟晚舟为华为总裁任正非之女,1 月 21 日是她首次与媒体公开见面。

据她透露,去年华为全球销售收入预计达到 2202 亿人民币,同比增长 8%。净利润为 154 亿人民币,同比增长 33%。这是华为首席财务官首次公开对外披露业绩预测。

值得注意的是,孟晚舟预计,华为员工奖金总额是 125 亿人民币,较 2011 年增长了 38%。据华为宣传人士称,该奖金全部为年终奖。

孟晚舟进一步表示,华为 2012 年的奖金将主要面向员工发放,由于企业业务 BG 和消费者业务 BG 未能实现核心管理人员年初承诺的增长目标,所以企业业务 BG 和消费者业务 BG 的核心管理人员 2012 年的奖金为 0,也因此,华为公司董事会成员也放弃 2012 年的全部奖金,希望能够在 2013 年实现企业业务 BG 和消费者 BG 的增长。

记者从华为方面了解到,目前华为全球约有 15 万员工,人均计算年终奖约 8.33 万元。但华为内部人士表示,每个人情况不一

网友盘点

最小气 跳绳一根

近日,网友“招财猫-007”在新浪微博上晒出了自己知道的几个新奇年终奖,其中一种最小气——跳绳一根。记者通过微博联系上收到这种年终奖的网友“伏笔淡写”,该网友所在单位是某国营企业重庆分公司,他表示,对这种年终奖非常无语。“老板也太小气了。虽然说有创意,但是毫不实用,还不如一桶油来得实在。”不少网友也跟帖表示反感,网友“今夜有雨”说,创意不创意不重要,重要的是实用不实用。“现在谁还玩跳绳。”网友“小白匆匆”也表示,几块钱一根的跳绳也太“掉价”。

公司回应:效益不好减少支出

记者联系上该公司的人力资源部,其负责人表示,发跳绳有两个原因。第一是现在员工上班大多时候是坐在办公室,平时锻炼太少,想通过发体育用品来鼓励员工加强锻炼,保持健康。第二是由于近几年行业不景气,公司的效益一直提不上来,在年终奖方面希望尽量减少支出,舒缓来年压力。

最雷人 4 苹果 +1 个本子 = 苹果笔记本?

相比以上的年终奖,重庆大坪一家白酒商贸公司做销售的小汪收到的年终奖更让人咋舌。“昨天领导发话,介于公司业绩不佳,打算今年只发几千块的年终奖,刚刚听到这个消息,大家还欣喜若狂,不过随后领导又补了一句‘年终奖 5000 元,不过是先借

职场走笔

准备起跳者 想得到更好的发展

“我在这家单位这个岗位上干了快 5 年了。想换个环境,获得新的发展。”这几天,28 岁的郭先生除了完成单位里的工作,业余时间都在翻看求职网站。

由于郭先生工作经验足,他的简历获得了多家用人单位的青睐。“目前有 2 家公司已经向我抛出了橄榄枝,而且给出的待遇和福利也比现在的公司优厚。”郭先生之所以想跳槽是因为他看不到现在所在单位的发展前景,“大学毕业后,这是我干的最长时间的工作了,但工作了那么久,薪水和职位都没有明显的提升,而且公司去年的业绩也在下滑,因此想换个环境。”

“权衡一下那几家公司的要求再做选择吧。”郭先生说,新东家给出的底薪就比现工作高出两成,加上绩效,再怎么也不会比现

华为员工年终奖共发 125 亿 羡慕旁人 平均每名员工 8 万多元



华为 CFO 孟晚舟

样,年终奖差别会很大,将根据贡献度等各个指标来决定。

网友晒最“奇葩”年终奖

年终奖能收到苹果电子产品是不少市民的愿望,不过,当解放碑某文化传播公司职员小江收到“苹果笔记本”时,却怎么也开心不起来,原来这是 4 个苹果+一个本子组合而成的超级山寨版“苹果笔记本”。

小江晒出这一年年终奖后,引来网友评论不断,此奖被网友们封为“最雷人”年终奖。新浪微博网友“俗人流星”说,这年终奖太坑员工了。网友“C 小姐”认为,“坑人不说,笔记本还那么丑!彻底的山寨”。“旅行的菜菜”则声称,要是自己收到这样的年终奖,铁定辞职不干了。

公司回应:年终奖为了体现公司特色

该公司副总经理骆先生回应称,公司属于文化创意公司,年终奖也应体现特色,发 4 个苹果表达出祝福员工四季平安吉祥的愿望,加上一个笔记本,构成谐音“苹果笔记本”,迎合年轻人追求潮流的想法。

最另类 “借”的年终奖要还?

相比以上的年终奖,重庆大坪一家白酒商贸公司做销售的小汪收到的年终奖更让人咋舌。“昨天领导发话,介于公司业绩不佳,打算今年只发几千块的年终奖,刚刚听到这个消息,大家还欣喜若狂,不过随后领导又补了一句‘年终奖 5000 元,不过是先借

年底跳槽族“蠢蠢欲动”

专家:不可“裸跳”

在低,更何况还有外出学习的机会,去意已决的郭先生打算拿了现东家的年终奖就跳槽。

记者在采访中了解到,像郭先生这样准备拿了年终奖就跳槽的人还不在于少数。去年刚刚大学毕业工作还不满一年的小蔡也打算跳槽,“每个月的薪水付完房租、水电费、网费、电话费加上吃穿用,剩下没几个。”看到同班同学在大城市找的工作每个月薪水是自己的三倍,小蔡不禁心动了。她盘算着拿了年终奖后就去大城市摸爬滚打一番。

骑驴找马者 不敢冒风险先观望

家住城区的崔女士在荆州区开发区做业务员,由于上班地点离家比较远,接送女儿上下幼儿园十分不便。她一直想换份工作来照顾照顾家里。前段时间,崔女士的朋友给她介绍了一份在市区上班的工作,每月底薪 1800 元,比现在在工作的底薪高出 300 元,接送女儿也方便。“作为业务员,一年的最大收入都在年终奖里。我可不想大笔的年终奖就这样泡汤了啊。何况我在这个岗位上已积累

给你们的,以后要还”,就把我们全部推入谷底了。”小汪无奈地说:“还是别要年终奖,免得拿了 5000 元,说不定到时算上利息得还一万呢。”

公司回应:为了激励员工努力工作

该商贸销售经理廖梅林回应称,该公司主销中、高端白酒,去年白酒行业受塑化剂、食用酒精添加事件等因素影响,白酒销售量同比下滑 30%左右,没有实现预期销售目标,所以今年的年终奖比往年少了许多,“发的 5000 元就是年终奖说以后要还,也是为了激励员工来年更加努力工作,其实不用员工还的”。

最暖心 陪父母过节可延长假期

一首《常回家看看》唱出了多少父母期盼儿女回家过年的愿望。重庆市内某食品公司的行政人员赵欣晒出了自己今年的年终奖。赵欣说,公司老板要求,今年春节公司员工都必须在父母身边呆 1-2 天,正式假期过完,只要提出是陪父母的,还延长一周假期。这一年年终奖也被网友赞为“最暖心”年终奖。

公司回应:让员工家人也感受关怀

“我不仅要让员工享受福利,也要他们的家人感受到公司的关怀。”该公司总经理张明强说,平时大家忙于工作,很少有时间

年底跳槽族“蠢蠢欲动”

专家:不可“裸跳”

大量的经验和人脉,就这样放弃了挺可惜的。”崔女士考虑再三,决定暂不辞职,等干完今年春节,过了元宵节后再说。

工作 4 年的小闻有 3 次跳槽经历,又是一年,这次小闻就显得谨慎了些。“跳槽到了新单位,那你就是个新人,端茶倒水该你来吧?年会节目你要出力吧?但过完年,真正涉及到钱的工作,人家就不是那么愿意去给你了。”小闻说,他现在有些后悔自己跳槽太频繁,工作过的几个公司行业跨度较大,到现在自己是什么都懂,但是都只懂一点。“现在的工作我还不很满意,肯定不会干一辈子啊!”交谈下来,小闻还是有跳槽的打算,想尽快找到适合自己的工作,但他决定这次不再像以前那么盲目,多多权衡再做决定。

用人单位 多举措应对跳槽季

记者采访发现,不少企业为了防止员工领到年终奖之后跳槽,都会将年终奖中的一部分推迟到春节放假前再发放。某摄影公司负责人坦言,公司人员流动性大,每年春节过后,都会有员工跳到其他公司。为了留住

Thematic Planning

年终奖要物质与精神结合

就表示,“华为选择今天这个时机公布 2012 年业绩,以后每年都会有持续的公布,我相信大家越来越感受到华为的透明和开放。”在被问及华为是否准备上市的问题时,孟晚舟的回答是:“关于是否上市的问题,华为对此持开放的态度。无论最终是否上市,我们将永远恪守开发、透明的承诺。我们将参考上市公司的标准来自我改进。”

根据公开资料,华为是一家员工持股的公司,目前约有 6.5 万名员工持有华为股票。其中,华为创始人任正非目前持有华为大约 1.4% 的股份。

不同观点:

不排除华为借机营销

吉林省某人力资源开发有限公司总经理戴贺同认为,华为拿出 125 亿元作为年终奖不免有吸引眼球借机营销的嫌疑。“除此之外,华为此举可能也有纳贤的目的。不过,网民们也不应当一味羡慕,毕竟大家并不了解华为的企业文化。华为的人才流动性也非常大,能够留下来的一定是行业精英。所以有了付出,得到回报也是自然的。”

(宗禾 吴丽娟)



陪伴家人,给员工发钱留人心,还不如给他们一点时间多陪陪家人,这样让他们安心为单位工作。

(王永娟 刘秋凤)

专家说法 年终奖要物质与精神结合

对于老板们煞费苦心的创意年终奖,有员工拍手叫好,也有员工并不买账。

对此,重庆工商大学 MBA 教育中心主任、管理学教授冯仁德表示,当下员工对工作的理解更加丰富,对年终奖的需求不再满足于金钱和物质,更多的假期、学习深造的机会、公司的人性化年终奖更符合社会发展的趋势,这类富有创意的年终奖也能让员工感受到老板的苦心,拉近距离。

“企业的年终奖不宜盲目照搬其他行业的形式,要结合自身公司的特点和员工需求,否则将变成老板的一厢情愿。例如文化、创意行业的年终奖可以做得更个性,平时休息时间少的行业,放假比发钱更受欢迎。”冯教授同时提醒,年终奖的形式,也要物质奖励与精神奖励结合,以满足员工的需求、激励其工作积极性为原则。

业内人士 做好风险评估不可“裸跳”

员工,公司无奈将年终奖挪到春节后发放,年前一般就发点年货。摄影公司的员工的年终奖直接与业务量挂钩。为了能够领取更多年终奖,员工会在春节前更努力工作,拉到充足的订单保证春节后不空当,这不仅保证了公司开年后的正常营业,还有助于维持员工的工作积极性。

业内人士 做好风险评估不可“裸跳”

业内人士提醒广大准备跳槽的职场人,跳槽要做好充分的准备,对自己的职业规划和的工作环境进行评定,分析一下跳槽的得失和风险。对新的单位也要细加考察,不能盲目跳槽。此外,很多年底突击招聘的高薪工作其实并不像宣传的那么美好,特别是一些大酒店、大商店。受年底用工荒的影响,为了能确保春节期间的正常营业,它们往往会开出高薪以吸引人才,一旦过完年招人容易时,工资待遇就可能就会下调。所以想要在年底选择跳槽的职场人,在与就业公司签订劳动合同的时候一定要看仔细相关条款,以保障自己的权益。

(周琨)

学者声音

年终福利体现 企业管理的人本思想



临近过年,网友们又开始纷纷晒起年终奖和福利。以往的年终奖,网友热衷比拼数目,而今年年终奖的形式多样,本身也变成了一种时尚,有的奖股票,有的奖奔驰宝马,有的奖“迟到券”,有的奖老板洗脚一次……此外,类似“遗嘱福利”等各种名目繁多的福利发放形式因其高度人性化的内容更是引发网络热议。(光明网 1 月 25 日)

美国“钢铁大王”安德鲁卡内基曾有一句名言“带走我的员工,把我的工厂留下,不久后工厂就会长满杂草;拿走我的工厂,把我的员工留下,不久后我们还会有个更好的工厂。”这句话因其生动、超前地体现出企业管理的人本思想,在企业界广为传颂。没错,现代企业间激烈的竞争本质上是人才的竞争,谁拥有了核心的人才,谁就为企业发展赢得了主动。而想要抓住人才,企业在管理中就不能一心只盯着产值和利润,还须高度关注员工本身。但随着人们物质生活的逐渐丰富,关心员工早已不仅仅体现为“多发几个钱”这样的低层面。

通过合理的方式激励员工,激发他们的干劲热情是一门艺术,也是一门学问,不仅是企业人事部门的事情,更是重建优势企业文化、转变老板管理思想的必须。时值岁末年初,一些企业在年终奖、各样福利的发放上动起了脑筋,“迟到券”、免费午餐、“老板洗脚”,甚至还有广泛涉及到员工家庭实际生活状况、切身利益的内容,无不体现出企业对员工发自内心的关怀。

钱,本来就是只有一般等价物的货币体现,冰冷而“赤裸裸”,但只要被冠以不同的名目、合理周到的安排,就可以变得有意义,本质上就可实现“增值”,最终凝聚起企业的人心,消息中的“遗嘱福利”最能体现。该公司的福利内容,不仅涉及了员工的住房、照顾家人,甚至连员工遇意外身亡后父母的生活来源、子女成长都想到了,而且时效长达 18 年。在企业的员工队伍里流传这样一句话,“你把员工当人看,员工给你拼命干”,可以想见,当所有的员工都知道回报把企业当成“家”,都为自己家的荣耀和梦想倾其所有的时候,这种良性企业文化爆发的能量有多么惊人!令人遗憾的是,时至今日,仍有一部分老板坚持粗放管理,迷信“铁打的营盘流水的兵”的落后思想,将企业与员工间定位为简单的“雇佣关系”,只把员工当成成本负担而不当人力资源,甚至在节日到来之际的福利上还借口多多、能省则省。

企业福利,发与不发不一样,发多发少不一样,发什么,怎么发,更是事关企业发展大计。有的企业对此高度重视,以人为本大做文章,企业内部一派融洽、生机盎然,于是有了阿里巴巴,有了华为;有的企业只重物质不重精神,甚至于假象糊涂,百般“节约”,于是网络上出现了吐槽和抱怨,甚至于“揭黑”般的谩骂,这些员工春节之后还会不会回到企业中,我们不得而知,就是回去,忠诚度和效率又能有多高?

年终奖和福利,牵动着企业的每一根神经,你既可以把它当成改善劳资关系、改进企业管理的契机,当然也可以当成只是一项简单的成本支出。春节就要来了,作为企业一家之主的你,准备好了吗?

(崔喜凤)



朱慧卿 制图