

人力资源经验分享：有多少单位在发知识薪酬 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/292/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c67\\_292420.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/292/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_292420.htm) 笔者的朋友目前在一家民营电子通讯企业负责研发工作，以他的实力完全可以到薪酬更高的外资企业当个技术主管什么的，但是他却舍不得离开这家已经为之奋斗过数年的民营企业。这家企业最吸引他的是，在较高的工资福利之外，还有培训机会。他在该公司工作六年，先后参加过为期半年的入职培训、为期三个月的操作岗位培训、每年一个月的在职技能培训，还有每三年一次的国外进修培训和不定期的项目培训。通过培训和实践锻炼，他由一个没有半点工作经验的大学生转变成企业的技术骨干。他说，相对于薪资，他更看好这些培训机会。一位人力资源管理专家说过，培训是发给员工的另一份薪酬，它比到手的钞票更有意义，可称之为“知识薪酬”。一个对员工负责的企业，不能只提供有竞争力的薪资，还要让员工在工作中不断进步，使自己的人力资源不断升值，而不是随着年龄的增长和专业的局限而贬值。事实上，雇主与员工之间，不是简单的出卖劳动支付薪酬的关系。美国朗讯公司是名牌大学尖子生眼中的优秀雇主，该公司的工资福利不是行业里最高的，但是培训机会却是最好的。这家公司一位人力资源经理说，“我们不能保证你赚最多的钱，但是可以保证你万一需要离开公司时，会成为同类企业中最抢手的人才，能够在最短的时间内找到满意的工作。”“知识薪酬”不论是在引才还是在留才中都能起到重要作用。虽然说，现代社会没有几个人会在一个公司干一辈子，但很多人最初都是把自

己的职业生涯与服务的公司捆在一起，到重新择业时才发现，自己专业虽精却很偏，合适的机会越来越少。出现这样的问题，跟企业没有提供充电和学习交流的机会有很大关系。美国知名企业康柏公司在招聘员工时，明确告诉应聘者，公司给你的薪酬不会是同行中最高的，但是康柏会给你最好的发展，这里包括各种培训和升迁机会。康柏所说的这些短时间内看不见的隐性利益，是员工职业发展的“利息”。

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)