

## 圣辅问答 28 《将业绩不好员工裁员，能荣耀神吗？》

问：在职场上，作为管理人员有责任帮助业绩不好的员工，并且在帮助无效的情况下裁员。如何在这样的情况下仍然可以让神得荣耀？

答：整本圣经都教导我们行事为人是要荣耀神，以神为乐，并且教导我们要完全，像我们的天父完全一样（太5:48）。信徒的爱心与善行，必须是为了神而发出。因此为帮助业绩不好的员工，无论对方是基督徒与否，都要本于圣经教导，根据公司规定（守法），为了对方生命益处而智慧操作。

实际运作上，身为管理人员需要了解员工为何业绩不好，是对方欠缺专业技能？那就给对方学习机会，提供在职进修，参加工作研习等等。若是对方本身工作态度问题，例如没有兴趣，不负责任，那就诚恳告知，给予对方机会改善。倘若对方不愿改善工作态度，根据公司规定必须降职、降薪或退职，也在给对方机会学习时，诚实提醒。

当我们在神面前尽责帮助对方，而对方不领情或仍然不珍惜机会，至终他会面临自己选择的后果：被裁员。若他是非基督徒，他会感到不舒服，但他也得遵守公司规定，所以还比较可以公事公办。但若对方是基督徒，他不但会感到不舒服，而且还会怨怪你没有爱心。这时，你就得温柔但坚定地告知他：神对我们工作，要求我们从心里给主做（弗6:5-8；西3:22-25）。如果我们有圣灵帮助的人，还不能胜过外邦人虚心学习，勤劳努力为主而工作，那神会任凭我们去。正如箴言书26章告诫我们：凡事都有其必然的后果。基督徒常常滥用神的慈爱恩典，以为自己可以不努力工作，反而怪罪神没有照他所求的答应他的祷告，或怪罪基督徒上司。很多基督徒主管对我说：雇用主内肢体，以为基督徒会更诚实、负责，没有想到他们不但怠惰敷衍，还会说谎、在外兼职。当我们面质他们的时候，还责怪我们没有爱心，我们都给了好几次机会了，最后没有办法，只有把对方免职了。但那种人到任何公司去，恐怕只有重蹈覆辙，一点自省能力都没有。

基督徒主管常常面临的挑战，就是如何在职场上荣耀神。我们以为姑息、息事宁人是爱。但神绝不会姑息养奸。如果今天我们犯错，祂看见了我们的心，如果我们真心悔改，神会给我们机会；如果我们为了避免咒诅（不好的事，我们不喜欢的后果）而假意悔改，神也会知道，我们迟早会收到我们所栽种的后果。因此若已经尽力帮助了业绩不好的员工，最后不得已必须将对方裁员时，只要我们目的是为了荣耀神，动机是出于爱神爱人，过程方法是合乎圣经教导及公司规定，我们所做的，在神那里就过得了关。我们无法让所有人都满意，更不可能让滥用神恩典的人都说我们好。

以上是针对合理要求的工作量来分析。但若公司对业绩的要求是不合理的，作为管理方，我们应该和上级主管反应，如果上级仍旧如此苛刻要求，而少数员工做不到，你只能照公司要求去要求员工，或劝员工另作生涯规划。神没有要我们青春岁月都卖给公司老板。在美国，特别是加州硅谷，人人都知道苹果公司很厉害，用两个人的工资雇佣一个人做三个人的工作。如果我们不贪图那“双份”工资，我们就不需硬要自己一人顶三人工作量那样把自己给累死。最近看启示录解经书，其中提到撒旦用的三种伎俩来内外攻击教会，其中之一就是物质主义的勾引。能够温饱，感谢主，若还有些许的“有余”，那就更感谢主；但信徒真不需为更多金钱而成为撒旦的奴隶。信徒若是公司主管，切记啊！千万不要为了赚更多金钱而苛刻要求员工（弗6:9；西4:1），因为你和员工都同有一位主在天上，而主是不偏待人的。