

为啥总感觉收入拖后腿？

职工：与其抱怨不如提升自身能力

□本报记者 王路曼 孙艳

此前，智联招聘发布的白领年终奖调查显示，2015年北京白领平均年终奖为1.4万元。这样的数据再次引起职场人的感慨，为啥总感觉自己在拖后腿？

王蒙说，“多劳多得的薪酬体系是对职工价值的充分认可，也在一定程度上激发职工潜力，促进企业发展。”

对于年终奖的发放问题，采访中，很多企业管理者都表示，应该根据企业自身经营情况，适度发放。对此，王蒙坦言道，“去年，我们的年终奖没有发放现金，只是给一线职工准备了价值500元的年货。”

王蒙解释说，“企业为职工制定了大幅度的工资增长机制，远比年终奖来的实在。”还是用每月4000元的职工来举例，增长后他每月工资将达到4600元，一年工资增长7200元工资，再加上平时就餐、交通等福利等级的上调，一年的工资增长至少在8000元以上，“这不就是一个年终奖嘛。”

“企业实力有大有小，企业发展有快有慢，平均工资和年终奖平均数只是给大家一个参考，职工不能就此否定自己所在企业和自己的价值。”王蒙说。

职工表态：不要消极抱怨 提升自身能力

采访中，记者发现，虽然三成以上职工可能因“年终奖惨淡”而跳槽，但多数职工对于跳槽还是十分慎重。对于如何梳理“拖后腿”情绪的问题，多数职工表示，会主动向企业提出增长工资，或更加努力工作，以求更多汇报。

在众多负面消极情绪中，很多职工也表现出了乐观、积极的正能量态度。

金岚一名大学刚刚毕业一年多的职场新人，现就职于一家广告公司。“我也是给平均工资拖了后腿的人。”金岚自嘲地笑了笑，“虽然忧伤，但我不懊恼，这不正是给了我一个更加努力的理由嘛。”

传媒专业本科毕业的金岚在广告公司是一名文案助理，入职一年多时间，一直非常努力的工作，“我还年轻，需要学习的东西还很多，我希望等自己充分成长了，在谈薪酬待遇的问题。”金岚说。

同样对“拖后腿”持乐观态度的还有35岁的李海强，“我现在的工资水平在业内不算高，也不算低，但这不是我对自己的最终的要求。”李海强说，现在，他正在利用业余时间继续深造和学习，并考虑在今年8月份到一家大型跨国公司面试，“如果面试成功，我的工资水平将翻上一番。”

李海强告诫那些怨声载道的人，“如果对现在的薪酬待遇不满意，就努力充实自己，争取更好、更高的平台，展示自己。只要自己够强大，就一定能收获更多的回报。”

案例：参照平均工资 萌生跳槽想法

“9227元！”在一家医疗器械生产企业生产管理部工作的王丽看到新近公布的北京市2015年冬季平均工资着实吓了一跳，全国32个主要城市平均薪酬是6070元，王丽的工资与这还差了点儿。“我这工资水平线也就排在石家庄的位置，在北京没法混了。”

王丽看到的是智联招聘发布的一组数据，其中包括全国32个主要城市的2015年冬季平均工资。数据显示，2015年冬季全国32个主要城市职位平均薪酬6070元，北京竟然有9227元，排名第1。

深知自己“拖后腿”的王丽，来北京已经七八年了，这七八年换了三四个工作。“没别的原因，主要是工资不满意，这么多年老是拖后腿，我都怀疑我自己的价值。”王丽告诉记者，每个月真是不想看工资条，明明是在北京上班，挣得是二三线城市的工资水平，在亲戚、朋友面前真是抬不起头，过年回家，还没老家的同学挣得多呢。

这过完年，王丽又动了跳槽的心思了，而且她们部门的好几个关系比较不错的同事都有这打算。“我在这儿也干了两年多了，打一开始来的时候就嚷嚷第二年涨工资，结果确实是涨了，但涨了几十块钱，离当时的平均工资还是差挺大一节，真是追不上啊！”

王丽并不是个例，在一家客服中心做主管工作的孙峥也盘算着换工作呢。“每月的工资雷打

不动的5700元，如今都平均工资都上九千了，这哪是拖后腿啊，简直是把北京职工的大腿根都硬生生扯下来了。”孙峥说，“这回也过完年了，我必须得提提涨工资的事儿了。”不涨就直接辞职，必须得跟公司表达诉求，也让上层看看差距。“说真的，谁愿意老换工作啊，可这5700元也就将就够生活，一年到头剩不下钱，觉得一点奔头儿都没有。”

记者采访中发现，很多职工都表示被九千多的平均工资“被平均”的无地自容，同时因对薪资不满，也表现出了选择跳槽想法。一家人力资源调查中心发布的数据显示，IT行业虽说是涨薪比较明显的行业，但仍有23.1%的IT人因薪资不满而选择跳槽，而当问及“如果跳槽，希望薪资有怎样的变化”时，27%的IT人表示希望薪资涨幅在30%至50%，17%的人希望薪资涨幅在50%至100%。

年终奖不满意 影响工作情绪

拖后腿的不只平均工资，年终奖也不堪入目。

据智联招聘调查，由于中国经济面临较大下行压力，许多行业经历痛苦转型，导致2015年的年终奖平均值只有10767元，较之2014年足足缩水3000元。从不同城市年终奖平均值来看，杭州白领的年终奖平均值最高，达到15044元，其次是北京和上海。

“年终奖平均值一万多，我才拿了三千，都不好意思说出口。”在一家私企公司的陈伟刚刚过了个“瘦年”，“本想拿着年终奖过年用，三千够干嘛的啊！连给小孩的压岁钱都不够。”陈伟抱怨着。

相比，陈伟还算不错的，2015年白领年终奖调查显示，2015年仅三分之一白领拿到了年终奖，而且年终奖收入不太乐观。据调查，2015白领年终奖满意度远远低于2014年的满意度。不满意的原因很简单，钱少！虽然年终奖不是必须给员工的，但如果去年有，今年没，去年发10000元，今年只发5000元，会对员工产生一定的负面情绪。

数据还显示，金融业年终奖最多，私企年终奖最少。相对2014年总体均值为13613元的年终奖，2015年年年终奖的总体平均值仅为10767元，年终奖整体水平有所下降。从不同行业来看，金融行业白领的年终奖平均数高达1.7万元，其次是能源/矿产/环保行业和IT/通信/电子/互联网，年终奖平均数也超过了1.4万元；服务业的年终奖平均值最低，仅为6102元。

前面提到的孙峥，之前在一家通信公司的客服中心工作，年底最高的时候年终奖发了四万元，这一换工作，工资虽说上去一些，但年终奖一分没有，令孙峥很是失望。“说真的，上了这么多年班还头一次没有年终奖，感觉年薪一下子拉下来了，心里特别不舒服。”

孙峥说，本来想着，平均工资拼不过，那就看看年底发多少钱了，结果年底这么惨，这工作真得换了，太没有干劲儿了。

惨淡的年终奖确实对员工产生了一定的负面情绪。调查发现，年终奖对白领下一年度的职业变动仍有一定影响。当被问及是否会因为年终奖发放情况而选择跳槽时，36.3%的白领明确表示会，但也有相同比例的白领表示，跳槽与否不受年终奖的影响，此外27.3%的白领表示不确

定。

企业声音：实力悬殊较大 造成待遇差距

说起职工们最近正在热议的“平均工资拖后腿”的话题，北京某互联网营销公司人事部主管王蒙苦笑着说，“这平均工资的计算范畴太大，既有跨国大公司，也有我们这样50人左右的小企业，实力差距这么悬殊，被平均也属于正常情况啊。”

王蒙告诉记者，他们公司今年的利润同比增长了70%，属于正常计划内的增长范畴，按照这个比例，每一名员工2016年的工资增长幅度都将在15%到40%之间。“只要企业经营效益好，职工的工资是会有所增长的，只是比起更大的企业，我们还有差距。”

王蒙给记者举个例子，一名普通的网络运营专员在2015年的工资为4000元/月，按照最低增长幅度，他每个月工资将增长600元。“而事实上，很多一线运营人员的工资增长幅度不在15%以上。”王蒙说，职工们感慨“被平均”，恐怕是企业没有达到他们理想的预期，或者说，只是对现在的岗位或企业不满意而已。

对于很多行业内企业实力悬殊较大，造成职工待遇参差不齐的说法，得到了很多企业管理者的支持。他们认为由于企业经营情况、管理制度的不同，同等岗位上存在收入差异也属于正常情况。

“哪怕是在同一个公司，不同业绩的职工，工资待遇还有所不同呢，更何况是整个行业。”