



“消灭”年终奖

本报记者 鲁超国

- 网上晒年终奖，“晒”的究竟是什么？
- 为什么激励员工的年终奖，越来越惹人不满？
- 那些敢不发年终奖的公司，靠什么留人？

“不发年终奖，都没意见；一发年终奖，意见一大堆。”

说这话的是个老板，发年终奖的人。

“年终奖嘛，最想知道发得多的究竟能发到多少，好奇羡慕嘛；还喜欢关注那些发得少的，让我有一种满足感；还想看谁家的年终奖发得有特色，让我觉得有意思；还想知道哪家的年终奖设计最科学，让我觉得自己的老板就是个痴呆；当然，我最关心自己能发多少，吃到嘴里了，才知道是什么味儿。”

说这话的，是一个领年终奖的人。

一旦比较，总有心理失衡。几乎每年都在进行的一项例行调查显示，越来越多的人不满意年终奖。

为什么当年老爸单位发猪头当年终奖，全家都兴高采烈的，现在自己领到万元还不满意？

调查显示，年终奖分配中，金融、证券、电力、通信、地产、能源等行业明显高于其他行业。年终奖作为一种收入再分配机制，带有明显的“屁股决定腰包”特色。

这一点，在人力资源和社会保障部日前公布的一份报告中有所体现：我国行业间工资差距扩大，平均工资最高的行业是金融业70146元，最低的农林牧渔业16717

元，最高与最低之比为4.2:1。

“一汽大众年终奖发了27个月的工资。”

“中信证券年终奖发87个月的工资。”江湖上总流传着关于年终奖的种种传说，但想要对这些“江湖传说”一一求证，很难。发得多的，总是偷偷摸摸进行；发得少的，不好意思声张。即便一个单位的，背靠背坐着，你发多少我发多少，也未必知晓。

越是偷偷摸摸，网上晒年终奖的就越多。山东财经大学(筹)工商管理学院教授杨明海认为，对年终奖的不满意，其实是对薪酬分配制度不公的不满意。

而从薪酬设计上讲，这种“保密”好处多多：保护公司关键人才；避免对手挖墙脚；使企业以低薪雇用员工；减少企业和员工之间、员工与员工之间的摩擦。而“不患寡而患不均”的国民心理，成为这种“保密的年终奖”存在的最大理由。

保密之下如何拿捏分寸，正好套用西方经济学界的一句话——

“一个成功的经理，如同一个具有娴熟技艺的人分蛋糕，能使每个人都以为自己分到了最大的一块。”

这正是不透明的妙处所在，也在前一阵子轰动一时的禹晋永微博高调晒“六位

数年终奖”中获得了印证——

“今天提前给员工发放年终奖，大家欢呼雀跃，一个小姑娘哭了，我问她你是嫌年终奖少吗？她说都拿到六位数了，没有想到这么多，所以激动得哭了。人事总监悄悄告诉我，她是拿得最少的。”

而关于年终奖的艰难调查采访，正好印证了这样一个“薪酬的秘密”——保密原则。

但“模糊工资”最终却模糊不了，因为中国人天生具有打听、议论别人隐私的能力，尤其涉及钱这种敏感问题，小道消息无孔不入，而且传播效果惊人。

“给多少是多少吧。”这是一位国企员工对年终奖的印象。不透明、随意性强的年末激励方案是一些国企年终奖发放的套路，每年发多少、按什么标准发，员工都不清楚，只有“一把手”心里明白。

小道消息满天飞，反而加重了猜忌，甚至引发消极怠工。本来为激励员工、为企业留人的年终奖，就在这种不满的情绪发泄中失效。

记者调查中，一些企业表示，我们根本没有年终奖。它们大量存在于外企以及网络科技公司等新兴企业中。这些企业用年薪制、完善的绩效考评、透明的契约

关系“消灭”了年终奖，也留住了人才。

“都是年薪制，一年给你几十万，你已经很满意了，你觉得那点年终奖有意思吗？”国内某大型门户网站员工张宇说。

“这种薪酬制度，每个人只需要和自己比，自己满意了就行，不需要和别人比。”网易一位高管一语道破网络公司这种从不打听别人挣多少的“企业文化”密码。

“脱离了‘人治’，也就没有那么多暗箱操作的空间。”杨明海教授说，这正是年薪制的科学之处。

这也是“年终奖综合征”的一种求解方式。

“消灭”年终奖未必是坏事，但是，在“消灭”之前需要做的更多，如何使每一个人的劳动价值都得到公平、公正的体现，使每一个人都有一个可以触及的上升通道，这才是最重要的。

到那时，晒年终奖还有意思吗？



解码薪酬秘密

B02

关键在做好“正餐”

B03

“惹事”的环保局长

B04