

年终特稿

- 你为工作付出洪荒之力，却总被别人拿走“优秀职工”，你可知多少人和你一样“打酱油”？
- 你认为评选不公平，领导“一言堂”或选了平庸的好人，你可知多少人认为评优“套路深”？
- 企业授予荣誉还发奖，职工却不愿参与评优，你可知多少企业在问激励机制“怎么变”？

本刊联合6家新媒体发起“年终评先评优”调查，共有10213名职工参与——

近四成职工不满评先评优是“套路”

49%的职工认为只有领导和职工共同投票决定才能让人信服

本报讯（记者罗娟）连日来，本报微信公众号“工人日报”（ID:grrbwx）联合“申工社”（ID:shenggongshewx）、“深圳工会”（ID:szgh12351）、“厦门工会”（ID:xm12351）、“郑州工会”（ID:zgghwx）和本报工会新闻部“工道”（ID:gongdaovip）共6家新媒体发起了“评先评优”网络职工大调查，过万名职工参与调查，回收有效问卷3956份。调查显示，39%的职工认为，评先评优“大多是套路”，存在领导“一言堂”，谁当先进“不是自己能决定的”；49%的职工认为，只有领导和职工共同投票决定，才能选出让人信服的优秀职工。

——编者

时年底，评先评优开始在职工中热议，结果是“几家欢乐几家愁”，有职工直斥评选不公平。而不少企业负责人大吐“苦水”，他们想建立人性化的激励机制，却发现一些职工对评选不“感冒”。

以激励先进带动全员的“评先评优”怎么啦？本报选取了6家以工会会员为粉丝的新媒体在职工发起了网络调查。

对“公司的年终评选活动，你的态度是什么”问题，调查结果显示，32%的职工回答自己始终扮演“分母”角色，属于“一直在参与，从来没中奖”。31%的职工表示偶尔中奖。当然，也有5%的职工选择了“太傲娇，几乎每年都是我”，可见接受调查的职工中也有不少优秀人物。

评先评优是否公平？显然，大多数受访者并不这么认为。近四成职工认为评先评优领导说了算，当被问及“评先评优”活动中，哪种现象最不合理？39%的职工选择了领导“一言堂”。更有23%的人直言：“拉帮结派、左右逢源”者易获胜。11%的受访者认为是“轮流坐庄”。

虽然大家对评选标准的认定各有不同，但被问及你认为哪种方法能够选出让人信服的优秀员工时，受访者的意见还是相对统一的。近四成职工认为个人工作业绩才是“评先评优”中最重要的标准。

调查数据还显示，27%的职工认为最重要的标准是道德素质。只有18%的职工认为“资历经验”是重要评价标准，值得注意的是，28%的职工认为协作能力是最重要的优秀评价标准。

对于带有竞争意味的年终评比，还是让不少职工挺看重的。39%的职工表示会“努力争取”。

怎样才能选出让人信服的优秀职工。调查数据也给出了答案：49%的职工表示希望“领导和职工共同决定，共同投票决定”。

互联网时代，如何正视职工的需求，构建公平激励机制，实现职工与企业利益共赢——

评先评优：是排排坐分果果还是奖优励志？

本报记者 王维砚

年末岁尾，又到一年评先评优时。

无疑，年终评先评优既是“规定动作”，又是衡量单位和个人工作的“打分机制”，对众多被考评单位和被考评者来说，难免几家欢乐几家愁，有人欢喜有人忧。

对于个人而言，评先评优结果往往直接关系着物质奖励和

未来的职业发展机遇；而对管理者来讲，如何通过评先评优更好地调动员工工作积极性，也是重要课题。

那么，在当下的评先评优中存在哪些不合理现象，年终考评究竟应看中哪些指标，怎样的评选程序才能既鼓励先进，又能让评选结果形成示范效应。带着这些问题，记者进行了年终走访调查。

现象1 不走民主程序，领导“一言堂”难服众

霍晓鹏是北京四惠一家主营钢材出口生意的外贸公司职员，企业共有员工16人。被问及年底评先评优的细节，小霍简洁明了，“就是老板说了算。”

他向记者回忆起了单位去年评选优秀员工时的情景。当天，公司全体员工围坐在会议室里，HR给每人发了一张选票，并告知大家勾选出3名优秀员工。几分钟后，选票上交，评选结束，“并没有现场唱票。”

一周后，公司年会如期召开，这是霍晓鹏第二次参会，同往年一样，公布优秀员工名单和奖品依然是“重头戏”。

名单揭晓，前两名奖励iPhone6一部，第三名奖励iPad一部。“第一名是老板的弟弟，第二名是老板弟弟的同学，获第三名的人会办事，人缘好。”霍晓鹏觉得获奖名单“毫无悬念”，都是“套路”。

这几天，今年的优秀员工评选马上近在眼前，但他对此已经漠不关心。

和霍晓鹏一样郁闷的还有河北张家口市宣化区一家有机化工厂的职工张志斌。1年来，他工作勤勤恳恳，技术水平和业绩一

路领先，在1个月前的班组评先考评中名列第一。“原以为今年的先进非我莫属，想着得个先进明年评职称更有优势。”但事与愿违，由于企业并没有走民主程序，先进名额最终给了同事小李。“他是领导儿子的大学同学，跟领导走得近。”张师傅很不服气。

“评先评优不就是为了树立榜样，让职工去学习，去追赶，从而为企业创造出更大的效益吗？”张师傅觉得，领导“一言堂”点名的“先进”难以服众，到来损害的是职工和企业共同的利益。

“评先评优不就是为了树立榜样，让职工去学习，去追赶，从而为企业创造出更大的效益吗？”张师傅觉得，领导“一言堂”点名的“先进”难以服众，到来损害的是职工和企业共同的利益。

对于评先评优不就是为了树立榜样，让职工去学习，去追赶，从而为企业创造出更大的效益吗？”张师傅觉得，领导“一言堂”点名的“先进”难以服众，到来损害的是职工和企业共同的利益。

“评先评优不就是为了树立榜样，让职工去学习，去追赶，从而为企业创造出更大的效益吗？”张师傅觉得，领导“一言堂”点名的“先进”难以服众，到来损害的是职工和企业共同的利益。

“评先评优不就是为了树立榜样，让