

女硕士年薪5万 抱怨收入不如农民工 5万年薪都给多了

提要:女硕士年薪5万,多还是少?女硕士年薪5万,抱怨收入不如农民工,究竟应该同情还是怎样?在笔者看来,该女硕士年薪5万都不值,因为她的说法是一种误读,也没有体谅农民工的辛酸,更有一种歧视之嫌。

“年薪5万元,低于农民伯伯,叫我们这个中文硕士情何以堪。”近日,这则出现在武大校园BBS上的帖子引来无数网友跟帖,发帖的网友自称在国企,年薪5万,而当地房价却到了8000元每平米,苦闷之下她跑到网上来大倒苦水。

从帖子中了解,发帖者“luoyueyifeng”目前在南昌一家国企上班,年薪为5万元,而她的学历却是一个中文硕士。据她所说,在当地的农民伯伯每月辛苦下来,都有这个数,让她苦闷不已,并在帖子中向众人求解:自己到底是该继续留在国企还是跳槽?

七嘴八舌

◎ **羊楼洞茶业:**还好女硕士只是与农民工比年薪,如果与贪官动辄拿几十亿、几百亿比的话,估计都活不下去了,怕是她家几十代人都赚不来这么多吧!

◎ **曾浩宇:**学历又不等于工作能力,没有能力的话,就算你是硕士学历,拿5万年薪也多了。

◎ **祖虎成:**做事累不累?农民工是靠体力劳动的,如果不累简单的话,那就别比较。

◎ **曾小龙:**她就没有想过,人家农民工是用自己的血汗才挣得到这些钱,而且很难拿到五险一金,工作也相当不稳定,现在的人呐,太不知足。

◎ **小珍:**别人高危工作,你呢?别人是每年5万,你可能5年后就是50万。我看你这个书是白读了,我看连5万都不值!

该女硕士年薪5万都不值?

或许,很多人都认为硕士学历应该能找到一份高薪的工作,所以当女硕士抱怨年薪只有5万,还不如农民工的时候,有不少人表示同情。但是,笔者认为该女硕士不仅不值得同情,而是应该斥责,在笔者看来,他连5万年薪都不值得拿。

首先,强调一点,并非笔者对该女硕士有意见,而是她的说法太幼稚了,而且还有歧视农民工之嫌。为什么农民工的工资一定要比女硕士工资低?这是国家规定的吗?没有这规定吧?只要有能力,每一个人,无论从事哪个行业,都有资格拿高薪,而不是因为他是农民工,就非要比硕士工资低。

其次,要指出的是,农民工的钱是用血汗换来的,从事的工作是非常辛苦,甚至是高危工作。而该女硕士呢?每天坐在办公室,整理文件,或者对着电脑工作,这辛苦吗?此外,农民工的工作可以说是毫无保障的,没五险一金,也没有稳定的工作量,很大可能会突然失业。而该女硕士在国企工作,可以说是后顾无忧的。

该女硕士连这些都没想到,就在这里抱怨,不觉得好笑吗?一个不懂得增值自己,只愿怨天尤人的人,5万年薪都多了。

(汉武)

职场故事

饭局巧识人才——让每个新员工都能尽展其才

人事主管小刘这几天犯了愁:由于对公司新招聘来的员工不了解,不知道如何安排岗位。眼看到了上岗的日子,小刘还是没有主意,只好向张总请教。

张总听完小刘的汇报,沉思片刻后嘿嘿一笑,让小刘晚上安排一顿饭局。

在牡丹大酒店的一个包间里,张总带着小刘和几名新员工推杯换盏,“老虎、棒子、鸡、虫”之声此起彼伏,不绝于耳,气氛极为热烈。不一会儿,除了大刚滴酒不沾外,人人喝得面红耳赤。这时,张总从公文包里掏出几张上面画有四个方格的复印纸,逐一发给新员工,严肃地说:“这是一张考试卷,它将决定你们将来的工作岗位,请认真答题。”新员工你看看我,我瞧瞧你,不知道张总葫芦里卖的什么药。张总笑了笑,接着说:“这次考试的题目是将‘老虎、棒子、鸡、虫’六个字



填到上面的四个方格内。”

新员工虽然对这种考试有点莫名其妙,但还是认真地写起来。

第二天一上班,张总就把小刘叫到办公室,递给他一张新员工上岗通知单。小刘不知道张总是根据什么分配人员的,便想问个究竟,但又不敢直言,就站着不肯走。张总似乎看透了小刘的心思,笑着说:“昨天晚上在喝酒时,大刚滴酒不沾,就是我亲自敬他,他也是以茶代酒,而且大刚交的是白卷,说明

职业经理人如何顺利落地

■ 郑磊

最近我们常常听到有一些朋友提出这样的问题:我是老板刚挖来的职业经理人,负责生产管理。表面上高高在上,风光无限,但其实管起事来缚手缚脚,内心充满无奈。

这是当前职业经理人“难落地,难融入”的一个典型现象。难落地,是说他们难以真正在企业施展;难融入,是因为空降兵不太容易融入到企业原有的文化与团队中,在徘徊中,沦为外来异类。

对于这位职业经理人的困惑,他应该怎么做?北大纵横有如下的建议供参考:

一、心态归零,低调,融入。先从小事做起,让大家认同。水面很平静,突然有了一个石头落入,就会荡起一片涟漪。企业里原有的团队,按照以前的人际关系,在平静运作着,突然来了一位工资数倍或数十倍,被老板寄予厚望的新人,一定会打破这种平静,带来震荡。震荡的背后是不安全感。长江后浪推前浪!新官上任三把火,配以新人的三高(高学历、高薪酬、高能力),会把他们这些人拍死在沙滩上吗?有危机,就会有反制。于是一堵隐形的墙就形成了,这堵墙不是用来攘外,而是用来安内,来围堵这位新来的职业经理人。你的工作怎么做?越高调,水面的石头越大,波浪就越大,不安感就越大,防护围堵之墙就越高。工作就难以开展了。

所以,职业经理人刚开始,这第一印象最重要的黄金时段,低调、融入、表明无害、建立安全感,是最重要的。以前所有的成功、光环,且把它当作浮云,把心态归零吧。

二、从容淡定。用3个月左右时间,不要搞大动静,而是各方面调研,多熟悉情况,建立几个支持者同盟,找到能够配合与支持自己的高管们。3个月之后,全部情况熟悉了,针对问题,针对自己的职责,找老板沟通,把一件事情提出来,书面跟老板确认此事按上自己的权力、责任、达成一致,就这件事情推行下去。而老板和某几个高管此时也会支持自己。如此,一出手就把事情做好,就开始建立起自己的威信了。

有时候职业经理人一进企业就急着改变,急着大干一场,生怕老板在这几个月的考察期里没看到自己的成绩与能力就否定了自己。其实不然。一位职业经理人,起码需要3个月到半年的熟悉期间,才可以与原有团队做个较好的融合,才可以开始较好地发挥自己所长。这一点要与老板沟通清楚,让他从容些,不要急。企业的问题,冰冻三尺,非一日之寒。职业经理人发挥作用,急不得一时,一定得有这个缓冲期的。

三、敬重、感谢公司前辈。儒家文化里,讲究对前辈同事的尊重与感谢。职业经理人落地难、融入难,难的不在于老板,老板让你来,他就已经对你认可了。难也不在基层员工,他们管不到上层建筑。难就难在老板周围有个核心圈子,他们与你的关系。这个核心圈子是老板多少年风雨同舟过来的,忠诚度、深得老板信任与依仗。他们能力不一定是最高的,学历也可能差一些,年龄也大了,有时头脑还跟不上形势,有时还会成为企业改变的关键,但是,他们了解老板,了解企业,关键是,他们不会抛弃老板。而且,老板也相信他们,胜于相信新来的职业经理人。因为,老板心里明白,职业经理人可以来,也可能哪一天就走了;而他这些元老,不管他是皇亲国戚,还是朋友同学,还是十多年的老部下,他们是不走的。

怎么搞好与这个核心的关系?

1、同理心。想想,他们也不容易。元老的存在,不是因为能力强,而是因为他们忠诚,关键时刻跟老板站在一起。所以不要跟他们比能力,比能力只会让他们自卑,他们就容易反对对自己。而是赞赏他们的忠诚度与坚持。

2、尊重与感谢。运用一下大家庭的例子吧。元老就如同大哥的太太,能力一般,也不美貌。但是她嫁给大哥后,帮助公婆、大哥,度过了各种艰难险阻,身材发福,脸上更是多了皱纹与沧桑。空降的职业经理人,如同多了二嫂,高学历、美丽、年轻、能力强。怎么办?把二嫂比下去?天天在她面前显示自己的年轻美丽?一进门就嫌这嫌

他不知道怎么填就宁可可不填,有着很强的原则性,并且不畏权势,所以就把他分到了管理部。”

小刘点了点头,但他又不解地问:“小吴又不是学财务的,为什么让他去财务部呢?”

张总说:“小吴只填了前几个字,说明他比较刻板、保守。再说在买单的时候,酒店多算我们八毛钱,当时谁也没有看出来,尽管小吴喝得脸红脖子粗的,但他只瞟了一眼账单就看出了问题。不管他学的是什么,人家的专业素质在那摆着呢,不服不行呀。”

“把老赵分到采购部,肯定也有您的道理。”小刘肯定地说。

张总点了点头,说道:“采购部的员工用公司的钱买东西,手一定要紧。你看人家老赵,吃饭时我要买酒店里的一次性筷子,不过几元钱,他硬是不让,拿着餐巾纸把我们



那?等着吧,大哥大嫂会不愉快,大嫂的儿子们也会不开心,公婆也会有些看不惯,二爷觉得难以协调婆媳关系,二嫂在家庭里就不太和诣了。最好的方式,不是把大嫂比下去,而是尊重她,感谢她曾经的付出与忠诚。这样,一家人就能良好地相处了。具体到现代的职业经理人,请我们谦和些,不骄,不自卑,多些表达对元老们的尊重与感谢,就一定会收获良好的人际关系,为自己推动企业变革铺好人际关系之路。

3、权力不可迷恋与擅用。企业管理中,权力是把双刃剑,使不好,会伤自己。所以,对员工,慎用权力来命令他服从。最好的方法是发挥柔性领导力、影响力,运用关心、沟通等软技能,来达成理解、认同,和谐地推动工作的开展。

孔子曾经亲自前往周都洛阳,专门拜访老子,向老子请教“礼”。老子张开嘴巴让孔子看,问道:“我的牙齿还在吗?”孔子如实回答:“不在了。”

老子又问:“我的舌头还在吗?”孔子告诉老子:“还在。”

老子意味深长地告诫孔子:“坚硬者死之徒,柔弱生之徒。牙齿是坚硬的,所以它老早就掉了;舌头是柔软的,所以它至今还存在。年轻人啊,记住:柔弱胜刚强!”

职业经理人的修炼,不在于战胜别人,而在于修炼自己。初到新东家,低调胜于高调,柔弱胜于刚强。有所为,有所不为;初不为,然后才能大有为。

每个人的筷子擦了个遍儿,说是照样卫生、一样管用。况且他把六个字全部塞进了四个方格,说明他很有节约意识,应该去采购部才对呀。”

小刘信服地点了点头,接着问道:“那小孙为什么去销售部呢?”

张总意味深长地笑了笑,说:“小孙不仅人长得漂亮,酒量又很大,我都喝不过她。她肯为公司很多合同都是在酒桌上签的,她肯定能给公司带来大订单。再说她的答卷只填了前三个字,第四个方格里用的是省略号,这样句子怎么理解都行,自然也包含了原来的意思,说明她为人圆滑、善于交际。你想想,像这样的‘人才’,如果不把她分到销售部,是不是可惜呀?”

小刘此时恍然大悟,满足地去安排上岗的事情去了。

(三月)

职业规划

大众金融 任命中国 CEO 称为提升销量而来

大众集团势夺全球第一的“2018战略”进程继续加速,新年伊始,在最重要的中国市场,大众中国又迎来一位新的“掌舵手”——大众汽车金融(中国)有限公司首席执行官及总经理科瑞爵,在他的运营操作之下,大众汽车金融中国公司将在发展最为迅猛的车贷市场和通过帮助经销商完善资金链,成为助力大众“2018战略”的一个重要部分。2月26日,刚上任的科瑞爵首次接受中国媒体采访,他表示:“我们的任务就是助力提升大众集团的汽车销售!”

汽车金融市场爆发增长

2012年,南北大众在华单一品牌销量已超过200万辆,面对今年超过260万辆的销量目标,大众汽车急需庞大的资金支撑。50岁的科瑞爵来到中国就任之前,任印度大众汽车金融服务有限公司管理委员会主席及总经理,3年期间建起了大众汽车金融在印度的分支。丰富的运营经验,令总部对他寄予厚望。

“从2005年开始到现在,中国的车贷渗透率逐步攀升,是一个非常健康的成长过程,整个市场的渗透率现在已经达到了15%~16%。”科瑞爵认为2013年会有更高速的发展。他认为专属于汽车企业的汽车金融市场将逐渐成为市场主导:“过去几年的车贷市场是以银行为主导的增长,未来将以汽车金融公司为主导的增长。”“汽车金融公司同银行车贷最不同之处在于我们的核心竞争力——对客户和产品的了解。正是汽车金融公司跟厂家‘DNA基因的一致性’,能够支持汽车销售和消费者购车。”

要成为最好的汽车金融公司

“大众汽车金融(中国)的目标是在中国成为‘最好’的、最具创新力的专业汽车金融公司。”科瑞爵介绍道,目前大众金融公司除了服务旗下大众、斯柯达、西雅特、宾利、保时捷等品牌的新车外,也启动了大众二手车的相关金融服务。与科瑞爵共同征战中国市场的,还有大众汽车金融的另一家新公司——大众新动力投资有限公司。这家公司在今年1月份收购了上海振朗运输设备租赁有限公司,将在汽车租赁、售后服务、汽车保险等领域有所作为。

大众汽车金融中国公司还有一个服务客户,是为汽车经销商提供最有竞争力的融资方案,帮助旗下经销商“走活”资金链。目前大众金融在中国已经与约30家银行洽谈合作,政府有更多的措施扶持汽车金融行业,这让大众金融在中国的发展之路将更为健康顺畅。

[焦点对话]

问:您觉得中国是否到了汽车金融大规模发展的时期?

科瑞爵:中国的消费者在贷款购车的态度上已经发生了一些转变。例如现在中国手机都可以贷款购买,表明中国提前享受生活的消费方式在慢慢地发生。

问:大众汽车金融(中国)的短期目标和中期目标是什么?

科瑞爵:大众汽车金融(中国)的战略和大众汽车集团战略是一致的,就是2018战略。同时,我们的愿景是2018年成为最好的中国汽车金融服务商。当然“最好”的意义并不是指最大或最盈利,我们希望自己是其他公司的学习对象。

问:中国新能源汽车市场的渗透率今年是否可能实现18%~20%这样的增长目标?

科瑞爵:从2006年到去年为止中国的汽车贷款渗透率增长迅猛,未来车贷增幅应是曲线攀升。据我所知,南京有一个大众进口4S店的车贷渗透率去年就做到了24%,原因很简单,他们是有经验在做,就做到了。这就是我来中国要做的事情。

蛇年职场迎来“金三银四” 跳槽还得看“薪”情

过了忙忙碌碌的1月,吃吃喝喝的2月,蛇年职场迎来“金三银四”。总结做完了,得失看清了,奖金拿到了,“算账”过后的职场人可谓一身轻松。有什么计划,可以放心做起来,一场接一场的招聘会更是把职场人的心撩拨得蠢蠢欲动。迂回作战、直奔目标、潇洒“裸辞”……今年,你的打算是什么?

折中迂回

“从兴致勃勃到生不如死,只过去了一年半”

春节假期早已结束,严辉一直没回单位上班,却也没干脆地辞职。行事稳妥的她学习“过来人”的经验,采取了一种“缓兵之计”——请病假。“正式员工最多可以请3个月的病假,有医院的病假条就行,给基本工资。”严辉笑言,她找人弄了病假条,窝在家里,准备5月份的考博。“也不是说我有多爱学习,这不想着换个行业当老师嘛。之前的工作太熬人了,累是一方面,最主要是让人麻木,看不到自己的价值。”

事实上,2011年严辉初到这家网络公司的时候,还是很开心的。第一次能够自食其力、周围同龄人多,接触到的任何内容都是一种学习……然而,从兴致勃勃到“生不如死”,只过去了一年半。“我跟很多人聊过,其实大家的倦怠期都出现在半年左右。该学的东西基本都上手了,以后每天都是前一天的重复。技术含量不高,初中生也能做,根本用不到硕士。”

“去年领导层更换频繁,朝令夕改,大家刚适应一种节奏,几个月又被全盘推翻重来。”严辉到单位一年半,被换了3次岗,每次都是还没反应过来,就被“粗暴”地调

到陌生的部门,和另外的员工搭档。第一次换岗,她还将其视作“调节”,次数一多,不满的情绪迅速蔓延开来。“去年加班很多,但待遇还比不上前年。工资没涨,年终奖也少了,重要会议期间还取消休息,天天上班,居然还没有加班费。咬牙挺到除夕,拿到微薄的年终奖,严辉做出了不回去上班的决定。

顺利跳槽

“尽量在一个行业里跳,过去的经验才能作数”

张雪在家舒舒服服过了正月十五之后,到新公司上班去了。毕业7年,这是她的第3份工作,但都没离开医药行业。“我觉得还行,跟周围的人比不算频繁。”

这次跳槽,并非缘于对公司有什么不满,而是张雪对未来方向做出了调整。“原来单位的工作强度比较大,我现在考虑要孩子了,以后还得照顾家庭,就想换个规律、轻松一些的工作。”新单位的新水和原来基本持平,但工作量相对少了一些,张雪很满意。“不错了,现阶段我更想多些时间,总得舍弃一头。”1月份领了年终奖,她赶在春节前提出辞职,整整休了一个月。如此顺利地完职业转换,让张雪心情大好。

“可能一直以来,我对自身的认识和发展走向还算明确。”张雪认为自己属于“理智型”,不会人云亦云。“挺明白自己要什么的吧,像我上次换工作,就是觉得之前的待遇太低。但即便很想走,我也没随便跳,毕竟知道总换工作也不好。就给自己定了个标准,至少得涨40%才值得一跳。”同时,张

雪把握住一个原则,跳槽尽量在一个行业里跳,过去的经验才能作数。“这样可以一步步换到更好的公司,不然每份工作都是新兵蛋子,时间都浪费了。”

裸辞寻梦

“当自己有过收入之后,很难再回到伸手要钱的日子了”

1990年出生的小刚,很抗拒被贴上“90后”的标签。他反复强调自己除了比较“宅”以外,都是“85后”的性情。上周他辞了职,告别做了半年的快速消费品行业,按当下流行的说法,他这是裸辞。

“这段时间单位里辞职的人明显增多,基本都是因为经济收入和工作任务不成正比。”小刚透露,跟他同一部门的4个人中,有个年过30的不敢“轻举妄动”,边工作边找着下家,另两个比他大一两岁的员工,也准备辞了。但小刚认为自己和他们不同,辞职不是因为不能吃苦,也并非一时冲动,而是在追寻内心的理想。

“裸辞并不可怕,关键是为了什么,是不是有意义?”小刚认为年轻人也要有责任心,别太“随性”了,“那种拿着家里的钱,出去旅行一年半载的,我不能接受。”虽然家里不富裕,但小刚的父母、亲戚都支持他的决定,“没因为辞职感到有压力,非常感谢他们。”

唯一让他比较“纠结”的是辞职考研这一年的经济来源。“虽然家里不止一次告诉我没钱了就要,但23岁了呀,还怎么开这个口?当自己有过收入之后,就很难再回到伸手要钱的日子了。”懂事的他还在犹豫要不要做份轻松的兼职,多少是个补贴。

谈辞职

李阳(人人网职业规划“主页君”,职业咨询专家):

一份工作的“恶性程度”如果用钱都弥补不了,还不如直接辞了。跳槽,就如同恋爱中的分手,和另一个人结婚,是需要成本的。事实上,差不多三分之一的人跳槽之后会后悔。因为在没跳之前,你会拿新工作最好的一面跟现在在工作最差的一面比,而过去之后,就会反过来了。关键在于,你是否真正考虑清楚自己最想要什么。比如年轻人需要经验和钱,累点没关系。女性到了30岁,想生孩子,为了安稳的节奏而跳槽,钱反倒不太重要等。

我不反对变动,工作5年内的人,处于探索期,30%以上都会有过换工作的经历。没接触过,怎么知道自己是不是真的喜欢呢?6至10年就进入了发展期,但还是会有差不多20%的人因为自身的成长发生变动。再往后就是定型期,只有不到10%的人愿意做出改变。如果有了换工作的想法,我建议采用国外的做法,提前3个月到半年,每月拿出四分之一的薪水作为“跳槽资金”,以应对风险。

也有不少人对于工作本身没什么不满,负面情绪都来自与他人的比较。这很正常,人人都向往公平。但要记住,你看到的,都只是表象。同事比你多拿了两万奖金,没准他爸是李刚!,没准他和领导关系好,没准他有你尚未发现的优点……尽量将“比较”化为提高自身的动力,而不要自身徒增烦恼。

(魏婧)

(邓娟)