

# 最懒的同事 年终考核拿了优秀

文 / 本报记者 金梁 制图 马骥

每年到了这个时候,年终考核、年终评奖成了职场里最热门的话题。在公司干了一整年,到了年底,要不希望通过年终考核,能多发点钱;要不图个名誉,评个奖,至少是对这一年来工作的肯定。有这种想法其实很正常,但也有人觉得这种年终考核其实根本没必要。每逢这种考核,总有公司会冒出一些矛盾、内幕之类的故事。

小妖一直觉得自己蛮优秀的,差不多每个月的指标都超额完成,可没想到这年末的优秀名额还是轮不到她。



## 职场当事人:小妖,在销售行业已有 2 年

小妖说自己是个很认真的人,公司有规定每月必须完成的销售量,她都会不折不扣去完成,哪怕就缺一点点,她都会难受几天。可并不是每个人都像小妖一样,整个单位 30 多人,一般只有 15 人左右能按时完成任务。只要当月的平均额完成了,老板就不会来追究。因此,公司里的竞争压力并不是很大。“人家干销售的,三个月完不成指定任务,就会被炒鱿鱼,相比之下,我们公司就人性化多了。”小妖说,她对公司的感觉还是蛮好的,唯一不好的是其中的一位同事。

公司里杭州本地人比较多,同事 L 是外地人,嫁到杭州后,整天在办公室里说杭州人太多,车太多,住在这里一点都不方便。“她老家是一个小县城,经济发展得不快,吃住用都比杭州便宜,买东西也比较方便,她老是拿这些来跟杭州做比较,我们几个杭州人都听得郁闷死了。”

小妖说,L 刚来的时候,除了有时候不太会说话外,人还是蛮好的。可时间久了之后,觉得越来越难相处。L 来公司的时候,好像跟老板有点“关系”,所以公司对她就一直比较照顾,“再加上她的年纪比我们这帮人都大三四岁,所以老板往往把一些统筹的活就交给她去做”。L 的个人能力实在是一般的,她新来杭州,对这里的市场也不熟悉,因此业务压力就不是很大。“我们每个人手头上都有自己的固定客户群,而她

是没有的,有时候有些企业主动找上门来的时候,就会让 L 来负责,因此她每周的业绩都是时有时无。”

L 来公司的三个月后,问题就出来了。她做事情经常不懂装懂,对一些专业的术语、公式一点都不清楚,却在人家面前装作很精通的样子。“这些术语我就不说了,万一同行看到就猜到我们公司了。”

还有个毛病就是丢三拉四。上个月 L 又让小妖把几个客户的电话号码给她写一遍,其实小妖已经写了最起码五遍给她了,她每次都是用完就丢了,一点都不珍惜人家的劳动成果。那次小妖就反问 L:“不是已经给了好多次了吗?”她倒好,马上提高了嗓门:“你什么时候写给我过啊?你拿出证据来啊!”小妖懒得理她,低头自顾自做事情,结果 L 就跑去副经理那边告状了。副经理后来就过来质问,小妖把事实经过说了下,副经理就没好意思再说啥。

在公司里,L 的任务是最轻松的,平时就待在办公室里没什么事情。偶然老板有点杂活,都是喊 L 过去帮忙,比如安排会议,给客户购买礼品等。平时让她做点事情,她总是推三阻四的,别说帮大家的忙,就是老板吩咐的,一离开老板办公室,她在其他同事面前就是一堆牢骚。“我们是要经常跑出去跟客户的,而她基本上就待在单位,所以有些事情她来做也是合情合理。”

L 有个习惯,每次干完活都要喊上一天的“累死了”,然后又想方设法的把工作分配给其他同事。“中秋的时候说要给主要客户送月饼,让 L 负责去买,可她却好,说自己家离超市远,就喊某某去一下好了,这种事情真是太多了。”假如有人不乐意去,她就会跑到老板面前说一通,不知道她到底打的什么小报告,反正老板出来后对着其他同事就是一句话:要配合好同事的工作。

最可气的就是年终考核了,每年都只有 4 个优秀名额,虽然只有 500 块钱的奖励,但大家还是看得蛮重的,不能在单位冒尖,很多时候就看这种评选,今年提上去的副经理,就是连续 3 年被评为优秀的。按照去年的经验,这 4 个名额往往是业绩最优先的人。“我不是为自己鸣不平,其中有一个月我生病了一周,那个月正好没有完成任务,其他月份我也是做得不错的。”

最后老板公布的名单很让大家吃惊,前三位是业绩最好的,第四个居然是 L。老板说,L 虽然业绩不如其他人,但每天处理的事情很多。可老板哪里知道,L 绝大部分的工作都是其他同事帮她做的。

“我觉得很多同事都是那么辛苦地工作,居然还被那个懒女人拿了优秀,就觉得挺憋气的,工作积极性完全被打消了。”小妖埋怨道。

## 【关于年终考核这回事】

### 通过年终考核,有公司会打年终奖的主意?

按道理说,年终评估、年终评奖都是公司奖励员工的一种方式,目的在于促进员工的工作积极性。想法是好的,可实际操作起来,就会产生各种各样的不如意。

有个朋友前些日子一直在抱怨,说他们公司有个同事,级别跟他是一模一样的,干的活也差不多,可今年的年终奖却比他高很多。他始终不明白为什么,后来一打听说老板对他器重。打听回来后,那朋友是一直觉得心里不平衡,在网上到处找人倾诉。“我们单位是 9 点半上班,下午是 5 点半下班,他平时都来得晚,就没见老板怎么说过他,有一次居然上午 11 点才来,坐了半个小时就去吃午饭了。”

这两天在网上看到一个帖子,也是关于年终考核的故事,说他们公司每年都会进行一次年终评估,如果评估合

格,那么就会拿到一定金额的年终奖。说到这个年终奖,其实就是把每个月工资的 10% 预留下来,留到年底来发,很多公司都是这种做法。他们公司的年终评估,就是指每个月是否符合公司要求,人事部会发给每个人 7.8 张的考核表,将每个月的工作量、工资奖金之类的都写明,如果确定没错,就可以签字发钱。

本来这事看上去蛮简单的,可有人发现,公司在这上面有一定的手脚。

例如在某月因迟到扣了 50 块钱,当月工资就会被减去 50 元。这个做法也无可厚非,可到了年终评估时,这一条又拿了出来,在年终奖上又被扣了 50 元的 10%,加上以前的一共要扣 55 元。老板是想办法省钱。写帖子的楼主说,虽然这个年终奖加起来也不过 2000 多块钱,但至少也是年底

的一点惊喜,这么一扣那么一扣,一点心情都没了。

“看着又到年终了,不少企业和单位开始张罗着考核:印制表格、量化工作表现、写自我评价与领导评价、评定等。年终考核的目的是什么?其实很简单,一来是为了提供员工的积极性,二来是对一年来的工作总结。但结果出来,很多企业感到并不成功,没有达到目的,有些还会激起企业内部矛盾。”杭州资深猎头顾问郎越时介绍道。

作为企业来说,完美的考核是必要的,但在实际操作中存在着各种困扰,例如考核指标千篇一律,很多都是按照当年业绩来考核;考核的标准不严格,考核的评分都是领导一手评下来的;考核的目的不明确,很多企业觉得别人到了年底都在做考核,咱们也应该做一下,其实有些公司是完全没有必要做这种考核。