

1 大学教师高收入者有多少？

社会新闻热点——国家税务总局近日对重点纳税人的高收入行业和高收入个人作了界定，“高校教师”被界定为高收入个人，其他还有私营企业主、个人独资企业和合伙企业投资者、建筑工程承包人、演艺界明星、律师、会计师、审计师、税务师、评估师

大学教师高收入者有多少

高校教师对税务部门的这个界定颇多微词，他们认为：高收入人群中，其他十类是高收入者。而高校教师中高收入者只占一定比例，少数较有权威的教授凭借讲座、培训、担任名誉教授等获得较高收入，的确可进入“富人榜”，但大多数高校教师并不如此，税务部门不应“一杆扫落一船人”。

北京高校名师深圳讲课，一天收入 5000 元以上

据调查，深圳和广州大批的企业迫切希望得到著名高校专家的知识资源，北京高校著名教师来广州和深圳讲课有广阔的市场。一流名气的高校教师每天讲课收入大约在 2 万至 3 万元，二流名气的每天 1 万至 2 万元，三流名气的每天 5000 元至 8000 元。西部大开发后，名师讲课风又席卷西部，京师高校知名学者的讲课收入虽然比深圳、广州低一些，但一般都以现金的方式结算，或者直接打到其个人账户上。重庆某通讯公司人力资源部负责人透露，该公司邀请当地大学老师来讲座，每次约两个小时，支付给他们的报酬为 500 元至 1800

元不等；如果邀请北京、上海等地名校特别知名的教授，最高费用达 8 万元。这样高收入的教授一般是技术或学科权威，有的还有其他重要的社会职责。

百万年薪聘来的多是海外热门学科学者

复旦大学去年开出“百万年薪”全球招聘生命学院院长，最后美国辛辛那提大学的终身教授金力脱颖而出，此举曾引发激烈讨论。这位院长的年薪全校最高，而该院副院长一年薪水还不及他一个月。这种情形在京、沪、穗等地的一些重点大学已不鲜见。除了高薪从海外聘请热门学者外，一些院士也被多所大学特聘为教授，年薪高于一般教授。

一般大学教师月薪万元以上的不到 5%

华南理工大学原校长刘焕彬教授说，如果年收入在 12 万元以上算高收入者，华南理工大学的教授、副教授、讲师和助教当中，真正达到这一标准的人，估计比例不到 5%。而华南理工大学的教师收入水平以及对外活动能力在国内高校当中，还算是比较好的。

广东省政协委员、广州大学党委书记陈万鹏说：广州大学全校在职教师大约 2400 名，真正属于高收入者的，应该在 100 人左右，这个比例还不到 5%。广州大学教师目前的月收入平均在 4000 元左右。某些院系的某些老师收入颇高，这是高校教师中的普遍观点；相对而言，一些基础性学科老师则往往是高校中的“低收入阶层”。

省市级高校青年教师月收入 3000 元左右

夏老师是某理工大学的青年教师，他现在的月收入就是 3000 元左右。而高校的授课教师当中，青年教师是占大多数的。夏老师说：如果以年收入达到 12 万元以上来划分的话，

我们学院能够成为高收入教师的比例估计在 20%。我们这些年轻的教师,年收入最高也就在 4 万元左右。

“我的年薪只有 2 万多元”。长春师范学院张老师工作 8 年了,现在是讲师,每月工资 1200 元,加上课时费,每月有 2000 多元的收入。张老师说:“有一些课时少的同事去做兼职,教计算机的老师去一些辅导班讲课,每月能多收入 1000 多元;还有一些教艺术课的老师在外面带学生,把兼职的收入都算上,月薪五六千元。”长春理工大学刘老师说,一般省市级高校教师的薪水很难达到高收入水准。

在南方一所农业大学工作的彭老师,收入基本上由四大块组成:职务工资+津贴+课时费+补助。刚当教师的时候,职务工资属于高校最低一级,每月只有 500 元左右,新教师的津贴每个月补助 300 元。至于课时费,由于彭老师所教授的课程属于学校新上马的专业,学校没有给她安排课程,她就没有课时费,各种补助有 400 元左右。彭老师工作 4 年多了,已经成了讲师,她的月收入全部加起来也不过 2500 多元。西南政法大学杨艺老师说,学校青年辅导员月收入还不到 2000 元。

高校教师在专业和兼职上拉开了收入差距南开大学社会学系王处辉教授对高校教师的收入进行过调查研究。据介绍,高校教师收入差距拉大的原因很多,主要有以下几个方面:制度性工资、校内外津贴制度、政府的特别津贴、社会和市场对教研的需求、学科间的差异、教师间的学术地位不同、参与市场意识的不同、出国机会有别、权力或灰色收入等。事实上,由于市场对教研需求的差异,将高校教师的收入差距进一步拉大。如某些教师由于其所从事的专业社会需求大,在业

余时间给 MBA 班学生授课,每天至少能得到讲课费 1000 元,每年所得讲课费可达数万元。有人因此所得收入可达数十万元,家庭存款不止百万元。

吉林大学的赵老师介绍,现在广告设计、法律、艺术等专业的老师普遍收入很高,他们可以在课余时间利用自己的专业挣钱。比如,有的法律课老师一边上课,一边开律师事务所,年收入可达几十万元。“我的一个同学是艺术学院教钢琴的老师,工作之外带 10 多个学生,每个学生每节课的学费就 100 元。”赵老师说。此外,现在社会上各种学习班、教研辅导班、MBA 班很热,一些高资历的教授被请到各种培训机构讲课,外出讲课的收入已远远超过了其“正职”所得。还有一些教师参与市场的意识很强,教金融、证券的老师干脆进入证券市场,有人能获得几十万元,甚至上百万元的收入。

高校中诸如法律、财会等人才市场直接需求大的学院,还可以通过办班增加老师收入。学院办班多,招生数量大,创收额也大。通常各学校对办班类收入提留约 50% 左右,其余部分归创收的院系所有,可以将这笔收入分为集体福利和奖金发给教师。校内各院系创收能力不同,奖金数量差距很大,有的可以给教师发上万元奖金,也有的没钱给教师发奖金。

2 软件业薪情 :高离职率 高工资高福利

一直以来,软件业以其“高薪”为人们所瞩目。但在高薪

的背后,软件行业的员工“薪”情真的愉快吗?近日,市劳动和社会保障局与软件行业协会共同对本市软件企业进行了薪资和福利的调查,首次发布了软件行业工资指导价位。据了解,软件行业的薪酬,在高工资、高福利的背后,呈现出了高离职率、亏损企业也不得不照发高薪的特点。

据悉,上海软件产业人才层次结构呈金字塔结构,基层技术人员比例过大,中高级管理人员比较少。中层管理人员只占12%左右,高级管理人员不到5%。上海软件人才和我国各地软件产业人才结构一样呈两头小中间大的“橄榄”型,既缺乏一大批能从事基础性工作的“软件蓝领”,更缺乏既懂技术又懂管理的软件高级人才,即“软件金领”。

上海现有软件人才主要是处于二者之间的中端人才。软件企业急需3类人才:第一类是既懂技术又懂管理的软件高级人才;第二类是系统分析及设计人员即软件工程师;第三类是熟练的程序员即软件蓝领。

虽然前几年IT人才供不应求的场面不在,但是一般的专业技术人才的薪资依旧处于较高水平。如从事基本编程工作的计算机程序员,其年平均工资为4.8万元,高位数可以达到8.2万元,而且整个从业群体非常年轻,平均年龄仅为26.3岁,平均从业经验为3.8年。再如对产品进行性能进行测试的软件测试技术人员,其年平均工资为5.9万元,高位数可以达到10.6万元。

高工资

技术部经理薪酬居中层管理首位

软件行业是一个以技术为基础的知识密集型产业,在企业的内部管理过程中,要求管理人员具有一定的软件开发基

基础知识,以便于沟通和了解,尤其在研发类领域,缺少既懂技术又会管理的复合型人才。在中层管理人员中,技术管理人员位居首位,年薪高位数达近 24 万元,平均值也达到了 13 万元多。

市场部经理、销售部经理、人力资源部经理高位数旗鼓相当,大约都在 20 万元左右。从平均工资来看,技术部经理是行政部经理的 1.87 倍,高于财务部经理 4.2 万元。

而技术主管的平均工资为 7.2 万元,是人事主管的 1.7 倍,再次折射出软件行业技术管理人员的薪资较高特点。

亏损企业不得不照发高薪

从企业赢利角度而言,利润在 1000 万元以上企业的年平均工资最高,为 94362 元;利润在 501 万—1000 万元的企业居第二,为 59041 元;利润在 101 万—500 万和 0—100 万元的平均工资分别为 55206 元和 41489 元。亏损企业虽然没有赢利,但工资水平不低,平均达到 56239 元,其主要原因是许多企业处在创业阶段,需要经历一段时间的过渡期,需要通过吸引“精兵强将”,来为企业的进一步发展打下扎实的人才基础。

高离职率

一半企业离职率高达 20% 以上

调查显示,软件行业呈现出较高的员工离职率,在过去的一年中,员工离职率超过 10% 的占 79.3%,有一半企业员工离职率在 20% 以上。进一步分析发现,工资是员工高离职率的重要原因之一,呈现出工资越高,员工离职率越低的特点。数据表明,员工离职率在 10% 以下的企业,其年平均工资为 71380 元,是离职率在 20% 以上企业平均工资的 1.4 倍。

高福利

七成以上员工享受带薪休假

根据相关数据显示,有 75.9%的员工可以享受到带薪休假,时间短则 5 天,多则 20 天,平均为 9 天。

带薪休假体现了软件企业对员工的关怀,为员工个人生活提供了更大的时间自由,而且调节了部分从业人员过高的工作压力,使他们能够得到一定的放松,但是在实际的操作中,许多员工由于工作繁忙等原因,并没有完全使用带薪休假时间,实际使用的带薪休假时间平均为 6.9 天。

2.4%员工每月获住房补贴 829 元

随着上海居住成本的快速上升,近几年来一些企业在缴纳住房公积金的同时,还为部分员工提供住房补贴,主要用于员工的购房还贷、租房补贴等。数据显示,虽然享有该项福利的员工比例不高,仅为 2.4%,但金额较高,月平均达到 829 元,大大高于全市享有住房补贴员工平均每月 230 元的水平。从效果上而言,住房补贴体现出很好的留人作用,提供住房补贴企业,其员工主动提出辞职的离职率为 10.3%,比行业平均水平低 5.4 个百分点。

3 求职陷阱火眼金睛远离 招聘的美丽谎言

“工作轻松,月薪上万”、“一次投资,享受一生”、“不成功不收费”……面对如此诱人的招聘信息或者中介广告,正工作

无着或者收入不如意的你心动了吗？且慢！这可能正是不法分子设置的陷阱！

近年来,由于就业竞争日趋激烈,一些人就业心切,对招聘信息盲目相信。而黑心单位和中介机构往往就利用这一点,设置种种陷阱引诱求职者上当。这些骗术的花样层出不穷,令人防不胜防,受害者们不但没有找到工作,还为此赔了许多冤枉钱。上海市职业介绍中心日前就公布了一系列常见的“求职陷阱”,希望引起求职者的警惕,擦亮自己的“火眼睛睛”,不要轻信他人的“花言巧语”。

招聘信息原是诱饵

刚从学校毕业的小王日前通过中介介绍来到一家公司应聘。但令他奇怪的是,公司负责人对他的简历、学历并不感兴趣,而只是让他支付 230 元的报名费,并承诺只要报名就可上岗。然而,当小王付清费用之后,却被告知没有通过面试,这才感到自己上当受骗了。

其实,这正是黑心单位最常用的欺骗手法。这些公司在招聘时常常不查看任何学历证明,甚至不安排任何面试,而只是要求求职者支付诸如信息费、报名费、登记费、资料费、推荐费、注册费等等名目繁多的费用。一些中介和用人单位甚至“连档”“创造”出子虚乌有的岗位,作为骗取钱财的“工具”。如果有应聘者前往,就不仅要在中介公司支付介绍费,到公司进行“面试”或被“录用”时还要缴纳报名费、手续费等等。而当用人单位和中介公司装满了自己的“钱袋”之后,就会找出各种理由将应聘者“辞掉”。

为此,市职业介绍中心提醒求职者,最好通过政府开办的职业介绍机构或者知名的营利性中介机构求职。如果是营利

性的职业介绍机构，一定要同时具有《企业法人营业执照》和《上海市职业介绍许可证》或《上海市人才中介服务许可证》、《税务登记证》、《收费许可证》等证照。在面试之前，最好能了解到公司的资质和规模。如果发现其规模很小，就需要提高警惕。如果需支付费用，一定要索要发票或收据，并应当留意发票上财务专用章的单位名称与公司实际名称是否一致。

专家同时提醒，求职者在应聘时还需提防“暗箭伤人”。有些不法分子在报纸上刊登招聘信息，却是“醉翁之意不在酒”。他们的目的不在于招聘人才，而是诱使应聘者递上个人资料，然后假冒他人身份到银行申办信用卡，最后拿着卡进行疯狂透支消费。因此，求职者千万不要心存“撒大网捞大鱼”的心理，要有目的、有针对地应聘，对自身资料要加强保密。如果遇到无证照或证照不全的歪中介，应及时向相关的劳动保障部门、工商管理部门或公安部门反映，有关部门可以根据相应管理条例规定对其进行处罚，所收介绍费可退还给本人。

毕马威 HR 帮你剖析“四大”职路

“四大”的职业道路不好走是众所周知的事情。工作的高强度、充满压力，往往导致了“四大”的高流动率。然而，里面的人出去，外面的人却纷纷想进来，“四大”的招牌在大学生心目中，毕竟是一个 BigName。更何况，“四大”的高薪，闻名的人才培训体系，往往对新人有着无限的吸引力。那么，如何在“四大”中走好自己的职业生涯道路？继上期本刊刊发了安永下年度的大学生招聘计划后，本期《职场指南》继续主打“四大”，毕马威(KPMG)的 HR 经理何卫将为所有对“四大”有兴趣的大学生们剖析“四大”之路。

高流动决定高招聘量

毕马威是“四大”中规模不是最大，但他们每年对大学生的招聘力度却并不比其他三家少，毕马威人力资源部经理何卫向记者透露，下年度他们在上海的大学生招聘量将维持在200人左右，而全国的预计大学生招聘量也会达到上千。

让人感到奇怪的是，几乎每一家“四大”都在每年保持着高招聘量，和他们相比，其他的外企无论如何都不可能每年都给大学生提供上百个管理培训生的职位，更何况是在目前大学生明显不吃香的就业形势下，“四大”缘何如此青睐大学生？

事实上，何卫告诉记者，他们每年招聘那么多学生，从人力成本上算其实是亏本的，如果人才市场上招聘得到足够有经验的人才的话，他们也许不会招聘那么多大学生。“但这种人（成熟人才）实在太少了。”

“‘四大’近年来的发展要求我们必须不停地补充新的中层，而市场上补不到，所以我们只能自己培养。”在审计领域，“四大”人才训练营的名声向来在外，一般在“四大”的“拔苗助长”下，一个普通大学生两到三年内就能成长为有带队能力的中层人才，而“四大”正是想通过自己强大的“造血”力，弥补人才市场上成熟审计人才不足的“缺血”现状。

“对我们来说，我们看的是3年后，要的也就是这些人。”何卫的这番话在另一方面解释了“四大”的高流动率。虽然每年招聘进上千名大学生，但事实上，要每个大学生都能在“四大”中做到职业生涯的终极目标——合伙人并不现实，更何况在现在的大学生中，很多都是要过两三份工作后才能稳定下来。对何卫这样的“四大”HR来说，他们每年的工作就是尽可能多地招聘大学生，然后让他们自动地“新陈代谢”，基本在3年后，在“四大”的高压下，该流动的人走了，而留下的人

就是“四大”倚重的中层人才。

优秀学生未必适合“四大”

按照惯例，“四大”的校园招聘都集中在每年 10 月间进行。在往年，他们都是校园招聘中的主角，但是，这样的地位在近年里受到了其他外企的挑战。

由于国内众多外企越来越重视人才储备，高校这个未来人才的积聚之地自然成为“必争之地”。每年临近校园招聘时刻，众多外企纷纷携“MT”（管理培训生）项目赴高校进行宣讲，这也使得“四大”向来在优秀大学生心目中的“权威地位”受到了挑战——比较拔尖的大学生往往手拿多家知名外企的 Offer，“四大”不再是他们的唯一选择。

“我们每年的签约率大概在 70% 上下。”何卫说。这说明每年都有将近 30% 应聘毕马威的大学生“飞单”到其他外企中去，这还不算新人在工作一两年后跳槽的数量。

面对其他外企的人才竞争，最直接的影响就是，最好的学生现在不一定要选择“四大”，何卫也承认，“在人才质量上，多少会打点折扣。”

不过，这并不代表“四大”今后招聘会降低标准，毕竟大学生这个群体资源实在太多，即使有人“毁约”，位置很快就能通过重新招聘得到补充。

事实上，虽然每年招聘中多少会碰上几个这样的“牛人”，但对何卫来说，更重要的是这个人适不适合毕马威，而不是他有多优秀。与其招进所谓的优秀生，工作一两年后就经受不住外面的“诱惑”流走，还不如现在由他们走，让一些更适合“四大”的人进来。

什么样的人是何卫所说的适合“四大”的人？何卫说，不

是最聪明,而是最踏实。

虽然这未必是一个很全面的答案,但却从一个最紧要的角度说出了“四大”人的特点。可以想象,“四大”高强度的工作不是每个人都能忍受的,不少大学生就因为这个原因,而选择了到其他压力更小的企业工作。

更重要的是,审计是一个非常按部就班的职业。不仅在工作上需要一丝不苟,在职业生涯上,更是一个看得到头的职业。何卫说,在“四大”,你经常要和工作3年、5年的人或更资深的同事共事,而从他们身上,你可以直接看出自己未来的职业生涯。有时候,即使是你的老板,你也可以看到他每天都那么忙,甚至周日也在加班,因此,你完全可以在一开始就问自己,想不想将来也变成这样。过于透明的职业生涯虽然让不少人知难而退,但同样也有不少人愿意在“四大”坚持下去,这些人,就是适合“四大”的人。

“坦率地说,优秀的学生,并不一定能在‘四大’里走下去。”何卫最后说。

5年职业生涯,面临三道坎

不过,相对其他外企来说,“四大”的优势在于成才率高。何卫告诉记者,一般在“四大”,只要坚持5年,一个新人基本能做到 Assistant Manager 的位置。而在其他外企里,他们 MT 项目淘汰率却相对高得多,想做到相应的管理位置并不容易。

“四大”的高成长率得益于他们“人才学校”的培训能力。在“四大”,即使是一个没有任何财会背景的大学生,也会在一两年内成长起来,何卫形容他们的培养方式是“拔苗助长”。

“在毕马威,第一年做的是非常基础性的事情,小组的领

导会教你做事情，第二年就要你独立做事，而第三年则需要你带领小组，教别的新人做事情了。”“四大”里角色的迅速换位使得人才的成长几乎是被逼出来的，而每年里，“四大”的 HR 部门都会为不同阶段的员工准备不同的培训，第一年都是一些基础的课程，而在第三年，则会进行一些领导力方面的课程。

“前 5 年是打基础的 5 年，因此是最重要的，如果要在‘四大’里长期发展，这 5 年里绝不能跳槽。”何卫说。而在 5 年后，“四大”员工就开始向高层管理和合伙人的位置努力了。

不过，在这 5 年里，“四大”人面临着 3 道“职业坎”，分别出现在第一年、第三年和第五年。

“第一年不少人跳槽，大多是因为受不了‘四大’的高压环境，所以不少新人在学到一点东西后，就选择到其他公司去工作，毕竟‘四大’的招牌在身，到其他公司谋职并不是难事。”何卫分析说。

到了第三年，新人们基本有了一定的管理能力，这时，大多数人开始考虑自己职业生涯的转换。“不少人对自己职业生涯的考虑都是两三年一阶段，因此，在这个时候，很多人的想法是换换环境。”

而在第五年的关卡上，则是一个自动选择的阶段。“在这个时候，已经可以看出一个人适不适合继续在审计这条路上走下去，如果觉得力不从心，他们就会选择主动离职。”何卫说。

无论在哪个阶段的人才流动上，“四大”都很少主动淘汰员工。何卫说，在毕马威，很少有员工会因为表现不好而离职，通常他们都会给员工很宽松的环境。即使有员工想走，他

们也会尽量劝说他们,再试试,多学点东西之后再做选择,可能对将来跳槽更有好处。对“四大”来讲,人才流动并不是天大的事情,相反,他们常常会尊重员工自己的选择。

毕马威来年预计招聘近千人

在国内,毕马威主要在上海、北京、广州、深圳和香港 5 个城市的大学内进行校园招聘。何卫告诉记者,统计今年的大学生招聘情况,上海地区总共提供了 240 份 Offer,北京和香港的数量也相差不大,而广州和深圳的大学生招聘量在 5 个城市中相对较小。全国的总数估计在千人左右。这个数量与安永今年的招聘量基本相似。

“四大”Offer 的竞争程度无论在哪里都是一样激烈。虽然上海地区的 Offer 数量只有 240 个,但毕马威去年总共收到了 4000 个以上的申请,淘汰率很残酷,来年想申请毕马威职位的大学生还需做好心理准备。

不过,对 2006 年毕业的大学生们来说,一个利好消息是,毕马威同样将在来年保持近千的大招聘量,而上海地区也会向大学生提供 200 个职位。值得关注的一个消息是,毕马威正在筹办杭州的新办公室,届时可能还会在杭州进行相关招聘。

高薪是“四大”吸引人才的一大法宝,也是很多人甘心忍受高压工作的原因。“四大”收入之间差异不大,何卫透露,在毕马威,今年进来的本科生月薪是 5000 元,研究生 5300 元。随着工作年限的增长,“四大”会在每年 7 月进行一次调薪。为了防止互相间挖人,“四大”间都会有一个沟通,确定当年的薪资水平,因此,通过加薪挖人的现象在“四大”中并不常见。

4 名牌高校学子回乡就业： “绝非心血来潮”

关注名牌高校学子回乡就业，海南籍清华大学应届毕业生张杰称：“选择回海南绝不是心血来潮”

直至今日，海南籍清华大学高分子材料科学与工程专业的应届毕业生张杰尚未确认工作单位，张杰说，8月3日他在省人才交流中心举办的秋季海南省大中专毕业生供需洽谈会上露面以来，找他的记者比用人单位多。

今天记者连线张杰，感到他是个理智又很讲礼貌的年轻人，言语中充满自信。

记者：选择回家乡就业是心血来潮或是下了决心？

张杰：我没想到会引起媒体关注，但我回海南找工作并不是一时冲动，而是经过深思熟虑的。我对海南有很深的感情，海南让我有归宿感。海南不是没有发展机会，关键是看你如何把握。我是学化学的，本地医药产业、橡胶产业都较集中，我相信自己能找到好工作。

记者：同届的海南籍清华大学同学有几个？你知道有几人回海南找工作？

张杰：一共14个，有出国的，有读研的，还有参加工作的。参加工作的同学中，多往广州、南京一带发展，只有我一个人回海南。

记者：你有没有为工作描绘蓝图？

张杰：我为工作设有 3 个标准：一是企业潜力和前景；二是自己在企业中的发展空间；三是待遇问题。我想应聘的是研发岗位，且与自己所学专业相关的。

记者：你希望享受什么样的工作待遇？

张杰：我不强求很高的薪水，但也不能太低，不能低得连维持生活都不能。

记者：你的父母对你选择在家乡就业持何态度？

张杰：他们也很矛盾，一方面希望我在内地争取更大发展空间，一方面也希望我能与他们在一起，在这种心态下，他们不可能一味地反对我在本地就业，但也不是非常支持。

记者：最近一周来，有哪些单位与你联系？

张杰：海南天然橡胶产业集团股份公司和椰岛股份公司找我谈过，今天下午我马上就要到椰岛股份公司与该单位一位领导见面。

记者：如果你在海南找到自己适合的岗位后，将会怎么做？

张杰：首先要把自己的本职工作做好，做出一番成绩来，我想以此证明海南适合人才发展。作者：许欣王海燕陈广继
相关新闻：

社会各界热议大学生回乡就业

本报海口 8 月 9 日讯(记者许欣王海燕实习生陈广继)今天本报开通热线，针对大学生回乡就业这一话题开辟平台供读者讨论，多名读者打来电话，支持大学生回乡就业，为建设海南做贡献；但也有读者抱怨本地待遇低，担心留不住高级人才。

正方：是金子在哪都发光

北京大学国际文化交流专业的小冯来海南工作一年多，他的感受是“是金子在哪都发光”。小冯在大学时，英语考过了八级，这使他在媒体工作得心应手。最令小冯满意的，还是海南优美的自然环境。

中国政法大学应届毕业生小宋刚受聘来海南一家单位工作一个多月，繁忙的工作让他觉得非常充实，在新的环境里，他感到自己进步得很快。小宋说，在北京读书时，常感到压力太大，那里高校密集，人才密集，北京郊区有事业单位招聘公务员时，报名竞争同一岗位的硕士、博士难以计数。北京的生活环境也不尽人意。来海南工作后，感到这里生活环境很舒适，工作环境也不比内地差。

反方：这里的待遇太低

一些读者打来电话说，大学生不回海南就业是有原因的，这里的工作待遇太低，不少大学毕业生在海口工作每月只有1千多元收入，有的甚至只有几百块钱，与一些体力劳动者的收入相差无几，同时一些单位对人才不重视。而相同工种在广州、深圳等地的月收入会翻几倍。

大学毕业后在海口工作了5年多的小徐说，与国内一些大城市相比，海南的人文环境先天不足，信息相对闭塞，寻找个人深造机会不容易。

5 当众顶撞上司代价是离开

我在一家公司干了五年，其间风风雨雨的大事小事发生了不少，但有一件事情让我记忧犹新，意义深远。