

非常网闻

有多少网友在唱“压力好大”



“我在家，不是摆弄芭比娃娃，也不是上游戏网站4388，而是拿起笔在奥数题上比比画画。”这首名为《妈妈，我压力好大》的儿童诗歌，最近在网很红。网友们跟风而起，不同版本的网络诗歌和歌曲《压力好大》纷纷出炉。近日，南京草根歌手荣玮改编的白领版《累了，压力好大》再次在网上掀起“鸭梨山大”之风。

3个月前，南京市鼓楼区小学五年级学生华华在网上诉苦，说自己压力好大。与众不同，他采用了写诗的方式来“发泄”压力。平心而论，这首诗写得还真比

“梨花体”、“羊羔体”好：

“压力好大，我真讨厌黑板上的5678，什么时候我能给自己放一个假。一株草和一朵花，我都希望去探索。压力好大，我真希望和小伙伴玩娃娃。你当爸爸我当妈妈，照顾宝宝直到他长大。时光一天一天被学习打发，学习难度也越来越大。妈妈，我想告诉你，长大的我不会没出息，不要让大自然和我没有关系。给我放个假，好吗？”

此诗引起了不少网友的共鸣，众网友开始了各种改编性的创作。以华华的诗作为歌词的同

名网络歌曲《妈妈，我压力好大》在优酷网上的点击率已超过了3万人次。两个酷似双胞胎的香港MM抱着吉他和沙球像模像样地唱着“妈妈，我压力好大”，萌翻了不少人。

不甘寂寞的剩男们也开始高唱“压力好大”：“妈妈，我的压力好大，表针一分一秒在滴答，美女早已被人娶回了家。”

大学生版的“压力好大”则充满了焦虑：“我在努力学习功课呀，可是我忘了房价已经高得可怕。啊哈，压力好大，学好数理化，不如有个好爸爸。”

有个年轻妈妈反其道而行之，高歌《宝贝，我压力好大》。一时间，“压力好大”成了众多网友的热议话题。

荣玮改编的《累了，压力好大》则道出了上班族的心声：“累了，工作压力好大，时间一分一秒过去，下班的时间早就到了。好吧，做完这些再走，偶尔发发牢骚可以，但是不能真的放下。”

(据《扬子晚报》)

非常微博

@任志强：我们选择不了生命，但我们可以选择走的方式，在喧嚣中独守一片平淡，在繁华坚持一分简单，不为眼前功名利禄而劳神，不惊荣辱，不计较得失，宁静从容，我们就会活得轻松，活得充盈，活得有滋有味。

@清香独韵：如果你觉得不快乐，那是因为你追求的不是“幸福”，而是“比别人幸福”。

@李思妍：轻财足以聚人，身先足以率人，量宽足以得人，律己足以服人。

@卿秦无语：怀旧，不是那个时代有多好，而是那时你年轻。

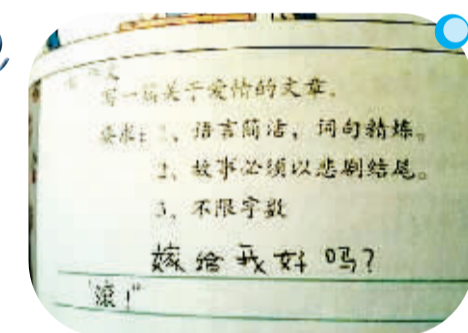
@星光暗淡：如果别人喜欢你，那是你的表象取悦了他的眼；如果别人信服你，那是因为

你的魅力征服了他的心。别太把别人的喜欢当回事儿，充其量你只是活在他的表面；要珍惜别人对你的信任，因为你已经走进了他的心中，万一出来了，就很难再次进去。

@陈淑媛1990：纵然伤心，也不要愁眉不展，因为你不知谁会爱上你的笑容。

@热门微博：他擅长Rap，外形俊朗，挺拔健康，被国家领导人多次接见！20多岁他已拥有最令人羡慕的国籍，全世界免签护照。30多岁，他驾驶宝马，带着两只宠物和一个仆人，足迹基本遍布亚洲各个国家，每到一处都被无数疯狂粉丝包围。想跟他发生一夜情的女人不胜胜数；而男人，听到他的名字则恨不得吃他的肉。他就是——唐僧！（搜狐微博）

网络趣图



爱情作文 (天涯社区)

本版图文整理 张丽娜

副刊

投稿:xlj32855@163.com
电话:65233686

万达骨干员工流失率全国最低

——访大连万达集团股份有限公司副总裁尹海

最近一两年，随着商业地产投资的升温，一些住宅开发企业纷纷进入商业地产领域。大家忙着跑马选地的同时，关于人才的竞争也悄然上演。作为中国商业地产的龙头企业，万达集团商业地产“全产业链”模式吸纳并培养了商业地产行业众多精英，这也成为众多公司争夺人才的地方，不仅高管人才，甚至连普通的基层员工都成为各房地产公司竞争的目标。然而，万达的骨干员工即高管人员始终保持整体稳定，成为万达高速发展的重要保障。对此，笔者专门走访了大连万达集团股份有限公司分管人力资源工作的副总裁尹海。

笔者：最近有反映说，万达人才流失率高，不知是否属实？

尹海：万达集团从未发布过相关人才流失率的信息。据外界反映，“万达人才流失率是房地产行业最高的，每年

骨干人才流失率为20%至30%”，其引用的数据是不属实的。

据此，我们公开最近5年骨干人才流失率的统计。按照万达集团规定，总部机关部门副总经理以上、地方公司副总经理以上人员是高管，也就是万达的骨干人才。截至2010年底，万达集团共有高管537人，最近5年年均离职率只有6.23%，其中2006年离职8人，离职率为3.54%；2007年离职12人，离职率5.13%；2008年离职23人，离职率8.42%；2009年离职26人，离职率7.54%；2010年离职35人，离职率6.52%。离职率包括自动离职与企业辞退两部分，大部分离职高管入职万达时间在一年之内。万达入职3年以上的高管离职率只有1.26%。万达从事商业地产11年，集团核心管理层30多人中，只有两位总裁助理、一位副总裁离职

(包括企业辞退的在内)。可以说，万达骨干人才流失率在全国大型房地产企业中不是高，而是低。

笔者：万达在留住人才方面做了哪些工作？

尹海：一是万达员工收入高。我们每年都聘请专业公司进行薪酬调查，保证万达员工工资收入高于行业水平。万达还给予近200名高管股权，一旦上市，这些高管的身价将相当不菲。为了稳定基层普通员工，万达还建立了全国企业中罕见的工龄工资增长机制，每工作一年每月增加50元的工龄工资。今年，我们又将工龄工资上调一倍，达到每月100元。意味着员工在万达工作满5年，除正常工资外，每年仅工龄工资就能收入6000元。

二是万达集团非常注重对员工的人文关怀。早在10年前，万达就开始实行员工带薪休假制度，除法定假期外，每季度额

外给4天假。万达集团所有公司都建有员工食堂，免费提供一日三餐。2010年，为了让员工享受到企业的发展成果，万达又推出一项新激励措施，给予集团评选的优秀员工及其家人报销两人往返机票及住宿费，任选各地万达酒店度假。目前全国各主要城市几乎都有万达集团的五星级酒店，员工可自由选择度假地点。

三是员工在万达能得到提升。目前万达的几大支柱产业，如商业地产、五星级酒店、旅游度假、文化产业等，都是同行业的领先者，在万达才能学到行业新知识，得到更大提升。这一点是骨干员工更为看重的。

当然还有其他一些重要因素也吸引员工留在万达，比如万达集团企业形象好、美誉度高、员工有自豪感等等。万达把留住人才的原因归结为三句话，员工在万达工作能够“涨工资、长本事、长幸福指数”。(阮雯)