

休年假的高峰期来了——

该不该用“不休年假”取悦老板？



今日女报 / 凤凰网记者 李旦

又到休年假的高峰期了。对苦逼的职场中人来说，虽说这是一个天大的好事，但也依旧是有人欢喜有人愁。你肯定忍不住想问，有啥好愁的，不就是拿张表往几个领导那一签不就完事了吗？

事实没那么简单。比如，尽管休年假是国家规定，但当你们扎堆找老板签字的时候，是不是发现老板的脸上依稀有那么一点不爽？再比如，你身边有人用不休年假取悦老板，尤其那个人跟你可能还是竞争对手，这事就让人发愁了……

那么，到底该不该用不休年假的方式取悦老板呢？休，还是不休，这是个问题……

职场课堂

面试时，如何回答“为什么从前单位辞职”

当面试一个新员工时，绝大多数考官都会问同一个问题：“你为什么从前单位离职？”因为通过这道题可以洞察一个人的求职动机、价值取向、忠诚度、心态、品格、某方面的能力缺陷等情况。要回答好这道问题确实不易，有很多人就算是中高层应试者都会在这道题上栽跟头。

在面试初次跳槽的人员时常会听到这样的解释：上司不好，老板的情人不好，老板娘很烦，老板很刻薄，公司很差等诸如此类“踩”别人的答案。而“老江湖”的答案则相对中性一点，如：基层人员答案常为——回家建房，公司效益不好，工资低，与上司合不来等；中层人员的答案常为——合同到期，公司裙带关系严重，公司运作混乱，公司家族式管理，我丈夫（或妻子）在这边等；中高层人员答案常为——公司家族式管理束缚了我，公司体制有问题，公司要把我调往分公司做经理，当时想出去做生意等。

把以上各种回答追问下去，我们常会感到应试者：忠诚度不够，不会处理人际关系，品格不健康，在撒谎、不诚实，因能力有问题而得不到升职、加薪、续签合同，因某方面原因得不到重用而愤世嫉俗，不能融入企业文化。骑牛找马……

每个人都有适合自己的答案，不管你最终选用什么答案，都不应伤害之前的公司、老板、上司、同事、客户，也不要伤害自己，但又要让考官相信并且能够接受，这才是成功的答案。以下是综合很多人的面试经验总结出来的一些注意点。

1、没有成就感。当我已想尽办法都无法改变目前环境、局面、观念等的时候，我会因无所突破而离职。（这种回答方式要有后续补充说明，否则考官会认为你无能）

2、企业发展较慢。当我在企业呆了较长时间，而因企业发展较慢使我无法吸收新的养分或获得发展机会的时候，我会选择离职。（涉及到心态、价值观与忠诚度问题）

3、个人成长问题。当我所处位置横向与纵向发展空间都不大的时候，我会因难以突破而离职。（涉及到心态与忠诚度的问题）

4、职业规划问题。在企业中无法实现我个人的职业生涯规划时，我会选择离职。（当心考官会认为你不稳定）

5、理念问题。当我的理念与企业理念差距较大，又无法有效融合的时候，我会选择离职。（以这种方式回答太危险，除非在之前你已让主考官感觉到你在一家经营管理理念不健康的企业中工作，而你的理念又是正确的，否则最好不用）

6、用人机制问题。“一朝天子一朝臣”的用人机制除反映了一种裙带关系外，更揭示了用人要讲究匹配互补。我的主子换了，把我也换了，并不代表我有什么问题，只是说明我与新主子不是最佳搭档，我不能与其形成有利于企业的互补组合。

人物连线：她连续几年放弃休年假后……

“王爱华（化名），今年准备什么时候休年假呀？”

“还没想好呢，再说吧。最近太忙了。”

“看来，你今年又是不休的节奏，年底的先进也非你莫属了。”

……

这样的对话在这个公司已经不止一次出现了。每年一到快休年假的高峰期的时候，大家就会跑过去跟王爱华策一下。原因没有别的，就因为她已经好几年没休年假了，而且在公司别人看来，也就是因为这个，她已经“蝉联”了好几年的“先进个人”了。

在同事看来，休年假是理所应当的事情，就像每年要过年一样。虽然大家都知道老板会有点不爽，不过也管不了那么多了，难得的福利怎么可以轻易放过。在这样的心态下，每到6月份开始，公司每个部门休年假的就开始排队了。

从2012年起，公司这一惯例被打破了，有人开始不休年假了。不过，这话还得从销售部的王爱华说起。“做销售的，当然是最会猜测老板心思的，看到公司的人不断地去找老板签字休年假，老板的脸色自然是不好看。所以，那一年，王爱华就没有休年假，而且是公司里唯一没有休年假的员工。”公司里的员工至今都还在私底下讨论王爱华的不休年假事宜。

没休年假就没休年假，不过，让其他人没有想到的是，王爱华竟然在年度述职报告上当着公司所有同事和领导的面，讲自己这一年是如何辛苦的，还特别提到了没有休年假。刚听到这一句的时候，大家都有点目瞪口呆，心想“真会给自己脸上贴金”。而更让其他员工气愤的是，那一年的“先进个人”居然是王爱华，其他两个大家都很看好的主任都榜上无名。

有人开了一个头而且还有利可图，自然就会有人效仿。于是，第二年，公司也有少数人选择不休年假了。甚至还有人在年终总结会上，一提到自己主动不休年假、一年下来如何为公司忙碌的时候就哽咽不止。这让其他的员工有种莫名其妙的感觉，但即便大家心里多少对这种做法有点不爽，最终还是把票投给了那些没休年假的人。而这其中自然也包括了销售部的王爱华。

如今已是6月份了，按道理来说，又到了排队休年假的时候了，可今年似乎大家都不太积极了，都处于观望状态，还有的人甚至会私底下讨论到底休不休——“哎，老板的意思明摆着就是不希望大家休，如果我们一定要休，工作表现在老板那里肯定就会有折扣。”“真的搞不懂，这些人怎么想的，为什么好好的年假不休？搞得我们也不敢休了。”



链接

全国人大代表：领导没休年假职工哪敢休

据《羊城晚报》报道，网络上发起的一项调查显示，在过去的2013年，只有16%的人休了年假，有高达46%的网友表示“根本不知年假为何物”。国家旅游局开展的中国国民休闲状况调查也显示，在覆盖各领域的2252名受访者中，有四成人表示没有带薪休假。

带薪休假落实为何这么难？全国人大代表黄细花分析称，这和社会大环境有关，不是大家不想休，而是休不了。“中国人做事经常是领导带头，而现在很多单位领导干部因事情多、任务重、责任大，不敢休假。领导都没有休，普通职工哪敢休！”

大家看法

对于我们这种苦逼的白领一族来说，没有了年假，上班的心情比“上坟”还沉重，那叫一个凄凉和绝望啊！所以，我才不管老板怎么想、别人怎么做，该休的不休，那多不划算啊！
——IT白领邓先生

我们单位也有这样主动不休年假的，我想不明白他怎么就会干这种“拉仇恨”的事情。老板未必就会吃他这一套啊，还搞得其他员工对他意见很大，何必呢？要表现自己工作努力的方式有很多，没必要这样子，费力还不讨好。
——媒体从业者贺女士

我个人而言，如果真有这样的属下，我还是会对他另眼相看的，至少说明这个人还是比较顾及老板的想法。虽然这样说的人可能会招致其他员工的反感，但他至少敢于和领导站在一边。
——长沙志恒科技有限公司总经理徐小智

专家观点

是否有效，要看老板的类型

员工用不休年假的方法去讨好老板，一般来说，是希望获得公司的认可，从而得到职位和薪酬的提升。

但这种方法是否真的有效，这就需要企业的实际情况来看，也要看遇到什么样的老板。有一些老虎型（也就是权威型）的老板可能会对工作和员工的要求都比较高，认为员工不休年假是工作任劳任怨并且乐于付出的表现，从而对这类员工很喜欢和看好。但也有些老板并不这么认为，反而会觉得这种员工做事拖沓没有合理规划好工作与生活，甚至有种心术不正的嫌疑。

另外，企业性质也会对这种情况的发生有一定的影响，一般来说，事业单位会比较注重这些，员工这么做，领导一般会比较喜欢。而较为开明的行业，如互联网等可能在这些方面不怎么看重。

不休假也是他人的权利，不应该互相比较

如果说部分员工以不休年假这样的方法来获取老板的信任和认可可是企业的个别现象，那这样确实会使公司的其他员工有异议，会影响同事关系。但是，年假是法律赋予员工的权利，既然有这个福利，那

作为公司方也应该允许员工去享受这个福利。如果老板不是很愿意让员工休年假，而作为职场中的一员，也同样有权利选择休或者不休。对于那些为了取悦老板而不休年假的人，这也是他们的选择，不应该以此互相去比较。

职场生态是瞬息万变的，工作上更多地还是需要工作效率和工作成绩来说话，至于如何看待休假是根据个人的工作实际情况来看的。我们不能因为工作而绑架了生活，也不能因为生活而耽误了工作，学会去平衡其中的关系才是关键。

——智联招聘职业顾问 杨曦

