

想“钱途”，也想“前途”……

## 为年终奖跳槽，你在纠结吧？

今日女报/凤凰网记者  
李旦绿地集团售楼“女王”年终奖500万元；  
沈阳一金店老板豪掷  
百万元购买百余根金  
条发年终奖；深圳一企业买10  
辆奔驰做年终奖。湖南3家企业年  
年终奖最高过百万。……  
当此类新闻一条  
又一条地“蹦”到你  
眼前时，还在敲键盘  
的你是不是瞬间有种  
亮瞎双眼的感觉？有  
网友调侃说，年终奖  
不到十万过年回家都  
不好意思跟人说有年  
年终奖。于是，有人偷  
着笑了，有人愤怒了，  
有人“受伤”了，还  
有人默默飘过了……不过，接下来记者要  
告诉你的可能会让你  
心里暂时好受一点，  
有调查显示到目前为  
止，还有超五成白领  
没有领到年终奖。“还  
想啥呢？果断跳槽  
啊！”看吧，不等你  
自己纠结，你的七大  
姑八大姨九网友就站  
出来替你做决定了。  
跳槽？因为年终奖？如果你的答案是肯定  
的，那么恭喜你，有  
数据表明近七成职场  
中人跟你有同样的想  
法；如果你的答案是否  
定的，那么也要对你  
竖个大拇指，因为真  
理掌握在少数人手中  
……可是，我们知  
道你此刻最想问的  
是：到底该不该因为  
年终奖跳槽呢？

## ■人物连线

## 同样的年终奖，不同的选择

银行卡存入3000元，第一次看到这条手机短信里的数字时，王萌觉得可能是自己眼花没数清后面的“0”，于是她又认真地数了一遍，结果让她失望了，的确只有3个“0”，这就是她的年终奖数额。王萌对于年终奖期望很高，因为她年初刚来这家公司的时候，人力资源部承诺说年终奖很给力，至少有一万。

第二天，王萌很气愤地去找了公司的人力资源部，得到的解释是今年公司效益不好，所以就只能发这么多了。“我辞职不干了！”王萌甩了这样一句话就离开了。一个星期后人力资源部便收到了王萌的辞职信。

“几千人的大公司，连年终奖都没钱发，这样的公司还有什么指望？再说年终奖代表公司对员工的重视程度，有些公司砸锅卖铁也要给员工多发点钱让他们过个好年，这么抠门的公司以后即使发达了，也不会对员工好到哪去，所以，我还是另谋他处算了。”王萌说这话的时候语气里还带着几分失望，她告诉今日女报/凤凰网记者，本来对公司还算满意，原本计划多干几

年，没想到年终奖伤了她的心。

同样是这家公司的李浩却不这么认为，他的年终奖也只有3000元，作为已经在这里工作了3年的员工，李浩觉得今年只有3000元并不代表以后也是这个数。“第一年来时，公司亏损得很厉害，那一年连工资都没有全部发下来，更别说有什么年终奖了。没想到第二年公司扭亏为盈，结果年底给每个员工发了20000元，今年可能是效益不好。”在李浩看来，公司年终奖少是很正常的，没必要太在意。

他觉得这家公司还是很有潜力的，只是现在遇到了经济不景气的行业大环境而已，而且公司规模也很大，在这里面能学到不少前沿的技术。李浩告诉今日女报/凤凰网记者，年终奖这个东西并没有一定的标准，和发好几万的公司相比我们的确是“弱爆了”，但反过来想，肯定还有很多公司连一分钱都不发或者是发得比我们还少。“对年终奖还是看淡点好，不必抱怨，为此辞职还是太冲动了。”李浩说，这就是他的态度。

## ■数字说话

近日，智联招聘公布了《2013年白领年终奖调查》，在收到的10443份有效问卷中，白领对于年终奖的满意度仅为1.75，在满分5分的情况下，这一分数不及及格线。那么究竟白领在2013年拿到了多少年终奖？数据显示，超一成白领年终奖不到1000元，多数白领年终奖集中在1000-5000元之间。

## ■专家说法

## 因为年终奖辞职仅是表象

“年终奖可以说是公司对员工一年辛勤工作的一种肯定和激励的方式，特别是在年末这个跳槽的高峰期，较高的年终奖毫无疑问可以加强员工对公司的忠诚度。但职场中人如果仅仅是因为年终奖而决定自己在公司的去留问题，那真的是有点欠考虑。”智联招聘的职业顾问蔡艳丽认为，决定个人的去留问题必须要综合行业、职业以及个人综合实力这几方面的因素，而不仅仅是年终奖。

蔡艳丽称，每个行业对于年终奖的发放各不一样，比如IT行业的年终奖总是让人羡慕嫉妒恨的，但其实这行业是希望以此来招揽更多的人才。而有的行业却很低调，年

智联招聘调查发现，年终奖在很大程度上影响着白领工作选择。当被问及是否会因为年终奖收入情况而选择跳槽时，近七成白领明确表示会。仅11.79%的白领表示跳槽不受年终奖影响。

在分析人士看来，这表明相比薪酬、行业前景、职业前途等过去对职业选择影响颇大的因素，在受访者心中的地位有所下降。

奖并不会很多，但平时的福利却很好。“年终奖没有一定的标准，不能只看数额，还要看平时的福利待遇，年终奖高的公司未必就是让员工满意的公司。”“有人因为年终奖离开公司，这是一种很正常的现象，但我个人认为这只是一种表象。”在蔡艳丽看来，年终奖很有可能只是诱发员工辞职的导火线，辞职应该是工资、工作氛围、发展空间、个人的职业规划等这些因素综合作用的结果。

虽然蔡艳丽并不赞成因为年终奖的多少而决定去留的做法，但她也提醒企业在年末这样的关键节点上，年终奖要多方均衡，“大棒”加“胡萝卜”的方式一并进行。

## ■链接

## 这些年终奖权益你要知道

## 休产假年终奖不能少

根据《女职工劳动保护特别规定》第五条的规定：用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同，必须全额支付年终奖，不得扣除。虽然年终奖的计算是根据劳动合同的约定或者用人单位的规章制度进行的，但是《劳动合同法》第八十条也明确规定，用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

## 辞职照样可以拿年终奖

《劳动法》第五十条规定：工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。国家统计局《关于工资总额组成的规定》明确：工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额，包括奖金。年终奖也是奖金的一种形式，也就是说，即使你辞职了，还是可以拿到公司年终奖的。

## 效益差也不能拒发约定好的年终奖

在劳动合同中，劳动者与用人单位就有关工资的细节达成一致的同时，也要对自己的奖金做详细的书面约定，将其作为劳动合同的一部分或者附件。一旦将年终奖金写入劳动合同，用人单位就不可随意改变向员工做出的承诺；只要劳动合同里面有确定的年终奖数额，在付出劳动后，员工就可以得到相应的年终奖。

## 职场课堂

## 提提神，对付年底“职场疲劳”

文/刘伟

最近，各种年终总结、报告、年度计划、年会……纷至沓来，想想这一年来的奔波，职场人不自觉地感觉疲劳。为什么每每临近年底，“职场疲劳症”就表现得如此明显？有没有好办法舒缓呢？

## 哪些人容易出现“职场疲劳”

其实，“职场疲劳”在年底发生是正常现象，据相关职业调查显示，从行业来看，白领、教师、医生以及媒体广告从业者的“职场疲劳”率比较高；从个性角度讲，具有敢于冒险和迎接挑战、独立性强，并且不容许自己或他人失败等人格特征的人也容易陷入“职业疲劳”。它具有阶段性、周期性的特点，最容易发生在年底的时候。而最明显的症状就是工作拖拉拉，不想完成。这些职场疲劳人士在工作重压之下有一种身心疲惫、能量被掏空的感觉，更有甚者还会感觉工作枯燥，再也激不起一丝涟漪。

## 为什么是年底

为什么“职场疲劳”往往发生在年底？这主要和即将到来的喜庆氛围有关。试想，快过年了，很多心思都放在了一年一度的家人团聚上，工作上自然有些不上心；另外，冬季是人容易产生疲劳的季节，这也是一个生理原因。

除了心理和生理原因外，主观上，挫折、打击的长期叠加会导致“职场疲劳”。客观上，一年中重复劳动在内容上缺乏新意，使得疲劳感产生。此外，随着企业不断发展，对职员的要求会不断提高，职场人士凭原来的技能和付出，越来越难以满足新的工作要求，这也是疲劳产生的原因之一。再有，由于沟通不到位，从业人员会认为公司的制度不利于自己的发展，这些都是“职场疲劳”的导致因素。

## 有什么办法吗

疲劳是可以通通过休整、放松身心来调节恢复的，闯过“年关”到了春天，工作热情就可以自然复活。一般来说，有“职场疲劳”的人士订立职业目标时要合理，要根据自己的实际情况而定，比如工作的年限、工作的能力、自己的兴趣爱好，考虑工作和生活的平衡等因素。要多与人交流沟通，多和精力充沛、充满活力的人相处。有一个固定的“朋友圈”，可以帮助自己跳出困境，以饱满的姿态投入到自己的工作中去。针对自己的岗位要求及任职资格，有效提高自己的综合能力，增强自己的职业含金量，是突破瓶颈的最终方式和手段。要认识到“职业发展规划不会一次完成”，要改变对规划的看法，把它看做是经营自己未来的一项长期的战略工作。

