

家常聚餐、外地集体出游、轰趴派对……

新式年会“开”进职工心中

曾刻在许多人记忆里,充斥着冗长总结、尴尬表演的年会固定流程,正在被放松家常的聚餐、外地集体出游、轰趴馆里的派对等新形式所取代。

岁末年初,年会的话题再次在职场人士中间“热”了起来。“员工拒绝年会表演被开除”“年会恐惧症如何优雅地拒绝年会”等话题在社交网络引发热议。

表演式、加班式年会 造成“形式内耗”

每次在社交平台看到大家对年会“被迫表演”的吐槽,钟原(化名)就深有感触。今年是他工作的第6年,因为公司年轻人少,每年公司年会他都要上台表演小品。

占用中午或晚上的休息时间排练节目,钟原对此很不能理解。“在年会举办的前一个月就要开始排练,每周3天,每次1个小时,年底工作本来就忙,排练节目就像另一种形式的加班,身心俱疲。”

虽然并不想参加年会表演,但是迫于现实原因他无法拒绝。“表演节目是部门强制的,如果不配合表演,虽然不会扣奖金,但是有可能造成一些潜在的影响,比如领导评价等。”

“我性格比较内向,年会过程中有晚宴,每次到敬酒的环节我就很有压力,因为我不太会说敬酒词。”李丹丹(化名)在北京市某设计院工作,年会这种大型社交场合会让她觉得不太适应。

有类似感受的不止李丹丹一个人,对在北京某药企工作的张舒涵(化名)来说,年会上的发言环节让她很头疼。“每个人都要发言,还规定好了字数。感觉不像是年会,更像是述职会。”她无奈地说。

抽奖环节也未必尽如人意。“我原本期待的奖品是手机、家电这类实用物品,或者干脆直接发红包。结果今年公司年会上,我抽到了一等奖,奖品竟是‘和领导畅聊一小时’,很抽象。”网友“向钱看”无奈坦言,“还有同事抽到了‘和领导共用办公室1年’,更让人哭笑不得。”此类奖券虽颇具创意,却难掩诚意不足,不仅偏离了员工的实际需求,也削弱了抽奖本应具备的激励作用。

让年会更轻松,奖品更有诚意,成了不少劳动者的心声。



(网络图)

年会“打开方式”日趋多元化

“我们门店人数不多,年会就以聚餐、唱歌为主,再穿插些小游戏和抽奖环节。游戏都是我们自己构思的,年年翻新,大家参与度特别高。”北京某羽毛球店店长洪正建介绍道,“而且人人都能拿到奖品。我们办年会的宗旨很明确,就是让大家吃好喝好玩好,奖品也拿得舒心,大家伙儿都特别开心。”

如今,不少公司的年会不再局限于大型的“会议+晚宴”的形式,一次放松家常的聚餐、一次外地集体出游、一场轰趴馆里的派对等一些新型的年会形式逐渐受到欢迎。

“公司的年会有时会会在外地举办,有一回就选在南通的海上威尼斯。”江苏常州某外企员工张伟(化名)说。

除了形式上的创新,不少公司在年会中都添加了互动的环节,相比只有歌舞表演的传统年会,有更多互动环节的年会让员工更有参与感和获得感。

“年会上我最喜欢游园会环节,趣味互动小游戏特别有意思,参与其中也能真切感受到团队的凝聚力。”张舒涵说,这类形式将庙会市集的玩法融入团建,在活动场地设置投壶、

射箭、套圈等多个游乐项目,获胜的队伍可参与抽奖。

“这也体现了年会正从外在形式转向重情感交流,多元的年会形式折射出愈发包容的职场文化。”北京人力资源服务行业协会秘书长沈志敏分析说,“年会的变化其实反映出职场文化变迁。一是从权威导向向平等包容转变,弱化了层级感;二是从形式主义转向以人为本,更关注普通员工的情感需求;三是从功利化转向情感化,一定程度上弱化了业绩导向,更加强化企业的情感连接,也更契合当代年轻人的需求。”

够真诚、有共鸣让年会回归初衷

如何更好地发挥年会的作用,把年会开进职工心里?

“年会不妨多一些真诚,少一些折腾,多考虑员工的感受。”沈志敏说。

调研显示,近七成企业举办年会,其中线下形式居多,占比超过80%。在具体流程上,抽奖、抢红包、聚餐最受欢迎,“玩得尽兴、吃得开心、中得大奖”是许多职场人士对年会的共同期待。在年会的奖品福利方面,职场人更注重实用性和体验感。

采访中,不少劳动者表示,年会上很期待吐槽类节目。“不是为了吐槽而吐槽,这类节目比起流程式的表演多了一丝真情实感,也更容易引起大家的共鸣。”在杭州市某互联网公司工作的李清欢介绍道。从2021年开始,他已经连续多年参与

策划部门年会,提到组织年会的经验,“还是要贴合团队实际,可以挖掘一些工作中好玩的‘梗’融入节目中,也可以努力动员领导层参与到年会表演中,气氛会更好。”

对此,在广东某科技公司工作的冯先生深有感触。作为今年部门节目的策划者,他借鉴《非诚勿扰》的节目形式,结合部门实际情况创作了一个反映部门男同事婚恋难题的原创剧本。“前后修改了9版。”冯先生说,“起初我也没太大信心,但随着同事们积极参与,节目逐渐成形。节目在年会上演出后,现场反应非常好,大家互动也很积极。”

那么,员工如果不想参加年会表演,是否可以拒绝?

在沈志敏看来,年会节目的表演不如遵循自愿原则。对

于有才艺、擅长表演的职工,可予以鼓励,让他们在年会中展现风采;而对于性格内向以及不具备文艺才能的员工,可以鼓励但不要强迫。

中国社科院法学所社会学室副主任王天玉表示:“从法律意义上讲,年会更倾向于是一项集体福利,意味着劳动者有权享受,也有权拒绝。但如果把年会的准备工作纳入公司的整个管理流程中,导致劳动者失去时间支配的自主性,那就属于工作的一部分。”年会的筹备占用了劳动者的时间,劳动者也付出了跟本职工作不同的劳动,用人单位应该给予适当的补偿,比如安排调休,或者发放一些消费券等。如果在年会筹备过程中发生风险,应该按照工伤来认定。

(据《工人日报》)

