

企业年会是福利盛宴，还是隐形负担？

文明棱镜

看见问题的每一面

编者按

临近岁末，不少企业将举办年会。与此同时，“年会恐惧症”“如何优雅地拒绝年会”等话题在社交平台引发热议。“会不会又要我上台表演节目呢？”“能不能不去？”……类似的吐槽与求助在社交平台频现。

据《工人日报》12月11日报道，在拒绝参加公司组织的年会节目彩排后，工程师唐先生被公司以严重违纪为由开除。其代理律师日前介绍，该案经由仲裁裁决、一审判决及二审调解，法院最终认定案涉公司系违法解除劳动合同。

年会有必要成为企业的“固定节目”吗？年会究竟是员工的福利盛宴还是隐形负担？年会如何与时俱进，才能提高年轻员工的参与度和满意度？



王怀申图

文化视角

优秀年会可为企业发展赋能

◎ 雷钟哲

作为企业一年一度的重要活动，年会的存在价值远超一场简单的庆典。优秀的企业年会是形式多样、内容丰富的，是员工津津乐道的企业“嘉年华”。企业利用年会总结成绩、规划未来、表彰先进、进行文娱联谊，可以大大增强企业的凝聚力，丰富员工的精神文化生活，为企业发展赋能。

企业年会的重要内容之一，是对一年得失进行认真系统“复盘”，发现短板、明晰瓶颈、总结经验。员工透过管理层客观务实的年度总结，可感知辛勤耕耘换来的奋斗成果，明晰企业面临的风险与挑战。这种公开“复盘”，将个别经验升华为组织智慧，将隐性教训转化为显性问题，可为整个企业提供宝贵的“集体记忆”，以利于来年再战。更重要的是，年会是擘画未来的思想动员，是一次蓄势储能，企业通过年会发布新一年的战略蓝图、目标体系与核心举措，让每位员工理解自身工作的重要性，主动与企业战略同频共振，将

企业意志转化为全员共识，将宏观目标分解为个体责任。年会描绘的清晰可见的共同愿景，将极大地激发员工的积极性与创造性，为企业新的一年的发展校准方向。

榜样具有无穷的力量，表彰先进、树立楷模是年会的另一项重要内容，蕴含巨大的示范潜能。年会是企业最隆重、最正式的“荣誉殿堂”，当优秀员工在聚光灯下接受企业的嘉奖时，他们所获得的不仅是一份物质奖励，更是无价的荣誉感、强烈的归属感与沉甸甸的成就感。这种被看见、被珍视、被认可、被尊重的深切体验，是激活个体能动性的催化剂，会产生更为深远的“涟漪效应”。因为身边的榜样最鲜活、最有说服力，企业通过年会上的表彰，树立可感、可学、可追赶的标杆，广大员工就知道企业鼓励什么，员工该做什么，有助于企业文化从抽象口号变为生动叙事，在组织内部构建起积极向上、争先创优的良

性生态。

文艺演出也是年会的重要内容，为企业在刚性管理制度之外拓展出一片充满活力的柔性土壤，满足员工日益增长的精神文化需求。它可以为企业员工搭建一个超越工作角色、展示自我才艺的平台，让平时深藏不露的编程高手变身深情歌手，让严肃严谨的管理人员舞动全场，让埋头苦干的操作能手展现文艺特长……这种角色转换与才华绽放，可让员工在欢声笑语中释放工作压力。特别是跨部门、跨层级的协作演出，可以增进同事间的了解、信任与协作。当大家为呈现一场完美演出而共同努力时，强烈的集体荣誉感与团队精神便会油然而生。

总之，一场优秀的年会，是一次战略校准、一次荣誉加冕、一次文化盛宴，可以凝聚共识、点燃激情，通过理性总结、表彰激励与文化滋养的多维融合，助力企业创造未来的无限可能。

权益视角

年会是福利，可“整活”不可“整人”

◎ 何勇

从理想状态看，企业在年终岁末举办年会，有利于增进企业的凝聚力，舒缓员工的工作压力，一些优秀年会已成为企业文化的重要组成部分。然而从现实来看，不少企业年会模糊了“联欢”与“工作”的边界，让员工觉得年会更像是一场年度“社交大考”，不是纯粹的福利，而是工作的延伸，成为工作之外又一个沉重的负担，不擅长表演的员工被推上舞台，无暇排练节目的员工被迫“疲劳应战”……如此年会就“变味”了。

前段时间，曾有企业员工向媒体透露，他们企业的年会就是“整活”。企业年会可以“整活”，不能“整人”。换言之，企业组织员工参加年会，不能侵害劳动者的合法权益，这是不可逾越的底线。一些企业强制员工参加年会，强迫员工在下班后参加年会节目排练，甚至将拒绝参加年会及节目排练的员工开除。这就突破了法律边界，年会俨然沦为企业侵害劳动者权益的工具。

年会在本质上属于工作之外的集体活动，企业强制员工参加年会及节目排练，逼迫员工忙完工作后“说学逗唱”，实质上是对劳动者权益的侵犯。这种强制超出劳动合同约定的工作范围，员工有权拒绝。而且，企业以“必须参加年会”“必须出节目”为由，占用员工下班后或周末时间进行年会节目排练，实质上是一种强制加班行为，涉嫌侵犯劳动者的休息权与自主支配时间的权利。《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时。企业强制要求员工在休息时间参加年会节目排练，不符合可以组织员工加班的情形。

企业开除拒绝参加年会节目排练的员工，更是错上加错，用人单位在什么情形下可以合法地解除员工的劳动合同，法律法规有着明确规定，比如“在试用期间被证明不符合录用条件的”“严

重违反用人单位的规章制度的”“严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的”……员工拒绝参加与本职工作无关的年会节目排练，难以构成法律上的“可以合法地解除员工的劳动合同”的情形，企业任性开除相关员工，是典型的违法解除劳动合同行为。

年会本该是一场温暖的聚会，而非冰冷的职场考核。企业在组织年会过程中，应多一点人性化操作，充分尊重劳动者的合法权益，绝不能以牺牲劳动者合法权益为代价。唯有守住法律底线，尊重个体权益，劳动关系才会健康长久。企业应构建柔性、轻松、快乐的年会文化，以员工自愿参加为原则，对占用劳动者休息时间组织年会节目排练的，应安排调休或依法发放加班费，通过激励方式吸引员工主动参加年会，让参加年会会变成员工的福利，才能真正落实好举办年会的初衷。

未来视角

与时俱进，让年会焕发新活力

◎ 刘纯银

临近年关，“年会恐惧症”在社交平台悄然蔓延。当年会异化为沉重的任务、攀比的舞台、疲惫的“战场”时，其存在的价值何在？时代飞速前行，企业年会若固守“领导讲话、员工表演、全员抽奖”的旧模式，不仅难以激发员工热情，更可能消耗团队活力。是时候来一场深刻革新，让年会从“鸡肋”变为有温度的“能量场”。

这要求企业彻底转变视角——年会不该是自上而下的“汇报演出”，而应成为自下而上的“共融舞台”。许多员工对年会的抗拒，并非抵触团聚本身，而是反感那种被动安排、形式大于内容的体验。企业与其让员工加班排练不擅长的年会节目，不如将主动权还给他们，例如，鼓励员工以部门或兴趣小组为单位，用创意短视频、脱口秀或情景剧等形式，分享年度工作中真实的笑与泪、成长与挑战，这远比刻板的歌舞更能引发共鸣。当年会内容源于员工真实的工作与生活，它

便不再是额外负担，而是集体情感的真诚流露，搭建起彼此理解的桥梁。

内容的革新需要与深刻的时代价值融合。一场好的年会，应是一年工作的生动注脚，也是企业、行业、社会未来发展的温暖灯塔。其主题完全可以跳出内部视角，大胆与行业趋势、社会脉搏同频。例如，将人工智能赋能时代发展、社会热点事件等宏大议题，转化为员工可感知的讨论或互动展示；或将企业年度战略突破，以故事化、可视化的方式呈现，让每位参与者都能理解自身工作的意义。这不仅能提升格局，更能强化归属感与使命感。当员工在年会中感受到个人工作与企业、行业、时代的未来有一种紧密连接，那种油然而生的价值感，远比一份奖品更持久、更激励人心。

用科技为企业年会赋能，让员工享受一种沉浸式体验。在年会中，可以引入虚拟现实(VR)、增强现实(AR)及全息投影等技术，打造互动游

戏、虚拟展厅等环节，通过沉浸式体验提升年会参与感。例如，通过手机小程序参与“为年度故事点赞”、生成个性化年度回顾等，这些轻巧的互动能极大地增强年会的参与感与趣味性。

年会的最高境界，是营造一个安全、开放、有趣的“共情空间”。现场可以设置多样的非正式互动区域，如怀旧主题角、减压手工作坊、未来创意摊位等，不设强制流程，让参与、交流自然而然。在这里，领导不再是舞台中心的讲话者，而是融入人群的倾听者与参与者；员工也能卸下日常角色，在协作与游戏中重建情感连接。这种平等、松弛的场域，最能滋养团队信任与文化认同。

一场成功的、有温度的年会，需要的不仅有策划上的巧思，还有管理者将心比心的诚意。打造共创共情的年会，告别形式主义的“年累”，能给企业员工最有价值的礼物——一份被尊重、被激活的感受。

年终总结 要多一点“活人感”

◎ 汤飞

年终岁尾，“总结季”如期而至。对不少职场人来说，写年终总结是年复一年的“规定动作”。近几年，越来越多职场人把写年终总结的任务交给AI。上海市总工会公众号“申工社”于近日发布的相关调查显示，在2000多名网友参与的投票中，有50.41%的网友选择“人机‘协作’”，有33.17%的网友干脆让AI全权负责写总结，而坚持“绝不让AI写”的只占2.75%。

对不少职场人来说，写年终总结可能会感到头疼，既需认真对待，又不得不“绞尽脑汁”。一方面要“亮化”成绩，从经手的工作中总结出醒目的亮点。有的工作本身就很有亮点，即使平铺直叙、毫无技巧也掩盖不住它的分量；有的工作平淡无奇，便要花些心思“装扮”一番，咬文嚼字、搭配图表等，“人为加工”痕迹明显。另一方面要“量化”成绩，事事有数据，处处见数据，才能让人信服。尽管如此，“亮化”与“量化”不应成为完全让AI代写年终总结的理由。

值得关注的是，“活人感”一词近日入选《咬文嚼字》2025年十大流行语。顾名思义，“活人感”就是像真人般有血有肉、饱含情感。这一概念同样适用于年终总结——好的总结理应多一点“活人感”，多一些带着工作足迹与亲身体验的真实表达。反观完全由AI代写的总结，往往逻辑相似、词句趋同，内容看似“放之四海而皆准”，却与个人工作实际脱节，无法呈现职场人日常的忙碌与充实，也难以传递工作中的思考与心绪。

那么，职场人如何才能不为写年终总结而苦恼？一是“用心干”。总结写得再漂亮，都不如工作干得漂亮，实际业绩是总结的关键支撑、优质素材，“实干是最好的方法论”，在此基础上用心撰写总结，还怕其不够“亮”、缺乏特色吗？二是“平时记”。“好记性不如烂笔头”，对各项工作要养成良好的记录习惯，记录作品内容、方法及结果等，为年终总结提供丰富素材，避免“临时抱佛脚”和“搜肠刮肚”的困境。三是“认真想”。落笔之前要想全面、想深入，回顾一年工作的得失，总结经验教训，认真展望来年。四是“自己写”。做好前三步，写好年终总结便是水到渠成之事，无需为无事可写、内容空洞发愁，更不用假手AI。

此外，年终总结等考核方式应适时优化，使之更加科学高效，比如总结形式可以更多元，以故事化、可视化的方式呈现；比如不再规定字数等硬性条件，提倡说真话、说“人”话，有话则长、无话则短，让年终总结多一些“活人感”，避免沦为不同AI之间的“斗法”。

警惕之心 别变成“伤害之刃”

◎ 李万友

近日，一名湖南长沙女生发布视频称，其在长沙五一广场遇到一位自称失明的老太太求助带路，其“专挑女性”“能看手机”的行为让她怀疑存在诱骗风险。视频一经传播，便有网友将老人与“人贩子”等负面标签关联。然而经媒体核实，涉事刘奶奶为视力一级残疾的退休教师，其“看手机”实为使用读屏功能操作智能设备，通过语音反馈完成操作；“专挑女性求助”系因刚搬至妹妹家不熟悉小巷路况；日常由保姆接送，当日因特殊情况未随行。事件曝光后，老人因网络暴力连续失眠，既感声誉受损，又担忧人身安全。

这起事件的背后，折射出当下社会的双重心态：一方面，女性安全意识的觉醒值得肯定，对陌生求助保持审慎是必要的自我保护；另一方面，公众对视障人士等弱势群体的生活状态缺乏基本了解，导致正常现象被误读、合理诉求被猜忌。事实上，读屏功能早已成为视障群体融入数字生活的重要工具，熟练操作手机并非“视力造假”；求助对象的选择更多源于偶然，而非刻意“专挑女性”。

如今真相已大白，所有因误解引发的指责与抹黑都应戛然而止。无论是最初发布视频的女生，还是跟风传播谣言、发表恶意评论的网友，都应为自己的行为承担责任。那些误导公众的不实视频与评论，更需及时删除以挽回影响。这不仅是对一位无辜老人的应有交代，更是每个公民应恪守的道德底线与法律义务。

更深层次的反思在于，我们在进行自我保护时，也应学会避免伤害他人。网络舆论场中，“有罪推定”的思维陷阱时常显现：一段模糊的视频、一句主观的猜测，便能让部分人陷入“正义幻觉”，以“监督”之名行伤害之实。我们习惯于用自身的经验评判一切，却对特殊群体的生存状态缺乏基本认知，将他们的正常生活视为“反常”，将他们的合理求助当作“陷阱”。这种源于无知的偏见，比网络暴力本身更具破坏力，它会侵蚀人与人之间的信任基石，让善意逐渐流失，让社会变得冷漠。

这起事件对每个人都是一次深刻警醒：警惕之心不可无，但不能让警惕异化为无端伤害；言论自由不可限，但不能让自由突破法律与道德的红线。“未知全貌，不予置评”，这不仅是网络空间的行为准则，更应成为日常生活的处事之道。