

中关村用人待遇：老板的思想决定员工的钱囊 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/228/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_AD\\_E5\\_85\\_B3\\_E6\\_9D\\_91\\_E7\\_c108\\_228564.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E4_B8_AD_E5_85_B3_E6_9D_91_E7_c108_228564.htm)

说起中关村渠道，脑中首先浮现的画面有两幅：一个镜头是在柜台前不遗余力地推销的销售人员，他们会充满期待又十分真诚地告诉你，“我不赚你的钱，只要你帮我走量，帮我完成任务，我就有提成”；另一个画面是“硬粘”、“软粘”围绕着你，不停地念叨“电脑、笔记本展销”。他们在中关村赚着辛苦钱，完成着厂商冲击渠道和市场一次又一次的梦想。对一个在中关村能够立得住的大中型渠道商，技术人员和业务人员是最为重要的两类人才。而这两类人才的待遇，却是千差万别。

转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 技术人员：高薪未必都高 村外的人大都认为，在中关村干技术的工程师们工资都很高，一般基本工资都在5000元以上，加上各种津贴，平均至少都在6000~7000元之间，高的超过万元也不稀奇。这种理解，只能说有一部分是对的。在中关村众多公司里，确实有些工程师是领着这样的薪水，甚至有一部分是远远超过这个数字的；但是，我们也发现了另外一种现象：有些公司里的工程师薪水极低，甚至跟送货工的工资差不多。比如：同样是IBM的代理商，同样是X系列服务器的技术工程师，A代理商的杨工每个月基本工资5100元，加上各种津贴，每个月至少可以领到6000元；而B代理商的王工每个月基本工资1300元，加上各种津贴，每个月只能领到1500多元。为什么会这样呢？是不是杨工的水平比王工高出许多，做的贡献更多呢？经过详细地了解，我们才知道之所以存在这样的情况，不

是因为王工的技术比杨工差，甚至实际的情况是王工在专业技术还略胜一筹，同时王工每天的工作量和工作范围也要比杨工多好几倍，比如做各种标书、方案、维护网站、软件渠道采购等等。也可以这么说，如果按照同一标准来衡量的话，杨工如果领1000元的工资，王工则至少应该领1500元。那到底为什么会出现如此不公平的情况呢？原来两家公司决定员工待遇的思想有很大的不同。A代理商特别重视技术人员，所以杨工可以专心地做专业的事情，也可以领到比较满意的工资；而B代理商由于管理层是搞技术出身的，觉得技术人员所做的工作其实没有什么太多的科技含量，翻来覆去也就是那几样，理所当然就是该领那么点钱。（当然，王工打算跳槽！）

业务人员：人比人气死人 业务人员是公司赢利的直接对象，都说中关村好的业务员基本工资都在1万元以上，到年底的时候都能领个十几二十万元的。事实上是这样的吗？还是就刚才说的A、B两家公司进行举例：小陈是A公司的产品经理，基本月薪是1万元，加上各种津贴，每个月至少领1万5千元，而且每个季度都能很及时地领到相应的业务提成，年底的奖金就更是让人满意了；小李是B公司的产品经理，基本月薪是3000元，加上各种津贴，每个月差不多可以领到6000元，每个季度公司只是计算任务的完成情况，并没有实现利润的提成比例，年底时也经常没有兑现所应领到的奖金。而实际上，小陈每年为公司赚取的平均毛利大概是150万元，小李每年创造的毛利平均在180万~200万元之间。再提一下这两个公司的其他情况，A公司目前有员工500多人，B公司是20多人；A公司连续两年来发展迅速，年利润增长率大约25

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请

访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)