

土豪， 当我老板吧

■王旭东

继深圳一企业买 10 辆奔驰奖优秀员工作为年终奖后，沈阳老板也开始筹划着拿什么作为年终奖才能调动员工的积极性。记者日前从一家金店了解到，沈阳一土豪老板豪掷百万元购买百余根金条作为年终奖分发给员工。

“土豪，我们做朋友吧！”流行了一年，“土豪，当我们老板吧！”又将新鲜出炉。国企肯定是不敢明目张胆发“金条年终奖”的，唯一的可能就是民企。这样的土豪老板具备创“薪”能力，能够在年底抓住员工的“心”。年底通常也是员工跳槽的高发时段，昔日的“年终双薪”已经落伍，“金条年终奖”显然具有很强的吸引力与竞争力，“土豪金”不仅给员工铺出一条“星光大道”，也是留住员工的“铺垫”。

可惜，有的老板成不了土豪，只能成为“土鳖”。“工资”两个字很无奈很无助。“负工资”——辽宁抚顺一家企业员工李先生称其上了一个月班，工资只有 0.36 元。李

先生还表示，因为“单位替他缴纳了保险”，他还得欠单位 2.64 元。“骂工资”——女老总因离婚的事烦心，企业拖欠员工工资，员工小黄向新街口商圈调解委员会求助，经调解，老总终于愿意发工资，但提出了一个让人匪夷所思的条件：必须把小黄骂一顿，她解气了，就支付全部员工的工资。

有报道说，中国员工“最勤劳”，也“最不敬业”。看似矛盾，其实统一。不妨用“马斯洛需求层次理论”来诠释这一现实。马斯洛需求层次理论将需求分为五种，按层次逐级递升，呈“金字塔”形，分别为：生理需求、安全需求、情感和归属需求、尊重需求、自我实现需求。“最勤劳”可以换取最基本的需求、低层次的需求，员工别无选择。而对高层次的需求，只能来源于企业的“配合”，企业的给予“多一点”，员工的敬业指数才可“升一点”，这是正向的。敬业不敬业，不是写在脸上，而是铭记在心。

有人提出，老板对待员工要“用薪用心用新”。用薪，收入是基础；用心，诚心很关键；用新，转型最根本。不少企业在“用薪”这一块做得就不够，员工必然与之“两条心”，至于企业的创新发展与转型升级更是老板们“一个人在战斗”。这是一种恶性循环。“市场的决定性作用”呼之欲出，是中小微企业、民营企业的机遇，亦是挑战。市场不同情弱者，市场不相信眼泪。市场将会在人力资源配置上起到决定性作用，企业的生存与发展离不开市场的鞭策，更离不开人的决定性因素。

公园“私会”



■文/言者 图/春鸣

“湖南烈士公园内，隐藏着一家私人会所，晚上很多人开车来，吃饭时关闭大门，只留小门。”接知情人报料，记者暗访了烈士公园内的“私人会所”，发现它很会隐藏自己，烈士公园的围墙、茂密的树林，分别将会所遮挡住一部分，园内的游人，都难以察觉它的存在。傍晚时分，不时有保时捷、宝马、奥迪等车辆驶入。

国人向来善做“上有政策，下有对策”之

事，中央“八项规定”，剑指公款吃喝以及奢靡之风，风头之上，公然的违抗自然不敢，于是，纷纷转入地下“私人会所”。而这家设在烈士公园的私人会所，显然更擅长“藏功”。只是，群众的眼睛雪亮，狐狸再高明的伪装也骗不过聪明的猎手。

近日，中纪委又发通知，严查“会所中的歪风”，且看违规者又会变出何等花样。不过，公园为公共资源，国家早有明文规定，严禁在公园内设为少数人服务的场所，显然，对批准在公园内办私人会所的行为，也需严查才是。

遗失声明

●周口市远大运输集团运达特种货物运输有限公司豫 PJ6456 行驶证不慎丢失，特此证明作废。

2013 年 12 月 31 日

广告