

今日  
说事

点题

每个行业内都有收入差距,有人月入万元,有人年入万元,收入高低体现了一个人的价值,也是激励机制的显现。做一份工作拿一份钱,只要收入合理合法,付出了相应的劳动,高收入就是一种正面激励。大家反感的是那些多吃少做的人,明明没有创造什么价值,却拿了不该拿的钱。  
不多说了,你懂的。

## 工作四年从月入两千到过万,一位银行职员的期待

# 薪酬差距大不要紧 分配可得公正透明



文/刘欣(化名)  
(股份制银行职员)

我在大学里学的是会计专业,毕业找工作的时候就听学长们说银行里待遇不错,于是经过了几轮筛选,顺利进入了一家股份制银行工作。如今我入职已经有4年时间了,可以说在银行工作确实有机会获得高薪酬,但不同岗位、不同级别之间薪酬的差距也是挺大的。

刚入职的时候,我在济南市区的一家支行网点做柜面业务,由于第一年属于实习期,虽然每天都工作得很辛苦,但一个月也就能拿到2000多元的工资。干满一年转正之后,每月能拿到手的工资加奖金就能有四五千块钱了。

随着工作年限的增加,

我也慢慢开始接受银行里不同岗位拿不同薪水这个事实了。除去基本工资外,在薪酬结构中占比较大的奖金都是和个人业绩相关的。同样是柜员,每月拿到手的薪水也会与经手的业务量、拉来的存款、卖出去的理财产品相挂钩,月薪差个三四千元很正常。

其实在股份制银行,强调绩效薪酬对每个人来说都很公平,拿到高薪的人必然付出更多。说句文雅点的话就是“与其临渊羡鱼,不如退而结网”,所以今年年初我便申请调岗到了信贷部门。做柜员的时候,只要业务上不出错并完成基本业务考核就能安心了,但在信贷部门,拉

存款、放贷款都有好像永远也完不成的指标,连休息的时候也得想着怎么多发展一个客户,但在这番辛苦的背后,我的月薪也过万了。

最近大家都在讨论央企高管限薪的事,国有银行的薪酬可能会因此受到影响,幸好我是在股份制银行。其实我觉得,在其他国家金融业也是高薪行业,而且多劳多得造成的收入差距再正常不过,听说我们支行行长能拿到50万的年薪。只不过作为基层员工,我希望岗位调动和薪酬分配中一定要公正透明,千万不要掺杂上裙带关系这种东西。

来稿整理 本报记者 张頔

## 薪水高低 要看资源和积累

文/王博(证券公司职员)

和很多金融行业一样,证券行业也是秘薪制的,但是,据我所了解,证券行业的薪酬体系可以分为三个层次来解读。首先是证券公司的营业部,在这个部门工作的普通员工最低的月收入是三千元,这是刚入职新员工的薪酬,当然在营业部的晋升体系是很完善的,入职1到2年后,投资顾问的月薪会升到7000元,非领导级别的员工

收入在万元以内,但是对于领导来讲,这方面的差距就体现出来了,具体来讲,副总级别的月薪在两万元左右,总经理级别的在4万元左右。

当然,上述的薪酬不包含业务提成和年终奖金。据我所知,业务提成的依据是绩效,好的项目提成会多,几百万元也不是不可能,但是年终奖就差别大了,领导级别的在几十万元,一般员工

的奖金在3万元左右,表现最差的年终奖也在5000元左右。这些主要是国内大中型证券公司的情况,一些规模较小的证券公司,或是二三线城市,收入水平会大打折扣。

不过,就我看,虽然行业内的薪酬差距较大,但是这个行业最终拼的还是投研股东背景以及资源积累,不是年轻人一蹴而就的。

来稿整理:本报记者 刘相华

## 拿30万高薪的工作压力也大

文/李非(化名)(软件开发工程师)

入职两年时间,目前收入情况每月五六千,对于自己的薪资水平基本满意。与我同级毕业的同学有80%左右都去了中兴、华为等企业,也有去通信、银行等行业的,都是多少与IT行业沾边。

干我们这行的,也像其他行业一样,有行业金领,也有行业民工。

对于行业的收入差距,

其实后来在跟朋友的交流中,越来越感受到“做一份工作,拿一份工资”的道理。我们单位是实行八小时工作制,平时的话偶尔会加班。一般来说,有项目的话会安排1-2周的加班,加班费会按照一次几十块钱的标准补贴。我有同学去中兴的,年薪30万左右,但很多都在南非等国家长期出差。平时工作

压力很大,会抱怨几句,但是看在公司待遇可观也就算了。

作为软件工程师,工作压力和工作强度都很大,留在济南其实就放弃了很多高薪工作机会。对于IT行业的收入差距,我是可以理解的,毕竟做什么工作领什么钱。

来稿整理:本报见习记者 周国芳

## 大IT公司收入高 但自己的时间少

文/郝明磊(某高速公路收费软件开发公司)

2009年毕业到现在5年时间,现在在一家小型的行业软件开发公司工作。从同学就业情况了解到,在IT行业里,基本上小企业月薪在三五千左右,中型企业、大型企业月薪呈每月一千元递增。

即使在同一个行业应用领域,不同的应用开发,收入情况也有所差距。在来这家小公司之前,2011年我也在华为呆过。两年工作经验,在华

为工资是每月8500元,当时中创软件是每月4000多元。单从工资待遇上看,两者相差一倍。但是华为的员工管理很严格,在干活的时候不能浏览外网。在小企业的话,上班时间也可以浏览些自己感兴趣的网站,有时间和精力干点别的,工作环境相对轻松。

在IT行业,加班是常态性的。小型应用软件公司接单多了在加班费和项目奖金

上会比国企要好。除了出国人员会达到年薪三四十万,国内的IT员工基本上也就在10万-15万。

对于行业间的收入差距,刚入行的新员工偶尔会抱怨一下与其他人的差距。我基本上没有心理落差,因为在小企业空余的时间和精力让我有机会更多接触业余投资。

来稿整理:本报见习记者 周国芳

## “鑫苑名家杯”少儿才艺大赛启动

本报讯 “鑫苑名家杯”2014齐鲁少儿才艺大赛启动仪式在济南举行。此次活动将选拔4岁到15岁的艺术人才,成绩优异的选手将获主办方颁发的证书及奖杯。

活动举办时间:2014年9月20日至2014年10月12日进行选拔赛,报名方式:本次活动即日起开始接受报名,报名截止日期为2014年10月6日,选手可登录齐鲁晚报官方网站([www.qiluwanbao.com.cn](http://www.qiluwanbao.com.cn))了解详情。

相关问题可致电0531-88755555  
15169178907 15610168336。

## 加晚报微信,抢话剧门票

本报讯 借一方舞台,数盏灯光,人头攒动的演员一颦一笑,一甩袖一扭腰,幽默逼真的话剧,就能让现场的观众学习到理财技巧,感受到财富人生的喜乐哀愁。

这样的好事,就在本周六(13日)的济南北大剧院,由CEVA聚星话剧社带来的《爱在宜信》、《盗梦宜信》幽默话剧。想要观看,添加晚报官方微信(在微信公众号搜索:qiluwanbao002,或者扫描旁边的二维码)留下你的姓名、联系方式抢票,就有机会抢到50张免费门票,还有随票附赠价值40元的小礼物。

## 别人的十万年薪 曾差点惊掉我下巴

文/房雪峰(医药制造行业)

从1995年大学毕业跻身一家医药企业,至今已有20年的工龄了。看惯了身边的员工进进出出,来来走走,真是应了那句老话:铁打的营盘流水的兵。

记得刚刚入职,我们是一家老国企,虽然我做着一线员工的工作,还是享受着国家干部的待遇,每月274元工资,我们的老厂长工资也不过六七百块钱,那时候大家的工资收入真的差别不大。后来企业历经兼并、改制、划转、重组,有了定岗定编的说法,工资收入差距逐年加大。

印象最为深刻的在2000元左右,当时我在一家输液分厂工作,公司老总为了通过GMP认证,力邀一名医药精英加入我们的团队,私下听小道消息透露,精英的年薪达到十万元了,对于一个月千把块钱的小市民来说,这样的天文数字足以惊掉我们的下巴了。直到现在企业的发展逐步转入正规,一举扭转了多年亏损的帽子,我们公司也在重新制定发布新的工资考核办法,鼓励适度拉开员工工资收入的差距,从而奖励罚懒,充分调动员工的积极性。

当然,对于企业高管和普通职员的工资差距,广大员工也已经看得开了,毕竟这是一个人才竞争急剧激烈的时代,工资收入是对大家辛勤劳动的回报,我们所能做的就是干好自己的本职工作,伴随企业的良性发展,我们都会找到适合自己的位置,那时候的工资水平自然就是水涨船高的事情了。

下期  
点题

## 咱一起拉拉 编制那些事

教师节这天,湖北省孝感高级中学的老师们因为编制的问题罢课了。有人说,这事折射出了事业单位的编制困境。想想也是,每年那么多挤破头参加公务员考试的人当中,有一部分不就是为了拿到一个编制吗?

“编制”实际上是人为设置的劳动力二重身份区隔。在一个单位里,明明大家付出同样的劳动,但由于身份差别的存在却导致了工资、福利以及退休后待遇的巨大差异,这实际上就是分配不公。

在“编制”这件事上你遇到过问题吗?你怎么看待它的存在?欢迎说出你的想法,分享你的经历。

投稿方式:

1.关注本报微信公众平台投稿,或者微博@齐鲁晚报

2.加入“今日说事”QQ群,群号:392120875

3.发送到邮箱:fang607@163.com

更多>>

齐鲁晚报网  
[www.qiluwanbao.com.cn](http://www.qiluwanbao.com.cn)



壹点官方APP



官方微信



官方微博