

### 工作需要安全感

花眼 (财务)

工作,和恋爱一样,都需要安全感。只不过,工作比恋爱似乎更难得到安全感,因为,老板和爱人完全是两码事。

“吃青春饭”,以前是一个贬义词,专指某些不那么人气的行业。可如今,似乎越来越来越多的上班族都成了“吃青春饭”的了——无论年轻时如何风流倜傥,一旦英雄迟暮,就会被老板无情地一脚踢开。所以,我每次出国看到白发苍苍神采依旧的酒店大堂经理、出租车司机、电子公司技术员等等,就心生羡慕——要知道,这些职业,在国内可是典型的“青春饭”岗位啊。

或许,你会说,那些国家人口不多,劳动力不但不过剩,甚至还紧缺,才会“物尽其材,人尽其用”吧?我倒不以为然:社会总人口数量的多少,并不是企业嫌老爱少的借口。

尊老爱幼,不是中华民族的传统美德吗?怎么到职场中这道理就行不通了呢?其实,老板们忽视了一点:前事不忘,后事之师,现在的年轻员工,固然受尽老板千般宠爱和重用,只要看到年老者的下场,却怎

会不心里发凉?如何还有安全感和信任感?如此一来,工作难免敷衍了事,心里考虑更多的还是自谋出路,给自己的将来找一个安稳的退路吧。

所以,我是无比欢迎“工龄奖”的——钱不多,心意可贵,足以表明老板重视经验、尊重自然规律的态度,我也相信,员工会因此而受到鼓励,更加开心踏实地为企业工作。

说到底,心态决定一切嘛。员工之所以跳槽,主要原因无非两个:一是老环境实在太郁闷,让人不惜代价地想逃;或者是新的工作薪酬足够高,让人忍不住动心。别家单位的工资是否足够高到挖角,老板无力掌握,但是,创造和谐的内部环境,让大家安心工作,这还是可以尽力做到的。某种意义上说,设立“工龄奖”,就含有“尽人事,听天命”的哲理在内,不妨大力推广之,让员工和老板可以双赢。



插图 镜任

### 留人先得留心

锡众(办公室主任)

曾几何时,工龄工资是一些人极为骄傲的资本!记得我刚参加工作时,基本工资是30元6角,还不如一些离退休老同志的工龄工资。每次领工资时,他们总会语重心长地对我说:“小伙子好好干啊,工龄工资是一年涨一元,再过30年,你的工资也会有这么多……”可见,那时工龄工资的分量还是蛮重的。

而今,我的工龄已有30年了,工资、奖金和各种津贴加在一起,收入比当初差不多增长了30倍,工资栏里国家规定的工龄工资也从个位数涨到了十位数。尤其让我满意的是,自去年以来,老板开始定期给我们发“工龄奖”了。凡工作满3年的每月200元,满5年的300元,10年以上的500元……这么一来,包括我在内的老职工自然开心,可是,没想到因此伤害了不少年轻人。

35岁的小张是公司的技术骨干,4年来成绩十分突出。

“工龄奖”刚实行,小张就交上辞呈,让老总非常为难。尽管他只是说想换工作环境,其实,我很清楚他是对“工龄奖”不满,因为他曾说过:看着那些干活比他少,“工龄奖”却比他多的人,气就不打一处长!

在小张看来,公司“工龄奖”的设置不尽合理:一是收入没有与业绩、贡献等密切挂钩,完全是凭胡子长短行赏,导致工龄短、贡献大的年轻人心理不平衡;二是按年功计发“工龄奖”,体现不出能干与不能干、干多干少、干好干坏的差距,助长了职工端“铁饭碗”的惰性;三是对参加工作后再学习深造无规定、无奖励,不管深造不深造,工资都一样……后来,小张还是跳槽了,尽管对方给他的工资不见得比我们这里高,也没有额外的“工龄奖”。

留人先得留心,“工龄奖”本身无可非议,关键是要定得合情合理,既要让员工钱包更鼓,也要让年轻人觉得舒心和有盼头,不可顾此失彼。

### 羡慕有年资的打工者

立早 (外企职员)

年资,在我们公司就是工龄工资。我们原来是有年资的,按不同级别,每年年资分别是30元、40元、80元、100元等,在公司每做满一年递加上数额的工资,这政策已实行了10年。那时别人都羡慕我:你们公司待遇不错啊!可是最近,由于原材料价格上涨、最低工资标准上调等原因,公司将执行了十年的这项规定取消了——通知说:原先享有年资的员工只能享有原来的年资,不再随工龄的增加而增加,而新来的员工就没有年资了。

通知一出,公司炸开了锅,不少干了好几年的员工纷纷辞职。也难怪,现在为了留住工人,哪家公司不是想尽了办法,用尽了招数,有的改

善员工住宿条件,四人一间房,配备空调,有的包吃包住,还有的每逢重大节日举行聚餐、抽奖,组织外出旅游等,可我们公司却在员工身上揩油,取消年资不说,水电住宿费也是一涨再涨,搞得我们这些老员工的心都凉了半截。

可是心凉归心凉,我年纪已经接近40岁了,在外面找工作也不是很容易,没办法,还得呆在这里。那些年轻能干的,说走就走了。

看看厂里堆积如山的产品,还有永远也做不完的货,真希望老板良心发现,把这个规定再改回来。要不,总会有一天,他会后悔莫及的:因为如今三条腿的蛤蟆不好找,两条腿的人也不好找了!

# 『工龄奖』分量有多重

工作满一年的员工,月薪增加50元;干满两年以后,月薪增加100元,依此类推……

日前有报道称,辽宁省鞍山市一些饭店纷纷设立“工龄奖”,用额外增加的“工龄工资”留住经验丰富的老员工。

你享受到“工龄奖”待遇了吗?你觉得这一奖项对激励员工、培养人才是否起到积极作用?

奖”是个办法。

这个办法被我带到了现在的公司,因为做连锁超市的人力资源工作,我也遇到了类似问题。但我也发现:工龄奖,只在某个阶段,对某些岗位的员工有效,过了那个阶段或换了个岗位,这个工龄奖就起不了什么太大的作用了。比如:公司的内部刊物编辑在公司干了3年,工龄奖与一线员工一样。不久,这位编辑就跳槽了,因为人家开出了更优厚的条件:每年为他提供一次出国培训的机会。

所以,我认为,工龄奖只是一个“小奶酪”,企业要想留住人才,光靠工龄奖不够。

“他只用了半个小时,薪水翻了一倍”暗示跳槽很容易,且可以使工资成倍增长。从这则广告里也可以看出,很多企业的老员工没有得到与职业忠诚度相匹配的待遇,只重视寻找人才,却忽视了在企业内部培养和挖掘人才。

难道只有跳槽才能使自己的薪水上涨吗?难道只有招聘新员工才能找到人才吗?其实,对企业来说,频繁的招聘要付出巨大的人力资本;而对于个人,频繁的跳槽也不利于自身的职业发展。因此,设置“工龄奖”,对个人和企业都有好处。

### 每月涨了几百元

老朋 (人力资源)

我们厂是生产油田配套低压电器产品的。这几年沾“油”的企业都兴旺,我们的效益也不错。但物价上涨那么快,领导却不提加薪的事,大家都有意见,却没有办法。

后来,厂里一位能干的销售科长觉得分配不公,一气之下离开企业自己办厂,还三天两头来厂里挖人,弄得厂里人心涣散,跳槽的人多了。有一天,车间里竟有7个职工突然来厂部辞职,接过辞职书,我就问他们的真实想法,发现这7个职工虽然都有了去向,其实对企业还是非常留恋的,若厂方挽留,或许就不会走了,他们只是嫌自己的工资低而已。

我跟几个中层干部一通气,大家一起向领导汇报。领导大吃一惊,下了死命令,千方百计把这7个人留下来。于是,我出面去跟7个职工谈判,当然,以同意涨薪而完成了留人的任务。

这起“挖人”风波,还终于解决我们厂员工的工龄补贴问题——厂领导终于开始考虑“制度留人”的问题了:先是涨

了工资,接着在签订劳动合同里写明,凡与企业签订3年劳动合同的人,工龄超过3年,每月工龄补贴50元;超过5年,每月工龄补贴100元。5年以上工龄的,不但增加工龄补贴,年终奖还逐年增加。

不仅如此,领导在全厂大会上表态:我们要坚决执行工龄补贴,不但要执行,还要比民营企业高。不久,全厂职工享受到了工龄补贴,只不过工龄补贴分成了五档,1-5年、6-10年、11-15年、16-20年、20年以上,像我这样的老职工,每个月涨了几百元。

原先我们看人家企业工资高,心里羡慕,人往高处走,谁不想多赚钱?可已经跳槽过去的哥们反馈回来也未必都是好消息:那里是民企,也有许多不尽如人意的地方,比如,没有节假日、没有大周末、无故加班加点不说,还克扣加班工资等等。

看来,天上不会掉馅饼。不管是国企还是民企,权利要靠自己去争取。

### 只想当好“二传手”

HJ (公司员工)

老板推出工龄奖,自然有苦衷的。一些合同期短,工作流动性大的行业,例如餐饮、娱乐、建筑行业,从业人员都有一个从生疏到熟练的过程。一旦新人羽翼丰满,很容易这山望着那山高,炒老板鱿鱼。

说到工龄奖,很是惭愧,如今本单位压根儿没有这一条。只有“绩效奖金”,根据员工的出勤率和工作实绩发放。

遥想当年,工资条上倒是有过一项收入同工龄有关的项目,只是不叫“工龄奖”,而是叫“工龄工资”,其实叫法无关紧要,换汤不换药。可惜当时工龄工资数额奇少,一年一元,充其量是一种对老职

工的心理安慰。

算盘人人会打,各有算法不同。如今,有精明的老板抛出工龄奖的“绣球”,一定程度上可以缓解用工荒,提高员工的工作积极性,可以说是投入少见效大,吃小亏占了大便宜。否则熟练工都另择高枝,企业损失就大了。招新人远水难救近火,还要从头培训。孰轻孰重,老板会算这笔账。

说白了,职场就是条利益链,员工、老板、市场,三者博弈,一环扣一环,谁也离不开谁。为稻粱谋,员工当然希望报酬高些再高些,至于名字叫“工龄奖”还是“绩效奖金”,其实关系不大。

昨天,俺老板也发“工龄奖”啦,呵呵,我数钱数到笑不动。可转手之间,又都“奉献”给了商家:食品商、服装商、房产商、证券商……原来俺只是个“二传手”,呵呵!醒来才悟是南柯一梦。

### 欢迎来帖

近日,重庆市人才中心的一项调查显示,近半求职者希望劳动合同期限只签一年,选择签3-5年的只有17%,签5年以上的仅5%,3%的求职者认为没有劳动合同无所谓。专家分析说,如今多数求职者并不打算在同一家用人单位连续工作5年,他们认为签1年合同“船小好掉头”,利于下一步就业选择。

你希望签几年的劳动合同?在签订劳动合同时,你是否已盘算好离职所需付出的成本?欢迎你向新民晚报《职场方圆》谈谈劳动合同期限对职业发展的影响。

来稿请发 E-mail: zcfy@wxjt.com.cn 电话: 52921231

(截稿时间:5月12日上午9时)

下期话题

### 职业与性格

本版整理 施淑洪

### 关注老员工的比例

海上鱼儿 (公司文员)

离开原来那家公司的原因,是觉得它的薪资制度不合理。老员工即使兢兢业业地做也很难涨薪水,新来的人却因人才市场行情上涨,其待遇有时超过老人。如此一来,老人自然不忿:不就是跳槽吗,俺也找猎头给自己涨涨价!

说是老员工,其实我在原单位也不过工作了3年,那里的人员流动非常快。正因如此,我在跳槽的时候,特别留意应聘单位的人员流动情况。虽说是“铁打的营盘流水的兵”,但企业里老员工的比例,也可以反映这家企业的向心力。

如今,很多招聘类网站经常以