

# “原来老板真的会看年终总结” —— 又到年尾,大家的“小目标”完成了吗

文/夏嘉雯 李健 叶斯茗

个人总结、部门总结、年度考核、明年工作计划……2016年快要结束了,你的年终总结写了吗?每年的工作大同小异,年终总结到底要怎么写呢?有人边写边吐槽公司的奇葩要求,有人“炒冷饭”应付,当然也有人认真得像“绣花”一样。那么,大家都在用什么办法应付“小目标”呢?



## 崩溃: 熬两个通宵抄公司规章

从事外贸行业的冬萍上周刚刚上交了年终总结。除了常规的个人年终总结,公司还要求每位员工手抄员工制度、销售制度、财务制度、库存管理制度等公司文件,并针对各种制度提出个人建议。

冬萍表示,年底本来事情就多,还要花时间抄规章制度,不少同事都在吐槽。“抄完之后手都有点僵硬了,感觉好像回到小学时代被老师罚抄。”冬萍所在的公司规模不小,各项规章制度多达七八种,内容加起来超过上万字。“有的制度是针对某些部门制定的,但其他部门的员工也要抄,我就觉得不必要了。”最后,她熬了两个通宵才把规章抄完。

抄写还算容易,要在各种制度里“挑刺”才更让员工崩溃。但偏偏这部分还要纳入年度考核。如果员工的建议得到采纳,年度考核会适当给予加分。冬萍已经是第二次写这样的年终总结。“有意见要提的第一次都提出来了。”今年在抄写的过程中,她把所有的规章制度再次认真地读了几遍,也没有想到有什么建议可提。

## 郁闷: 总结至少4页A4纸

从事互联网行业的白领 Peter 说,此前老板布置交年终总结的时候,提出了要求,年终总结不得少于4页A4纸,否则全部退回重写。一开始,有部分同事都不以为然,按自己的思路写完就交了,结果,他们的年终总结真的被退了回来,必须写够页数才能交。

“别以为老板不会看你的年终总结。”Peter说,据同事反馈,老板会在年终总结上进行批注,就跟以前老师改作文似的,因为老板会看你的今年表现,给你的考核表打分,最重要的是,老板还要从中选取他自己写总结的素材。

Peter说,年终总结里面包含了过去一年的总结、明年工作计划,以及客户分析和市场分析,内容就足够了,页面排版再加小心机,把字号和行距稍微调一下,这样就能撑满4张A4纸,“如果看上去不够丰富,那就贴表格”。

## 狡猾: 复制粘贴又一年

白领 Winwin 说,公司年底就不断要求交总结,一份交上司的,一份交人力资源部门的,一份贴到OA(办公自动化系统)上的。Winwin觉得,这些总结的设置是重复的,“为什么不能只在系统上贴一份,然后各个部门来审核签名提意见呢?”

“老板真的不会每一份都认真看,浏览一下就会签名,大家都是象征性交一下的。”Winwin说,每年到了交总结的时候,同事们之间的对话就会是这样的:“你去年的总结能不能给我在那个基础上修改下?”“你的总结写了什么?给我抄两句。”

Winwin初入职的时候也认真地写了总结,随着工作时间越来越长,他也越发“老油条”地应付,现在也学会了“复制粘贴”,套用前一年的模板,把里面的内容稍作改动,再加点图表数据就交差了。

## 用心: 图文并茂加点数据

“就算工作表现再一般,在年度总结上你也得给自己绣朵花。”小罗在天河某地产公司任职物管人员,5年多的从业经历,他自认为已经算是老油条了。他告诉记者,由于每年的工作内容基本是大同小异,所以他的年度总结也基本上是按照上一年版本加以修改更新。“但要让领导看出你认真对待这事,你必须是图文并茂、数据表格并存,抓大放小地将完成的任务指标突出呈现。哪怕没什么突出表现,你也要从包装形式上、从语言修饰上下功夫。毕竟,这总结放进档案跟你一生的,肯定要写得好。”

说起年终总结,在某央企任职行政的 Rene 坦言,这难度并不大,就是很繁琐。“我们公司管理细,规章制度有要求,每月有月总结,季度又有季度总结,还有半年总结。基本上有关工作的落实和经验汇总,都是一直在总结。”不过换个角度来看,繁琐归繁琐,Rene认为这些不停的总结,其实也为年终总结的素材积累打下了扎实的基础,不用等到年终才来回顾整年所有的各个细节,“那样的话才真心累”。

(本稿转载于《南方都市报》)

职场资讯 >>

## 想留下能干员工,光有高薪还不够

据《广州日报》报道,近日,智联招聘、北京大学社会调查研究中心联合发布《2016年中国年度最佳雇主报告》。报告显示,对于理想雇主,员工不但要求有“面包”,还要求“被尊重”。

调查显示,2016年公众心目中的最佳雇主应具备的特征是“尊重员工”、“实现对员工的承诺”、“享受规范的劳动合同及社会保险”、“个人能力提升”和“良好的收入前景”以及“晋升空间和机会”。智联招聘首席执行官郭盛介绍,2011年以前理想雇主的首要特征是“有竞争力的薪酬”,2012年后这一因素的排名却降到了五名开外。2015年起,“对员工的尊重”已经超越其他条件,成为最佳雇主的关键指标。

“我们公司员工平均年龄28岁,年轻人占了很大一部分。”某互联网金融公司的HR负责人许小姐表示,“90后”虽然拼搏奋斗但更自我,更追求平等和尊重。随着千禧一代在职场崛起,作为公司管理者不能小觑,必须主动改变来适应他们。“90后都希望与老板之间不是冷冰冰的上下级关系,开放平等的公司文化是他们所追求的。”许小姐认为,这也是目前互联网公司为何吸引年轻人的重要原因之一。

数据分析显示,女性换工作的频率低于男性,38%的职场女性尚未换过工作,而男性的这一比例仅为27%。此外,数据显示,女性对雇主的忠诚度也优于男性。在目前就职的企业工作5年以上的女性比例为20%,而男性的这一比例仅为10%。



国家文化专项资金重点扶持 湖南省妇联倾力指导 今日女报/凤网精心打造

# 加盟凤网e家 助力家政企业成长

凤网e家 真诚期待您的加盟

让我们一起,为用户筑建美好生活!

加盟方式

扫描二维码关注平台→“企业加盟”→填写资料→提交

或下载凤网e家APP→右上角“客服”→“企业加盟”→填写资料→提交

加盟企业将获得

今日女报/凤网全媒体宣传推广;家政服务人员培训;相关部门政策扶持……



扫描二维码

下载凤网e家APP→

←关注凤网e家微信



服务热线: 400 0731 308

服务时间: 9:00~20:00

