

毕业生应该怎么选你的第一家公司？

有很多人会用“钱”来判断一家公司值不值得去，这个维度固然有理，但还是太表面了，毕竟工作，特别是毕业生的第一份工作，真的不能只看钱，软福利、氛围等等都非常重要。今天就用一个平时你没注意的“福利”这个维度来帮你判断，这家公司到底值不值得去。

对于职场人来说，有一个非常值得借鉴的维度：福利。高薪但福利差的，能不去别去；去了的朋友往往自嘲：「看在钱的份上」；福利好的地方，往往薪资也更合理；说白了，人不差这点钱；去了薪资福利都好的公司的朋友，往往嘴贱，动不动“太养人了”“被养废了”“我很焦虑”，最后不得不以买单请客收尾。福利好，往往是好公司的一个重要风向标。

一、福利好，意味着什么

高薪但福利差的公司，往往意味着三高：高强度、高预期以及极高的不稳定性。招人的公司，无论大小都懂得，一分钱一分货。没有好的薪资待遇，还想要招来优秀的人才，只有被打脸的份。而当企业支付高薪吸引人才的逻辑是：我付给人才的钱，人才得连本带利给公司再赚回来。薪水越高，意味着责任越大，需要提供给企业的价值也更高。压力大是自然的，没有哪家企业是慈善机构，会给我们送高薪温暖。而福利不同，很多职场人对福利的要求并不高，甚至愿意为了高薪资牺牲一些福利。在这种背景下，很多公司顺理成章，

重薪资轻福利。但我建议严重关注那些依然愿意在员工福利上投钱下功夫的企业，往往有惊喜，重视福利的公司往往拥有：1、更强的发展势头；2、人性化的企业文化；3、有远见的企业管理层；4、关注员工价值的企业价值观。就我自己而言，在和企业谈 offer 的时候，除了确认薪资外，我通常会问问福利。通过福利的询问，就能摸到企业文化和价值观的骨架。福利，是一家好公司的重要特征。



二、好福利=好业绩

公司的发展好，利润高，自然会有能力提供好福利。反之，福利越好，也意味着企业发展趋势更好。自然界也是如此：那些拥有美丽鲜艳羽毛的鸟儿，往往会把自己陷入到危险的境地。但这种羽毛，却让鸟儿们在求偶时获得优势：它告诉雌鸟，即使拥有如此鲜艳看似累赘的羽毛，但依然能活得很好的雄鸟，是最强壮的，也是值得托付的。所以不要轻信面试官天花乱坠的吹嘘公司，财富 500 强也好，行业龙头也好，做得再大，也可能赚钱很辛苦。

充足的福利预算，比 500 强的名头更靠谱，有比如谷歌的食堂，从上海知名西郊宾馆挖主厨；再比如陌陌的公司全员东京旅游；再比如，Airbnb 给员工的高额旅游基金，利润高才有好福利。相反，如果企业开始缩减福利，那实际上也是危机的体现。很多企业遇到艰难的情况，都是先冻结招聘计划，再冻结奖金（奖金往往与业绩相关，公司的危机也往往起源于业绩下滑），再就是裁员。即使如此，对于留下的员工的薪资和福利，尽量不动，以免员工心生不满。所以当公司开始严肃的缩减福利的时候，就是公司陷入危机的一个重要证据。（本观点，不适用于国企）

三、好福利=人性化

好福利，意味着人性化的企业文化。一个公司的企业文化的三个维度：如何看待客户，如何看待员工，如何看待工作方式。对于职场人来说，有一个简单直接的方式：看福利。最近有陌陌的朋友在朋友圈耍贱，转发了公司福利：公司旅游全员 1600 多人杀奔东京去了。据说之前每年也是全员出动，新加坡、泰国……在羡慕忌妒恨之余，我倒是很叹服陌陌的文化。不少企业提供很好的福利，是带着功利性的福利：只给核心员工，不给普通员工；就算你身在公司，也可能享受不到好福利。

根据二八理论，公司 80% 的收益其实是 20% 的核心人才创造的。给 20% 的核心人才提供更好的福利，也很合理。每

一个人才给公司提供的价值不同，薪资分等级，福利也会分等级。比如很多企业高管，拥有高端医疗保险福利，可以避免拥挤的大医院，去和睦家、百汇等昂贵医院去就诊；而体检的时候可以带着全家住上几天医院，专属服务，彻底检查。而普通员工，却只能拿到 500 的定额套餐，在体检中心排着队做一个个并不一定合适自己的项目。而有些“不够聪明”的公司就显得格外人性化。公司虽然在保留人才方面，花了更多钱，也没让核心人才感受到太多区别，却在潜意识里告诉了员工一件事：这里是个人性化的地方，讲究公平和透明。这其实也是优秀人才非常看重的企业文化，有实力的员工最欣赏公平透明的环境，最方便他们脱颖而出。



四、好福利=好管理层

有位优秀的朋友在社交媒体营销方面的专家，曾在几年间以一己之力把公司的社交内容营销打造成了业界最出色的，没有之一。于是，他顺理成章被 BAT 高薪挖走。他的上司特意给他安排了告别聚餐，全团队欢送他。但是，到了当

天却被总经理得知，生生掐掉。总经理视离职为背叛。

相反，诸多外企早已成立「公司校友录」(Alumni)，可能只是个松散的微信群，或者 LinkedIn 群，而在校友体系里，都是已经离职的员工。大家定期活动，聊一聊市场现状，聊一聊行业发展，而老东家负责掏钱。很多人无法接受：都离职了，没准还在竞争对手那里，公司怎么那么心大，掏钱给这种活动买单？这些人往往不了解给离职员工送福利的价值，首先如第一点提到的，看似累赘却显示了公司强大的实力，如果老员工在外不顺，想到老东家这么通情达理，自然是愿意回来；就算是不回来，他也会以老东家为荣，找到机会就会夸赞显摆一番。这就是雇主品牌。不是老板说「我们是一家好公司」，而是普通员工、离职员工，以及旁观者都说「这是一家好公司」。实际上，在 Mercer 的时候，我曾在员工福利业务部门工作，跟着团队的顾问们拜访过不少公司，愈发发现越是成功的企业，越是有着远见卓识的公司，往往越愿意在福利上投资。

投资福利的难度在于，作为企业，你很难评估投资的收益率或者投入产出比。你很难说员工留下是因为福利；也很难说员工的效率更高，是因为福利。福利有价值吗？有价值。但是衡量收益，很难。这时候，只有真正有远见的企业管理层才会把福利的重要性提升上来才会各个细节提升员工的体验。举几个吃的例子，网易猪场家的食堂，是他们最自

豪的；而谷歌的食堂更是把做麻辣烫的厨师都请去了……再举个例子，陌陌为员工提供免费无限量的畅饮咖啡，这其实在外企也很普遍，但陌陌比较特别的是：手工调咖啡，咖啡师是从美国大使馆挖来的原星巴克特级咖啡师。喝一杯可口的咖啡、饮料、或者撸串能够提升员工的满意度吗？不见得，但正是这些细节的累加，才有了员工的好的体验，才有了职场人好的口碑。



五、好福利=好价值观

好福利，意味着关注员工价值的价值观。这话比较拗口，举一个大家都懂的例子：很多外企有这样的年假制度：一入职就给 15 天年假。就算你刚刚毕业进公司，也是如此。很多人不懂，为什么是 15 天。这其实是和劳动法有关，劳动法关于年假的规定是：职工累计工作已满 1 年不满 10 年的，年休假为 5 天；已满 10 年不满 20 年的，年休假为 10 天；已满 20 年的，年休假为 15 天。但是有一个问题，到底是入职满一年，还是工作满一年？我如果在 A 公司工作了 10 年，再跑去 B 公司，年假应该是按照 10 天算吗？正确答案是：全

部工作经历都算，从毕业时间开始算起。

但在 2008 年劳动法最初颁布的时候，这一点并不清晰，没有特别清晰的解释。就算是按照工作时间算，有硕士毕业，有本科毕业，有大专的小伙伴，统计工作是很复杂的。升级系统或可以实现，不过如果未来有新的政策呢？如果公司花钱请一个员工来，让他专门跟进了解所有员工的工作时长，确定他们应该享受的年假，似乎有些浪费。怎么办？别看外企老实巴交，他们的应对策略简单粗暴：最高 15 天是吧，我都给了；留得久的员工，我额外再给年假。病假也是如此，我在美世的时候有 10 天带薪病假，完全不需要病假单。想想也挺无奈，来自资本主义国家的外企，认可员工的价值，愿意严格遵纪守法，把福利的实惠给到员工。相反，倒是不少社会主义国家的民族企业，特别擅长精打细算，喜欢和员工斤斤计较。



但在 2008 年劳动法最初颁布的时候，这一点并不清晰，没有特别清晰的解释。就算是按照工作时间算，有硕士毕业，

有本科毕业，有大专的小伙伴，统计工作是很复杂的。升级系统或可以实现，不过如果未来有新的政策呢？如果公司花钱请一个员工来，让他专门跟进了解所有员工的工作时长，确定他们应该享受的年假，似乎有些浪费。怎么办？别看外企老实巴交，他们的应对策略简单粗暴：最高 15 天是吧，我都给了；留得久的员工，我额外再给年假。病假也是如此，我在美世的时候有 10 天带薪病假，完全不需要病假单。想想也挺无奈，来自资本主义国家的外企，认可员工的价值，愿意严格遵纪守法，把福利的实惠给到员工。相反，倒是不少社会主义国家的民族企业，特别擅长精打细算，喜欢和员工斤斤计较。

六、最后

一叶知秋，相比其他更容易掩饰的信息，福利，往往更容易真实反映企业的价值观。而企业的价值观，真正能够看出公司的人文关怀。面试的时候，多问几句福利，对于候选人来说，是一个挺巧妙的了解企业价值观的方式，年假、是否 996、医疗保险、以及公司食堂都是价值观的体现。（图文来源于求职研究社）